

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Penelitian**

Kepuasan kerja merupakan suatu hal yang bersifat pribadi atau individual. Baik individu satu dengan yang lain, pasti memiliki tingkatan kepuasan yang berbeda, perbedaan tersebut dilandaskan akan kesesuaian nilai yang dianggap baik menurut seseorang. Mengenai kesesuaian nilai, jika karyawan menilai suatu pekerjaan secara positif, maka dalam melakukan pekerjaannya mereka akan merasa senang.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja Rigio (1990) dalam (Nugroho, 2012). Kepuasan tersebut muncul jika karyawan menerima umpan balik yang baik dari perusahaan, adanya pengakuan dari perusahaan atas pekerjaan yang mereka lakukan dengan baik, kemampuan mereka dapat secara optimal dimanfaatkan, adanya supervisi dari atasan dan tersedianya banyak kesempatan untuk berpartisipasi dalam suatu kegiatan.

Locke (1986) dalam (Luthans, 2006) memberikan definisi komprehensif dari kepuasan kerja yang meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah “keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja

seseorang”. Menurut (Luthans, 2006) lima dimensi kepuasan kerja telah diidentifikasi untuk mewakili karakteristik paling penting dari sebuah pekerjaan tentang karyawan yang memiliki respon afektif, yaitu pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan, dan rekan kerja.

Kepuasan kerja itu tidak nampak dan nyata tetapi dapat terwujud dalam suatu hasil pekerjaan (Lisdiani, 2017). Kepuasan kerja yang tinggi, akan secara linear berdampak pada suatu kinerja positif, hal tersebut tentunya akan bermanfaat bagi perusahaan. Bagaimanapun juga, walaupun kepuasan kerja itu sifatnya pribadi atau individual, namun harus tetap diperhatikan. Jika karyawan sudah memiliki kepuasan dalam bekerja, maka apa saja yang dilakukan terkait dengan pekerjaan, akan dilakukan dengan sebaik mungkin.

Kalau kepuasan kerja itu bersifat individual, dan berfokus pada sikap karyawan dalam melakukan pekerjaannya, lain halnya dengan komitmen organisasional. Komitmen organisasional berfokus pada sikap karyawan terhadap organisasi secara keseluruhan. Komitmen pada setiap individu dalam perusahaan, menggambarkan sikap untuk melebur menjadi satu dengan tujuan, sasaran, dan nilai organisasi. Maka dari itu, setiap perusahaan diharapkan dapat mengupayakan segala sesuatunya untuk menciptakan komitmen pada karyawannya. Dengan setiap karyawan memiliki komitmen, berpotensi mereka akan tetap berada di dalam perusahaan tersebut, walaupun dalam kondisi baik atau buruk.

Komitmen Organisasional menurut teori oleh Mowday, *et al.* (1979) dalam (Luthans, 2006), komitmen organisasional paling sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk

berusaha keras sesuai keinginan organisasi dan keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain Komitmen organisasional merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Dalam komitmen organisasional meliputi dimensi komitmen afektif, komitmen berkelanjutan dan komitmen normatif.

Tinggi rendahnya komitmen karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja, sangatlah menentukan kinerja yang akan dicapai organisasi. Setiap orang yang bekerja di suatu perusahaan atau organisasi, harus mempunyai komitmen dalam bekerja karena apabila suatu perusahaan karyawannya tidak mempunyai suatu komitmen dalam bekerja, maka tujuan dari perusahaan atau organisasi tersebut tidak akan tercapai. Komitmen itu penting dimiliki oleh setiap karyawan, rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya akan lebih tinggi, dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen. Mereka akan bekerja secara optimal, mencurahkan seluruh perhatian, pikiran, tenaga dan waktu untuk melakukan pekerjaan.

Rumah Sakit Jiwa Daerah (RSJD) dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah merupakan salah satu rumah sakit daerah terbesar yang berada di jalan Brigjen Sudiarto, No. 347, Semarang. Rumah sakit ini berdiri pada tahun 1814 dan hingga sekarang terus menerus melakukan peningkatan dalam pelayanan kesehatannya, tidak hanya pelayanan kejiwaan saja, namun sekarang rumah sakit ini menyediakan pelayanan klinik syaraf dan gigi, laboratorium umum, radiologi

dan elektromedik. Rumah Sakit Jiwa Daerah dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah, memiliki Perawat PNS dan Non PNS. Jumlah Perawat yang ada hingga saat ini berjumlah 234 orang terdiri dari 181 perawat PNS, dan 53 perawat Non PNS.

RSJD dr. Amino Gondohutomo dalam mewujudkan tujuannya untuk memberikan pelayanan kesehatan tentunya harus di dukung oleh sumber daya manusia yang memadai. Berkaca pada tujuan tersebut, maka selain adanya perawat PNS, RSJD dr. Amino Gondohutomo juga merekrut perawat Non PNS untuk membantu kegiatan operasional dalam merawat pasien. Selain jumlah sumber daya manusia yang cukup, demi memberikan pelayanan kesehatan yang prima, rumah sakit juga harus memiliki perawat yang mempunyai kinerja yang baik.

Perawat non PNS di RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah merupakan tenaga kerja dengan status pegawai kontrak, yang mana aturan kontrak yang berlaku pada rumah sakit ini adalah kontrak selama satu tahun, dan dapat diperpanjang masa kontraknya berdasarkan hasil evaluasi kinerja tahunan yang dilakukan oleh rumah sakit tersebut.

Kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kepuasan kerja, gaji, motivasi kerja, hubungan interpersonal, komunikasi, budaya organisasi dan stress kerja (Tirtokusumo, 2010). Berdasarkan hasil pra-survei terhadap 20 perawat non PNS diperoleh hasil yaitu:

**Tabel 1.1 Hasil Kuesioner Pra Survei Perawat Non PNS  
RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah**

No.	Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	Frekuensi Jawaban
1.	Kepuasan Kerja	16
2.	Gaji	14
3.	Motivasi Kerja	7
4.	Hubungan interpersonal	8
5.	Komunikasi	13
6.	Budaya Organisasi	10
7.	Stress Kerja	6
	Jumlah Responden: 20 Perawat non PNS	

Sumber: Data primer diolah, 2019

Dari tabel di atas peneliti memilih kepuasan kerja, karena memiliki frekuensi jawaban terbesar diantara hasil lainnya. Hal tersebut dianggap mewakili jawaban responden terkait kinerja dalam kuesioner pra survei.

Selain hal tersebut, dengan adanya perawat Non PNS, tentunya tidak luput dari berbagai masalah, perawat Non PNS yang merasa dirinya tidak terikat, dapat berpindah tempat bekerja sewaktu-waktu. Berbeda dengan perawat PNS yang terikat hingga habis masa kerjanya dalam suatu organisasi. Hal ini yang melandasi peneliti memilih variabel penelitian lain yaitu komitmen organisasional.

Menurut (Luthans, 2006), suatu perusahaan/ organisasi dapat dilihat kepuasan kerja dan komitmen organisasionalnya melalui perputaran karyawan (*Turnover*). Hal ini didukung pula oleh Toly (2004) dalam (Haryanto, 2015) yang menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi keinginan untuk keluar diantaranya adalah kepuasan kerja dan komitmen organisasional. Pernyataan tersebut sejalan

dengan hasil penelitian oleh (Nasution, 2017) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan komitmen organisasional berpengaruh pada *Turnover*.

Perputaran karyawan (*Turn Over*), pada rumah sakit ini khususnya pada perawat Non PNS dapat terlihat dalam tabel berikut ini:

**Tabel 1.2 Data Turnover Perawat Non PNS RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014 s/d 2018**

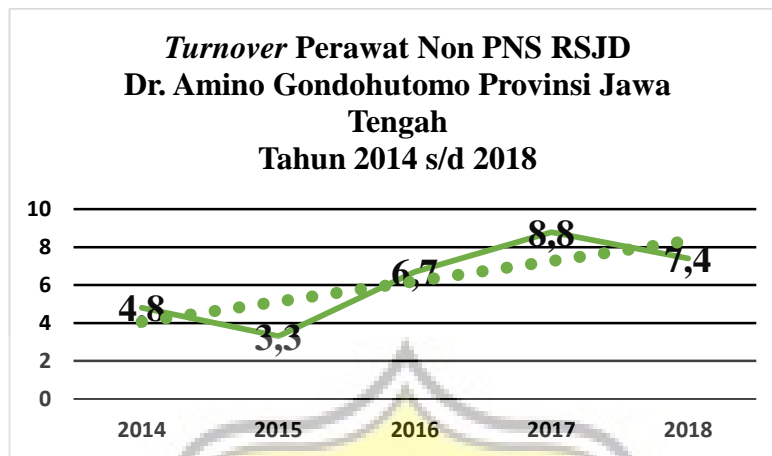
<b>Tahun</b>	<b>Jumlah Perawat Awal Tahun</b>	<b>Jumlah Perawat yang Keluar</b>	<b>Jumlah Perawat yang Masuk</b>	<b>Jumlah Perawat Akhir Tahun</b>	<b>Turnover Rate (%)</b>
2014	63	3	1	61	4,8
2015	61	2	1	60	3,3
2016	60	4	3	59	6,7
2017	59	5	1	55	8,8
2018	55	4	2	53	7,4

Sumber: RSJD Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah (2019)

Dari tabel tersebut menunjukkan bahwa *Turnover Rate* pada tahun 2014 (4,8%), tahun 2015 (3,3%), tahun 2016 (6,7%), tahun 2017 (8,8%) dan pada tahun 2018 (7,4%). *Turnover* pada tabel tersebut masih termasuk dalam batas normal yaitu dibawah 10%. Pada umumnya pada satu tahun *Turnover* tidak boleh lebih dari 10% pertahun (Ridlo, 2012)

Adanya perawat yang keluar, hal ini dapat di akibatkan dari berbagai faktor seperti perawat Non PNS yang diterima/ dilantik menjadi PNS, dan ada juga yang berpindah bekerja dikarenakan faktor domisili keluarga. Jika ditinjau lebih lanjut pada grafik dibawah ini akan terlihat bahwa garis tren (*Trendline*) tingkat *turnover*

yang terjadi pada RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah dari tahun 2014 hingga tahun 2018 menunjukkan adanya peningkatan,



Sumber: Data primer diolah, 2019

**Gambar 1.1 Data *Turnover* Perawat Non PNS RSJD  
Dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah Tahun 2014 s/d 2018**

Menurut Simamora (2006) dalam (Haryanto, 2015) tingginya tingkat turnover pada perusahaan mendapatkan perhatian yang sangat penting karena berpotensi dapat menimbulkan biaya, baik biaya pelatihan yang sudah diinvestasikan pada karyawan, biaya rekrutmen dan pelatihan kembali. Pada grafik tersebut terlihat bahwa *trendline* (garis tren) mengalami peningkatan mulai dari tahun 2014 hingga tahun 2018. Walaupun *turnover rate* masih ada di bawah 10% namun *trendline* (garis tren) menunjukkan adanya peningkatan seiring berjalannya waktu.

Dengan demikian hal ini menarik dan menjadi dasar peneliti ingin melihat lebih dalam, apakah kondisi yang terjadi mencerminkan para Perawat Non PNS memiliki kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang tinggi atau tidak.

Dengan latar belakang di atas, maka peneliti akan mengkaji secara mendalam melalui penelitian ilmiah

**“STUDI DESKRIPTIF TENTANG KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL PERAWAT NON PNS DI RSJD DR. AMINO GONDHUTOMO PROVINSI JAWA TENGAH”.**

### **1.2. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi kepuasan kerja Perawat Non PNS di RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah?
2. Bagaimana deskripsi komitmen organisasional Perawat Non PNS di RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah?
3. Apa saja upaya yang dilakukan RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja Perawat Non PNS?
4. Apa saja upaya yang dilakukan RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah untuk lebih meningkatkan komitmen organisasional Perawat Non PNS?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Mengetahui deskripsi kepuasan kerja Perawat Non PNS di RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah.
2. Mengetahui deskripsi komitmen organisasional Perawat Non PNS di RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah.



3. Mengetahui upaya yang dilakukan RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah untuk lebih meningkatkan kepuasan kerja Perawat Non PNS.
4. Mengetahui upaya yang dilakukan RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah untuk lebih meningkatkan komitmen organisasional Perawat Non PNS.

#### **1.4. Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat penelitian dalam kajian ini adalah:

1. **Manfaat Praktis:**  
Penelitian ini dapat dijadikan informasi bagi manajemen RSJD dr. Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah dalam mengelola kepuasan kerja dan komitmen organisasional para Perawat Non PNS.
2. **Manfaat Teoritis:**  
Sebagai bahan referensi dan sebagai bahan pembelajaran bagi pembaca yang ingin mengetahui atau ingin meneliti lebih dalam mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasional para Perawat Non PNS.

### 1.5. Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan dalam penulisan skripsi ini, penulis membuat sistematika penulisan dalam 5 Bab, yaitu:

**BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisi latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

**BAB II : LANDASAN TEORI**

Bab ini berisi teori-teori sebagai dasar untuk menganalisis permasalahan yang ada, penelitian terdahulu, kerangka berpikir, dan definisi operasional variabel.

**BAB III : METODE PENELITIAN**

Bab ini berisi objek dan lokasi penelitian, populasi, metode pengumpulan data, analisis data.

**BAB IV : ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Bab ini merupakan inti dari penulisan skripsi yang berisikan gambaran umum objek penelitian serta analisis dan pembahasannya.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan saran berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan.