

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada prinsipnya sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang dapat menentukan tercapainya tujuan suatu perusahaan atau organisasi. Suatu perusahaan atau organisasi yang memiliki tujuan yang jelas serta dilengkapi dengan fasilitas, sarana dan prasarana yang canggih, tetapi tanpa didukung oleh sumber daya manusia yang mumpuni, kemungkinan besar sulit mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, disamping faktor lain seperti aktiva dan modal. Oleh karena itu sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisien organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (Lubis, Zebua and Halim, 2024).

Rumah sakit sebagai sebuah organisasi yang bergerak dalam bidang jasa memiliki hubungan yang sangat erat dengan pengelolaan sumber daya, baik dalam bentuk sarana dan prasarana maupun manusianya. Dalam hal sumber daya manusia, rumah sakit merupakan organisasi padat sumber daya manusia karena banyaknya macam profesi dan jumlah tenaga kerja yang bergerak di dalamnya (Raziansyah *et al.*, 2021).

Selama tahun 2018-2022 jumlah rumah sakit di Indonesia mengalami peningkatan sebesar 9,2%. Pada tahun 2018 jumlah rumah sakit sebanyak 2.813 meningkat menjadi 3.072 pada tahun 2022. Jumlah rumah sakit di Indonesia sampai dengan tahun 2022 terdiri dari 2.561 Rumah Sakit Umum dan 511 Rumah Sakit Khusus. Pada tahun 2022, RSU yang diselenggarakan oleh Pemerintah Pusat sebanyak 241 RSU (9,4%), Pemerintah Daerah sebanyak 817 RSU (31,9%), dan swasta 1.503 RSU (56,7%). (Kemenkes RI, 2023).

Rumah Sakit sebagai organisasi pelayanan publik membutuhkan kinerja yang baik agar meningkatkan mutu pelayanan yang akan diberikan kepada pelanggan dan dapat memuaskan pelanggan. Kinerja yang baik merupakan

salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai produktifitas kerja yang tinggi. Komponen dalam meningkatkan kinerja suatu organisasi salah satunya adalah komitmen organisasi yang harus di tanamkan di dalam diri karyawan. Komitmen organisasi adalah sikap kerja untuk meningkatkan kepuasan kerja apabila karyawan mempunyai komitmen didalam dirinya maka karyawan akan menyukai pekerjaannya sehingga mengurangi beban kerja dan mendapatkan kepuasan kerja (Ardiyani *et al.*, 2021).

Menurut penelitian (Aghnia and Sunarsi, 2023), bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal itu terlihat dari hasil pengolahan data secara parsial (Uji t) yang telah dianalisis yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$, dimana t_{hitung} sebesar 3,146 dibanding t_{tabel} 1,669. Diperoleh nilai indikator dengan rata-rata tertinggi adalah indikator komitmen normatif dengan nilai rata-rata 4,16 artinya pegawai tersebut dapat memberikan kontribusi positif bagi organisasi dengan memelihara budaya etika, mempromosikan nilai-nilai organisasi, dan menjadi pemimpin yang baik bagi anggota tim mereka.

Selain komitmen organisasi, kinerja organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Menurut penelitian (Hartawan and Darma, 2022), kepuasan kerja yang didapatkan oleh setiap pegawai sangat dipengaruhi oleh kinerjanya selama bekerja. Hasil uji hipotesis diperoleh hasil bahwa pengaruh variabel kinerja pegawai dengan kepuasan kerja memiliki nilai positif dan signifikan dengan nilai 0,445.

Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan (Juned *et al.*, 2022). Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja juga merupakan suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi di tempat pekerjaan (Safri *et al.*, 2022). Menurut penelitian (Novianta and Subiyanto, 2020), kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.151 (positif) dengan probabilitas 0.003 dimana angka tersebut signifikan karena $p < 0.05$.

Rumah Sakit Umum (RSU) Stella Maris adalah salah satu rumah sakit di Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Kota Teluk Dalam Nias Selatan adalah Rumah Sakit Stella Maris Bintang Laut. Rumah Sakit ini sebagai rumah sakit milik Yayasan, yang berklasifikasi Rumah Sakit Type C yang menyelenggarakan pelayanan spesialisik dan subspesialisik. Tujuan dari RSU Stella Maris adalah mewujudkan pelayanan kesehatan dengan berpusat pada pasien sebagai tamu ilahi, sebagai wujud terselenggaranya pelayanan kesehatan yang professional, berkualitas, unggul, dengan semangat pelayanan penuh kasih, menghormati dan mencintai kehidupan yang mengutamakan keselamatan pasien dari pada administrasi. Berbagai upaya dilakukan oleh manajemen rumah sakit agar pegawai memiliki kinerja yang baik terhadap organisasi sehingga memberikan hasil positif terhadap peningkatan kinerja karyawan di rumah sakit tersebut.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan Kepala Bagian Kepegawaian RSU Stella Maris, dari hasil survey kinerja karyawan disana, diketahui bahwa jika dilihat dari dimensi kinerja itu sendiri, masih ada karyawan yang tidak memiliki hubungan yang baik dengan sesama rekannya. Selain itu, karyawan disana rata-rata memang harus terus diberi pengawasan atau supervisi agar kinerjanya tetap baik. Kemudian jika dilihat dari komitmen organisasi, rata-rata sudah memiliki komitmen yang tinggi karena mereka memiliki kedisiplinan yang baik.

Jika melalui observasi atau wawancara mengenai kepuasan karyawan di RSU Stella Maris, masih ada karyawan yang merasa kurang dengan gaji atau upah yang diterima. Walaupun upah atau gaji pegawai sudah ditetapkan sesuai dengan Peraturan, tapi dirasa karyawan belum cukup untuk memenuhi kebutuhannya mengingat kebutuhan hidupnya dan keluarga cukup banyak. Belum puasnya karyawan akan upah atau gaji, kesempatan promosi, dan pemberian penghargaan yang diberikan tersebut membuat karyawan tidak maksimal sehingga mempengaruhi kinerjanya. Berdasarkan permasalahan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kinerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di RSU Stella Maris Nias Tahun 2024”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah pada penelitian ini adalah bagaimanakah pengaruh kinerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Stella Maris Teluk Dalam tahun 2024?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Secara umum, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di RSUD Stella Maris Teluk Dalam tahun 2024.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Menganalisa pengaruh kinerja berdasarkan kualitas (*quality*) terhadap kepuasan kerja karyawan.
- b. Menganalisa pengaruh kinerja berdasarkan kuantitas (*quantity*) terhadap kepuasan kerja karyawan.
- c. Menganalisa pengaruh kinerja berdasarkan waktu (*timeliness*) terhadap kepuasan kerja karyawan.
- d. Menganalisa pengaruh kinerja berdasarkan biaya (*cost effectiveness*) terhadap kepuasan kerja karyawan.
- e. Menganalisa pengaruh kinerja berdasarkan pengawasan (*need for supervision*) terhadap kepuasan kerja karyawan.
- f. Menganalisa pengaruh kinerja berdasarkan hubungan antar karyawan (*interpersonal impact*) terhadap kepuasan kerja karyawan.
- g. Menganalisa pengaruh komitmen organisasi berdasarkan komitmen afektif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- h. Menganalisa pengaruh komitmen organisasi berdasarkan komitmen normatif terhadap kepuasan kerja karyawan.
- i. Menganalisa pengaruh komitmen organisasi berdasarkan komitmen berkelanjutan terhadap kepuasan kerja karyawan.
- j. Menganalisa faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan pemikiran bagi pembaharuan manajemen sumber daya manusia di RSUD Stella Maris Teluk Dalam yang terus berkembang sesuai dengan kebutuhan yang ada di rumah sakit.

1.4.2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Prima Indonesia (UNPRI)

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperluas kajian ilmu kesehatan masyarakat yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai kinerja dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan, sehingga dari hasil penelitian ini dapat memberikan wawasan dan pengetahuan tentang cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui komitmen dan kinerja organisasi.

b. Bagi Karyawan di RSUD Stella Maris Teluk Dalam

Sebagai acuan bagi karyawan sebagai SDM yang ada di RSUD Stella Maris Teluk Dalam dalam meningkatkan pelayanan kesehatan kepada masyarakat terutama dalam pemenuhan kepuasan pasien serta menjadi motivasi untuk terus meningkatkan kinerjanya dan tetap mempertahankan dan mengikuti komitmen organisasi yang berlaku di rumah sakit.

c. Bagi RSUD Stella Maris Teluk Dalam

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan masukan bagi RSUD Stella Maris Teluk Dalam dalam rangka peningkatan kinerja organisasi yang lebih baik lagi..

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan pengembangan pola pikir penelitian, khususnya dalam upaya peningkatan kinerja dan komitmen organisasi serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Diharapkan penelitian ini menjadi sumber data bagi penelitian selanjutnya dengan menggunakan metode dan pendekatan yang berbeda.