

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam sebuah organisasi/lembaga Rumah Sakit, tenaga kesehatan adalah sumber daya manusia yang memegang peranan penting. Suatu Rumah Sakit, dengan modal yang berlimpah disertai dengan teknologi yang canggih tidak akan bisa maju tanpa dijalankan oleh tenaga kesehatan yang berkualitas dan memiliki komitmen yang kuat dalam menjalankan setiap tugasnya. Komitmen organisasi tenaga kesehatan merupakan salah satu kunci yang turut menentukan berhasil atau tidaknya sebuah Rumah Sakit untuk mencapai tujuan. Tenaga kesehatan yang memiliki komitmen pada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian terhadap tugasnya, memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas-tugas serta sangat loyal terhadap instansi tempatnya bekerja. Adanya komitmen organisasi yang tinggi pada tenaga kesehatan akan membuat mereka terhindar dari perilaku-perilaku keorganisasian yang negatif misalnya mangkir, pindah kerja ke Rumah Sakit lain, meninggalkan jam kerja dan lain sebagainya. Menurut Kaswan (2018:52), komitmen organisasi merupakan ukuran kesediaan perawat bertahan dengan sebuah organisasi di waktu yang akan datang. Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2018), komitmen organisasi adalah tingkat dimana seorang pekerja mengidentifikasi sebuah organisasi, tujuan dan harapannya untuk tetap menjadi anggota.

Kinerja adalah suatu catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan

dengan tujuan organisasi (Anggara, 2019). Kinerja merupakan suatu hasil karya nyata dari pekerjaan perawat yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan standar pekerjaan dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2009). Kinerja merupakan bentuk nyata dari kesuksesan atau kegagalan seseorang dalam menunjukkan hasil kerjanya. Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok yang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

RSUD Sunan Kalijaga ini memiliki banyak perawat dikarenakan untuk melaksanakan tugas yang sudah dibagi bagi menurut ruangan yang ada pada rumah sakit tersebut. Perawat merupakan orang yang paling banyak berhubungan langsung dengan pasien yang berada di rumah sakit tersebut dibandingkan dengan petugas medis lainnya. Tenaga perawat relatif lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya, maka wajar jika kinerja perawat sangat berperan untuk menjadi penentu bagi citra rumah sakit.

Tabel 1.1

Standar Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana RSUD Sunan Kalijaga

Aspek Yang Di Nilai	Nilai	Keterangan	Huruf Mutu
Pengetahuan	90 - 100	Sangat Baik	A
Sikap dan Perilaku	80 – 89	Baik	B
	70 – 79	Cukup Baik	C
Keterampilan	< 69	Kurang Baik	D

Sumber : Standar Penilaian Kinerja RSUD Sunan Kalijaga, 2021

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas mengenai standar penilaian kinerja perawat pelaksana RSUD Sunan Kalijaga. Penilaian kinerja perawat bagi rumah sakit sangat penting untuk mengetahui tingkat baik atau buruk kinerja perawatnya, karena jika kinerja perawat rumah sakit islam baik. Penilaian kinerja perawat pada rumah sakit islam metro akan mendapat huruf mutu A jika perawat mendapatkan penilaian kinerja dalam aspek yang sudah ditetapkan mendapat nilai 90 – 100, akan mendapat huruf mutu B jika mendapat nilai 80 – 89, mendapat huruf mutu C jika mendapat nilai 70 – 79 dan akan mendapat huruf mutu C jika nilai kurang dari 69.

Tabel 1.2

Hasil Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana RSUD Sunan Kalijaga Tahun 2021

Tahun	Aspek Yang Di Nilai	Nilai	Keterangan	Huruf Mutu
2021	Pengetahuan	86	Baik	B
	Sikap dan Perilaku	77	Cukup Baik	C
	Keterampilan	83	Baik	B
	Rata Rata	82	Baik	B

Sumber : RSUD Sunan Kalijaga, 2023

Berdasarkan data pada tabel 1.2 di atas mengenai penilaian kinerja perawat pelaksana RSUD Sunan Kalijaga pada tahun 2021. Penilaian kinerja perawat RSUD Sunan Kalijaga berdasarkan Aspek Pengetahuan mendapatkan nilai sebesar 86 yang artinya pengetahuan RSUD Sunan Kalijaga sudah baik, Aspek Sikap dan Perilaku mendapat nilai terkecil yaitu 77 dan hal ini membuat aspek sikap dan perilaku perawat RSUD Sunan Kalijaga harus lebih di tingkatkan, yang terakhir yaitu aspek keterampilan mendapatkan nilai 83 yang artinya keterampilan perawat sudah baik. Penilaian kinerja perawat RSUD Sunan Kalijaga dengan rata – rata nilai yaitu 82

dengan keterangan “Baik”, hasil ini dilihat dari pengetahuan, sikap dan perilaku, serta keterampilan.

Para tenaga kesehatan yang masih berusia muda seperti perawat, bidan, dan dokter muda masih berupaya mencari tempat kerja yang lebih baik dari segi pemberian upah, ataupun ingin mencari pengalaman kerja di Rumah Sakit lain yang lebih besar (wawancara dengan bidan dan dokter umum). Para tenaga kesehatan yang sebagian adalah wanita yang telah menikah juga kerap menghadapi *work-family conflict*. Konflik ini dialami para tenaga kesehatan dikarenakan adanya benturan antara peran dirinya sebagai seorang tenaga kesehatan dan seorang istri sekaligus ibu dari anak-anaknya. Tuntutan peran sebagai tenaga kesehatan menuntutnya bekerja secara professional. Bagi perawat, bidan, dan dokter jaga harus bersedia bekerja pada berbagai *shift* yang berubah-ubah dan terkadang harus meninggalkan keluarga saat harus mengikuti pelatihan. Di sisi lain, ia adalah seorang istri yang harus melayani suami serta seorang ibu yang selalu diinginkan kehadirannya oleh anak-anak di rumah. Para tenaga kesehatan harus rela berkorban meninggalkan keluarga saat bertugas walau kadang menerima keluhan keluarga saat menjalankan shift malam. Selain itu, kelelahan yang dialami di tempat kerja kerap terbawa ke rumah hingga mempengaruhi emosi saat di rumah (wawancara dengan kepala ruangan dan perawat).

Tabel 1.3
Penyebab *Work Family Conflict* di RSUD Sunan Kalijaga

No	Penyebab	
	Dari Keluarga	Dari Pekerjaan
1	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tanggungjawab mengelola rumah tangga 2. Tuntutan partisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jadwal rapat dan kunjungan yang padat
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan rumah yang berat 	<ol style="list-style-type: none"> 2. Jarak tempuh rumah dan kantor yang jauh, macet
2	<ol style="list-style-type: none"> 1. Keterbatasan waktu untuk keluarga 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Jam kerja yang panjang
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Jam kerja yang panjang, 2. Beban pekerjaan yang terlalu banyak 3. tekanan serta tanggung jawab yang harus diselesaikan di pekerjaan
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Jam kerja yang panjang 2. Lingkungan kerja yang kurang kondusif
		<ol style="list-style-type: none"> 1. Jam kerja yang panjang 2. Sering lembur dan tugas luar kota

Sumber: RSUD Sunan Kalijaga, 2023

Kompensasi merupakan suatu imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para perawat atas pekerjaan yang dihasilkannya. Menurut Rivai dan Sagala (2018:741) kompensasi terdapat dua macam, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Pemberian kompensasi kepada perawat harus layak dan adil, karena dapat meningkatkan kemampuan perawat dalam meningkatkan produktivitas kerjanya, hal tersebut dikarenakan perawat dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya. Pemberian kompensasi kepada perawat dapat memotivasi dan memberikan kepuasan kerja. Kompensasi dijadikan alat untuk memotivasi perawat supaya meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja perawat. Kinerja yang baik adalah untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga

peningkatan kinerja sangat diperlukan oleh suatu organisasi. Berikut data keluhan mengenai Kompensasi pada RSUD Kalijaga adalah sebagai berikut ini:

Tabel 1.4
Data keluhan mengenai kompensasi pada RSUD Sunan Kalijaga

No	Jenis Keluhan
1	Masih adanya kesenjangan kompensasi
2	Adanya penundaan pemberian kompensasi kepada perawat honorer
3	Kompensasi ditinjau insentif yang naik turun (fluktuatif)

.Sumber : RSUD Sunan Kalijaga, 2023.

Komunikasi yang melibatkan dua orang, komunikasi berlangsung apabila adanya kesamaan makna. sesuai dengan definisi tersebut pada dasarnya seseorang melakukan komunikasi adalah untuk mencapai kesamaan makna antara manusia yang terlibat dalam komunikasi yang terjadi, dimana kesepahaman yang ada dalam benak komunikator (penyampai pesan) dengan komunikan (penerima pesan) mengenai pesan yang disampaikan haruslah sama agar apa yang komunikator maksud juga dapat dipahami dengan baik oleh komunikan sehingga komunikasi berjalan baik dan efektif (Effendy, 2018:9) menyebutkan bahwa fenomena lainnya adalah intensitas rapat dan jumlah peserta yang dilakukan pada RSUD sehingga diindikasikan belum mampu mengoptimalkan komunikasi perawat.

Tabel 1.5
Intensitas Rapat Kerja Perawat RSUD Sunan Kalijaga

Bulan	Intensitas Rapat Kerja	Jumlah Peserta tidak Hadir
Mei	1 kali pertemuan	8
Juni	3 kali pertemuan	13
Juli	2 kali pertemuan	12

Agustus	1 kali pertemuan	14
September	1 kali pertemuan	12

Sumber : RSUD Sunan Kalijaga, 2023.

Komitmen organisasi merupakan suatu fenomena yang menarik karena pentingnya suatu komitmen seseorang terhadap organisasi tempat individu bekerja atau organisasinya maka dari itu banyak peneliti yang ingin meneliti tentang komitmen organisasi. Menurut Sianipar dan Haryani (2020:63) komitmen organisasi adalah sikap maupun perasaan yang dimiliki setiap individu terhadap organisasinya, sikap tersebut dapat dilihat dari keputusan setiap individu untuk melanjutkan atau tidak melanjutkan keanggotaannya berada di dalam organisasi tersebut, dan dapat memberikan kontribusi yang terbaik bagi kemajuan organisasi tempat bekerja dengan sepenuh hati. Komitmen organisasi adalah perasaan berupa kepercayaan pada nilai-nilai yang terdapat pada sebuah organisasi, terlibatnya individu demi kepentingan organisasinya dengan penuh usaha, dan loyalitas terhadap organisasi (ingin menjadi anggota tetap dalam organisasi) yang merupakan pernyataan dari seorang perawat pada organisasinya. Tingginya komitmen organisasional dari perawat akan mendorong perawat untuk bertanggung jawab dan memberikan tenaga yang lebih dalam mendukung keberhasilan dan kesejahteraan organisasi tempat bekerja (Dewi, 2018:96). Fenomena komitmen perawat pada RSUD Sunan Kalijaga mengenai data tentang tingkat kurang optimalnya komitmen organisasi diindikasikan dari tingkat kehadiran dan keterlambatan perawat.

Tabel 1.6
Tingkat Keterlambatan Perawat RSUD Sunan Kalijaga

Bulan	Jumlah Perawat	Persentase Keterlambatan	Persentase Pulang Lebih Awal
April	211	9 (4,26%)	15 (7,10%)
Mei	211	8 (3,79%)	17 (8,05%)
Juni	211	10 (4,73%)	14 (6,63%)
Juli	211	12 (5,68%)	10 (4,74%)
Agustus	211	9 (4,26%)	11 (5,22%)
September	211	13 (6,16%)	15 (7,10)

Sumber : RSUD Sunan Kalijaga , 2023.

Hasibuan (2019:94) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Penilaian kinerja adalah “suatu sistem melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai kinerja perawat yang sesuai dengan kinerja mereka masing-masing kepada organisasi (Handoko, 2016:96).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa pencapaian target kinerja atas sasaran strategis pertama serta analisa dari kinerja utamanya belum mampu mencapai target yang ditetapkan dengan target 95% dengan capaian kinerja sebesar 85,26%.

Research gap dalam penelitian yaitu yang dilakukan oleh Nurul Hidayati, Muhammad Zarlis, Yeni Absah (2021) dengan objek penelitian Tenaga Kesehatan RSUD Latersia Binjai menyatakan bahwa *Work Family Conflict* berpengaruh negatif signifikan terhadap Komitmen. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasila Indah Jutikarini (2018) dengan objek penelitian Studi pada Perawat Wanita RSUD Tidar Kota Magelang

menyatakan bahwa *work family conflict* berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap komitmen.

Akhmadi Prabowo, Brata Batu Arief Alamsyah Noermijati (2020) dengan objek penelitian Bidan Kontrak di RS Bhayangkara Hasta Brata Batu Malang menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nurhidayatul Pitri, Lalu Suparman, Siti Nurmayant (2017) yang dilakukan di di Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Mataram Provinsi Ntb menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen.

Febryantahanji (2017) menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi. Puspita Wikanandha Putri, Noemijati (2017) menyatakan bahwa Komunikasi tidak berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Hilmy dan Herachwati (2017) dengan objek penelitian RSUD Bhakti Dharma Husada Surabaya menyatakan *work family conflict* terhadap kinerja berpengaruh positif tidak signifikan. Berbeda dengan Zain (2019) dengan Objek penelitian Objek Rumah Sakit Muhammadiyah Hospital Yogyakarta menyatakan *Work Family Conflict* negatif signifikan terhadap kinerja.

Misnaniarti dan Windusari (2020) melakukan penelitian Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Suungai Lilin menyatakan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berbeda dengan Saktianingsih, dan Maesaroh (2020) menyatakan kompensasi tidak berpengaruh positif.

Hijayanti (2020) dengan objek penelitian melakukan penelitian Perawat Rehabilitas Medik di Rumah Sakit Dustira Cimahi Jawa Barat menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Setiawan dan Lestari (2016) menyatakan komunikasi berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja perawat. Mubasyir dan Herachwati (2017) objek di RSUD Bhakti Dharma Husada menyatakan komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berbeda dengan Ari (2021) Perawat di Rumah Sakit Daerah Pandan Arang Boyolali menyatakan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah

- 1) Masalah *Work family conflict* perawat pekerjaan rumah yang berat, tuntutan partisipasi dalam kegiatan kemasyarakatan (Tabel 1.3)
- 2) Terjadi penundaan pemberian kompensasi (tidak tepat waktu) Tabel 1.4)
- 3) Intensitas rapat yang kurang menyebabkan komunikasi dalam penyampaian informasi berjalan kurang lancar (Tabel 1.5)
- 4) Menurunnya komitmen organisasi dari adanya keterlambatan kehadiran perawat (Tabel 1.6.)
- 5) Hasil penilaian kinerja perawat pada aspek penilaian sikap dan perilaku berada pada kategori cukup baik (Tabel 1.2).

Berdasarkan rumus penelitian di atas maka pertanyaan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1.2.1. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi perawat pada RSUD Sunan Kalijaga?
- 1.2.2. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi perawat pada RSUD Sunan Kalijaga?

- 1.2.3. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi perawat pada RSUD Sunan Kalijaga?
- 1.2.4. Bagaimana pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja perawat pada RSUD Sunan Kalijaga?
- 1.2.5. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Sunan Kalijaga?
- 1.2.6. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Sunan Kalijaga?
- 1.2.7. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat perawat pada RSUD Sunan Kalijaga?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan pertanyaan penelitian maka tujuan penelitian ini adalah :

- 1.3.1. Menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap komitmen organisasi perawat pada RSUD Sunan Kalijaga.
- 1.3.2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap komitmen organisasi perawat pada RSUD Sunan Kalijaga.
- 1.3.3. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap komitmen organisasi perawat pada RSUD Sunan Kalijaga.
- 1.3.4. Menganalisis pengaruh *work-family conflict* terhadap kinerja perawat pada RSUD Sunan Kalijaga.
- 1.3.5. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Sunan Kalijaga

1.3.6. Menganalisis pengaruh komunikasi terhadap kinerja perawat pada RSUD Sunan Kalijaga.

1.3.7. Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja perawat perawat pada RSUD Sunan Kalijaga.

1.4. Manfaat Penelitian

Terkait dengan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat :

1.4.1. Manfaat Teoritis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dalam bidang *work-family conflict*, kompensasi, dan komunikasi, terhadap komitmen organisasi dan kinerja.

1.4.2. Manfaat Praktis, bahwa hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap perawat atau kepala dinas RSUD Sunan Kalijaga.