

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang Masalah

*Infeksi Coronavirus* (Covid-19) secara global dikenal membawa ancaman serius tidak hanya terhadap derajat kesehatan warga tetapi akan berakibat pada ketidakstabilan ekonomi pada suatu negara. (Kinasih & Nurbiah 2021). Pada masa pandemi Covid-19 menyerang dunia, hampir semua industri terkena dampaknya. Wabah ini kemudian masuk ke Indonesia memberikan dampak yang lumayan besar untuk industri rumah sakit serta pelayanan kesehatan. Industri rumah sakit menghadapi bermacam tantangan untuk tetap memberikan pelayanan kesehatan, baik pada pengidap Covid-19 ataupun pasien umum (Handayani, 2020).

Lonjakan *coronavirus* menyebabkan Perkembangan usaha Rumah Sakit mengalami perkembangan yang sangat pesat pada Indonesia. berdasarkan data (Kementrian Kesehatan, 2018) Rumah Sakit pada Indonesia terdiri dari rumah sakit pemerintah dan rumah sakit swasta yaitu dengan jumlah 2.773 Pertumbuhan Rumah Sakit Pemerintah selama enam tahun terakhir tidak sepesat pertumbuhan rumah sakit swasta. Faktor kunci kualitas layanan rumah sakit adalah manajemen sumber daya manusia, untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas. Organisasi dituntut menjadi organisasi yang efektif dan efisien, sebagai organisasi yang efektif

dan efisien, organisasi memerlukan sumber daya manusia yang berkualitas. (Bayu & Nanis, 2021)

Sumber daya manusia merupakan penggerak pada perusahaan yang memberikan efisiensi pada pengelolaan suatu organisasi perusahaan baik untuk memperoleh laba juga untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan itu sendiri (Sudewa & Riana 2020). Sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit yang terdiri asal tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, gizi, keterampilan fisik, bagian teknis serta energi non kesehatan yaitu bagian keuangan, administrasi, personalia serta lainnya ialah sumber daya primer yang tanpanya, kegiatan primer rumah sakit tidak dapat berjalan. Energi keperawatan ialah sumber daya manusia yang memiliki kuantitas paling banyak pada setiap rumah sakit serta berperan penting pada proses pelayanan kesehatan yang bersentuhan langsung dengan pasien secara kontiniu serta sistematis, (Rani, 2017)

RSUD Majenang yaitu Rumah Sakit Umum yang dimiliki pemerintah kabupaten cilacap, untuk saat ini dengan kapasitas 189 tempat tidur dan melayani 4 spesialis dasar. Rumah sakit ini memberikan pelayanan dibidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis, serta ditunjang dengan fasilitas lainnya, dengan berdirinya Rumah Sakit Umum Daerah Majenang yaitu Rumah sakit rujukan untuk puskesmas disekitar wilayah kabupaten cilacap. <https://rsmajenang.cilacapkab.go.id/sejarah/2020>

RSUD Majenang mempunyai visi dan misi, visi yaitu mendahulukan kepuasan pasien, sejahtera dan berdaya saing sementara itu misinya yaitu

menciptakan kepuasan pelayan bagi pasien, meningkatkan kualitas pelayanan disemua instalasi sesuai dengan protap dan professional, melaksanakan pelayanan dengan cepat, tepat, murah dan berkualitas, dan meningkatkan sumber daya manusia, sarana dan prasarana sehingga mempunyai daya saing.

<https://rsmajenang.cilacapkab.go.id/sejarah/2020>

Posisi tenaga keperawatan mempunyai peran penting sebagai tenaga medis yang menunjang keberhasilan kerja tim medis, maka dari itu perawat dituntut untuk memberikan kualitas pelayanan kesehatan yang baik di Rumah Sakit. Maka dari itu perawat dituntut untuk memberikan pelayanan dengan kualitas yang baik. Sumber daya yang handal sangat menentukan baik maupun tidaknya pelayanan yang diberikan rumah sakit pada pasien, terdapat beberapa unsur yang dapat dilihat asal kinerja seseorang perawat. Seseorang perawat dapat dikelompokkan kedalam tingkatan kinerja tertentu dengan melihat aspek-aspek, seperti: kemampuan individual, tingkat usaha yang dicurahkan, serta dukungan organisasi, yang akan terjadi kinerja perawat yang memuaskan serta stabil tentunya dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi yang baik dari setiap perawatnya. (Rani, 2017).

Ketika karyawan mempunyai komitmen organisasi yang baik berarti karyawan mempunyai keyakinan yang kuat, penerimaan tujuan serta nilai-nilai perusahaan, adanya kesediaan diri karyawan untuk bekerja keras untuk perusahaan, dan adanya keinginan untuk mempertahankan keanggotaan suatu perusahaan (Asih & Dewi, 2017). Dengan adanya komitmen organisasi yang baik di diri karyawan maka akan menghindarkan dari tanda-tanda gejala

pemogokan, penurunan tingkat absensi, intensi turnover serta ketidak puasan kerja (Asih & Dewi, 2017). Perusahaan akan berupaya untuk membangun suatu situasi yang dapat mendorong timbulnya rasa memiliki, loyalitas, serta rasa percaya terhadap perusahaan sehingga, diharapkan dengan upaya tersebut dapat komitmen organisasi yang dimiliki oleh setiap karyawan.

Perusahaan dapat berhasil mencapai tujuan yang sudah direncanakan dengan memiliki aspek kekuatan sumber daya manusia atau pegawainya melalui motivasi kerja. Sutrisno (2017) menyatakan motif merupakan daya yang muncul dari dalam diri seseorang yang mendorong untuk berbuat sesuatu. Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan peneliti kepada bapak cahyo bagian kasubag keperawatan perawat kurang cekatan dalam bekerja, perawat menjenguk pasien ketika pasien membutuhkan bantuan.

Penelitian terdahulu menegaskan bahwa adanya reseach gap, yang menegaskan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, Saputra, dkk (2018), Suadnyani, dkk (2018), Sudewa, dkk (2020). Sedangkan menurut Sari, dkk (2018), Ridwan, dkk (2019), Nurseha, dkk (2021) mengemukakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Selanjutnya dorongan yang memberikan pengaruh terhadap komitmen organisasi *self efficacy*, ada beberapa faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu salah satunya *self efficacy* (Saraswati & Prihatsanti, 2017), *Self Efficacy* adalah karakteristik karyawan yang sangat penting guna meningkatkan kemampuan berkomunikasi serta keyakinan diri dalam mengerjakan seluruh tugas yang diberikan, sehingga kegiatan perusahaan berjalan secara lancar serta kepuasan kerja

karyawan juga akan lebih meningkat (Malvika, 2017). Hal ini di dukung oleh hasil penelitian terdahulu yaitu salah satu penentu individu bisa melaksanakan tugas atau aktivitasnya tertentu sehingga dapat bertahan disuatu perusahaan adalah adanya *self efficacy* (Asih & Dewi, 2017). Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan peneliti kepada bapak cahyo bagian kasubag keperawatan tidak percaya diri dalam menyelesaikan tugas yang sulit serta menciptakan kondisi yang nyaman pada pelayanan yang diberikan, beberapa perawat kesiapan dalam mengerjakan tugasnya kurang maksimal dan karena kurangnya percaya diri menyebabkan pekerjaan perawat terhambat. Menurut, Yulan, dkk (2017), Subagyo (2019), Dewi (2020) *self efficacy* berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan menurut, Marwan, dkk (2018), Saputri, dkk (2020), Harsanto, dkk (2021) *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Putri (2021) berpendapat bahwa *self efficacy* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi yaitu kepuasan kerja. Vecchio dalam (Ayuningtyas, 2019) menyatakan kepuasan kerja sebagai pemikiran, perasaan, serta kecenderungan tindakan seseorang. Berdasarkan hasil survey yang telah dilakukan peneliti kepada bapak cahyo bagian kasubag keperawatan perawat kurang menaati peraturan yang telah ditentukan, perawat menyukai perawatan-perawatan pekerjaan yang ada. Saputra, dkk (2018), Nurtika, dkk (2018), Saputri, dkk (2020), Suadnyani, dkk (2018) berpendapat bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Ada juga yang berpendapat bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi menurut, Nurseha, dkk (2021), Soryani, dkk (2018). Berdasarkan hasil survey yang

telah dilakukan peneliti kepada bapak cahyo bagian kasubag keperawatan perawat kurang menaati peraturan yang telah ditentukan, perawat menyukai perawatan-perawatan pekerjaan yang ada.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian yang dilakukan Akbar, dkk (2017) dengan hasil motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Peneliti menambahkan variabel self efficacy dari peneliti yang dilakukan oleh Dewi (2020) dengan hasil self efficacy berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dengan pertimbangan masih terdapatnya permasalahan terkait dengan self efficacy perawat pada objek penelitian. Peneliti ini diharapkan dapat menjawab isu permasalahan yang dihadapi Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang dalam meningkatkan komitmen organisasi perawat. Penelitian dengan variabel motivasi kerja, self efficacy, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi belum pernah atau masih jarang dipublikasikan pada penelitian sebelumnya. Perbedaan dengan penelitian terdahulu terletak pada subjek penelitian terdahulu yaitu Pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul, sedangkan subjek pada penelitian saya adalah Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang.

Berdasarkan fenomena di atas, penulis ingin melakukan penelitian pengembangan dari penelitian sebelumnya oleh Akbar, dkk (2017) tentang pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang. Peneliti juga menambahkan satu variabel independen yaitu self efficacy dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dewi (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan self efficacy berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah subjek penelitian dimana pada penelitian terdahulu yaitu Pegawai Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul sedangkan peneliti yaitu Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang. Selain itu yaitu sasaran pada penelitian ini difokuskan pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang memiliki permasalahan yang sesuai dengan apa yang akan diteliti.

Berdasarkan latar belakang penulis mengambil judul **“Pengaruh Motivasi Kerja, *Self Efficacy*, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang”**.

## **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Motivasi Kerja, *self efficacy*, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang?
3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang?
4. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang?

### C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka pembatasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Variabel yang diteliti pada penelitian ini terdiri dari dua yaitu:
  - a. Variabel independen (X1)  
Motivasi Kerja (X1) dibatasi oleh penghargaan dan keadilan, *Self Efficacy* (X3) dibatasi dukungan sosial dan motivasi, Kepuasan kerja (X4) dibatasi oleh gaji dan promosi
  - b. Variabel dependen (Y)  
Komitmen organisasi (Y) dibatasi oleh kewajiban dan tanggung jawab dari setiap organisasi.
2. Penelitian ini dibatasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang
3. Penelitian ini direncanakan pada 2 November – 2 Januari 2022

### D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang diatas, maka tujuan dan manfaat penelitian yang ingin dicapai sebagai berikut:

1. **Tujuan penelitian :**
  - a. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, *self efficacy*, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang?
  - b. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang?

- c. Untuk mengetahui pengaruh *self efficacy* terhadap komitmen organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang?
- d. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang?

## 2. Manfaat penelitian:

Berdasarkan tujuan penelitian yang dapat dicapai, maka penelitian ini diharapkan mempunyai manfaat untuk perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

### a. Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat yaitu: memberikan sumbangan pemikiran bagi motivasi, disiplin, *self efficacy*, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang

### b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini dapat bermanfaat sebagai berikut:

#### 1) Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai masukan dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan komitmen organisasi Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Majenang melalui motivasi kerja, *self efficacy*, dan kepuasan kerja

#### 2) Bagi Akademisi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung penelitian selanjutnya dalam melaksanakan penelitian yang

berkaitan dengan motivasi kerja, *self efficacy*, dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi

3) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi terutama bagi mahasiswa yang sedang melakukan penelitian selanjutnya khususnya mengenai pengaruh motivasi kerja, *self efficacy* dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat rumah sakit umum daerah majenang.

