

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kesehatan penduduk di Indonesia belum optimal secara global berdasarkan data dari indeks pembangunan manusia Indonesia tahun 2015 yang menyatakan bahwa Indonesia menduduki peringkat ke 108 dari 187 negara di dunia dan peringkat ke-5 di negara ASEAN (depkes.go.id, 2015). Dalam tingkat nasional, Kabupaten Bantul menduduki peringkat 110 dari 497 kabupaten/kota di Indonesia dalam Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat (IPKM) tahun 2013 (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2014). Menurut data tersebut, perlu intervensi salah satunya di sektor pelayanan jasa kesehatan seperti rumah sakit untuk meningkatkan taraf kesehatan masyarakat Indonesia.

Rumah sakit merupakan salah satu tatanan pemberi jasa layanan kesehatan yang semakin berkembang dan jumlahnya semakin meningkat dari tahun ke tahun. Hasil data rumah sakit online tahun 2017 menunjukkan jumlah rumah sakit di Indonesia telah mencapai

2629 unit dan lebih dari setengah jumlahnya adalah rumah sakit milik swasta (sirs.yankes.kemkes.go.id, 2017). Oleh karena itu, sudah sewajarnya RS PKU Muhammadiyah Bantul, sebagai salah satu rumah sakit swasta yang berlandaskan keislaman di Kabupaten Bantul, mampu bersaing dalam usaha peningkatan mutu dan kualitas pelayanan kesehatann di masing-masing sektor.

Dalam usaha peningkatan pelayanan kesehatan, sumber daya manusia rumah sakit yaitu pegawai memegang peranan penting sebagai mesin penggerak setiap kegiatan rumah sakit. Sumber daya manusia merupakan suatu nilai usaha yang paling berharga, menguntungkan, aset yang tidak dapat ditiru ataupun disubstitusi dengan sumber daya lainnya sehingga harus dijaga, diperhatikan, dan ditingkatkan kapabilitasnya salah satunya dengan cara menjaga komitmen organisasi para pegawai.

Komitmen organisasi mengindikasikan kepuasan pegawai dengan profil karirnya dalam organisasi dan keinginan untuk tetap bekerja bagi organisasi (Wirawan, 2008). Pegawai memerlukan komitmen untuk menjalankan pekerjaan dengan keterlibatan dan ikatan emosional yang positif. Pegawai yang memiliki ikatan

emosional dengan rumah sakit akan lebih produktif dan menjadi *customer-focused* dibandingkan lainnya. Mereka yang memiliki komitmen tinggi terhadap rumah sakit diharapkan memiliki keinginan untuk bekerja lebih keras dalam rangka pencapaian target rumah sakit dan hasrat yang lebih besar untuk tetap berada didalamnya. Salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi antara lain yaitu motivasi dan kepuasan kerja (Qosyim, 2014).

Sayangnya, RS PKU Muhammadiyah Bantul belum memiliki data mengenai tingkat komitmen organisasi dan motivasi kerja para pegawainya. Berdasarkan wawancara dengan manajer sumber daya Islami (SDI) RS PKU Muhammadiyah Bantul, Bu Siti mengungkapkan bahwa belum ada data statistik tentang tingkat komitmen organisasi dan motivasi kerja para pegawai, namun data tentang tingkat kepuasan kerja pegawai pernah diambil pada tahun 2013. Data tersebut menunjukkan bahwa survey harapan dan kepuasan para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul sebesar 55,40%. Dari data tersebut, perlu upaya untuk meneliti tentang tingkat komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja para pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul.

Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang (Sutrisno, 2012). Menurut Robbins (2006) dalam Widnyana, Sintaasih, dan Riana (2016), salah satu konsep dasar motivasi yang populer adalah teori motivasi McClelland di mana motivasi berkaitan dengan *need for achievement* (kebutuhan berprestasi), *need for power* (kebutuhan akan kekuasaan), dan *need for affiliation* (kebutuhan akan hubungan).

Motivasi dan kepuasan adalah dua hal yang saling berhubungan. Motivasi, terutama berhubungan dengan perilaku yang diarahkan kepada tujuan. Apabila kebutuhan dan keinginan telah diperoleh, seseorang akan merasa puas dan bahagia atas pencapaiannya tersebut. Kepuasan pada umumnya berarti pemenuhan yang diperoleh dari pengalaman melakukan berbagai macam pekerjaan dan mendapatkan ganjaran. Istilah kepuasan dipergunakan untuk menganalisis hasil yang telah dialami oleh seorang pegawai. Setiap manajer akan berusaha untuk menciptakan kepuasan kerja pegawainya (Tampubolon, 2012).

Dengan semakin meningkatnya motivasi dan kepuasan kerja, diharapkan akan meningkatkan komitmen organisasi pada tiap pegawai, maka akan semakin menurunkan gejala kerja negatif di rumah sakit seperti pemogokan kerja pegawai, demonstrasi pegawai, peningkatan persentasi bolos kerja, rasa tidak bergairah dalam bekerja, hingga pengunduran diri pegawai. Hal ini didukung oleh kesimpulan dari penelitian yang dilakukan oleh Chandraningtyas, Al Musadieq, dan Utami (2012) bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, bahkan komitmen organisasional mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya kinerja karyawan akan mengurangi gejala kerja negatif. Gejala-gejala kerja negatif tersebut bila dibiarkan dan tidak ditanggapi oleh pimpinan rumah sakit akan berpotensi menimbulkan kerugian yang besar, terutama bila gejala tersebut muncul pada pegawai yang terdidik dan berpengalaman.

Bertolak dari berbagai alasan di atas, perlu dilakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan**

Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul”.

B. Rumusan Masalah

Dari uraian latar belakang masalah di atas, penelitian ini dilakukan untuk menjawab pertanyaan sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh kebutuhan berprestasi terhadap komitmen organisasi pegawai di RS PKU Muhammadiyah Bantul?
2. Bagaimana pengaruh kebutuhan akan kekuasaan terhadap komitmen organisasi pegawai di RS PKU Muhammadiyah Bantul?
3. Bagaimana pengaruh kebutuhan akan hubungan terhadap komitmen organisasi pegawai di RS PKU Muhammadiyah Bantul?
4. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di RS PKU Muhammadiyah Bantul?
5. Bagaimana pengaruh kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan hubungan, dan kepuasan kerja secara

simultan terhadap komitmen organisasi pegawai RS PKU Muhammadiyah Bantul?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengukur dan mengeksplorasi hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh kebutuhan berprestasi terhadap komitmen organisasi pegawai di RS PKU Muhammadiyah Bantul
2. Pengaruh kebutuhan akan kekuasaan terhadap komitmen organisasi pegawai di RS PKU Muhammadiyah Bantul
3. Pengaruh kebutuhan akan hubungan terhadap komitmen organisasi pegawai di RS PKU Muhammadiyah Bantul
4. Pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pegawai di RS PKU Muhammadiyah Bantul
5. Pengaruh kebutuhan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, kebutuhan akan hubungan, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap komitmen organisasi pegawai di RS PKU Muhammadiyah Bantul

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini dibagi menjadi dua aspek, yaitu aspek teoritis (keilmuan) dan aspek praktis (guna laksana).

1. Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk pengembangan teori dan pengetahuan di bidang manajemen organisasi dan sumber daya manusia, khususnya mengenai motivasi kerja teori McClelland, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi pada pegawai rumah sakit. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk penelitian sejenis lainnya.
2. Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam mengkaji penerapan manajemen organisasi dan sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan motivasi kerja menurut teori McClelland dan kepuasan kerja, serta pengaruhnya terhadap komitmen organisasi pegawai di RS PKU Muhammadiyah Bantul.