

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Era globalisasi berdampak pada segala aspek dan membawa berbagai perubahan paradigma dan persaingan bisnis terlebih lagi dengan dicanangkannya MEA. Semakin banyaknya kompetitor dan tingginya persaingan dalam segala aspek, maka Sumber Daya Manusia (SDM) atau yang sering disebut dengan pegawai atau karyawan dituntut untuk mempunyai pengetahuan, kemampuan dan kompetensi yang tinggi, bahkan perlu adanya spesialisasi di bidangnya. Selain itu SDM juga dituntut untuk memiliki motivasi yang benar sehingga saat ia bekerja bukan sekedar masuk absen dan mendapatkan upah tapi mempunyai motivasi yang jauh ke depan. Motivasi kerja yang ada pada diri seseorang menjadi *frame of reference* dalam mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan pribadi. Hal ini perlu ditunjang oleh disiplin kerja yang bagus dan komitmen terhadap segala peraturan yang ada dan mentaati perintah serta kebijakan organisasi dan pimpinan sehingga setiap karyawan yang ada mampu berperan aktif dalam mewujudkan visi dan misi dari organisasi.

Di sisi lain berbagai upaya dilakukan untuk menghadapi tekanan dan tuntutan masyarakat yang semakin kompleks antara lain dengan melakukan peningkatan kemampuan dan pemberdayaan sumber daya manusia. Pemberdayaan sumber daya manusia merupakan modal dasar kelancaran suatu

organisasi, disamping adanya kelengkapan sarana dan prasarana. Menurut Handoko (2014: 36) manusia harus bertindak sebagai pengelola dan pelaksananya sebab manusia merupakan kunci keberhasilan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, untuk itu dibutuhkan Karyawan yang mampu dan terampil, dalam melaksanakan tugas.

Rumah Sakit Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta sebagai institusi layanan sosial dan merupakan rumah sakit pusat rujukan nasional yang berperan aktif dalam pelaksanaan pemberian jasa layanan masyarakat. Sebagai pemberi jasa layanan sosial masyarakat harus mampu mengelola sumber daya manusia atau karyawan agar menjadi pelayan masyarakat yang baik khususnya mereka yang sedang membutuhkan perhatian yang lebih karena kondisinya yang sedang kurang sehat secara fisik. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari organisasi.

Motivasi merupakan masalah yang kompleks dalam perubahan sebab kebutuhan dan keinginan setiap anggota rumah sakit berbeda-beda. Rumah sakit perlu memahami motivasi para Karyawannya, sebab faktor ini akan menentukan jalannya rumah sakit dalam mencapai tujuannya, agar perilaku Karyawan sesuai dengan tujuan visi dan misi organisasi maka harus ada perpaduan yang serasi antara motivasi dengan pemenuhan kebutuhan mereka serta keinginan rumah sakit. Untuk memenuhi kebutuhan Karyawan, rumah sakit menuangkannya dalam kebijakan. Kebijakan rumah sakit yang sesuai dengan kebutuhan, upaya, keinginan serta harapan Karyawan akan berdampak positif terhadap kinerja Karyawan (Halim, 2013: 225, 274).

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (As'ad, 2007:104). Kepuasan kerja bagi seorang Karyawan baik itu sebagai pimpinan maupun hanya pelaksana laksana bensin pada kendaraan bermotor, sebab kendaraan tanpa bensin tidak akan mampu berjalan dengan lancar. Menurut Davis (2008:96) kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong diri Karyawan yang berhubungan dengan pekerjaan maupun dengan dirinya. Konsepsi kepuasan kerja Karyawan sebagai hasil interaksi manusia dengan lingkungannya dan terkait dengan masing-masing individu serta situasi lingkungan kerja. Menurut Bloom (dalam As'ad, 2007: 104) kepuasan kerja adalah sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap faktor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri dan hubungan sosial individual di luar kerja.

Adanya motivasi, kedisiplinan yang tinggi serta kepuasan kerja diharapkan seorang Karyawan mampu menghasilkan kinerja yang optimal. Menurut Minner (dalam Pramudita 2008;14) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, jadi kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Komitmen sebagai derajat keterikatan relative dari individu terhadap kepentingan organisasi dan derajat keterlibatannya dalam organisasi, menurut Luthans (2008:123) memiliki 3 faktor yaitu :

- a. Keinginan kuat untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi.
- b. Kesiediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kebaikan organisasi

- c. Kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi tersebut.

Untuk mencapai komitmen yang tinggi dibutuhkan pengelolaan Karyawan dengan benar. Menurut Trianggaraery (2013:13) komitmen terhadap kerja sangat berperan dalam mencapai keberhasilan rumah sakit. Karyawan yang memiliki komitmen yang kuat mempunyai keterikatan yang besar dengan institusi ia bekerja, sebagai bukti tidak berkeinginan untuk meninggalkan tempat kerja karena mempunyai loyalitas yang tinggi. Berdasarkan hasil penelitian Schein yang dikutip oleh Celine (2007:23) menunjukkan para pekerja akan merasa lebih puas dan memegang teguh komitmennya sesuai dengan nilai-nilai rumah sakit, dalam interaksi sehari-hari antara atasan dengan bawahan kadang muncul berbagai asumsi dan harapan lain. Adanya kesesuaian asumsi dan harapan Karyawan akan menimbulkan kepuasan kerja dan menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan rumah sakit.

Menurut Spencer (1993) salah satu indikator kompetensi akan terlihat dari motivasi karakteristik individu; semakin tinggi motivasi seseorang maka semakin berkompeten hal ini akan terlihat dari hasil kerja yang maksimal sesuai dengan kemampuan dan cara kerja yang dilakukan.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari hasil Studi pada PT. Dada Indonesia yang dilakukan Mangkunegara dan Octorend (2015) dengan Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi pada karyawan di Perusahaan tahun 2015 dan penelitian yang dilakukan oleh Srikaningsih dan Setyadi (2015) mengenai Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi kearah Komitmen Organisasi

dan Kinerja pada Dosen di Universitas Negeri di Kalimantan Timur tahun 2015.

Berdasarkan uraian latar belakang dan penelitian terdahulu maka perlu dilakukan penelitian pengembangan tentang “Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepuasan dan Kompetensi dalam Pekerjaan pada Komitmen Organisasi Karyawan Di Rumah Sakit Ortopedi Prof Dr. R.Soeharso Surakarta.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara disiplin pada komitmen organisasional karyawan di RS Prof. Dr. R Soeharso Surakarta ?
2. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara motivasi pada komitmen organisasional karyawan di RS Prof. Dr. R Soeharso Surakarta ?
3. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kepuasan pada komitmen organisasional karyawan di RS Prof. Dr. R Soeharso Surakarta ?
4. Apakah ada pengaruh yang signifikan antara kompetensi dalam pekerjaan pada komitmen organisasi karyawan di RS Prof. Dr. R Soeharso Surakarta ?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisis pengaruh disiplin pada komitmen organisasional karyawan di RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta.

2. Menganalisis pengaruh motivasi pada komitmen organisasional karyawan di RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta.
3. Menganalisis pengaruh kepuasan pada pada komitmen organisasional pada karyawan di RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta.
4. Menganalisis pengaruh kompetensi pada komitmen organisasional pada karyawan di RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dapat bermanfaat antara lain :

1. Bagi Peneliti, penelitian ini dapat memberikan wawasan mengenai pengaruh disiplin, motivasi, kepuasan kerja dan kompetensi terhadap komitmen karyawan di RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta.
2. Bagi Institusi RSO Prof. Dr. R Soeharso Surakarta, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan dalam pengembangan dan pemberdayaan sumber daya manusia.
3. Bagi dunia pendidikan, hasil penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam bidang pengembangan sumber daya manusia.

E. Orisinalitas Penelitian

Sepanjang pengetahuan peneliti, penelitian mengenai Pengaruh Disiplin, Motivasi, Kepuasan dan Kompetensi dalam pekerjaan pada komitmen organisasional karyawan di RS Ortopedi Prof Dr. R Soeharso Surakarta belum pernah dilakukan, namun penelitian yang relevan dengan penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1.

Tabel 1. Penelitian yang Relevan dengan Penelitian ini

No	Judul	Peneliti/ Tahun	Kesimpulan Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Effect of Work Dicipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organization Commitmen in the Company (Case Study in PT.Dada Indonesia)	Mangkunegara dan Octorend (2015)	Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan Komitmen Organisasi	Penggunaan Variabel Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Komitmen Organisasi	1.Variabel Komitmen Organisasi bukan sebagai variabel mediasi 2.Variabel Kompetensi 3. Lokasi Penelitian
2	The Effect of Competence on Commitment, Performance and Satisfaction with Reward as a Moderating Variabel (A Study on Designing Work plans in Kendary City Government, Southeast Sulawesi).	Lotunani, Idrus, Afnan, Setiawan (2014)	Kompetensi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja	Penggunaan Variabel Kompetensi, Komitmen, Kinerja dan Kepuasan	Penggunaan Variabel Reward sebagai Moderasi
3	The Effect of Competence and Cultural Organization towards Organizational Commitment and Performance on State University Lecturers in East Kalimantan Indonesia.	Sriekaningsih dan Setyadi (2015)	Kompetensi, Motivasi dan Budaya Organisasi memiliki Pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen sedangkan Komitmen Organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Dosen	Penggunaan Variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi	1.Variabel Budaya Organisasi 2. Lokasi Penelitian 3.Penggunaan variabel
4	The Influence of Human Resource Management Strategy and Competence on Employee Performance with the Mediation of Work Motivation, Organizational Commitment and Work Cultur (Study at the Official of Management of Communication and Information Tecnology of Papua Province)	Rumasuku, Rante, Wambrau, Bharanti. (2015)	Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi	Penggunaan Variabel Kompetensi, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi	1.Variabel Budaya. 2.Lokasi Penelitian

