

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan memiliki visi untuk berhasil dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Perusahaan tidak dapat beroperasi secara mandiri tanpa dukungan manajemen yang baik. Salah satu kunci keberhasilan dalam meraih dunia yang bersaing tinggi maka membutuhkan sumberdaya manusia yang berkualitas tinggi sebagai pelaksana kegiatan bisnis. Perusahaan yang mampu bertahan dan memenangkan persaingan tentu saja bisa mencapai tujuan yang telah ditargetkan sebelumnya, seperti meningkatkan laba perusahaan, kelangsungan hidup perusahaan dan sebagainya. Ketersediaan teknologi memunculkan anggapan bahwa efisiensi dan efektivitas perusahaan akan lebih aman daripada pekerjaan manusia. Ini tidak sepenuhnya benar tergantung pada penggunaan sumberdaya manusia dan implementasinya. Salah satu faktor yang memengaruhi kemajuan organisasi adalah pekerjaan karyawannya.

Peran sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan karena sumber daya manusia bertindak sebagai pelaksana kegiatan perusahaan dan bertindak sebagai kekuatan pendorong bagi pemilik perusahaan. Bahkan jika perusahaan memiliki sumber daya manusia yang baik, bahan baku, teknologi maupun modal. Jika semua itu tidak didukung oleh keandalan sumberdaya manusia, sebenarnya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya akan menjadi

sulit. dicapai. Mengingat pentingnya peranan sumberdaya manusia dalam kemajuan organisasi, seharusnya sumberdaya manusia harus diperbaiki dan diarahkan sesuai dengan tujuan perusahaan lebih muda tercapai.

Rumah sakit merupakan bentuk salah satu organisasi yang bergerak dibidang jasa pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan pada rumah sakit merupakan salah satu bentuk jasa pelayanan yang sangat penting, terutama jasa pelayanan keperawatan secara professional. Perawat juga merupakan sumberdaya manusia yang sangat penting peranannya bagi suatu rumah sakit. Pelayanan kesehatan yang baik dapat diwujudkan melalui kualitas kinerja sumber daya manusianya.

Masalah sumberdaya manusia yang terlihat hanya merupakan masalah yang ada didalam suatu organisasi yang sebenarnya memiliki hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja. Kinerja karyawan dari hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh untuk mencapai kesuksesan.

Kinerja karyawan adalah salahsatu faktor yang memengaruhi organisasi untuk sukses. Semakin baik atau semakin tinggi kinerja pegawai seharusnya tujuan organisasi akan mudah tercapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah. Kinerja merupakan suatu hal yang tidak bisa dipisahkan dengan organisasi. Keefektifan kinerja pegawai merupakan masalah yang harus dihadapi oleh perusahaan, dimana organisasi harus bijaksana dan tegas dan bangkit kembali dalam menghadapi masalah yang ada. Bagi organisasi kinerja yang efektif berarti output yang ada harus

dipertahankan meskipun jumlah pekerjaannya sedikit atau banyak uraian tugas yang diberikan dalam organisasi agar tetap menjadi lebih baik dan optimal tidak ada kendala dalam melaksanakan tugas.

Sukses tidaknya suatu organisasi sangat tergantung dari kualitas yang dimiliki oleh sumberdaya manusia, karena sumberdaya manusia yang berkualitas adalah sumberdaya manusia yang memiliki hasil kerja yang maksimal. Pencapaian kinerja karyawan itu sendiri dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya adalah *person-organization fit* dan iklim organisasi.

Karakteristik seseorang sebagai individu adalah aspek untuk menentukan kesesuaian karyawan, perusahaan dan pekerjaannya (Robbins & Judge, 2009). Kesesuaian nilai antara individu dengan nilai organisasi disebut juga dengan *Person-Organization Fit*. Hasil dari penelitian Yulina dkk (2015) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah *Person-organization fit*, iklim organisasi, dan karakteristik individu. *Person-Organization fit* sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu.

Person-organization fit merupakan kesesuaian nilai antara individu dengan organisasi juga karakteristik individu dengan organisasi. Untuk mencapai kesesuaian individu dengan organisasi sangatlah sulit apalagi kesesuaian dalam hal pekerjaan. Berbeda pendapat mungkin dapat menimbulkan kesenjangan hubungan antara rekan kerja karena adanya perbedaan nilai dari individu.

Iklm organisasi juga merupakan faktor penting yang menentukan kehidupan suatu organisasi. Setiap organisasi atau perusahaan memiliki caratersendiri dalam mengelola usahanya. Oleh sebab itu, organisasi mempunyai suasana yang berbeda dengan organisasi lainnya dan cara untuk mempertahankan karyawan agar tetap bersama organisasi tersebut.

Iklm Organisasi adalah suasana anggota organisasi (secara kelompok atau individu) dan mereka yang tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang terjadi dilingkungan dalam organisasi secara rutin, yang menentukan sikap dan perilaku organisasi terhadap kinerja anggota organisasi. Iklm organisasi yang mendukung memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal (Wirawan, 2007).

Sementara *Person-organization fit* dimediasi oleh variabel komitmen organisasi sebagai penghubung yang menghubungkan pengaruh *person organizational fit* dan iklm organisasi terhadap kinerja karyawan (Yulina dkk, 2015). Karyawan yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi akan memiliki pandangan positif dan berusaha yang terbaik demi kepentingan organisasi.

Edison, dkk (2016) komitmen adalah suatu sikap yang menggambarkan loyalitas karyawan terhadap organisasi mereka dengan proses yang berkelanjutan dimana peserta organisasi melakukan kepedulian mereka terhadap organisasi, kesuksesan dan kesejahteraan. Tanpa komitmen yang baik karyawan tidak akan memberikan kontribusi yang maksimal untuk organisasi.

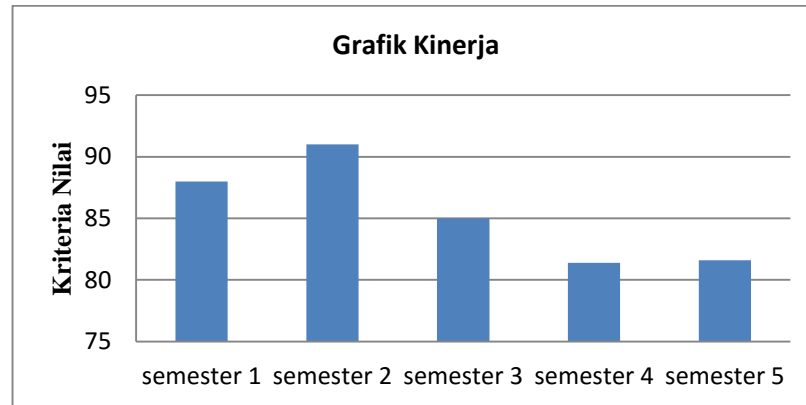
Sementara komitmen organisasi merupakan variabel mediasi yang tingkat ketertarikan individu terhadap organisasinya saat ini. Komitmen organisasional merupakan tingkat keyakinan karyawan untuk menerima tujuan organisasi sehingga berkeinginan untuk tetap konsisten dan menjadi anggota dari organisasi tersebut (Sopiah, 2008).

Penelitian terdahulu Hidayat (2018) telah menguji hubungan kesesuaian individu dan organisasi (P-O fit) dengan kinerja dengan mediasi komitmen organisasi, hasil yang diperoleh menyatakan bahwa P-O Fit berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai mediasi. Tingginya tingkat kesesuaian antara personal dengan organisasi berpengaruh pada tingginya kinerja mereka.

Untuk menguji pengaruh komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan, maka peneliti meninjau penelitian terdahulu dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Hidayat, 2018; Budiono 2018). Penelitian tersebut menyatakan bahwa tingginya komitmen seseorang terhadap organisasi akan meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan data dari evaluasi kinerja perawat khususnya perawat IGD periode tahun 2017-2019. Data dapat dilihat pada tabel grafik berikut :

Tabel Grafik 1.1
Evaluasi Penilaian Kinerja Perawat



Sumber : Kepala Penanggung jawab IGD

Penelitian ini dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jombang (RSUD Jombang). Berdasarkan data di atas menunjukkan kinerja perawat turun khususnya perawat ruang IGD. Fenomena di RSUD Jombang, berdasarkan pra survey yang dilakukan peneliti menunjukkan bahwa kinerja perawat RSUD Jombang mengalami penurunan kinerja, khususnya pada perawat IGD. Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan pintu utama untuk masuknya semua pasien namun pada kenyataannya kinerja perawat mengalami penurunan. Dari proses kerja perawat yang lumayan lama seperti menangani pasien saat di IGD karena kurang cekatan.

Diduga ada faktor yang mempengaruhi kinerja perawat IGD mengalami penurunan. Dari penelitian sebelumnya yang melakukan penelitian dengan variabel Person-organization Fit dan iklim organisasi yang disinyalir menjadi penyebab menurunnya kinerja perawat.

Peneliti tertarik melakukan penelitian pada Rumah Sakit Umum Daerah Jombang Jl.KH. Wahid Hasyim No.52, Kepanjen Kec. Jombang Kab. Jombang. Karena ingin mengetahui lebih dalam apakah ada pengaruh *Person-organization* dan iklim organisasi terhadap kinerja perawat melalui sebuah karya ilmiah yang berbentuk skripsi dengan judul :**“Pengaruh *Person-Organizational Fit* dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi”**(Studi kasus pada perawat Ruang IGD di RSUD Jombang).

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah ada pengaruh antar *person-organization fit* terhadap komitmen organisasi perawat RSUD Jombang ?
2. Apakah ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap komitmen organisasi perawat RSUD Jombang ?
3. Apakah ada pengaruh antara *person-organization fit* terhadap kinerja kerja perawat RSUD Jombang ?
4. Apakah ada pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja kerja perawat RSUD Jombang ?
5. Apakah ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kinerja kerja perawat RSUD ?
6. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara *person-organization fit* terhadap kinerja perawat RSUD Jombang melalui Komitmen Organisasi ?

7. Apakah ada pengaruh tidak langsung antara iklim organisasi terhadap kinerja kerja perawat RSUD Jombang dengan komitmen organisasi ?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang dijelaskan sebelumnya, tujuan penelitian ini ditentukan sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *Person-Organization Fit* terhadap komitmen organisasi perawat RUD Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap komitmen organisasi perawat RUD Jombang.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kinerja kerja perawat RUD Jombang.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *person-organization fit* terhadap kinerja kerja perawat RUD Jombang.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja kerja perawat RSUD Jombang.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung antara *person-organization fit* terhadap kinerja perawat RSUD Jombang melalui komitmen organisasi.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung antara iklim organisasi terhadap kinerja kerja perawat RSUD Jombang melalui komitmen organisasi.

1.3.1 Manfaat Penelitian

Dengan melakukan penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat kepada berbagai pihak, termasuk yang berikut ini.

1. Manfaat teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini mempunyai nilai yang positif bagi pihak lain, juga sebagai bahan masukan ilmu pengetahuan dan pengembangan wawasan tentang objek penelitian dengan melakukan penelitian ini.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi yang dapat digunakan dan diterapkan oleh perusahaan atau rumah sakit untuk mengetahui perkembangan nilai kerja karyawan sehingga perusahaan atau rumah sakit dapat berdaya saing.

