

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) menurut Hasibuan (2012) adalah segenap aktivitas yang bersangkutan dengan masalah penggunaan tenaga kerja manusia dalam suatu usaha kerjasama untuk mencapai tujuan tertentu. SDM memegang peranan penting bagi tercapai tujuan suatu organisasi. Manajemen telah banyak disebut sebagai “seni untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain”. Definisi ini, yang dikemukakan oleh Mary Parker Follet (dalam Hasibuan, 2012), definisi ini juga mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan–tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang untuk melaksanakan berbagai macam pekerjaan yang diperlukan, atau dengan tidak melakukan pekerjaan–pekerjaan itu sendiri.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya (Handoko, 2001).

Dalam sebuah temuan studi Robbins dan Judge (2008) menjelaskan bahwa keterlibatan kerja mengukur tingkat sampai manaindividu secara psikologis memihak pekerjaan mereka dan menganggap penting tingkat kinerja yang dicapaisebagai bentuk penghargaan diri. Karyawan yang mempunyai tingkat keterlibatan pekerjaan yang tinggi, sangatmemihak dan benar-benar peduli dengan bidang pekerjaan yang mereka lakukan. "*Perceived Organizational Support*" atau yang juga kita istilahkan dengan Persepsi Dukungan Organisasi merupakan konsep yang penting dalam literature manajemen, karena dukungan organisasi memberikan penjelasan mengenai hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi mereka (Ardianto,2009).

Keterlibatan Kerja (*Work Involvement*) merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi pekerjaannya, secara aktif berpartisipasi di dalamnya, dan menganggap performa kerjanya sebagai hal penting dalam menghargai dirinya sendiri. Karyawan dengan keterlibatan kerja yang tinggi sangat mengidentifikasikan dan sangat peduli terhadap jenis pekerjaan yang mereka lakukan. Sikap positif mereka mendorong mereka untuk berkontribusi dalam pekerjaan secara positif. Keterlibatan kerja yang tinggi terbukti erat kaitannya dengan absensi yang rendah, kecenderungan pengunduran diri yang rendah, dan tingginya partisipasi karyawan dalam pekerjaan. (Robbins and Coulter, 2010)

Menurut Robbins dan Judge (2008) mendefinisikan persepsi dukungan organisasi adalah tingkat sampai mana karyawan yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli dengan kesejahteraan mereka. Robbins dan Judge juga menambahkan bahwa dari penelitian yang ada menunjukkan bahwa individu akan merasa organisasi mereka bersikap suportif ketika penghargaan dipertimbangkan dengan adil, karyawan mempunyai suara dalam pengambilan keputusan, dan pengawas mereka dianggap suportif.

Menurut kepala HRD di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang, sering terjadi keluhan pada karyawan Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang mengenai rewards dan tuntutan pekerjaan yang selalu bertambah. Maka akan mempengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan menurun, hal ini dikarenakan karena kurang adanya dukungan organisasi, dukungan organisasi sangat penting bagi karyawan karena mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi mereka dan keterlibatan kerja mereka. Dengan antusias memberikan seluruh kemampuannya dan tidak mudah menyerah terhadap dukungan dari organisasi dan keterlibatan kerja yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan.

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada Rumah Sakit Unipdu Medika jombang terlihat bahwa keterikatan kerja merupakan suatu kondisi psikologis dimana seseorang memiliki hubungan yang positif dengan pekerjaannya (yang digambarkan dalam bentuk antusiasme, energi, keinginan yang tinggi, dan kekuatan) yang memotivasi seseorang untuk mendayagunakan seluruh usahadan kekuatan demi tercapainya tujuan dan kesuksesan organisasi. Albrecht (2010).

Faktor yang mempengaruhi persepsi dukungan organisasi pada karyawan Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang tidak memiliki ketidakpercayaan kerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Begitu juga karyawan dengan atasan dan kurang bangga terhadap pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum bisa memberikan kepercayaan seperti tanggung jawab dan tidak adanya partisipasi dalam pekerjaannya sehingga tidak ada rasa nyaman dalam bekerja, dan hal ini dapat dilihat beberapa karyawan saat jam masuk kerja saat melakukan absensi berupa fingerprint yang tidak dilakukan sesuai SOP (Standard Operasional Perusahaan). Misalnya setelah absensi fingerprint karyawan tidak langsung bekerja tetapi karyawan pergi keluar dari Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.

Dari hasil penelitian saya saat melakukan wawancara pada salah satu perawat bahwa rewards yang diberikan Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang, masih kurang dan tidak adanya dukungan atasan kepada karyawan Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang, dengan adanya persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja sangat berpengaruh kepada keterikatan karyawan. Semakin terjadi penurunan disebabkan oleh banyak faktor, antara lain rewards, sehingga antusias karyawan berkurang, disiplin kerja menurun, dan kurangnya dukungan organisasi dari atasan.

Berdasarkan data dari Rekapitulasi absensi bagian perawat periode Januari-Maret 2018. Data dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1
Rekapitulasi absensi bagian Perawat Periode Januari-Maret 2018

Bulan	Minggu Ke I	Minggu Ke II	Minggu Ke III	Minggu Ke IV	Jumlah
Januari	2	7	-	1	10orang
Februari	3	6	2	-	11 orang
Maret	5	8	3	1	17 orang

Sumber : Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang 2018

Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwafenomena penurunan pada Rumah sakit unipdu medika jombang tidak sesuai dengan SOP (Standard Operasional Perusahaan). Hal ini disebabkan karena banyaknya perawat yang tidak absensi sehingga karyawan kurang aktif dan berpartisipasi dalam pekerjaannya sehingga tidak adanya rasa antusias dan bangga terhadap pekerjaannya.

Keterikatan karyawan pada Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang juga mengalami penurunan, hal ini berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti pada bagian perawat menunjukkan sebagian karyawan tidak memiliki kepercayaan kerja dan kedisiplinan dalam melakukan pekerjaannya serta kurangnya dukungan organisasi dan dari Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang, hal ini dapat dilihat dari hasil penurunan pada rekapitulasi absensi bagian perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang. Salah satu cara keterikatan karyawan dengan adanya tindakan yang adil dari atasan, sehingga hasil usaha kerja mereka mendapatkan reward (penghargaan).

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan maka penulis tertarik dengan memilih judul:

"Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan persepsi dukungan organisasiterhadap keterikatan karyawanpada Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang?
2. Apakah terdapat pengaruh secara signifikan keterlibatan kerja terhadap keterikatan karyawan pada Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai peneliti adalah:

1. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap keterikatan karyawan Di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.
2. Untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh keterlibatan kerja terhadap keterikatan karyawan Di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

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 yang diteliti 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 keterikatan karyawan sehingga perusahaan atau rumah sakit dapat berdaya saing dengan perusahaan atau rumah sakit lainnya.