

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Industri rumah sakit semakin dihadapkan pada tekanan yang kuat untuk mengontrol biaya dan disaat yang sama harus meningkatkan kualitas pelayanannya. Ini adalah tugas yang sulit, namun semua rumah sakit harus dapat menghadapinya jika ingin kompetitif dan tetap bertahan. Rumah sakit bukan hanya memberikan produk pelayanan dalam bentuk produk layanan seperti pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak atau pembedahan akan tetapi lebih tepat lagi selain produk juga terdapat unsur *servis* dan *mindset value* (Marhaeni Wahyu ,2005).

Agar mampu bertahan, rumah sakit harus dapat memberikan pelayanan prima agar para pasien rumah sakit tetap percaya atas kredibilitas rumah sakit tersebut. Pelayanan prima mengandung arti memberikan pelayanan yang bermutu sesuai standart atau melebihi standart yang memuaskan pelanggan, pada intinya pelayanan prima adalah bagaimana pelanggan bisa dipuaskan dan disenangkan. (Marhaeni Wahyu ,2005).

Untuk dapat mewujudkan semuanya itu diperlukan sumber daya manusia yang baik yang dapat mendukung perkembangan rumah sakit. Pengertian sumberdaya manusia mengarah pada individu perorangan yang ada dalam suatu organisasi. Arti penting dari sumberdaya manusia adalah berasal dari suatu kenyataan bahwa individu-individu adalah elemen penting yang selalu ada dalam suatu organisasi atau rumah sakit. Suatu organisasi hanya dapat berjalan efektif apabila sumber daya manusia

yang ada dapat bekerja dengan baik dan efektif. Hal ini mendasari bagaimana suatu organisasi dapat bertahan, karena sebagian besar suatu organisasi tergantung dari bagaimana kinerja karyawan atau individu atau paramedis yang ada dalam organisasi atau rumah sakit tersebut.

Dari beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat salah satunya adalah komitmen. Komitmen perawat terhadap suatu organisasi rumah sakit sangat penting untuk memberikan pelayanan yang efektif dan efisien serta untuk pengembangan rumah sakit ke arah yang lebih baik. Komitmen perawat terhadap rumah sakit dapat dilihat dari faktor individu yang meliputi pilihan terhadap pekerjaan, kontrak psikologis, harapan terhadap pekerjaan dan karakteristik individu meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan. Faktor organisasi yang mencakup pengalaman kerja, lingkup pekerjaan, supervisi, tujuan organisasi serta faktor non organisasi (Mustofa, 2008).

Hasil penelitian yang dilakukan Wahyuni (2008) menguraikan hubungan komitmen pada organisasi dan lingkungan kerja perawat dengan kinerja perawat pelaksana di RS Tugu Ibu Jakarta, hasil risetnya menunjukkan bahwa ada hubungan antara komitmen organisasi dengan kinerja perawat. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dana (2007), menunjukkan adanya hubungan antara komitmen organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di Poltekes Banjarmasin. Untuk penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari (2008) dengan variabel komitmen organisasi dan kinerja menghasilkan suatu kesimpulan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja secara keseluruhan. Penelitian yang dilakukan oleh Koesmono (2005) dengan variabel

komitmen organisasi dan kinerja menghasilkan suatu kesimpulan komitmen organisasi mempunyai hubungan yang positif dengan kinerja. Hasil penelitian Maryadi (2012) menunjukkan bahwa setelah melewati masa kerja tertentu, terdapat pengaruh signifikan komitmen organisasional terhadap kinerja ekstra peran dari karyawan.

Oleh karenanya komitmen seorang perawat terhadap rumah sakit menjadi sangat penting karena komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja perawat dan akan mempengaruhi perkembangan rumah sakit. Hal ini dikarenakan perawat merupakan *front line* dalam memberikan pelayanan kepada pasien rumah sakit. Disinilah keuntungan pertama dari rumah sakit. Karena apabila pasien merasa puas dengan pelayanan rumah sakit, pastinya akan menimbulkan citra atau kesan positif rumah sakit dimata pasien, (Mustofa, 2008).

Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang, yang sebelumnya merupakan rumah sakit yang khusus mengutamakan pelayanan penyakit bedah dan kandungan yang kemudian berubah menjadi rumah sakit umum. Perubahan tersebut akan mempengaruhi situasi intern atau dalam rumah sakit itu sendiri. Seperti halnya dalam pengadaan fasilitas atau peralatan-peralatan yang mendukung, peningkatan kemampuan perawat untuk melakukan pelayanan penyakit umum dan perubahan dari visi dan misi dari rumah sakit itu sendiri, dan ditambah peran-peran perawat yang sangat banyak. Disamping itu juga banyaknya pesaing-pesaing lain atau rumah sakit umum lain yang merupakan rumah sakit umum yang mungkin sudah lebih maju dan lebih siap untuk pelayanan penyakit umum. Oleh karena itu Perawat Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang dituntut untuk bisa menjadi lebih baik dari sebelumnya. Sehingga untuk mengembangkan Rumah Sakit Umum dibutuhkan kinerja yang baik dari masing-

masing individu perawat. Kinerja yang baik dari tiap perawat salah satunya dipengaruhi oleh komitmen seorang perawat. Maka peneliti bermaksud untuk mengetahui bagaimanakah hubungan komitmen organisasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang penelitian diatas, maka rumusan masalah penelitian ini yaitu bagaimanakah hubungan komitmen organisasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan komitmen organisasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Mengidentifikasi komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.
- 2 Mengidentifikasi kinerja perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang
- 3 Mengidentifikasi hubungan komitmen organisasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

1. Bagi penulis sebagai pengalaman dari proses belajar mengajar dan aplikasi ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan di program S1 keperawatan Fakultas Ilmu kesehatan Unipdu Jombang. Dan diharapkan dapat digunakan

sebagai data dasar bagi pengembangan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan komitmen organisasi dengan kinerja perawat.

2. Bagi Fakultas Ilmu Kesehatan Unipdu Jombang sebagai tambahan referensi dan kepustakaan khususnya tentang “ Hubungan Komitmen Organisasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang ”. Dan menjadi bahan informasi peserta didik di institusi pendidikan keperawatan sehingga institusi pendidik ilmu keperawatan dapat menciptakan metode atau langkah-langkah yang baik dalam pembentukan karakter perawat dan menciptakan budaya yang baik bagi perawat sehingga dapat diterapkan dalam praktik keperawatan di tempat kerja nantinya.

3. Bagi Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang dapat digunakan sebagai masukan/ bahan pemikiran untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan melalui penciptaan perubahan komitmen organisasi kearah yang lebih baik, selain itu bagi manajemen rumah sakit agar dapat menciptakan suasana kerja yang lebih baik lagi sehingga dapat meningkatkan komitmen petugas pada umumnya.