

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan dan organisasi karena keberhasilan dan efektifitas suatu organisasi atau perusahaan sangat bergantung pada kualitas sumber daya yang dimiliki oleh organisasi tersebut. Kinerja sumber daya manusia yang tinggi akan mendorong munculnya perilaku kewarganegaraan organisasional, yaitu perilaku melebihi apa yang telah distandarkan perusahaan (Krietner dan Kinicki, 2014:32).

Organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan bersedia melakukan sesuatu yang lebih dari sekedar tugas biasa dan juga akan menunjukkan kinerja yang melebihi harapan. Hal tersebut tampak dalam perilaku seperti membantu individu lain dalam tim, memajukan diri untuk melakukan pekerjaan ekstra serta menghindari konflik yang tidak perlu. Hal-hal tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas fungsi organisasi dalam mencapai tujuan suatu organisasi.

Menurut Titisari (2014) perilaku kewarganegaraan organisasional adalah kontribusi individu yang melebihi tuntutan peran ditempat kerja. Menurut Robbins (2015) perilaku kewarganegaraan organisasional adalah perilaku karyawan yang bukan menjadi bagian kewajiban kerja formal seseorang

karyawan, tetapi mendukung berfungsinya organisasi tersebut secara efektif. Karyawan yang memiliki perilaku kewarganegaraan organisasional yang tinggi akan menciptakan suasana perusahaan yang kondusif sehingga tidak ada yang merasa terganggu satu sama lain dan juga mengurangi konflik antar karyawan. Menurut Robbins dan Judge (2012) perilaku kewarganegaraan organisasional dapat timbul dari berbagai faktor di antaranya yaitu adanya kepuasan kerja dari karyawan dan komitmen organisasi yang tinggi.

Menurut Robbins dan Judge (2015) komitmen organisasional didefinisikan sebagai sejauh mana seorang karyawan menyukai organisasi tertentu dan tujuannya serta berniat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi itu. Menurut Moorhead dan Griffin (2013) komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi. Seseorang yang sangat berkomitmen, akan melihat dirinya sebagai anggota sejati perusahaan, mengabaikan minimnya ketidakpuasan, dan melihat dirinya sebagai anggota organisasi. Sebaliknya, orang yang kurang berkomitmen lebih cenderung melihat dirinya sebagai orang luar, lebih mengekspresikan ketidakpuasan, dan tidak melihat dirinya sebagai anggota organisasi dalam jangka waktu yang panjang (Griffin dan Moorhead, 2013).

Menurut Suwatno dan Priansa (2011), kepuasan kerja merupakan cara individu merasakan pekerjaannya yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaannya. Karyawan yang

puas dengan pekerjaannya akan menghasilkan sikap yang positif dan akan mampu melaksanakan tugas yang diberikan oleh perusahaan dengan baik dan optimal. Kemudian karyawan yang merasakan kepuasan kerja tinggi cenderung menghasilkan dan merasa sangat terhubung dengan pekerjaannya, sehingga mereka akan merasa tidak mampu jika meninggalkan pekerjaannya. Seorang perawat haruslah memiliki kualitas pelayanan yang baik terhadap masyarakat maka rumah sakit umum penyangga perbatasan betun harus memiliki pegawai yang diharapkan memiliki kinerja yang baik. Kinerja seseorang akan sangat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja yang dimiliki. Karyawan akan memberikan hasil kinerja terbesar dan terbaik ketika merasa puas dengan keadaan organisasinya. Begitu juga dengan karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasinya akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaan karena yakin dengan organisasi tempatnya bekerja (Luthans, 2011). Dengan demikian kepuasan kerja dan komitmen karyawan akan mempengaruhi terbentuknya perilaku kewarganegaraan organisasional.

Adapun salah satu data yang bisa digunakan untuk mewakili karakteristik perilaku kewarganegaraan organisasional dari suatu perusahaan adalah tingkat kehadiran (absensi) karyawan. Berikut adalah tingkat kehadiran karyawan pada rumah sakit umum peyangga perbatasan (RSUPP) Betun.

Tabel 1.1

**Tingkat Absensi perawat Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan Betun
bulan januari sampai juni tahun 2022**

Bulan	Jumlah pegawai	Jumlah hari kerja	Total hari kerja pegawai	Absen				Jumlah absensi	Tingkat absensi
				A	I	S	C		
Januari	56	23	1.288	0	54	12	3	69	5,35%
Februari	56	20	1.120	0	26	10	10	46	4,10%
Maret	56	23	1.288	0	21	31	11	63	5 %
April	74	22	1.628	1	27	2	5	35	2,14%
Mei	74	23	1.702	0	30	4	9	43	2,52%
Juni	74	22	1.628	0	27	9	5	41	2,51%

Sumber: Data diolah peneliti

Menurut Hasibuan (2017:51) batasan dari ketidakwajaran absensi dari suatu perusahaan adalah 5,7% dan bila absensi di dalam perusahaan telah tercapai di atas 5,7% maka diperlukan perhatian akibat telah melebihi batas kewajaran. Pada rumah sakit umum penyangga perbatasan betun batas standar toleransi tingkat absensi adalah 5%. Menurut Hasibuan (2017:51) dalam perhitungan tingkat absensi dapat dapat dihitung menggunakan rumus:

$$\text{Tingkat absensi} = \frac{\text{Jumlah absensi}}{\text{Total hari kerja}} \times 100\%$$

Berdasarkan data tingkat absensi di atas dapat dilihat bahwa tingkat absensi perawat rumah sakit umum penyangga perbatasan betun pada bulan

februari hingga juni cukup baik karena tidak melebihi batas toleransi. Akan tetapi tingkat absensi perawat masih perlu diperhatikan lagi, karena tingkat absensi perawat menunjukkan angka yang tidak stabil atau tetap dimana, pada bulan januari tingkat absensi relatif tinggi dan sudah melebihi batas toleransi yaitu sebesar 5,35%, bulan februari sebesar 4,10%, bulan maret sebesar 5%, bulan april mengalami penurunan sebesar 2,14%, bulan mei sebesar 2,52% dan bulan juni sebesar 2,51%.

Dari data tersebut, peneliti menduga bahwa hal ini menunjukkan adanya gejala penurunan pada dimensi atau indikator disiplin dalam bekerja yang masih rendah dari perilaku kewarganegaraan organisasional para perawat. Pegawai yang memiliki perilaku kewarganegaraan organisasional tentunya akan melakukan apapun melebihi apa yang diharapkan perusahaan. Jika seorang pegawai tidak menunjukkan sikap peran tambahan maka pegawai tersebut tidak menunjukkan adanya sikap kewarganegaraan organisasional pada dirinya. Dari data diatas, tingkat ketidakhadiran ini juga dapat disebabkan oleh kepuasan kerja dan komitmen organisasional yang dimiliki perawat masih kurang. Dampak dari tidak adanya komitmen organisasi salah satunya yaitu ketidakhadiran dimana personil yang memiliki tingkat komitmen organisasi yang lebih rendah cenderung tidak hadir. Sedangkan dampak pekerja yang puas dan tidak puas terhadap tempat kerjanya salah satunya yaitu pegabaian dimana ketidakpuasan yang diungkapkan dengan membiarkan kondisi-kondisi memburuk seperti absen atau keterlambatan

terus-menerus, berkurangnya usaha, dan tingkat kesalahan yang bertambah (Robbins, 2017).

Berdasarkan penelitian terdahulu tentang pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) (Studi pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta) dilakukan oleh M. Hibbul Watoni dan Joko Suyono (2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengujian secara parsial variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Pengujian secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB) Sedangkan pengujian secara simultan variabel kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB).

Penelitian lainnya yang membahas pengaruh komitmen organisasional dan kepuasan kerja terhadap organizational citizenship behavior (OCB) oleh Thessa Imay Sudarmo dan Ugung Dwi Ario Wibowo (2018). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Organizational Citizenship Behavior. Variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap terhadap Organizational Citizenship Behavior sedangkan variabel komitmen organisasional dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap Organisational Citizenship Behavior (OCB).

Berdasarkan kedua penelitian terdahulu diatas ditemukan adanya perbedaan pada hasil penelitian dimana pada penelitian yang dilakukan oleh M. Hibbul Watoni dan Joko Suyono (2019), hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Pengujian secara parsial variabel komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap organizational citizenship behavior (OCB). Sedangkan pada penelitian yang dilakukan oleh Thessa Imay Sudarmo dan Ugung Dwi Ario Wibowo (2018), hasil penelitian pada variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa variabel kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional. Oleh sebab itu, maka pada penelitian ini peneliti ingin mencoba mengkaji secara mendalam perilaku perawat rumah sakit umum penyangga perbatasan betun dari sisi perilaku kewarganegaraan organisasional yang diukur melalui sudut pandang komitmen organisasional dan kepuasan kerja.

Berdasarkan data dan uraian pada latar belakang masalah diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul: **“Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan Kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaran Organisasional Pada Perawat Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan (RSUPP) Betun Kabupaten Malaka.”**

1.2 Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah yang diuraikan maka masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: Pengaruh Komitmen Organisasional Dan Kepuasan kerja Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasional Pada Perawat Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan (RSUPP) Betun Kabupaten Malaka.

1.3 Persoalan Penelitian

1. Apakah komitmen organisasional berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada perawat Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan (RSUPP) Betun Kabupaten Malaka?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada perawat Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan (RSUPP) Betun Kabupaten Malaka?

1.4 Tujuan dan Kemanfaatan Penelitian

1.4.1 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasional terhadap pada perilaku kewarganegaraan organisasional perawat Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan (RSUPP) Betun Kabupaten Malaka.
2. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap perilaku kewarganegaraan organisasional pada perawat Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan (RSUPP) Betun Kabupaten Malaka.

1.4.2 Kemanfaatan Penelitian

1. Kemanfaatan akademis

Penelitian ini merupakan kesempatan untuk mendukung pernyataan dan teori dari hasil-hasil penelitian sebelumnya dan menambah nilai pengetahuan dan memberikan informasi yang berhubungan dengan pengaruh komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan perilaku kewarganegaraan organisasional.

2. Kemanfaatan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi bahan masukan atau informasi tambahan bagi Rumah Sakit Umum Penyangga Perbatasan (RSUPP) Betun Kabupaten Malaka, khususnya terkait dengan komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan perilaku kewarganegaraan organisasional serta sebagai referensi bagi mereka yang berkeinginan untuk melakukan penelitian lanjutan pada bidang yang sama atau bidang lainnya.