

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia merupakan kekayaan (asset) utama bagi perusahaan yang harus dikelola dengan baik. Berhasil atau tidaknya perusahaan tergantung dari kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Perawat adalah salah satu sumber daya di rumah sakit yang memberikan pelayanan asuhan keperawatan kepada pasien. Kepuasan kerja bagi perawat di rumah sakit dapat meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Kepuasan kerja karyawan akan diperoleh jika terdapat kesesuaian antara harapan dengan kenyataan yang diperoleh di tempat kerja (Utomo, 2008).

Setiap individu dalam organisasi memiliki tingkat kepuasan yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian seseorang terhadap pekerjaan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan yang dirasakan (Rivai, et al., 2016). Seorang perawat yang terpenuhi segala kebutuhan berdampak pada rasa puas terhadap pekerjaannya serta memiliki dorongan untuk bekerja dengan lebih baik.

Bagi perawat kepuasan kerja akan menimbulkan suatu perasaan menyenangkan dalam bekerja, sedangkan bagi rumah sakit kepuasan kerja bermanfaat dalam usaha meningkatkan produksi, perbaikan sikap dan tingkah laku perawat. Pelayanan keperawatan yang berkualitas sangat menentukan kualitas pelayanan sebuah rumah sakit, oleh karena itu kepuasan kerja perawat

perlu mendapatkan perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit, karena perawat merupakan karyawan dengan jumlah terbesar dan menjadi ujung tombak pelaksana pelayanan keperawatan serta tenaga yang berinteraksi langsung dengan pasien dan keluarga pasien (Suwanto & Priansa, 2014).

Selama ini tantangan terbesar yang dihadapi perusahaan adalah menarik, menahan dan mengembangkan karyawannya. Beberapa cara untuk menghadapi tantangan ini adalah dengan memastikan adanya kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu karyawan dan memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi pada masing-masing individu. Komitmen yang tinggi terhadap organisasi diharapkan dapat membentuk perilaku karyawan yang ditujukan untuk meningkatkan efektifitas kinerja perusahaan tanpa mengabaikan tujuan produktivitas individual karyawan.

Dalam (Waluyu, 2018) Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah *person organization fit*. *Person organization fit* merupakan kesesuaian/kecocokan antara individu dengan organisasi, ketika: a) setidaknya ada kesungguhan untuk memenuhi kebutuhan pihak lain, atau b) memiliki karakteristik dasar yang serupa (Astuti, 2010). Sehingga, diperlukan faktor-faktor yang mendukung untuk penyesuaian yang baik antara individu dengan organisasi. Jika *person organization fit* dan kepuasan kerja mengalami kecocokan atau kesesuaian maka kepuasan kerja perawat juga akan meningkat. Dimana kepuasan kerja itu sendiri didapat dari kecocokan individu dengan organisasi (*person organization fit*). Kesesuaian yang dapat menciptakan

kepuasan kerja terutama adalah kesesuaian nilai, kesesuaian tujuan, pemenuhan kebutuhan karyawan serta kesesuaian budaya dengan kepribadian karyawan (Ayu & Kartika, 2021).

Kristof dalam (Astuti, 2010) Pemahaman terhadap *Person Organization Fit* dapat membantu perusahaan untuk memilih para karyawan dengan nilai dan keyakinan yang sesuai dengan organisasi dan membentuk pengalaman- pengalaman yang dapat memperkuat kesesuaian tersebut. *Person Organization Fit* didefinisikan sebagai kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai individu.

Tingkat kesesuaian individu dengan organisasi juga bergantung pada bagaimana organisasi dapat memenuhi kebutuhan karyawan. Ketika setiap karyawan melakukan aktivitas organisasi maupun individu, hasilnya adalah tergantung apa yang mereka rasakan dan dapatkan dari organisasi jika dalam kenyataannya karyawan tersebut lebih banyak merasakan ketidakcocokan dengan karakteristik pekerjaan maupun organisasi maka akan muncul tekanan yang akan berdampak terhadap kurangnya rasa memiliki karyawan terhadap organisasi tersebut.

Pada dasarnya, seseorang dalam bekerja akan memiliki komitmen yang tinggi pada organisasinya apabila mereka merasa nyaman terhadap pekerjaannya dan hasil yang diperoleh sesuai dengan apa yang diharapkan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Guntur Mahardika yang menyatakan bahwa *Person Organization Fit* berpengaruh positif terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan pada RSI PKU Muhammadiyah

Pekalongan.

Kepuasan perawat adalah sikap yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja, bahwa perawat yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya (Argapati et al., 2014). Kepuasan perawat didefinisikan sebagai hubungan yang dirasakan antara apa yang diharapkan dan diperoleh dari pekerjaan seseorang dan seberapa penting atau nilai yang dikaitkan dengan pekerjaan tersebut (Munywende et al., 2014).

Kepuasan perawat merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Penilaian tersebut dapat dilakukan terhadap salah satu pekerjaannya. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Perawat yang puas lebih menyukai situasi kerjanya daripada perawat yang tidak puas, yang tidak menyukai situasi kerjanya (Syelly, 2016). Kepuasan kerja diartikan sebagai perasaan emosional serta ekspresi perilaku untuk suatu pekerjaan. Perasaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor terkait pekerjaan seperti gaji, perbedaan jenis tunjangan, pengakuan, kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja dan lain- lain. (Masum et al., 2016) Kepuasan kerja tidak hanya sebagai perasaan seseorang tentang pekerjaan mereka, tetapi juga sifat pekerjaan dan harapan individu tentang apa yang harus disediakan oleh pekerjaan mereka (Halcomb et al., 2018).

Kepuasan perawat adalah sebuah konstruksi yang berusaha menanggapi keadaan emosional atau 10 sikap terhadap pengalaman kerja dan tempat kerja (Yew et al., 2020). Kepuasan kerja adalah apa yang orang rasakan terhadap

pekerjaan mereka atau emosi apa yang mereka alami di tempat kerja, kenyamanan mereka di pekerjaan atau perasaan yang dialami terhadap pekerjaan mereka (Kalinowska & Marcinowicz, 2020).

Kepuasan sebenarnya merupakan keadaan yang sifatnya subjektif yang merupakan hasil kesimpulan yang didasarkan pada suatu perbandingan mengenai apa yang diterima karyawan dari pekerjaannya dibandingkan dengan apa yang diharapkan, diinginkan, dan dipikirkannya sebagai hal yang pantas atau berhak atasnya.

Robbins (Titisari, 2014) mengemukakan bahwa karyawan yang puas berkemungkinan lebih besar untuk berbicara secara positif tentang organisasi, membantu rekan kerja, dan membuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal, lebih dari itu karyawan yang puas mungkin lebih patuh terhadap panggilan tugas, karena mereka ingin mengulang pengalaman-pengalaman positif mereka. Sementara setiap karyawan secara subjektif menentukan bagaimana pekerjaan itu memuaskan.

Ketika karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka diharapkan karyawan dapat meningkatkan komitmennya terhadap organisasi sehingga karyawan tersebut dapat bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya. Begitu juga dengan ketika seseorang mempunyai komitmen yang tinggi terhadap organisasinya, maka orang tersebut akan melakukan apapun untuk memajukan perusahaannya karena keyakinannya terhadap organisasinya (Luthans dalam Dyah, Rusdiati dan Suparjo, 2013).

Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan

merupakan rumah sakit milik pemerintah daerah terbesar di Indonesia dengan visi menjadi rumah sakit umum rujukan nasional dan rumah sakit pendidikan yang mampu mewujudkan pelayanan yang bermutu, profesional, efisien, dengan standar pelayanan kelas dunia. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen organisasi yang sangat penting. SDM merupakan pilar utama sekaligus penggerak roda organisasi dalam upaya mewujudkan visi dan misi organisasi. Dalam lingkungan Rumah Sakit diperlukan upaya peningkatan kompetensi SDM secara berkesinambungan karena ilmu pengetahuan dan teknologi bidang kesehatan berkembang dengan pesat. Adanya peralatan baru, penyakit baru, atau cara pengobatan yang baru, menuntut peningkatan kompetensi SDM di Rumah Sakit dilakukan secara terencana dan berkelanjutan.

Nilai Organisasi pada RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan yaitu bekerja dengan Profesional, Integritas, dan Beretika.

1. Profesional

Keyakinan terhadap tatanan dalam memberikan pelayanan yang berlandaskan pada kaidah ilmiah dan kaidah profesi serta tidak bertentangan dengan norma yang berlaku di masyarakat, dengan ciri: bertanggung jawab, inovatif, kreatif, efektif, efisien, dan optimis.

2. Integritas

Berperilaku sebagai insan yang beriman, jujur, kerja keras, disiplin, berkomitmen, mendahulukan kepentingan organisasi, serta mampu menjaga keseimbangan *Emotional Quotion* (EQ), *Intelectual Quotion* (IQ), dan *Spiritual Quotion* (SQ).

3. Beretika

Nilai yang dijunjung tinggi dalam pergaulan dengan klien, antar sesama anggota tim kesehatan, antara petugas dengan pimpinan unit kerja maupun etika dalam menjalankan profesi kesehatan dengan klien berprinsip senantiasa mengutamakan kesehatan penderita. Salah satu etika dalam melayani pasien dan pengunjung adalah sikap 5S (senyum, salam, sapa, sopan, santun).

Salah satu cara mencapai tujuan tersebut adalah dengan senantiasa meningkatkan kualitas sumber daya manusia untuk tenaga perawat, karena perawat merupakan bagian dari tenaga kesehatan yang memiliki proporsi terbanyak dalam unit pelayanan rumah sakit. Beberapa faktor untuk mendukung hal tersebut adalah adanya kesesuaian nilai-nilai individu perawat dengan nilai-nilai organisasi dan kepuasan kerja. Kesesuaian nilai yang dimaksud adalah ketika seorang perawat memberikan pelayanan dengan tulus, tanggap dan memiliki kepedulian yang tinggi terhadap pasien yang dirawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan. Dengan memastikan kesesuaian nilai tersebut, akan memberikan rasa nyaman dan semangat bagi setiap perawat dalam melaksanakan tugasnya. Namun jika dalam kenyataannya seorang perawat tidak memiliki nilai-nilai tersebut dalam dirinya maka akan mengalami kesulitan dan tekanan dalam bekerja.

Adapun untuk tingkat kepuasan kerja perawat RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan bersifat relatif, artinya setiap perawat mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan apa yang dirasakan dan didapatkan dalam melaksanakan tugasnya. Kepuasan yang

dimaksud tidak selalu diartikan dalam bentuk materi, namun lebih kepada sejauh mana perawat menyukai pekerjaannya. Apabila perawat merasa nyaman dalam melakukan tugasnya dan mempunyai ketulusan serta kepedulian terhadap pasien maka perawat akan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya bukan semata-mata karena imbalan yang didapatkan dari organisasi.

Perilaku melebihi apa yang diharapkan oleh organisasi yang terjadi dalam pelayanan RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan adalah ketika seorang perawat yang bertugas di bagian poli tertentu pada hari itu memiliki pasien sedikit harus mampudan mau secara sukarela membantu bagian poli lainnya yang memiliki pasien lebih banyak. Kepuasan yang didapatkan dalam bekerja tersebut akan menumbuhkan rasa memiliki untuk selalu berkomitmen terhadap organisasi dan pada akhirnya akan berdampak pada kinerja perawat tersebut.

RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan mendapatkan beberapa masalah terkait *person organization-fit* dalam organisasi yaitu terjadinya peningkatan perawat yang mengundurkan diri, masalah kehadiran, keterlambatan, serta banyak atasan/kepala bagian yang lalai akan tugas dan tanggung jawabnya sebagai penasehat bagi bawahannya. Hal ini bisa dilihat dari kurangnya skill training yang diberikan pihak SDM rumah sakit mengingat dengan tugas perawat yang mengayomi masyarakat luas dengan berbagai macam penyakit baru.

Dilihat dari tiga tahun terakhir perawat di RSUD Siti Fatimah Provinsi Sumatera Selatan mengalami peningkatan perawat yang mengundurkan diri

dimana dalam pertahunnya mencapai kenaikan 50% dari tahun sebelumnya diketahui perawat yang resign pada tahun 2020 sebanyak 6 perawat ditahun 2021 sebanyak 14 perawat dan ditahun 2022 sebanyak 20 perawat. Jumlah perawat yang keluar masuk tersebut membuat organisasi tidak mampu memilih karyawan yang “*fit*” dengan organisasi.

Perubahan kebijakan akan berdampak pada terjadinya perubahan-perubahan pada tugas dan kewajiban perawat yang dapat mempengaruhi perilaku kinerja perawat. Alasan terkait keluar masuknya perawat disebabkan adanya ketidakpuasan kerja yang dapat dilihat dari aspek psikologi, social, fisik, dan finansial. Menurunnya kinerja perawat di RSUD dapat dilihat dari aspek-aspek seperti upah atau gaji yang diterima, kesempatan pengembangan karir, hubungan dengan pegawai lainnya, penempatan kerja, jenis pekerjaan, struktur organisasi perusahaan, mutu pengawasan (Mangkunegara 2008).

Berikut adalah data perawat resign RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan:

Tabel 1 1 Jumlah Perawat Resign Tahun 2020-2022

No	Nama	Jabatan	TMT Masuk	Berhenti per tanggal
1.	Thresia Rumondang, S.Kep.,Ners	Perawat	02-Jan-18	01-Dec-2020
2.	Elly Yulianti, A.Md.Kep	Perawat	01-Aug-18	01-Dec-2020
3.	Tri Agustina,Am.Kep	Perawat	02-Jan-20	01-Nov-2020
4.	Fia Lisa Marinda, Amd.Kep	Perawat	02-Jan-20	01-Nov-2020
5.	Shelvia Siswanda, S.Kep., Ners	Perawat	01-Aug-18	01-Dec-2020
6.	Elmahera, Amd.Kep	Perawat	01-Mar-20	01-Nov-2020

7.	Edi Hariyanto, S.Kep., Ners	Perawat	01-Jul-20	01-Apr-2021
8.	Fatimah, A.Md. Kep	Perawat	01-Aug-18	01-Jul-2021
9.	Feby Kurnia Sona, S.Kep., Ners	Perawat	02-Feb-18	01-Jul-2021
10.	Fatimah, A.Md. Kep	Perawat	01-Aug-18	01-Jul-2021
11.	Ayu Apriani, Amd.Kep	Perawat	02-May-19	25-Des-2021
12.	Meta Puspa Indah, S.Kep.,Ners	Perawat	02-Feb-18	01-Jul-2021
13.	Feby Kurnia Sona, S.Kep., Ners	Perawat	02-Feb-18	01-Jul-2021
14.	H.Thonel Zoon, S.Kep.,Ners	Perawat	01-Apr-18	16-Mei-2021
15.	Firda Irliani Sakti, S.Kep	Perawat	08-Jan-21	26-Feb-2021
16.	Rani Permayana, S.Kep	Perawat	01-Mar-21	06-Mar-2021
17.	Rizqi Mukramiin Marpaung, Amd.Kep	Perawat	01-Feb-18	01-Apr-2021
18.	Erik Nauman, S,Kep	Perawat	02-Oct-19	01-Apr-2021
19.	Betti Kosendang Simamora, Amd.Kep	Perawat	01-Jul-20	30-Apr-2021
20.	Novi Pranita, A.Md. Kep	Perawat	01-Aug-20	01-Mei-2021
21.	Amelia Yodarua, A.Md. Kep	Perawat	01-Aug-18	1-Jan-2022
22.	Kurnia Dewita, A.Md. Kep	Perawat	01-Aug-18	1-Jan-2022
23.	Miranda Novalina, S.Kep.,Ners	Perawat	02-Feb-18	1-Jan-2022
24.	Anita Nurillasari, S.Kep.,Ners	Perawat	02-Feb-18	1-Jan-2022
25.	Indah Permata Putri, S.Kep.Ners.	Perawat	02-Jan-19	1-Apr-2022
26.	Feri Yuliansi	Perawat	01-Mar-22	31-May-2022
27.	Eka Novianti, Am.kep	Perawat	02-Jan-20	01-Jan-2022
28.	Arma, S. Kep. Ners.	Perawat	01-Aug-18	01-Jan-2022
29.	Eka Novianti, Am.kep	Perawat	02-Jan-20	01-Jan-2022
30.	Feri Yuliansi	Perawat	01-Mar-22	31-May-2022

31.	Andrean Julius Pratama, Am.Kep	Perawat	02-Jan-20	01-Jan-2022
32.	Sari Apriyani, S.Kep.,M.Kes	Perawat	02-Mar-19	01-Jul-2022
33.	Deti Nadya Rahma, S.Kep	Perawat	01-Jan-19	01-Jul-2022
34.	Novi Pranita, A.Md. Kep	Perawat	30-Jan-19	01-Jul-2022
35.	Dini Dian Ditika, S. Kep	Perawat	02-Jan-19	22-Jun-2022
36.	Yusuf Bakarudin, S. Kep	Perawat	01-Jul-20	05-Jul-2022
37.	Trianisyah Yolanda, A.Md. Kep	Perawat	01-Oct-19	01-Aug-2022
38.	R.Sumarsigit Adhi Nugroho, S.Kep	Perawat	01-Oct-19	04-Aug-2022
39.	R Sumarsingih Adhi Prabowo S.Kep	Perawat	01-Apr-21	01-Jul-2022
40.	Erik Nauman, S,Kep	Perawat	01-Oct-20	01-Sep-2022

Oleh karena itu untuk dapat mengetahui bagaimana Pengaruh *Person Organization-Fit* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat maka peneliti tertarik untuk mengangkat judul penelitian mengenai **“Pengaruh *Person Organization-Fit* Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan dapat diambil rumusan permasalahan sebagai berikut:

- a. Apakah *Person Organization-Fit* berpengaruh pada kinerja perawat RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan
- b. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh pada kinerja perawat RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan
- c. Apakah pengaruh *Person Organization-Fit* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan dapat diambil tujuan penelitian yaitu untuk:

- a. Mengetahui pengaruh *Person Organization-Fit* terhadap kinerja perawat RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan
- b. Mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan
- c. Mengetahui pengaruh *Person Organization-Fit* dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang dilakukan di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan bagi:

a. Penulis

Penelitian ini dapat menjadi media penerapan pengetahuan yang selama ini diperoleh penulis sejak duduk di bangku kuliah dan untuk mengetahui bagaimana fakta dilapangan yang mempengaruhi kinerja karyawan dan juga penelitian ini sebagai syarat pengambilan gelar sarjana manajemen pada Universitas Bina Darma Palembang.

b. RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan dalam membuat kebijakan terkait mengenai peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia baik dari segi kemampuan dan pelayanan dalam masyarakat.

c. Universitas Bina Darma Palembang

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kepustakaan dan menambah wawasan ilmu pengetahuan dan pemahaman mengenai *person organization fit*, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan dan juga sebagai salah satu referensi bagi kepentingan keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait di masa yang akan datang serta sebagai sumbangan pemikiran yang berguna bagi pihak-pihak yang membutuhkan terutama universit

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan. Variabel dalam penelitian yang peneliti laksanakan terdiri dari dua variabel Independen (X1 dan X2) dan satu variabel dependen (Y). Variabel yang diteliti adalah *Person Organization-Fit* dan Kepuasan Kerja sebagai variabel independen. Kinerja perawat sebagai variabel dependen. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) mengatakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

1.6 Sistematika Penulisan

1. Bab 1 Pendahuluan

Bagian pendahuluan berisi mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian, dan sistematika penulisan

2. Bab II Tinjauan Pustaka

Bagian ini berisi tentang landasan teori, hubungan antar variabel, penelitian terdahulu, kerangka berfikir, dan hipotesis

3. Bab III Metode Penelitian

Metode penelitian kuantitatif berisi tentang objek penelitian, operasional variabel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, populasi dan sampel, teknik analisis, definisi operasional dan pengukuran variabel.

4. Bab IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bagian ini berisi tentang deskripsi hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh *Person Organization Fit* dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Siti Fatimah Az-Zahra Prov Sumatera Selatan.

5. Bab V Simpulan dan Saran

Bagian ini berisi tentang kesimpulan dan saran