BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

RSUD Arosuka merupakan unit kesehatan di Indonesia yang tersebar belum merata dikarenakan wilayah Indonesia tersebar dari Sabang sampai Merouke dan terdiri dari kumpulan pulau- pulau (Kemenkes RI, 2011).

Rumah sakit di Sumatera Barat terdapat 41 rumah sakit permerintah dan swasta. Rumah sakit swasta 19 buah dan milik pemerintah 22 buah. RSUD Arosuka Kab.Solok salah satu milik pemerintaahan Kabupaten Solok di Provinsi Sumatera Barat (RSUD,Kabupaten Solok, 2017). Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka memiliki letak yang sangat strategis sebagai pusat kesehatan di Kabupaten Solok, berada di pinggir jalan raya lintas Sumatera Solok - Padang. Posisi yang sangat strategis ini membuat penangan medis menjadi lebih mudah dijangkau dari segala posisi Puskesmas yang ada di Kabupaten Solok. Seiring perkembangan Pemerintahan Kabupaten Solok Umumnya dan Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka khususnya kearah yang lebih baik secara Sumber Daya Manusia (SDM) dan fasilitas yang lebih memadai maka pada tanggal 29 Desember 2009 Arosuka diakui sebagai rumah sakit yang tergolong tipe C (RSUD, Arosuka Kabupaten Solok, 2017).

Selain itu, tantangan ini juga akan datang dari aspek pelayanan publik yang semakin menuntut standar pelayanan prima. Sehingga faktor kualitas SDM dan Sarana dan Prasarana menjadi dua aspek yang harus diperhatikan. Peluang yang ada kedepannya cukup memberikan kesempatan bagi organisasi untuk terus berkembang. Pemanfaatan teknologi maju dalam pelayanan publik adalah salah satu peluang yang mesti direspon oleh Rumah Sakit Umum Daerah, karena per ubahan zaman yang begitu masif ini menuntut organisasi untuk bergerak cepat, mudah dan transparan. Selain itu, peluang juga terlihat pada aspek pengembangan manajemen SDM.

Arah pembangunan Sumatera Barat pada periode RPJMD berikutnya menuntut peningkatan daya saing daerah, maka organisasi telah mesti mempersiapkan diri dengan meningkatkan kapasitas SDM yang dimilikinya sejak mulai dari sekarang (RSUD, Kabupaten Solok, 2017).

Apabila dilihat dari kualitas SDM yang tersedia, maka tidak sebanding dengan beban tugas Rumah Sakit Umum Daerah yang cukup besar dan luperawatya ruang lingkup pekerjaan. Dilihat dari jumlah SDM yang dimiliki cukup banyak, namun pada beberapa kompetensi yang sangat dibutuhkan justru terjadi kekurangan. Luperawatya lingkup pekerjaan Rumah Sakit Umum Daerah tersedianya tenaga-tenaga yang memiliki kemampuan atau skill khusus. Penyelenggaraan Rumah Sakit Umum Daerah. Perangkat daerah sebagai pelayan masyarakat di dalam menjalankan tugas-tugas perawatnya haruslah profesional karena profesionalisme perangkat kepercayaan terhadap birokrasi Barat (RSUD, Kabupaten Solok, 2017). Menurut Adhiyana (2010) dalam Octaviani Dan Utami (2018).

Organizational citizenship behavior (OCB) penting Karena Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) meninginkan pegawai mampu bekerja di bidangnya dan memberikan nilai lebih dari sebatas tugas yang diemban. Ada beberapa kelemahan aplikasi OCB (RSUD) Arosuka Kabupaten Solok , seperti yang telah disebutkan oleh Kepala Bag. SDM beberapa hal, antara lain masalah disiplin pegawai dan semangat dalam menjalankan tugas yang menunjukan tingkat *conscientiousness* dan *sportmanship* pegawai yang rendah serta kompetensi pegawai yang masih belum mencapai standar untuk mengoperasikan teknologi saat ini, hal ini memperlihatkan keingin belajar yang kurang sehingga menggambarkan *courtesy* yang rendah. pegawai dengan usia muda lebih mudah dan cepat dalam memahami perangkat elektronik. Ini menunjukkan ada masalah pada perilaku OCB pada indikator *courtesy*

Disisi lain terlihat adanya indikasikan dampak dari rendahnya *organizational citizenship behavior* adalah bila dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas diluar jam kerja kecendrungan individual, tidak adanya pegawai yang memiliki insiatif menawarkan bantuan. Pegawai kadang kala melalukukan komplain kepada atasan dan organisasi bila mereka tidak puas atas pekerjaan yang bebankan kepadanya. Teguran yang dilakukan atasan kadang kala tidak digubris, karena persepsi mereka adalah jika perawat bekerja baik ataupun kurang baik tetap posisi aman, hal tersebut menggambarkan permasalah komitmen kerja.

Adanya perarturan pemerintah tentang tambahan penghasilan terkait kinerja dan absensi dengan menggunakan sidik jari, perawat hanya berupaya memenuhinya saat absensi pulang. Kondisi keluar kantor disaat jam kerja untuk kepentingan pribadi yang tidak terkait dengan tugas masih terjadi dikalangan pegawai.

Selanjutnya dari hasil evaluasi penilaian pegawai Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arosuka Kabupaten Solok, dapat digambarkan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Penilaian Pelaksanaan Tugas Perawat Pada (RSUD)
Arosuka Kabupaten Solok Th 2016 sd 2017

No	Faktor	2015	2016	2017	Kriteria
		Nilai	Nilai	Nilai	
1	Disiplin	91,5	92,7	91,5	Sangat Baik
2	Kepemimpinan	58,8	59,2	59,2	**Kurang**
3	Orientasi Pelayanan	76,0	79,1	79,9	Baik
4	**Pengembangan Karir**	58,8	59,3	57,6	**Kurang**
5	Integritas	59,2	59,2	58,8	**Kurang**
6	Kerjasama	69,0	64,0	61,5	Cukup
7	Ketepatan menyelesaikan tugas	59,2	60,1	60,2	**Kurang**
8	**Lingkungan kerja**	59,2	60,4	58,8	**Kurang**
9	Wawasan kerja	59,2	60,4	59,3	**Kurang**
10	Tanggung Jawab	62,5	61,4	63,6	Cukup
11	Prestasi kerja	78,1	79,0	71,7	Baik
12	**Komitmen**	58,8	59,2	59,2	**Kurang**

Sumber: *(RSUD) Arosuka Kabupaten Solok 2015, 2016 & 2017, (diolah)*

Dari tabel 1.1 di atas, perbandingan tahun 2015 s.d. 2017 terjadi fluktuasi kenaikan dan penurunan terhadap penilaian perawat, pada item aspek penilaian kinerja tersebut, diketahui bahwa setiap aspek memiliki nilai berbeda-beda yaitu; Disiplin kehadiran masuk jam kerja memiliki nilai 92,7 (Sangat Baik) tahun 2016, Terjadi penurunan menjadi 91,5 masih dalam kriteria sangat Baik kepemimpinan memiliki nilai 59,2% (kurang) juga memperlihatkan penurunan menjadi 78,7, orientasi pelayanan 79,1 (baik), pengembangan karir 59,3% (Kurang), juga mengalami penurunan pada tahun 2015, kerjasama 64,0% (Baik) mengalami penurunan. Dalam hal Ketepatan menyelesaikan tugas 60,1% terjadi peningkatan namun dalam kategori Kurang, lingkungan kerja 61,4% terjadi penurunan dalam kategori Kurang, wawasan kerja 59,3 (kurang) terjadi peningkatan, tanggung jawab 60,4 (Kurang), prestasi kerja 69,0 (Baik), dan komitmen 59,2% (Kurang) terjadi penurunan dalam tahun 2016 bila dibandingkan dengan tahun 2015 secara keseluruhan berada dibawah tahun 2016 dan tahun 2017. Hal diatas tersebut mencerminkan aspek penilaian terhadap pegawai masih belum maksimal, dilihat dari penilaian beberapa aspek sebagian besar berada pada kategori kurang baik.

Dari hal tersebut terkait dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) dari hasil survey pendahuluan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 1.2
Hasil *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Arosuka Kabupaten Solok, Desember 2018

No.	Pertanyaan	Jawaban	
		Setuju	Tidak Setuju
1	Memberikan orientasi pada pegawai/perawat baru yang sebenarnya tidak diharuskan	11	19
2	Mengulurkan tangan kepada orang-orang yang memerlukan.	16	14
3	Meluangkan waktu untuk membantu kepada orang lain.	15	15
4	Selalu mengikuti perkembangan kemajuan pada unit kerja	14	16
5	Melakukan hal yang kurang penting, hal itu dapat membantu meningkatkan nama baik unit kerja.	17	13
6	Perawat setuju tentang apa yang paling baik buat organisasi.	9	21

7	Menghabiskan banyak waktu untuk sesuatu yang Sepele.	16	14
8	Cendrungmembesarkan-besarkan masalah yang sesungguhnya tidak besar.	13	17
9	Selalu memfokuskan pada yang salah dalam pekerjaan bukan positipnya.	18	12
10	Sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur.	13	17
11	Memberikan rencana kerja lebih awal	11	19
12	Perawat mengakat telepon dan menjelaskan tentang pertanyaan yang diinginkan	8	22

Dari tabel 1.2 diatas dengan di suveynya sebanyak 30 orang perawat di peroleh jawaban bahwa terlihat memberikan orientasi terhadap pegawai/perawat baru lebih banyak yang tidak setuju yaitu 19 orang (63,33%). tidak setuju sebanyak 14 orang(46,67%), meluangkan waktu untuk membantu kepada orang lain tidak setuju sebanyak 15 orang(50,0%),. mengikuti perkembangan kemajuan pada unit kerja tidak setuju 16 orang (53,33). Melakukan sesuatu yang kurang penting, hal itu dapat membantu meningkatkan nama baik unit kerja setuju 17 orang 56,67% sedangkan setuju43,33%. Mengambil resiko untuk tidak menyetujui dalam menyatakan keyakinan tentang apa yang paling baik buat organisasi setuju sebanyak 21 orang (70%), Menghabiskan banyak waktu mengeluh tentang sesuatu yang Sepele setuju 16 orang 53,33%, Cendrung membesarkan-besarkan masalah yang sesungguhnya tidak besar sebanyak 17 orang (56,67%). fokuskan pada apa yang salah dalam pekerjaan bukan pada sisi positipnya setuju sebanyak 18 orang (60%). Dengan sungguh-sungguh mengikuti peraturan dan prosedur setuju hanya 13 orang (43,33%), menyerahkan laporan, proyeksi dan rencana kerja lebih awal dari pada yang seharusnya tidak setuju sebanyak 19 orang (63,33%), perawat mengangkat telepon dan menjelaskan tentang pertanyaan yang diinginkan menjawab tidak setuju 22 orang (73,33%) hal tersebut mencerminkan Perilaku *organizational citizenship behavior* perawat pada RSUD Arosuka Kab. Solok

Pelayanan yang diberikan Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok dipengaruhi oleh kepuasan masyarakat yang dilayani terlihat dari baik atau buruknya

pelayanan yang diberikan pegawai. Pelayanan tidak lepas kaitannya dari kinerja pegawai yang salah satunya dipengaruhi oleh pelaksanaan tupoksi pegawai. Pekerjaan pegawai dalam menjalankan tugas melayani publik memiliki keterkaitan dengan perilaku *organizational citizenship behavior* pegawai karena hal tersebut menggambarkan nilai tambah pegawai. Kontribusi pegawai instasi. Namun hal tersebut tidak tercapai pada RSUD Arosuka kab.solok dimana pegawainya hanya beraktivitassebatas rutinitas jam kerja tanpa adanya peningkatan hasil kerja.

Pengembangan karir perawat di RSUD Arosuka Kab.Solok masih tidak merata Hal ini terlihat dari pegawai yang diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan adalah pegawai yang pandai melobi atasan/pimpinan untuk mengikutinya. Tidak jarang diantara pegawai tersebut yang kurang memahami pelatihan yang diikutinya karena tidak sesuai dengan kompetensinya sehingga hasil yang didapat dari pelatihan tersebut tidak sesuai dengan harapan. Dalam hal pengembangan karir juga tidak terlihat dasar yang jelas dalam penerapannya. Program pengembangan kair terkait dengan pendidikan pegawai maka kondisi saat ini kurang terprogram dengan baik. Seharusnya secara kontinui terus dilakukan pada hampir semua lapisan perawat, karena pengembangan karir perawat sejalan dengan program Pengembangan sumber daya manusia dalam upaya terciptanya *good governance.*

Sistem pengembangan karir jika tidak diarahkan dengan benar, tentunya pegawai akan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di jabatannya. Hal ini diasumsikan dapat memberikan pengaruh pada perilaku perawat itu sendiri. Setiap perawat tentunya mempunyai perencanaan sendiri mengenai karir mereka. Instansi pemerintah selaku lembaga yang menghimpun perawat, memberikan kepastian kepada pegawainya untuk meningkatkan kemampuan diri dan karirnya, karena semakin besar kesempatan pegawai untuk pengembangan karirnya maka semakin meningkat harapan untuk berprestasi sehingga perilaku kewargaan organisasi akan meningkat sehingga memperoleh hasil kerja yang lebih

baik. Dengan adanya system pengembangan karir yang baik dan memuaskan dari pegawai tentunya akan tercipta pegawai yang berdedikasi tinggi dalam bekerja, berkualitas dan berkepribadian yang kuat

Perilaku *organizational citizenship behavior* Selain ditentukan oleh pengembangan karir, juga dipengaruhi lingkungan kerja yang kondusif serta komitmen organisasi yang dipenuhi secara baik oleh perawat. Lingkungan kerja yang kondusif merupakan dasar untuk membentuk perawat yang kompeten dan mempunyai mutu dalam mengayomi dan melayani masyarakat.Sebaliknya, Lingkungan kerja yang pegawai yang kurang kondusif dalam bekerja pada suatu daerah akan menyebabkan kurangnya mutu pelayanan terhadap masyarakatnya.

Lingkungan kerja yang baik dimana perawat akan berusaha membuat suasana menjadi lebih mencerminkan rasa kekeluargaan dan menjadi tempat yang nyaman untuk bekerja. Untuk mewujudkan hal tersebut, dibutuhkan etika berorganisasi yang santun oleh masing-masing diri. Etika berorganisasi tersebut akan ditampilkan dalam perilaku antar perawat dalam menjalankan tugas sehari-hari. Selain lingkungan non fisik sebagaiman uraian sebelumnya, lingkungan fisik adalah kondisi ruang kerja, ruang ventilasi dan kondisi fisik gedung, dan ruangan juga akan mempengaruhi kondisi lingkungan non fisik. Perkembangan teknologi keadaan sosial ekonomi yang mengalami perubahan setiap menuntut perkembangan sumber daya manusia. perawat akan menjalankan tugasnya.

Setiap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dituntut memiliki aparatur yang cerdas mempunyai intelegensi yang tinggi, handal, bekerja keras dan mempunyai kedisiplinan dan dapat dipercaya hal ini dapat mewujudkan maksud dari pegawai yang dapat megerjakan atau bekerja dengan maksimal dan berdaya guna bagi kepentingan bersama dalam suatu pemerintahan dan memiliki hal pembaharuan suatu kantor memerlukan pegawai yang memiliki komitmen yang tinggi dan kinerja yang baik. Komitmen menunjukkan sikap rela berkorban, keseriusan, tanggung jawab (kehadiran dan keterlibatan dalam tugas) dan rasa

bangga dengan organisasinya. Pegawai yang memiliki komitmen dalam bekerja akan memberikan kontribusi yang positif terhadap pekerjaan dan tujuan yang ingin dicapai instansi.

Dengan terbentuknya perawat yang menjalankan komitmen organisasi berkurangnya kemungkinan perawat untuk meninggalkan tugas yang di emban dalam satuan kerjanya. Sehingga berkurangnya buang-buang waktu dalam melaksanakan tugas.Rumah Sakit Umum Daerah RSUD Arosuka Kab.Solok, kurang dijalankannya komitmen organisasi oleh pegawai. Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas dan memperhatikan fenomena, perlu dilakukan penelitian tentang " Analisis Pengaruh Pengembangan Karir, Dan Lingkungan kabupaten solok", jalal Hanaysha,(2016)

1.2. Perumusan Masalah

Dari latar belakang, maka dapat dirumusan masalah sebagai berikut:

1. Pengembangan karir berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada (RSUD) Arosuka Kabupaten Solok?
2. Organisasi berpengaruh terhadap lingkungan (RSUD) Arosuka Kabupaten Solok?
3. Pengembangan karir berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. (RSUD) Arosuka Kabupaten Solok?
4. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada (RSUD) Arosuka Kabupaten Solok?
5. Apakah pengaruh organisasi terhadap *OCB.* pada Rumah Sakit Umum Daerah Arosuka Kabupaten Solok?
6. Dalam komitmen organisasi *OCB* berpengaruh terhadap perkembangan karir (RSUD) Arosuka Kabupaten Solok?.

1.3. Tujuan Penelitian

Dengan melakukan pengumpulan, analisis dan interpretasi data yang mendalam dan terperinci diharapkan penelitian ini dapat menganalisis dan menguji secara empirik:

1. Pengaruh Pengembangan karir terhadap Komitmen Organisasi pada (RSUD) Arosuka Kab. Solok.
2. Pengaruh Lingkungan terhadap Komitmen Organisasi pada RSUD Arosuka Kab. Solok.
3. Pengaruh Pengembangan karir terhadap *Organizational Citizenship Behavior*. pada RSUD Arosuka Kab. Solok.
4. Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap *OCB* pada RSUD Arosuka Kab. Solok
5. Pengaruh komitmen orgnisasi terhadap *OCB.* pada RSUD Arosuka Kab Solok.
6. Pengaruh Pengembangan karir terhadap *OCB* melalui Komitmen Organisasi pada RSUD Arosuka Kabupaten Solok.
7. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap *OCB* melalui komitmen organisasi pada RSUD Arosuka kab. Solok .

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis
   a. Memperkuat secara empiris hubungan variabel Pengembangan karir, Lingkungan dan Komitmen organisasi mempengaruhi *OCB*.
   b. Sebagai bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya terhadap temuan pengaruh variabel Pengembangan karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasi mempengaruhi Perilaku *OCB.*
2. Manfaat Praktis

a. Salah satu pengambilan kebijakan pada RSUD Arosuka Kab.Solok dalam mengambil kebijakan untuk kemajuan RSUD Arosuka Kabupaten Solok khususnya dan Dinas lainnya secara umum.

b. Sebagai sumbangan ilmiah dan pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang MSDM pada umumnya dan khususnya masalah Pengembangan karir, Lingkungan Kerja, dan Komitmen organisasi serta *OCB.*