

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era globalisasi dan informasi saat ini memberikan gambaran terhadap pelayanan kesehatan yang semakin pesat , salah satunya adalah dengan meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap Puskesmas untuk menjamin pemberian pelayanan kesehatan yang berkualitas dan aman bagi pasien serta tuntutan dari profesi perawat tentang beban kerja mereka yang tidak profesional sehingga membutuhkan perhatian seluruh stakeholder pelayanan kesehatan untuk dianalisis dan dicarikan solusinya mengingat pentingnya keselamatan pasien serta kesehatan pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.(Visi Misi Puskesmas Salido, 2018)

Komitmen afektif berkaitan dengan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan di dalam suatu organisasional. Karyawan dengan afektif tinggi masih bergabung dengan organisasi karena keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi (Allen dan Meyer, 1994). Komitmen afektif menyatakan bahwa organisasi akan membuat karyawan memiliki keyakinan yang kuat untuk mengikuti segala nilai-nilai organisasi, dan berusaha untuk mewujudkan tujuan organisasi sebagai prioritas utama.Komitmen afektif muncul karena kebutuhan, dan memandang bahwa komitmen terjadi karena adanya ketergantungan terhadap aktivitas-aktivitas yang telah dilakukan dalam

organisasi pada masa lalu dan hal ini tidak dapat ditinggalkan karena akan merugikan.

Sebagai salah satu komponen utama dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yang menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi baik organisasi swasta maupun organisasi publik. Sumber daya manusia dalam organisasi publik dikenal dengan sebutan pegawai. Pegawai yang menduduki posisi dalam organisasi publik, baik sebagai pimpinan maupun staf merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi publik atau instansi pemerintah. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu instansi pemerintah sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia (pegawai) selaku pelaksana dari pekerjaan (Gibson, 2002)

Komitmen afektif sebagai sesuatu hal yang lebih dari sekedar kesetiaan yang pasif terhadap pekerjaannya dengan kata lain komitmen mengisyaratkan hubungan seseorang dengan aspek-aspek tertentu secara aktif. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas tiga faktor yang diidentifikasi yaitu keadilan interpersonal, persepsi dukungan atasan dan kepercayaan pada atasan yang mempengaruhi komitmen afektif.

Berdasarkan kenyataan pada Puskesmas Salido dan Puskesmas Lumpo terlihat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan komitmen afektif pegawai yakni masih banyak pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang baik karena adanya keterbatasan tingkat pengetahuan dan keterampilan kerja dalam melaksanakan pekerjaan.

Permasalahan lainnya adalah masih ditemukan pegawai yang kurang dapat menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan sehingga banyak pekerjaan yang bertumpukan dan tertunda sehingga hal ini menyebabkan lambatnya tingkat penyelesaian pekerjaan oleh pegawai.

Penulis menduga faktor yang paling mempengaruhi hal ini di Puskesmas Salido dan Puskesmas Lumpo adalah Persepsi Dukungan Kepada Atasan, Keadilan Interpersonal dan Kepercayaan kepada atasan terhadap Komitmen Afektif. Fenomena yang diakibatkan dari tidak terlaksananya komitmen yang afektif diantaranya menurunnya pencapaian dan target yang telah ditetapkan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Pesisir Selatan terhadap program dan kegiatan yang telah ditetapkan, Visi dan Misi Puskesmas tidak terwujud, target-target yang telah ditetapkan dari Puskesmas tidak tercapai, Kepala puskesmas tidak serta merta dapat menyelesaikan seluruh permasalahan yang ada ditingkat puskesmas terutama terhadap karyawan.

Tabel 1.1

Hasil kusioner Pra-Survey Komitmen Afektif

No	Pernyataan	Jawaban		Jumlah Pegawai	% Tidak
		Setuju	Tidak		
1	Saya berbicara dengan teman-teman saya tentang organisasi ini sebagai tempat yang baik untuk bekerja	5	15	20	75 %
2	Saya merasa sangat berkomitmen terhadap organisasi ini	4	16	20	80 %
3	Saya merasa bangga untuk mengatakan pada yang lain bahwa saya bagian dari organisasi ini	4	16	20	80 %
4	Saya merasa saya lebih dari sekedar karyawan di organisasi ini	5	15	20	75 %

Sumber : Hasil Olah Data Kusioner Sementara (2018)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kondisi persepsi dukungan atasan dan keadilan interpersonal belum sesuai dengan yang diharapkan. Hal ini dapat dilihat banyaknya pegawai yang memberikan jawaban “*tidak*” dari setiap pernyataan lebih dari separoh yang menjawab tidak. Berdasarkan hal diatas, dapat dilihat bahwa seorang pegawai itu belum mampu memperlihatkan komitmen afektifnya didalam melaksanakan tugas dan fungsinya.

Penelitian sebelumnya tentang komitmen afektif telah dilakukan oleh beberapa peneliti sebelumnya diantaranya oleh Neves dan Antonio Caetano (2006), hasil Penelitian dari Neves dan Antonio Caetano mengungkapkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara ketiga

variabel terhadap komitmen afektif. Kemudian penelitian Philip (2007) menyatakan bahwa komitmen afektif berpengaruh positif dan signifikan terhadap perubahan hubungan pelanggan implementasi.

Penelitian komitmen afektif sebelumnya telah dilakukan oleh peneliti pada perusahaan swasta dan perbankan dan masih sedikit yang meneliti pada instansi pemerintah yang khususnya pada puskesmas, maka berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengambil penelitian ini tentang **“Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan Dan Keadilan Innterpersonal Terhadap Kepercayaan Pada Atasan Serta Dampaknya Pada Komitmen Afektif “** .

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat dirumuskan masalah pada penelitian sebagai berikut :

1. Apakah Persepsi Dukungan Atasan berpengaruh terhadap kepercayaan pada atasan ?
2. Apakah Keadilan Interpersonal berpengaruh terhadap Kepercayaan pada atasan ?
3. Apakah Kepercayaan kepada atasan berpengaruh terhadap Komitmen Afektif ?
4. Apakah Persepsi Dukungan Atasan berpengaruh terhadap komitmen afektif ?
5. Apakah Keadilan Interpersonal berpengaruh terhadap Komitmen afektif ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah penelitian maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. Untuk menganalisis Persepsi Dukungan Atasan berpengaruh terhadap kepercayaan pada atasan ?
2. Untuk menganalisis Keadilan Interpersonal berpengaruh terhadap Kepercayaan pada atasan ?
3. Untuk mengetahui Kepercayaan kepada atasan berpengaruh terhadap komitmen afektif ?
4. Untuk menganalisis Persepsi Dukungan Atasan berpengaruh terhadap komitmen afektif ?
5. Untuk Mengetahui Keadilan Interpersonal berpengaruh terhadap komitmen afektif ?

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan ilmu pengetahuan, terutama dalam bidang sumber daya manusia dan juga diharapkan dapat dipakai sebagai acuan untuk penelitian selanjutnya
2. Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan perbandingan untuk memperkaya khasanah ilmu pengetahuan

dan wacana tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi

3. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran pada Pemerintah Daerah Kabupaten Pesisir Selatan pada umumnya dan Puskesmas Salido dan Puskesmas Lumbo pada khususnya melalui Pengaruh Persepsi Dukungan Atasan Dan Keadilan Innterpersonal Terhadap Kepercayaan Pada Atasan Serta Dampaknya Pada Komitmen Afektif pegawai Puskesmas Salido dan Puskesmas Lumbo.