

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada umumnya sumber daya adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki emosi, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, kekuatan, dan tugas. Seluruh potensi sumber daya manusia tersebut mempengaruhi upaya suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Secanggih apapun teknologi, informasi, atau sumber daya, akan sulit bagi organisasi tanpa sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya (Sugianingrat & Sarmawa, 2020). Apapun bentuknya, sumber daya manusia membutuhkan pegawai yang perilaku kerjanya penting bagi tujuan organisasi, serta kualitas dan kuantitas kerjanya. Para manajer atau eksekutif di berbagai tingkatan organisasi wajib merencanakan dan menganalisis sumber daya manusia sesuai dengan rencana kinerja. Hal ini penting karena hasilnya memberikan informasi kepada manajemen tentang tingkat prestasi kerja dan perilaku anggota organisasi selama periode waktu tertentu. setiap organisasi memerlukan pemimpin yang mempunyai keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan untuk memenuhi kebutuhan (Marwan et al, 2018)

Organisasi adalah tempat di mana beragam sumber daya manusia berkumpul untuk mencapai tujuan. Apabila organisasi berfungsi dan mencapai tujuannya maka dapat dikatakan organisasi telah berfungsi secara efektif. Melihat era saat ini, suatu organisasi harus mampu memberikan pelayanan yang maksimal dan bersaing dengan organisasi lainnya. Hal ini

mencakup organisasi-organisasi dalam pemerintahan serta pegawai pemerintah yang melayani pemerintah dan masyarakat. (PP) Nomor 96 Tahun 2012). Pegawai non-ASN atau biasa disebut pegawai honorer berjumlah Kehadiran pegawai honor ini untuk melaksanakan sebagian tugas dan layanan di pemerintahan, untuk pemerintah pusat atau pemerintah daerah tidak sedikit pula dikerjakan oleh pegawai Non ASN atau pegawai honor yang sebelumnya diangkat oleh masing-masing instansi tersebut (Ondi et al. 2023)

Di rumah sakit sendiri terdapat dua golongan pegawai yaitu golongan pegawai PNS dan Pegawai Non PNS. Pegawai Non PNS atau yang biasa disebut dengan Tenaga Honor yang tersebar di beberapa instansi pemerintah. Kehadiran pegawai honor ini untuk melaksanakan sebagian tugas dan layanan di pemerintahan, untuk pemerintah pusat atau pemerintah daerah, tidak sedikit pula dikerjakan oleh pegawai Non PNS atau pegawai honor yang sebelumnya diangkat oleh masing-masing instansi tersebut. Didalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia menyebutkan jika pegawai honor adalah orang yang diangkat oleh pejabat setempat atau pejabat lainnya yang ada di pemerintahan untuk membantu mengerjakan tugas tertentu yang ada di instansi pemerintah dimana penghasilannya nantinya akan menjadi beban Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara atau Daerah (APBN/APBD), (Peraturan Pemerintah Nomor 48 Tahun 2005). (Ondi et al. 2023)

Pegawai rumah sakit dipengaruhi oleh perubahan tenaga kerja karena kemajuan teknologi dan tingginya tingkat persaingan di sektor ini. Perubahan dalam gaya kerja, budaya kerja, kebutuhan keluarga, tuntutan kerja, dengan

cepat terjadi yang akhirnya meningkatkan populasi pasangan berpenghasilan ganda, orang tua tunggal dan tanggung jawab membiayai orang tua, serta faktor lainnya yang menuntut seseorang untuk bekerja dikarenakan kebutuhan hidup yang semakin tinggi. Perubahan yang meningkat ini dapat berdampak buruk pada karyawan serta kinerja organisasi. Peningkatan tekanan di tempat kerja secara negatif mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi (Azeem & Akhtar, 2014). Peneliti tertarik untuk memilih meneliti objek ini karena terdapat *fenomena Work Life Balance, Self Efficacy*, dan Kepuasan kerja yang menurun tetapi pada Komitmen Organisasi meningkat.

Menurut Budi Raharjo et al, (2020) Komitmen organisasi dalam perilaku organisasi merupakan aspek penting dalam organisasi karena dapat dipahami sebagai pola perilaku, serangkaian niat berperilaku, kekuatan motivasi, atau sikap. Komitmen organisasi mengacu pada sejauh mana karyawan merasa terhubung secara psikologis dengan pekerjaan dan fungsi mereka. Komitmen organisasional tentunya bukanlah sesuatu hal yang begitu saja dimiliki oleh seseorang di dalam suatu organisasi, tetapi ada faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasional tersebut. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah *work-life balance*. Menurut Budi Raharjo et al, (2020) *work-life balance* atau Keseimbangan kehidupan kerja didefinisikan sebagai kemampuan untuk memenuhi komitmen antara pekerjaan dan keluarga. Konsep yang memprioritaskan antara pekerjaan (karir dan ambisi) dan gaya hidup (kesehatan, kesenangan,

waktu luang, keluarga dan spiritual. Selain hubungan antara pekerjaan dan fungsi keluarga, juga melibatkan peran lain dalam bidang kehidupan lainnya. Dohaq et al, (2022) mengemukakan bahwa indikator seorang pegawai memiliki *work-life balance* yang baik adalah mood semakin baik ditempat kerja karena kehidupan pribadi yang menyenangkan, dapat bekerja secara efektif di kantor, pekerjaan tidak terganggu karena kehidupan pribadi yang baik, dan mood lebih baik karena pekerjaan menyenangkan.

Berdasarkan penjelasan serta beberapa penelitian terdahulu, peneliti melihat fenomena yang terjadi pada RSUD DR Sayidiman Magetan. RSUD DR. Sayidiman merupakan satu-satunya rumah sakit tipe C daerah kabupaten Magetan. RSUD DR. Sayidiman Magetan sebagai tempat kerja yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan beroperasi 24 jam setiap harinya. Menurut (Abdu & Patarru, 2023) rawat inap merupakan suatu bentuk perawatan, dimana pasien dirawat dan tinggal di rumah sakit untuk jangka waktu tertentu. Selama pasien dirawat, rumah sakit harus memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien. Fenomena yang terjadi saat ini adalah banyak dari karyawan yang termasuk dalam generasi yang menginginkan jadwal kerja yang fleksibel, menuntut kreativitas, dan memberikan kesempatan bagi mereka untuk memiliki dampak bagi perusahaan itu sendiri. Pelayanan jasa Rumah Sakit RSUD DR. Sayidiman Magetan dengan sistem kerja shift dan waktu operasional 24 jam tentunya akan berdampak pada kehidupan pribadi pegawai Non PNS RSUD DR. Sayidiman Magetan.

RSUD DR Sayidiman Magetan harus memperhatikan tingkat keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja perawat dan bidan agar konflik yang dimiliki perawat dan bidan mampu diminimalisir. Minimnya konflik yang terjadi dalam diri pegawai Non PNS RSUD DR Sayidiman akan meningkatkan konsentrasi, semangat, dan antusiasme dalam melakukan pekerjaannya. Ketika pegawai Non PNS loyal dan terikat dalam pekerjaannya maka pegawai Non PNS RSUD DR Sayidiman Magetan akan berusaha untuk memberikan kontribusi terbaiknya pada perusahaan dan memberikan pelayanan terhadap pasien secara optimal.

RSUD DR Sayidiman Magetan memiliki sistem jam kerja 8 jam dan terbagi dalam 3 shift yang menggantikan sistem kerja tradisional yaitu sistem jam kerja 12 jam, agar para pegawainya memiliki waktu lebih untuk dihabiskan bersama keluarga. Adapun jadwal shift yang diterapkan oleh pihak RSUD DR Sayidiman Magetan

JADWAL SHIFT KERJA RUMAH SAKIT RSUD DR SAYIDIMAN MAGETAN											
JAM OPERASIONAL 24 JAM (6 hari kerja per minggu)											
Hari/tanggal	Senin	Selasa	Rabu	Kamis	Jum'at	Sabtu	Minggu	Jumlah Grup Karyawan/Shift			Total jam Kerja
	1	2	3	4	5	6	7	Shift Pagi	Shift Sore	Shift Malam	
A	M		M	S	P	M	P	3	3	3	42
B	P	M	S		M	M	P	3	3	3	42
C		P	M	M	S	P	M	3	3	3	42
D	P	M	M	S		S	M	3	4	2	42
E	S	S		M	M	M	S	2	4	3	42
F	P	S	S	P		P	M	3	3	3	42
G	M	P	P	M	P		P	3	3	3	42
H	S	M	P	S	S	S		3	3	3	42
I	M	M	M	P	S		M	3	3	3	42
J		S	P	M	S	P	S	3	3	3	42
Jumlah Grup Pegawai/Shift (Hari)											
Shift Pagi	3	2	3	2	2	3	3	Keterangan			
Shift Sore	2	3	2	3	4	2	2	Shift Pagi = 07.00 – 15.00			
Shift Malam	3	4	4	3	2	3	4	Shift Sore = 15.00 – 23.00			
								Shift Malam = 23.00 – 07.00			

Gambar 1. 1 Jadwal shift RSUD Dr. Sayidiman Magetan

Sumber: RSUD DR Sayidiman Magetan (2024).

Berdasarkan pada tabel diatas bahwasanya shift kerja yang diberikan dari RSUD DR Sayidiman Magetan menerapkan jam operasional 24 jam dikarenakan rumah sakit yang sebagai instansi pelayanan kesehatan masyarakat. Dalam shift kerja yang diterapkan RSUD DR Sayidiman Magetan sendiri dikelompokkan berdasarkan kebutuhan pelayanan yang sudah diterapkan dari pihak instansi. Dengan hal ini membuat pegawai RSUD DR Sayidiman Magetan harus melaksanakan kewajibannya sesuai waktu jam kerjanya, hal ini menyebabkan indikasi shift kerja yang buruk terlihat dari terganggunya pola tidur hingga pola hidup RSUD DR Sayidiman Magetan karena adanya shift. Permasalahan yang sering ditemui oleh para pegawai non PNS RSUD DR Sayidiman Magetan selama bekerja shift malam adalah kurangnya waktu istirahat saat melakukan pekerjaan pada malam hari. Sering terjadi kelalaian dan kesiagaan dalam bertugas, misalnya yang paling sering ditemui adalah kelalaian dan kurang maksimal dalam melayani pasien.

Pegawai non PNS RSUD DR Sayidiman Magetan dengan shift siang yang sering terlambat masuk kerja dan kurang bersemangat. Hal ini terlihat dari lambannya Pegawai non PNS RSUD DR Sayidiman Magetan dalam melayani pasien. Upaya untuk meminimalisir dampak buruk dari shift kerja, pihak perusahaan melakukan perputaran shift setiap 1 minggu. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan Pegawai non PNS RSUD DR Sayidiman Magetan. Akan tetapi, upaya perusahaan ini belum optimal karena masih adanya pengaruh buruk dari shift kerja. Meskipun perputaran jadwal dilakukan, kinerja Pegawai non PNS RSUD DR Sayidiman Magetan masih

dirasa rendah. Konflik yang berbenturan antara pekerjaan (*work*) dan kehidupan pribadi (*life*) dapat meningkatkan level stres pegawai yang pada akhirnya dapat memicu menurunnya moral pegawai, produktivitas yang rendah, dan self efficacy kerja yang rendah dan menurunnya kesuksesan karier seseorang. Penerapan *work life balance* mempengaruhi efektivitas, efisiensi dan tanggung jawab pegawai, khususnya bagi perawat yang harus merawat pasien selama 24 jam. Fungsi, tugas, tanggungjawab serta akuntabilitas perawat harus diperjelas karena mereka adalah kunci dalam kualitas pelayanan kesehatan. Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmadina & Setyaningrum, (2023), Dohaq et al, (2022), Mengistu & Worku, (2020), dan, yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Nabilah & Marinda, (2019) dan Nugrawati & Prasetya, (2021) yang menyatakan bahwa *Work Life Balance* tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Menurut Rhizenda et al, (2023) *Self efficacy* merupakan aspek pengetahuan tentang diri sendiri atau pengetahuan diri yang mempunyai dampak paling besar dalam kehidupan seseorang sehari-hari. *Self Efficacy* merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi. Keyakinan mengenai sejauh mana seseorang atau pegawai dapat melakukan tugas tertentu, mencapai suatu tujuan, dan merencanakan tindakan untuk mencapai hasil yang diharapkan. *Self Efficacy* merupakan keadaan karyawan berusaha untuk meyakinkan diri akan kemampuannya agar berhasil

menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, tepat waktu, dan memuaskan (Winata & Nurhasanah, 2022). *Self-efficacy* di RSUD dr. Sayidiman Magetan tergolong rendah terlihat dari kurangnya kepercayaan diri pegawai NON PNS untuk melakukan argumen bahwa tugas yang diberikan terlalu besar dan masih merasa malu atas ketidakyakinan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai NON PNS tersebut yang membuat kinerja yang dihasilkan kurang maksimal. Pelayanan publik yang semakin tinggi intensitasnya pada pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman Magetan dituntut untuk lebih giat dan maksimal dalam kualitas pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat. Hal itu didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Marwan et al, (2018), Qurbani & Solihin, (2021) dan Dihaq et al, (2022) yang menyatakan bahwa *Self Efficacy* berpengaruh signifikan terhadap Komitmen Organisasi.

Adapun jumlah pegawai RSUD DR Sayidiman Magetan dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 1. 1 Jumlah Pegawai RSUD Dr. Sayidiman Magetan

No	Keterangan	Jumlah	Status	
			PNS	Kontrak
1	Tenaga Medis	52	37	15
2	Paramedis	315	209	106
3	Tenaga Adminitrasi	137	85	52
Jumlah		504	331	173

Sumber: Divisi MSDM RSUD DR Sayidiman Magetan, 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa untuk karyawan bagian paramedis memiliki jumlah yang paling besar yaitu sebanyak 315 pegawai dengan jumlah pegawai yang sudah diangkat menjadi PNS sebanyak

209 karyawan. Hal ini dikarenakan pada suatu rumah sakit seperti pada RSUD DR Sayidiman Magetan memang sangat membutuhkan karyawan bagian paramedis. Dari tabel tersebut juga terlihat bahwa dari seluruh pegawai pada RSUD DR Sayidiman Magetan, lebih dari setengah sudah di angkat menjadi PNS. Berdasarkan fenomena yang diambil pada karyawan honorer yang sudah berkerja pada beberapa tahun yang ditemukan dalam pada RSUD DR Sayidiman Magetan belum adanya kepastian untuk bisa menjadi PNS, bisa saja tergantikan oleh Pegawai lainnya, disini peran komitmen organisasi sangat menentukan dalam fenomena yang ada di pada RSUD DR Sayidiman Magetan. Melalui observasi langsung dengan karyawan RSUD DR Sayidiman Magetan mendapati bahwasanya ada sejumlah pegawai yang belum diangkat menjadi PNS yang masa kerjanya sudah lama. Adapun masa kerja kerja pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman Magetan ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. 2 Data Jumlah Pegawai Non PNS RSUD DR Sayidiman Magetan

No	Masa Kerja	Jumlah Karyawan
1	> 3 tahun	29
2	3-5 tahun	73
3	5-7 tahun	48
4	7 < tahun	23
Jumlah		173

Sumber: RSUD DR Sayidiman Magetan, 2024

Fenomena pegawai yang belum jelas terkait diangkatnya menjadi PNS, maka disini suatu kepuasan pegawai dipandang dari komitmen instansi yang diterapkan terkait permasalahan dalam pegawai non PNS di RSUD DR Sayidiman Magetan. Faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi

yaitu kepuasan kerja. Pada dasarnya kepuasan karyawan merupakan salah satu tujuan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu. Suatu perusahaan yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan tinggi maka besar kemungkinan kinerja perusahaan tersebut juga baik, kepuasan kerja sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Karyawan dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya karyawan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Pekerjaan, menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja dan kondisi kerja. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan Sunarto et al. (2022), Latupapua et al. (2021) dan Hidayat, (2018), yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Komitemen Organisasi. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wibowo & Sutanto, (2013), yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Komitemen Organisasi. Adapun penilaian kerja pegawai RSUD DR Sayidiman Magetan.

Tabel 1. 3 Penilaian Kerja pegawai Non PNS RSUD DR Sayidiman Magetan

Tahun	Penilaian Kinerja						Rata-Rata Nilai
	Displin	Inisiatif	Kerja Sama	Komunikasi	Kualitas Kerja	Pelayanan Masyarakat	
2021	79	71	70	71	71	79	75
2022	75	70	78	73	75	82	88
2023	78	74	81	77	82	86	91

Sumber: Data Sukender divisi MSDM RSUD DR Sayidiman Magetan

Pada tabel diatas menunjukkan bahwasanya Peningkatan komitmen organisasi masih harus diupayakan dalam mewujudkan kewajibannya, walaupun pelayanan sudah terlaksana dengan baik dan semakin meningkat tetapi tetap dikeluhkan oleh pasien masih ada. Keluhan itu dikarenakan lamanya penanganan yang diberikan pegawai Non PNS DR Sayidiman Magetan, hal tersebut membuat pegawai harus dapat bekerja ekstra agar permohonan-permohonan para tertanggung dapat dilayani dengan baik dan tidak terjadi penumpukan kerja. Oleh karena itu pentingnya komitmen organisasi dari setiap individu pada pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman Magetan dapat memberikan dampak positif bagi para tertanggung agar seluruh pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman dapat dikerjakan dengan baik dan benar.

Berdasarkan penjelasan di atas, komitmen organisasi sangatlah dibutuhkan oleh pegawai NON PNS dan hal ini perlu diperhatikan juga oleh perusahaan atau organisasi. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh *Work-life Balance*, *self-efficacy* dan kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasi pada Pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman Magetan”**

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penelitian ini terdapat Batasan masalah yang bertujuan untuk menghindari permasalahan yang diteliti sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan meliputi *Work Life Balance* (X1), *Self-Efficacy* (X2), Kepuasan Kerja (X3) Dan Komitmen Organisasi (Y)
2. Penelitian ini dilakukan pada Pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman Magetan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah yang telah dikemukakan, maka dapat diperoleh beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman Magetan?
2. Apakah *Self-Efficacy* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman Magetan?
3. Apakah Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi Pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman Magetan?

D. Tujuan Masalah

Mengacu pada rumusan masalah yang ingin dikaji dalam penelitian ini, maka penelitian ini bertujuan untuk membuktikan secara empiris mengenai Pengaruh *Work Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada Pegawai NON PNS RSUD DR Sayidiman Magetan

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diberikan dalam penelitian ini merupakan beberapa kontribusi yang mampu dihasilkan yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberi manfaat dan membangun dalam pengembangan ilmu dibidang manajemen khususnya sumber daya manusia dan dapat dijadikan referensi bagi penelitian lain yang akan melakukan penelitian mengenai Pengaruh *Work Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi.

2. Manfaat Praktis

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi setiap perusahaan atau instansi menyadari pentingnya reward dalam upaya meningkatkan Komitemen Organisasi di tempat kerja ataupun dampak positif *Work Life Balance*, *Self-Efficacy* dan Kepuasan Kerja.

3. Manfaat Empiris

a. Perusahaan

Manfaat dan penelitian di dalam perusahaan yaitu riset ini dapat dijadikan bahan referensi terhadap instansi atau perusahaan untuk mengevaluasi komitemen organisasi agar kedepannya kinerja pegawainya menjadi lebih baik lagi.

b. Pegawai

Manfaat empiris dari penelitian ini untuk pegawai atau karyawan mampu mengoptimalkan kinerjanya dan mampu mengurangi kesalahan dalam bekerja agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

c. Bagi Penelitian Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi atau acuan bagi peneliti lainnya untuk mengangkat tema penelitian ini atau melanjutkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi komitmen organisasi.