

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong merupakan salah satu organisasi publik yang bertujuan menjadi Rumah Sakit Type B Pendidikan Utama. Pencapaian visi, misi dan tujuan tersebut ditentukan oleh pengelolaan pencapaian sasaran strategis. Visi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong adalah “rumah sakit dengan pelayanan islami, prima dan terpercaya”. Misi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Gombong sebagai berikut: 1. Mengemban fungsi dakwah sebagai Amal Usaha Muhammadiyah di bidang Kesehatan. 2. Meningkatkan kesejahteraan, penampilan, pelayanan dan seluruh sumber daya Rumah Sakit. 3. Mewujudkan Rumah Sakit Kelas B Pendidikan Utama. 4. Berperan serta aktif dalam pelayanan Kesehatan kepada seluruh masyarakat termasuk Kaum Dhuafa.

Tenaga kesehatan merupakan salah satu komponen kunci keberhasilan rumah sakit. Keberhasilan rumah sakit salah satu penentunya adalah kinerja. Orang-orang yang berada dalam rumah sakit tersebut salah satunya adalah bidan. Bidan memiliki peran yang sangat strategis dalam penurunan angka kematian ibu dan anak. Bidan adalah seorang perempuan yang lulus dari pendidikan Bidan yang diakui pemerintah dan organisasi profesi di wilayah Negara Republik Indonesia serta memiliki kompetensi dan kualifikasi untuk diregister, sertifikasi dan atau secara sah mendapat lisensi untuk menjalankan praktik kebidanan. Bidan adalah tenaga professional yang bertanggung-jawab

dan akuntabel, yang bekerja sebagai mitra perempuan untuk memberikan dukungan, asuhan dan nasehat selama masa hamil, masa persalinan dan masa nifas, memfasilitasi dan memimpin persalinan atas tanggung jawab sendiri dan memberikan asuhan kepada bayi baru lahir, dan bayi. Asuhan ini mencakup upaya pencegahan, promosi persalinan normal, deteksi komplikasi pada ibu dan anak, dan akses bantuan medis atau bantuan lain yang sesuai, serta melaksanakan tindakan kegawat-daruratan.

Bidan mempunyai tugas penting dalam konseling dan pendidikan kesehatan, tidak hanya kepada perempuan, tetapi juga kepada keluarga dan masyarakat. Kegiatan ini mencakup pendidikan antenatal dan persiapan menjadi orang tua serta dapat meluas pada kesehatan perempuan, kesehatan seksual atau kesehatan reproduksi dan asuhan anak. Bidan dapat praktik diberbagai tatanan pelayanan: termasuk di rumah, masyarakat, Rumah Sakit, klinik atau unit kesehatan lainnya.

Menurut Sutrisno, (2009:82) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan Bidan di PKU Muhammadiyah Gombong, mereka mengatakan bahwa mereka puas dengan gaji yang mereka terima, mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka dan menjadikan mereka nyaman bekerja di PKU Muhammadiyah Gombong. Kepuasan kerja di pengaruhi oleh banyak faktor berdasarkan hasil wawancara diantaranya di pengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja non fisik, dan *internal locus of control*.

Menurut Robbin (2007) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk memungkinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh I Ketut Krisna Pramana, dkk (2022) adanya hubungan yang signifikan antara kualitas kehidupan kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Klungkung, kepuasan kerja pada perawat dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya kualitas kehidupan kerja, kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung meningkatkan kepuasan kerja pada perawat. Berdasarkan hasil wawancara dengan bidan di PKU Muhammadiyah Gombong, mereka mengatakan bahwa mereka membentuk tim saat menangani pasien misalnya saat membantu pasien melahirkan, mereka menerima BPJS ketenagakerjaan yang membuat mereka merasa aman bekerja di PKU Muhammadiyah Gombong. Hal ini membuat para karyawan khususnya bidan merasa puas bekerja di PKU Muhammadiyah Gombong.

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Penelitian yang dilakukan oleh Priyatin dan Irfan Helmy (2022) lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen. Hasil ini menunjukkan bahwa pimpinan yang memberikan perlakuan yang baik terhadap bawahannya (tidak seperti

robot), hubungan yang harmonis dengan atasan serta suasana kerja yang menyenangkan akan meningkatkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen, sedangkan lingkungan kerja non fisik yang kurang baik akan menurunkan kepuasan kerja perawat tetap di RSUD Permata Medika Kebumen. Berdasarkan hasil wawancara dengan bidan di PKU Muhammadiyah Gombong, mereka mengatakan bahwa hubungan antara rekan kerja setingkat, dengan atasan baik, saling tegur sapa, memberikan informasi saat bertukar shift, peraturan dan kebijakan dari pihak PKU baik dan memihak pada karyawan. Hal ini membuat para karyawan khususnya bidan merasa puas bekerja di PKU Muhammadiyah Gombong.

Menurut Khairunniswah, (2015:16-18) mendefinisikan *Internal Locus of Control (ILOLOC)* sebagai kepercayaan seseorang bahwa baik atau buruknya sesuatu yang mereka peroleh ditentukan oleh perilaku dan kemampuan mereka sendiri. Seseorang yang tidak memiliki *internal locus of control* yang baik akan gagal menjalankan fungsi dan perannya dalam sebuah organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Amin, Maryati (2018) Ada hubungan yang bermakna antara *Locos of Control* dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene. Berdasarkan hasil pengamatan pada bidan di PKU Muhammadiyah Gombong, mereka suka bekerja keras, mereka memiliki rasa inisiatif yang tinggi. Hal ini membuat para karyawan khususnya bidan merasa puas bekerja di PKU Muhammadiyah Gombong.

Beberapa uraian tersebut di atas menyebabkan perlunya diadakan penelitian dengan judul “**Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja, lingkungan**

kerja non fisik dan *Internal Locus Of Control* Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Bidan di PKU Muhammadiyah Gombong)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.
2. Apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.
3. Apakah *internal locus of control* berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.
4. Apakah kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja non fisik dan *internal locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.

1.3 Batasan Masalah

Menghindari perluasan masalah, maka penelitian ini hanya membahas tentang Pengaruh kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja non fisik dan *internal locus of control* terhadap kepuasan kerja (Studi Pada Bidan di PKU Muhammadiyah Gombong) yang nantinya akan dianalisis secara kuantitatif menggunakan analisis statistika dengan bantuan program statistik.

1. Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno, (2009:82) menyatakan kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja,

kerjasama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja. Adapun batasan kepuasan kerja dalam penelitian ini menurut (Robbins, 2009:107) adalah:

- a. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri
- b. Kepuasan terhadap gaji/pembayaran
- c. Kepuasan terhadap kesempatan promosi
- d. Kepuasan terhadap atasan
- e. Kepuasan terhadap rekan kerja

2. Kualitas kehidupan kerja

Menurut Robbin (2007) kualitas kehidupan kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan karyawan dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para karyawan memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan. Adapun batasan kualitas kehidupan kerja dalam penelitian ini menurut Wibowo (2009), mengungkapkan bahwa lingkungan dengan kualitas kehidupan kerja tinggi ditandai oleh karakteristik berikut:

- a. Pekerja berpeluang mempengaruhi keputusan.
- b. Pekerja berpartisipasi dalam pemecahan masalah.
- c. Pekerja mendapatkan informasi lengkap tentang pengembangan dalam organisasi.
- d. Pekerja mendapatkan umpan balik bersifat konstruktif
- e. Pekerja senang menjadi bagian dari tim dan meningkatkan kolaborasi.

- f. Pekerja merasa bahwa pekerjaannya bermakna dan menantang
 - g. Pekerja merasakan adanya keamanan kesempatan kerja
3. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Adapun batasan lingkungan kerja non fisik dalam penelitian ini menurut A.S Munandar (2010:288) menyatakan indikator lingkungan kerja non fisik terdiri dari:

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
 - b. Hubungan atasan
 - c. Iklim kerja yang dinamis
 - d. Budaya perusahaan
 - e. Kebijakan perusahaan
 - f. Peraturan-peraturan
4. *Internal Locus of Control*

Menurut Khairunniswah, (2015:16-18) mendefinisikan *Internal Locus of Control (ILOOC)* sebagai kepercayaan seseorang bahwa baik atau buruknya sesuatu yang mereka peroleh ditentukan oleh perilaku dan kemampuan mereka sendiri. Seseorang yang tidak memiliki *internal locus of control* yang baik akan gagal menjalankan fungsi dan perannya dalam sebuah organisasi. Adapun batasan *internal locus of control* dalam penelitian ini menurut Crider (1983) adalah sebagai berikut:

- a. Suka bekerja keras
- b. Memiliki inisiatif yang tinggi
- c. Selalu berusaha untuk menemukan pemecahan masalah.
- d. Selalu mencoba untuk berfikir seefektif mungkin
- e. Selalu mempunyai persepsi bahwa usaha harus dilakukan jika ingin berhasil.

1.4 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.
2. Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.
3. Untuk mengetahui apakah *internal locus of control* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.
4. Untuk mengetahui apakah kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja non fisik dan *internal locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bidan di PKU Muhammadiyah Gombong.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi pihak manajemen PKU Muhammadiyah Gombong dalam menentukan upaya yang berkaitan dengan peningkatan komitmen organisasi para perawat.

1.5.2. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mempertajam daya analisis di masa mendatang.
- b. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan pengetahuan secara umum terkait Pengaruh kualitas kehidupan kerja, lingkungan kerja non fisik dan *internal locus of control* secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada bidan di PKU Muhammadiyah Gombong. Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat digunakan sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya.