

**PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI
TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT
AMAL SEHAT WONOGIRI**



S K R I P S I

**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas dan Syarat-syarat Guna Mencapai
Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen
Universitas Muhammadiyah Surakarta**

Oleh :

FRENDY WIBOWO
B 100 060 123

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2010

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam usaha tersebut karyawan sebagai unsur utama dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting. Perusahaan tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Peranan ini timbul karena secara manusiawi, manusia memang menginginkan dapat berperan dalam setiap lingkungan, termasuk lingkungan kerja. Semua organisasi apa pun jenisnya, mempunyai misi yang biasanya tercantum dalam maksud dan tujuan organisasi. Misi tidak akan tercapai tanpa diemban oleh manusia yang terlibat di dalamnya.

Suatu perusahaan yang bertujuan untuk menghasilkan barang dan jasa mempunyai kesempatan bertahan dan maju jika perusahaan itu mempunyai SDM yang tepat. Sedangkan menurut Handoko (1998:24) "Organisasi adalah rangkaian kajian penataan kerja, pengaturan kerja, penyusunan dan pembagian kerja dan usaha kerjasama sekelompok orang untuk mencapai tujuan tersebut". Hal ini berarti kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Berdasarkan fakta tersebut dapat dinyatakan bahwa peranan sumber daya manusia sangatlah penting. SDM mampu menjadikan potensi barang atau jasa yang diproduksi dapat menghasilkan aliran kas bagi perusahaan. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, suatu perusahaan tidak dapat menjalankan roda perusahaannya dengan baik.

Mengacu pada hal tersebut, maka berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal. Artinya kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memberikan perlindungan kepada anggota-anggotanya terhadap segala jenis keadaan yang tidak diinginkan, memberikan rasa aman dan tenteram, dan

meningkatkan ketrampilan karyawan dalam bekerja, sehingga karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan produktif.

Strategi yang dapat digunakan oleh organisasi perusahaan untuk mengembangkan serta memperbaharui kemampuan dan keahlian karyawan dalam menghadapi pekerjaan adalah pemberdayaan (*empowerment*). Hal ini merupakan salah satu cara pengembangan karyawan melalui *employee involvement* yaitu dengan memberi wewenang dan tanggung jawab yang cukup untuk menyelesaikan tugas dan pengambilan keputusan (Caudron, 1995). Dalam pemberdayaan ada proses distribusi kekuasaan, sehingga pimpinan dituntut untuk memiliki kesadaran terhadap distribusi kekuasaan dan wewenangnya sebagai proses kaderisasi dan peningkatan kemampuan sumber daya manusia secara berkesinambungan, sehingga akan tercapai produktivitas dan kinerja optimal.

Pentingnya pemberdayaan karyawan dalam perusahaan menurut Djunaedi dan Purwaningsih (2008: 2) dinyatakan bahwa organisasi di masa mendatang dituntut untuk menciptakan keunggulan kompetitif yang dapat membawa perusahaan untuk memenangkan persaingan dan menciptakan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang. Perusahaan sebagai salah satu penggerak roda perekonomian akan terus berusaha memenuhi tuntutan masyarakat untuk meningkatkan kinerjanya dalam rangka menciptakan sistem yang berkualitas. Upaya yang dilakukan untuk mewujudkan hal tersebut adalah dengan berusaha menawarkan program-program bermutu didukung dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai serta sumber daya manusia yang handal.

Tidaklah cukup bagi sebuah organisasi untuk sekedar merekrut tenaga kerja bermentalitas baik, tetapi wajib melakukan pemeliharaan hubungan yang baik dengan karyawan serta pengembangan kompetensi tenaga kerja yang telah ada dengan melakukan alih pengetahuan dan ketrampilan sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab karyawan. Hanya karyawan yang mendapatkan *empowerment* secara benar akan memiliki kompetensi yang lebih baik.

Pemberdayaan karyawan lahir dari perkembangan globalisasi bisnis yang tidak lepas dari proses liberalisasi ekonomi dan orientasi bisnis perusahaan yang mengutamakan kepercayaan pelanggan. Penting dilakukan pemeliharaan hubungan bisnis dengan pelanggan sebagai layanan purna jual. Oleh sebab itu, pada tingkat mikro bisnis, demokrasi yang dikenal sebagai demokrasi industrial yang tumbuh akan memberi peran bagi karyawan dalam proses pengambilan keputusan. Hal ini dilakukan untuk mempercepat proses pelayanan kepada pelanggan (Wijayanto, 2007: 2). Implikasi dari orientasi tersebut, manajemen perusahaan dituntut untuk memberdayakan karyawan agar memiliki kemampuan/ketrampilan kerja yang lebih besar. Manajemen sumber daya manusia masa kini merekomendasi pendekatan manajemen interaktif dan partisipatif yang kian menuntut kepemimpinan yang demokratis dalam organisasi bisnis.

Program pemberdayaan karyawan dituntut untuk bisa memberdayakan karyawan agar memiliki tanggung jawab dan ketrampilan kerja yang lebih besar. Pemberdayaan karyawan pada dasarnya membentuk karyawan produktif dan berkomitmen. Sebab dalam bisnis harus diperhatikan pula kondisi lingkungan kerja sehingga dapat memberikan peningkatan terhadap upaya pemberdayaan.

Komitmen karyawan pada organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu jaminan untuk menjaga kelangsungan organisasi atau perusahaan tersebut. Dalam sebuah komitmen terjadi ikatan yang mengarah kepada tujuan yang lebih luas, dalam hal ini tujuan organisasi. Menurut Steer dalam Yulianto (2001: 101) mengemukakan bahwa: “Komitmen merupakan peristiwa dimana individu sangat tertarik pada tujuan, nilai-nilai dan sasaran majikannya”. Dengan adanya komitmen karyawan yang tinggi, perusahaan akan mendapatkan dampak positif seperti meningkatkan prestasi kerja, kualitas kerja, kepuasan kerja, serta menurunnya tingkat keterlambatan, absensi dan *turnover*.

Rumah Sakit Amal Sehat Wonogiri merupakan organisasi perusahaan bidang jasa yang mengedepankan pelayanan prima. Sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang hendak menjadi rumah sakit yang unggul dalam pelayanan namun dengan harga terjangkau. Dalam upaya tersebut RS Amal Sehat Wonogiri sering mengikutsertakan tenaga kesehatan dan karyawannya dalam pelatihan-pelatihan. Hal ini untuk mendukung ketrampilan dan pemberdayaan karyawan. Selain itu RS Amal Sehat Wonogiri juga memberikan kompensasi yang layak bagi karyawannya agar karyawan memiliki komitmen yang tinggi bagi organisasinya.

Sejauh ini prestasi kerja karyawan RS Amal Sehat Wonogiri sangat baik dan mampu melampaui target yang direncanakan. Hal yang perlu dicermati adalah bahwa prestasi kerja tersebut dapat tercapai karena tenaga kerja bekerja dengan disiplin dan komitmen, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma–norma atau aturan yang telah direncanakan dan ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sejauh ini kinerja karyawan RSUD sangat baik dan mampu melampaui target yang direncanakan. Hal yang perlu dicermati adalah bahwa kinerja tersebut dapat tercapai karena tenaga kerja bekerja secara disiplin, yaitu mampu memenuhi standar kerja, norma–norma atau aturan yang telah direncanakan dan ditetapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Prestasi kerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas ketimbang pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas ketimbang saat ini. Pola dan sistem yang dianut ini harus lebih efisien dan efektif ketimbang pola dan sistem kerja masa lalu, output yang bakal dicapai waktu yang akan datang harus berkualitas dan berkuantitas ketimbang saat ini, menurut Suseno (2007), prestasi kerja adalah kombinasi antara usaha, kemampuan dan pengalaman seseorang untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu prestasi kerja juga merupakan hasil penilaian kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai baik berupa produk atau jasa berdasarkan atas kuantitas, kualitas, dan waktu, penyelesaian pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan.

Penelitian tentang pemberdayaan karyawan pernah dilakukan oleh Straw dan Epstein (2000) yang meneliti pemberdayaan karyawan di perusahaan pemanufakturan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan yang fokus pada pemberdayaan karyawan mempunyai efek yang signifikan terhadap reputasi perusahaan dan kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Debora (2006) meneliti tentang Pengaruh Pemberdayaan Kerja dan Psikologis Terhadap Kepercayaan Organisasional dan Kepuasan Kerja Dosen Tetap Perguruan Tinggi Swasta. Penelitian ini merupakan pengembangan teori Kanter tentang *structural theory of power in organizations*, yang bertujuan menguji pengaruh pemberdayaan kerja, pemberdayaan psikologis dan kepercayaan organisasional terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberdayaan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap pemberdayaan psikologis, kepercayaan organisasional dan kepuasan kerja. Pemberdayaan psikologis berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepercayaan organisasional dan kepuasan kerja. Kepercayaan organisasional berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Demikian juga pemberdayaan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi oleh pemberdayaan psikologis dan kepercayaan organisasional.

Dari uraian diatas bisa diketahui pentingnya pemberdayaan dan komitmen organisasi karyawan. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk membuat perencanaan untuk meningkatkan kealihan karyawan, perencanaan

struktur organisasi yang baik dan hubungan yang baik antara karyawan dengan atasan agar sesuai dengan tujuan.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik mengadakan penelitian dengan judul: “PENGARUH PEMBERDAYAAN DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT AMAL SEHAT WONOGIRI”.

B. Perumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pemberdayaan dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan?;
2. Variabel manakah di antara pemberdayaan dan komitmen organisasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh pemberdayaan dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan;
2. Untuk menganalisis di antara variabel pemberdayaan dan komitmen organisasi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap prestasi kerja karyawan .

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi manajemen perusahaan untuk melakukan tindakan-tindakan dalam pemberdayaan karyawan, meningkatkan komitmen organisasi karyawannya, serta upaya kaderisasi manajemen.

2. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan khususnya yang berkaitan dengan disiplin ilmu yang diteliti serta memperoleh gambaran yang lebih rinci mengenai program pemberdaayaan karyawan dalam perusahaan.

3. Bagi Pihak Lain

Sebagai tambahan pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang ingin mengembangkan penelitian ini.

E. Sistematika Skripsi

Penulisan penelitian ini terdiri dari lima bab, bagian awal terdiri atas halaman judul, halaman persetujuan pembimbing, halaman pengesahan fakultas, halaman motto, halaman persembahan, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar lampiran dan abstraksi.

BAB I PENDAHULUAN

Pada bagian ini diuraikan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika skripsi.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Dalam bab ini akan mengemukakan teori-teori yang mendukung atau mendasari dalam penelitian yang meliputi: penelitian terdahulu, pengertian dan arti penting manajemen personalia, teori-teori tentang pemberdayaan karyawan, komitmen organisasi, prestasi kerja karyawan, pengaruh pemberdayaan dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja karyawan

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Dalam bab ini berisi kerangka pemikiran, hipotesa, obyek penelitian, jenis data, serta teknik pengumpulan data serta teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV PELAKSANAAN DAN HASIL PENELITIAN

Bab ini berisikan gambaran umum perusahaan yaitu sejarah berdirinya perusahaan, struktur organisasi, lokasi perusahaan, proses produksi, pemasaran, juga berisikan tentang analisa data dan pembahasannya.

BAB V PENUTUP

Berisikan kesimpulan dan saran, yaitu kesimpulan dari pemecahan masalah yang diajukan dan saran-saran yang mungkin dapat dijadikan sebagai suatu alternatif dalam pengambilan kebijaksanaan dalam perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN