

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Di dalam era globalisasi seperti sekarang dimana perkembangan ilmu pengetahuan dan pertumbuhan ekonomi berkembang pesat, kebutuhan akan layanan kesehatan juga terus berubah. Salah satu penyedia jasa yang memberikan layanan kesehatan adalah rumah sakit. Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan kesehatan masyarakat, karena rumah sakit memberikan pelayanan medis dengan tujuan mengupayakan penyembuhan dan pemulihan terhadap pasiennya. Salah satu profesi yang memiliki peran penting dalam pelayanan Rumah Sakit adalah tenaga perawat. Perawat merupakan tenaga medis terbanyak dalam rumah sakit dan memiliki interaksi yang lebih lama dengan pasien dibandingkan dengan tenaga medis lainnya.

Rumah sakit adalah salah satu bentuk pelayanan publik dibidang kesehatan yang bertujuan untuk memelihara dan mengoptimalkan kesehatan masyarakat, Agar dapat memberikan pelayanan prima, Rumah sakit dituntut untuk menciptakan suasana yang nyaman dan menyenangkan nbagi seluruh karyawan maupun tenaga kesehatan dengan suasana organisasi yang menyenangkan, maka seluruh karyawan dan tenaga kesehatan akan merasa terikat, betah dan merasa terikat secara emosional dengan Rumah sakit bekerja. Daalam konsep MSDM, hal ini dikenal dengan istilah Keterikatan karyawan dengan tempat kerja

Ada beberapa pendapat para ahli tentang definisi dari Keterikatan karyawan Schaufeli dan Bakker (2002); Kartono (2017) menyatakan bahwa keterikatan karyawan merupakan suatu perasaan positif dari seorang karyawan dalam menjalankan aktivitas pekerjaan sehingga dapat berkontribusi baik dari segi kognitif maupun fisik terhadap perusahaan tempat karyawan bekerja.

Dan Mujiasih (2015) mengatakan bahwa adanya keterikatan pada karyawan akan menguntungkan bagi perusahaan, karena perusahaan akan mendapatkan kontribusi lebih dari karyawannya dan karyawan akan cenderung setia serta hanya sedikit yang memiliki keinginan untuk meninggalkan perusahaan, dengan begitu tujuan dari perusahaan dapat tercapai, selain itu seorang karyawan yang memiliki keterikatan yang tinggi akan memiliki rasa tanggung jawab yang besar dalam memajukan perusahaan tempatnya bekerja. Berdasarkan hal di atas perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila karyawan-karyawan yang bekerja didalamnya memiliki keterikatan karyawan karena dapat meningkatkan produktivitas pada pekerjaannya.

Ada beberapa hal yang mempengaruhi keterikatan karyawan menurut ahli Arum ((2003), 2020) terdapat empat faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan (*employee engagement*) Yaitu : Tuntunan pekerjaan (*job demands*), Sumber daya pribadi (*personal resources*), Sumber daya pekerjaan (*job resources*), keterlibatan kerja atau modal sosial (*social capital*) dan menurut McBain (2007) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan yaitu Organisasi, Manajemen dan kepemimpinan, dan kondisi kerja

Ada beberapa definisi dari para ahli tentang keterlibatan kerja yaitu Luthans (2006) mendefinisikan keterlibatan kerja (job dirinya dalam peran fisik, kognitif, dan emosional selama kinerja peran (pekerjaan). Menurut Muchinsky (2007), keterlibatan kerja mencakup sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi secara psikologis dengan karyanya dan pentingnya bekerja untuk seseorang dalam citra dirinya (involvement) sebagai suatu kondisi dimana anggota organisasi menempatkan. Menurut Arum dalam (Robbin & Judge, 2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi keterlibatan kerja karyawan (employee engagement), salah satunya adalah keterlibatan kerja.

Keterlibatan kerja pada prakteknya berkaitan dengan tingkat semangat dan berkeinginan berpartisipasi dalam tim atau kelompok kerja. Apabila tingkat keterlibatan kerja tidak diperhatikan maka dapat menyebabkan terjadinya karyawan merasa tidak semangat dalam bekerja, serta karyawan merasa tidak diperhatikan oleh perusahaan. Lodahl dan Kejner (dalam Cohen, 2003) mendefinisikan keterlibatan kerja (Job Involvement) sebagai internalisasi nilai-nilai tentang kebaikan pekerjaan atau pentingnya pekerjaan bagi keberhargaan seseorang. Keterlibatan kerja sebagai tingkat sampai sejauh mana performansi kerja seseorang mempengaruhi harga dirinya dan tingkat sampai sejauh mana seseorang secara psikologis mengidentifikasikan diri terhadap pekerjaannya atau pentingnya pekerjaan dalam gambaran diri totalnya. Individu yang memiliki keterlibatan yang tinggi lebih mengidentifikasikan dirinya pada pekerjaannya dan menganggap pekerjaan sebagai hal yang sangat penting dalam kehidupannya. Menurut Vazirani (2007) sebagai tingkat komitmen dan

keterlibatan yang karyawan miliki terhadap organisasinya dan nilai-nilai yang ada di dalamnya yang terlihat dalam sikap positif karyawan terhadap organisasi dan nilai-nilai yang ada di dalamnya. Pendapat para ahli diatas juga didukung oleh peneliti terdahulu Putra F, dkk(2018) dalam penelitiannya menunjukkan keterlibatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja karyawan. Penelitian lain yang dilakukan oleh Rifa Faadhilah Rianti dan Adang Widjana (2020) juga menunjukkan hasil yang serupa yaitu keterlibatan kerja juga berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan.

Faktor lain yang juga mempengaruhi keterikatan karyawan adalah persepsi dukungan organisasi yaitu Persepsi dukungan organisasi menurut Rhoades dan Eisenberger (2002) merupakan persepsi karyawan terkait bagaimana organisasi memberikan nilai atas kontribusi yang telah dilakukan serta adanya rasa peduli atas kesejahteraan karyawan sehingga terjadi peningkatan kinerja karyawannya. Pendapat selanjutnya berasal dari Robbins dan Judge (2015) juga menjelaskan bahwa persepsi dukungan organisasi ialah tingkat kepercayaan yang dimiliki oleh seorang karyawan terhadap organisasi atau perusahaan yang dinilai berdasarkan adanya kepedulian dari perusahaan atas kesejahteraan karyawannya sehingga dengan hal tersebut membuat perusahaan akan melihat kontribusi yang telah karyawan berikan.

Menurut McBain (2007) ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi keterikatan karyawan, salah satunya adalah faktor organisasi, hal ini termasuk kondisi dan dukungan organisasi, Jika karyawan menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka karyawan tersebut akan menyatukan

keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas karyawan, maka karyawan tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Persepsi dukungan organisasi mengacu pada persepsi karyawan mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Pendapat para ahli di atas juga didukung oleh peneliti terdahulu antara lain penelitian yang dilakukan oleh Putra F Dkk (2018) dalam penelitiannya menunjukkan persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan. Selain itu, Penelitian yang dilakukan oleh Rifa Faadhilah Rianti dan Adang Widjana (2020) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan. Demikian juga penelitian dilakukan oleh Yeni Febriani dan Olievia Prabandini Mulyana (2021) menunjukkan bahwa persepsi dukungan organisasi juga berpengaruh positif terhadap keterikatan karyawan

Alasan peneliti memilih Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sebagai lokasi penelitian karena berbagai alasan yaitu Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan di Kabupaten Jombang. Yang memiliki akses mudah untuk melakukan penelitian, saat peneliti membutuhkan data baik melakukan wawancara dan observasi jadi lebih efektif. Selain itu, penelitian dilakukan pada RSNU Jombang karena adanya fenomena-

fenomena kinerja perawat yang terjadi. Rumah Sakit Nahdlatul Ulama juga merupakan salah satu institusi pelayanan kesehatan di Kabupaten Jombang, dengan status Rumah Sakit Swasta Tipe D yang berbadan hukum PT (Perseroan Terbatas). Rumah Sakit Nahdlatul Ulama (RSNU) Jombang pendiriannya digagas dan direalisasikan oleh Pengurus Cabang Nahdlatul Ulama (PCNUi) Jombang dan diresmikan pada tanggal 10 Maret 2012 oleh Gubernur Jawa Timur, Dr. H. Soekarwo, S.H, M.Hulm, Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang memiliki visi yaitu terwujudnya pelayanan yang Humanis dan Profesional ala Aswaja An-Nahdliyah dengan misinya yaitu pertama, memberikan pelayanan sepenuh hati, kedua menjalankan sistem manajemen yang profesional, ketiga, meningkatkan sarana dan prasarana, memperkuat kerjasama dengan pihak lain. Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang telah memiliki 47 ruangan pelayanan rawat, 7 diantaranya VIP room keatas.

Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu Novia selaku staff SDM dan Diklat di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang beliau mengatakan bahwa “sering terjadi keluhan pada karyawan Rumah Nahdlatul Ulama Jombang mengenai Penghargaan (*Reward*) dan tuntutan pekerjaan yang selalu bertambah. Maka itu akan mempengaruhi kinerja dan semangat kerja karyawan menurun, hal ini dikarenakan kurang adanya dukungan organisasi, dukungan organisasi sangat penting bagi karyawan karena mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi mereka dan keterlibatan kerja mereka” Dengan antusias memberikan seluruh kemampuannya dan tidak mudah menyerah terhadap dukungan dari

organisasi dan keterlibatan kerja yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan.



Sumber : HRD RSNU Jombang (2024)

Gambar 1.2 Media sosial Rumah sakit Nahdhatul Ulama

Berdasarkan Gambar 1.2 diatas diketahui bahwa didalam lingkup media sosial banyak Perawat yang tidak memiliki kemauan untuk saling simpan menyimpan atau follow antar sesama perawat , hal ini berdasarkan wawancara dengan ibu nofia selaku staff SDM dan Diklat yaitu hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang tidak memiliki ketidakpercayaan kerja antara karyawan satu dengan karyawan yang lainnya. Begitu juga karyawan dengan atasan dan kurang bangga terhadap pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari beberapa karyawan yang masih belum bisa memberikan kepercayaan seperti tanggung jawab dan tidak adanya partisipasi dalam pekerjaannya, sehingga tidak ada rasa kenyamanan dalam bekerja. Hal ini menyebabkan kurangnya keterlibatan kerja dari atasan kepada karyawan.

Adapun Faktor lain yang mempengaruhi keterikatan karyawan adalah persepsi dukungan organisasi. Berdasarkan hasil wawancara dengan ibu nofia selaku staff SDM dan Diklat beliau mengatakan bahwa Penghargaan (*Reward*) yang diberikan Rumah Sakit Nahdhatul Ulama Jombang masih kurang atau belum sesuai dengan kinerja karyawan dan tidak adanya dukungan atasan kepada karyawan Rumah Sakit Nahdhatul Ulama Jombang”bisa dilihat di Tabel 1.2 terjadi penurunan kinerja perawat, dengan adanya persepsi dukungan organisasi dan keterlibatan kerja sangat berpengaruh kepada keterikatan karyawan, Ibu nofia selaku staff SDM dan Diklat juga menyatakan banyak terjadi penurunan disebabkan oleh banyak faktor, antara lain penghargaan, sehingga antusias perawat berkurang, disiplin kerja menurun, dan kurangnya dukungan organisasi dari atasan kepada Perawat.

Keterikatan karyawan pada Rumah Sakit Nahdhatul Ulama Jombang juga mengalami penurunan, hal ini berdasarkan wawancara dengan Ibu Nofia selaku staff SDM dan dan Diklat dan beberapa perawat menyatakan sebagian karyawan tidak memiliki semangat bekerja dan rasa bangga dalam melakukan pekerjaannya serta kurangnya dukungan organisasi dari Rumah Sakit Nahdhatul Ulama Jombang sehingga karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan oleh Rumah Sakit Nahdhatul Ulama Jombang, Salah satu cara keterikatan karyawan dengan adanya tindakan yang adil dari atasan, sehingga hasil usaha kerja mereka mendapatkan penghargaan dan menjadi semangat dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan suatu penelitian lebih lanjut yang berjudul “Pengaruh Keterlibatan Kerja dan Persepsi Dukungan Oeganisasi terhadap Keterikatan Karyawan (Studi Pada Perawat Rumah Sakit Nahdatul Ulama Jombang)”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh secara signifikan Keterlibatan Kerja terhadap keterikatan karyawan pada Rumah Sakit Nahdahtul Ulama Jombang?
- 2) Apakah terdapat pengaruh secara signifikan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap keterikatan karyawan pada Rumah Sakit Nahdhatul Ualama Jombang?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Keterlibatan kerja terhadap Keterikatan Karyawan karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang,
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan karyawan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat secara :

- a. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi mengenai pengaruh Keterlibatan kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan Rumah Sakit Nahdatul Ulama (RSNU) Jombang, Serta dapat menjadi masukan dalam pengembangan ilmu pengetahuan dan dapat dimanfaatkan oleh pihak - pihak yang berkepentingan khususnya bagi manajemen Rumah Sakit Nahdhatul Ulama (RSNU) Jombang.

b. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara praktis pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sebagai pengetahuan dan pedoman bagi pimpinan rumah sakit dalam menerapkan keterlibatan kerja dan Persepsi Dukungan Organisasi terhadap Keterikatan Karyawan.