

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peningkatan derajat kesehatan dan kualitas hidup masyarakat, menjadi salah satu langkah utama dalam mendukung strategi pembangunan nasional menuju Indonesia maju. Derajat kesehatan yang baik akan mewujudkan sumber daya manusia yang kompetitif, baik dalam karakter maupun dalam penguasaan ilmu pengetahuan. Pengelolaan yang baik akan memungkinkan Indonesia melakukan lompatan kemajuan di tengah persaingan global. Sejalan dengan hal tersebut, maka kualitas layanan kesehatan dan kualitas seluruh sumber daya manusia di bidang layanan kesehatan, menjadi salah satu kunci kelancaran proses terwujudnya Indonesia maju (Auliani, 2019).

Sebagai strategi untuk tumbuh menuju Indonesia maju, peningkatan daya saing nasional dengan bertumpu pada kualitas sumber daya manusia yang sehat, cerdas, terampil, dan sejahtera, diwujudkan dengan prioritas pengelolaan di bidang layanan kesehatan yang terus ditingkatkan. Salah satunya dengan memperkuat layanan dan akses pada fasilitas kesehatan, serta penyediaan tenaga kesehatan yang berkualitas melalui manajemen modal manusia yang baik, yang dapat berdampak positif bagi sumber daya manusia tersebut, dan juga bagi organisasi atau perusahaan (Auliani, 2019).

Keberlangsungan sebuah organisasi bergantung pada sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan, sangat bergantung pada strategi pengelolaan sumber daya manusia yang tepat. Produktivitas organisasi tercermin dari kinerja sumber daya manusia dan terkait dengan sikap individu yang dikembangkan (Dessler, 2010). Praktik manajemen sumber daya manusia pada sektor layanan kesehatan, sangat penting untuk mewujudkan hasil positif bagi pasien, staf, dan organisasi (Shantz, Alfes, dan Arevshatian, 2016).

Salah satu profesi di bidang layanan kesehatan yang memegang peranan penting dalam mewujudkan keselamatan pasien adalah profesi Ahli Teknologi Laboratorium Medik (ATLM), yang bertugas dalam bidang pemeriksaan laboratorium medik untuk menegakkan diagnosis dengan menyediakan data hasil pemeriksaan laboratorium. Berdasarkan Rincian Kewenangan Klinis yang dituangkan dalam Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia, Nomor 42, Tahun 2015, tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik ATLM, ATLM bukan hanya terlibat pada proses pemeriksaan di dalam laboratorium terhadap spesimen dari pasien, namun juga secara langsung bekerja sama dengan dokter, perawat, dan rekan sejawat lainnya. Ketepatan, ketelitian, sikap melayani terhadap pasien, serta sikap kooperatif, dibutuhkan pada serangkaian proses, yang juga memungkinkan timbulnya berbagai macam dampak terkait kegiatan tersebut. Maka diperlukan pengelolaan sumber daya manusia yang tepat bagi ATLM, untuk menjamin kualitas layanan kesehatan, demi mewujudkan keselamatan pasien serta petugas.

Salah satu hal yang perlu menjadi perhatian dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia adalah keterikatan kerja, yaitu keadaan aktif dan positif karyawan terkait dengan pekerjaan, mengacu pada komitmen, antusiasme, ditandai dengan semangat, dedikasi, dan penyerapan (Schaufeli, 2013). Keterikatan kerja dalam layanan kesehatan ditemukan meningkatkan kinerja, produktivitas, dan komitmen (Keyko, Cummings, Yonge, dan Wong, 2016). Penelitian keterikatan kerja di berbagai sektor semakin berlanjut seiring penekanan pada konsep perilaku organisasi dan emosi positif, yang berorientasi pada pengembangan aspek positif individu (Kartal, 2018). Faktor-faktor dari sisi internal merupakan evaluasi diri positif yang mengacu pada kemampuan individu untuk mengontrol dan memberikan dampak terhadap lingkungan (Keyko *et al.*, 2016). Salah satu konstruk psikologi positif yang memuat sumber daya personal, dan ditemukan berpengaruh terhadap keterikatan kerja adalah *grit* atau disebut sebagai keteguhan (Duckworth, 2016).

Grit atau disebut juga dengan keteguhan, adalah kombinasi antara ketekunan upaya dan konsisten minat untuk mencapai tujuan jangka panjang, terlepas dari tantangan dan hambatan yang ada (Duckworth, 2016). Beberapa penelitian telah mengungkap peran keteguhan dalam nilai akademik, prestasi kerja tinggi, keterikatan karyawan, dan pada *Organizational Citizenship Behavior* (Arifin, Herri, Amali, Elfindri, dan Puteri, 2019). Hasil penelitian Zeng, Chen, Cheung, dan Peng (2019) juga mengungkap bahwa individu yang lebih tekun dalam berupaya dan konsisten memperjuangkan minat, ditemukan

lebih terikat dalam pekerjaan. Hal ini didukung oleh temuan Hodge, Wright, dan Bennet (2018) yang mengungkap bahwa individu tersebut lebih produktif dalam pekerjaan.

Selain sumber daya personal terdapat lima faktor lain di luar peran individu, yang memengaruhi keterikatan kerja. Salah satu faktor eksternal tersebut, menurut teori Dukungan Organisasi (*Organizational Support Theory*) yang dikemukakan Eisenberger, Huntington, Hutchinson, dan Sowa (1986), untuk memenuhi kebutuhan sosial-emosional dan menilai manfaat dari upaya kerja, karyawan membentuk persepsi umum tentang sejauh mana organisasi menunjukkan kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, yang disebut dengan dukungan organisasional yang dirasakan. Schantz *et al.* (2016) menemukan bahwa perawat yang diberi peluang mengembangkan diri memiliki tingkat kelelahan emosional lebih rendah. Perawat cenderung memberi energi ke dalam pekerjaan dan kualitas perawatan lebih baik (Schantz *et al.*, 2016). Selain itu, penelitian oleh Chevalier, Fouquereau, Benichoux, dan Colombat (2018) serta Saks (2019), juga mengungkap bahwa dukungan organisasional yang dirasakan memberi pengaruh positif terhadap keterikatan kerja, serta ditemukan pula telah memoderasi pengaruh sifat-sifat kepribadian terhadap keterikatan kerja (Chalermjirapas, Theingi, dan Aryupong, 2019). Melalui latar belakang persoalan tersebut, disusun sebuah penelitian yang akan menguji hubungan antara keterikatan kerja, keteguhan, dan dukungan organisasional yang dirasakan, pada Ahli Teknologi Laboratorium Medik.

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini menyelidiki hubungan antara keterikatan kerja, keteguhan yang terdiri atas ketekunan upaya dan konsistensi minat, serta dukungan organisasional yang dirasakan. Rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah ketekunan upaya berpengaruh terhadap keterikatan kerja?
2. Apakah konsistensi minat berpengaruh terhadap keterikatan kerja?
3. Apakah dukungan organisasional yang dirasakan berpengaruh terhadap keterikatan kerja?
4. Apakah dukungan organisasional yang dirasakan memoderasi pengaruh ketekunan upaya terhadap keterikatan kerja?
5. Apakah dukungan organisasional yang dirasakan memoderasi pengaruh konsistensi minat terhadap keterikatan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut penelitian ini dilakukan yang bertujuan untuk:

1. Menyelidiki pengaruh ketekunan upaya terhadap keterikatan kerja.
2. Menyelidiki pengaruh konsistensi minat terhadap keterikatan kerja.
3. Menyelidiki pengaruh dukungan organisasional yang dirasakan terhadap keterikatan kerja.
4. Menyelidiki efek moderasi dukungan organisasional yang dirasakan pada pengaruh ketekunan upaya terhadap keterikatan kerja.
5. Menyelidiki efek moderasi dukungan organisasional yang dirasakan pada pengaruh konsistensi minat terhadap keterikatan kerja.

D. Batasan Masalah

Penelitian ini melingkupi masalah – masalah yang dibatasi sebagai berikut:

1. Subjek penelitian adalah tenaga kesehatan di bidang laboratorium medik (ATLM), yang pada saat penelitian dilakukan, bekerja di instansi yang berlokasi di Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta dan Jawa Tengah.
2. Isu yang menjadi objek penelitian dianalisis dari sudut pandang ATLM dalam perannya sebagai individu yang bertugas di laboratorium medik, dalam lingkup organisasi instansi utama seperti Rumah Sakit, Puskesmas, Laboratorium Klinik, dan jenis lainnya.
3. Keteguhan merupakan variabel independen yang terdiri atas ketekunan upaya dan konsistensi minat. Masing-masing konstruk tersebut akan diukur skornya, serta diselidiki pengaruhnya terhadap keterikatan kerja yang merupakan variabel dependen. Selain itu, akan diselidiki juga peran dukungan organisasional yang dirasakan sebagai variabel pemoderasi.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Manajerial

Memberi wawasan bagi organisasi tentang keteguhan dan keterikatan kerja ATLM di berbagai jenis instansi, dikaitkan dengan dukungan organisasional yang dirasakan, dan diharapkan dapat menjadi masukan untuk strategi pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam pengembangan sisi internal. Hal itu diharapkan dapat diselaraskan dengan strategi bisnis atau kebijakan lain, untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia, kualitas layanan, dan produktivitas organisasi.

2. Manfaat Akademik

Bagi penelitian selanjutnya di bidang manajemen sumber daya manusia, hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai acuan untuk topik penelitian terkait keteguhan, keterikatan kerja, dan dukungan organisasional yang dirasakan, serta hubungan ketiga konstruk tersebut dalam konteks lingkup kerja ATLM.

F. Sistematika Penulisan

Tesis ini disusun dengan sistematika penulisan sebagai berikut:

1. Bab I: Pendahuluan

Bagian ini berisi tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

2. Bab II: Tinjauan Pustaka

Teori yang melandasi, penelitian terdahulu yang terkait, model penelitian, serta pengembangan hipotesis penelitian, akan dijelaskan pada bagian ini.

3. Bab III: Metodologi Penelitian

Merupakan bagian yang menjelaskan tentang sampel penelitian, metode pengumpulan data, serta teknik analisis data.

4. Bab IV: Analisis Data dan Pembahasan

Analisis data yang dilakukan serta pembahasan hasil penelitian yang diperoleh dari analisis tersebut, dijelaskan pada bab ini.

5. Bab V : Penutup

Bagian ini menjelaskan tentang kesimpulan hasil penelitian, keterbatasan penelitian, serta saran-saran yang diusulkan terkait penelitian.