

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Pemasalahan

Setiap organisasi mempunyai berbagai macam tujuan yang hendak dicapainya. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut, organisasi tentunya akan menggunakan berbagai sumber daya yang ada termasuk menggunakan sumber daya manusianya. Sumber daya manusia akan membuat sumber daya yang lainnya berjalan. Tanpa ada sumber daya manusia yang memadai, organisasi tidak akan mampu mencapai tujuannya.

Dessler (2015) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai sebuah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, mengompensasi karyawan, dan juga sebuah proses untuk mengurus relasi kerja karyawan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Manajemen sumber daya manusia mencakup kegiatan seperti manajemen sumber daya manusia (perencanaan tenaga kerja, rekrutmen dan seleksi, dan manajemen bakat), manajemen pengetahuan, desain dan pengembangan organisasi, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan, manajemen penghargaan, hubungan karyawan, dan kesejahteraan karyawan (Boxall dan Purcell, 2010). Pengertian ini tentunya tidak hanya berlaku pada organisasi bisnis saja melainkan juga pada organisasi lain seperti organisasi yang bergerak dalam bidang kesehatan dalam hal ini adalah rumah sakit.

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Peraturan Menteri Kesehatan RI, 2019). Untuk dapat menyelenggarakan pelayanan kesehatan tentunya rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan didirikannya suatu rumah sakit. Salah satu sumber daya manusia yang dimaksud ialah perawat. Perawat dan rumah sakit merupakan dua hal yang tidak bisa dipisahkan. Staf perawat menjadi kelompok profesional yang dominan di organisasi kesehatan yang dianggap memainkan peran utama dalam menyediakan layanan perawatan kesehatan yang penting dan vital dalam rumah sakit (Anvari *et al*, 2017). Perawat merupakan tenaga kesehatan terbesar yang ada di rumah sakit dibanding tenaga kesehatan lain yang ada di rumah sakit yang bertugas langsung pada garis depan pelayanan kesehatan kepada pasien. Orang-orang yang bekerja sebagai perawat wajib untuk memberikan layanan selama 24 jam terhadap para pasien secara berkesinambungan.

Perawat dan tenaga medis lain yang ada di Rumah Sakit perlu untuk mengutamakan keselamatan para pasiennya. Mengacu pada Peraturan Menteri Kesehatan RI (2017) terdapat tujuh poin standar keselamatan pasien yang wajib diterapkan rumah sakit yaitu:

1. Memenuhi hak pasien untuk mendapatkan informasi tentang rencana dan hasil pelayanan termasuk kemungkinan terjadinya Kejadian Tidak Diharapkan.
2. Memberikan edukasi kepada pasien dan keluarganya.

3. Memberi jaminan kesinambungan pelayanan dan koordinasi antara sesama tenaga kesehatan dan unit pelayanan.
4. Menggunakan metode-metode peningkatan kinerja untuk melakukan evaluasi dan program peningkatan keselamatan pasien.
5. Menjalankan peran kepemimpinan dalam meningkatkan keselamatan pasien.
6. Mendidik staf tentang keselamatan pasien.
7. Merencanakan dan mendesain proses manajemen informasi keselamatan pasien untuk memenuhi kebutuhan informasi internal dan eksternal.

Perawat dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya perlu untuk melakukan hal-hal yang berkaitan dengan tujuh poin standar keselamatan pasien yang telah disebutkan sebelumnya. Selain itu setiap perawat juga perlu untuk memenuhi enam sasaran keselamatan pasien yang menjadi ukuran kinerja perawat (Peraturan Menteri Kesehatan RI, 2017). Sasaran-sasaran keselamatan tersebut mencakup kepastian pengidentifikasian pasien, peningkatan komunikasi yang efektif, peningkatan keamanan obat yang perlu diwaspadai, kepastian mengenai tepat lokasi, tepat prosedur, dan tepat operasi, pengurangan resiko infeksi terkait pelayanan kesehatan, dan pengurangan resiko pasien jatuh. Sehingga berdasarkan uraian tersebut dapat dilihat bahwa keterlibatan perawat sangat diperlukan untuk mendukung berjalannya proses pelayanan kesehatan kepada pasien.

Kinerja perawat dan juga tenaga kesehatan lainnya perlu diapresiasi karena mereka menjalankan fungsi yang sangat vital untuk mewujudkan pelayanan kesehatan

yang baik kepada pasien yang datang ke rumah sakit. Tanpa adanya tenaga perawat dan kesehatan lainnya, maka pelayanan kesehatan kepada masyarakat tidaklah bisa berjalan dengan baik. Dalam menjalankan fungsinya, seringkali perawat dan tenaga kesehatan mendapatkan perlakuan yang kurang mengenaikan dari pasien dan keluarganya di rumah sakit maupun di tempat pelayanan kesehatan lainnya. Sebagai contoh yang baru-baru ini terjadi adalah penganiayaan yang terjadi kepada seorang dokter yang bekerja di RS DOK II Jayapura. Dokter tersebut dianiaya oleh keluarga pasien setelah pasien rujukan dari Wamena meninggal dunia se usai menjalani operasi di RS DOK II Jayapura (www.kabar24.bisnis.com). Sebelumnya pada tahun 2021 juga terjadi kasus penganiayaan yang sama yang menimpa seorang perawat di RS DOK II Jayapura. Keluarga pasien yang dinyatakan meninggal dunia menuduh pihak rumah sakit tidak menangani pasien dengan baik sehingga menyebabkan pasien tersebut meninggal dunia. Kapolres kota Jayapura menyampaikan bahwa dokter dan perawat yang bertugas pada saat itu sudah memberikan penjelasan mengenai kondisi pasien dan mencoba untuk menenangkan emosi keluarga pasien. Namun salah satu keluarga pasien itu menghampiri seorang perawat dan memukulnya (www.news.detik.com).

Baik dokter maupun perawat pasti akan memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik bagi masyarakat. Jika melihat dari dua contoh kasus yang disampaikan sebelumnya, maka tentu tindakan kekerasan kepada dokter dan perawat tersebut akan mengganggu pelayanan kesehatan kepada masyarakat karena para dokter dan perawat menjadi khawatir untuk terlibat dan melakukan suatu tindakan medis tertentu kepada

pasien. Oleh sebab itu, maka penelitian ini mencoba untuk menggali lebih dalam mengenai keterlibatan kerja (*work engagement*) terutama keterlibatan perawat yang ada di fasilitas kesehatan milik pemerintah dengan mengingat bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan yang dominan yang ada di suatu fasilitas pelayanan kesehatan. Perlu diketahui juga bahwa keterlibatan perawat dalam menjalankan pekerjaannya adalah berkaitan dengan pemberian asuhan keperawatan kepada pasien.

Keterlibatan kerja telah didefinisikan dalam beberapa penelitian sebelumnya. Dalam penelitiannya, Schaufeli *et al* (2002) menjabarkan keterlibatan kerja sebagai suatu keadaan pikiran yang positif dan memuaskan mengenai pekerjaan yang dikenali dengan adanya semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*), dan penyerapan (*absorption*). Selain itu, Saks (2011) menyampaikan bahwa *work engagement* perlu ada untuk bisa membawa organisasi bersaing secara global dan akan berdampak positif pada kinerja organisasi dan kepuasan pelanggan.

Terdapat beberapa penelitian yang membahas mengenai keterlibatan kerja antara lain penelitian yang dilakukan oleh Iqbal *et al* (2019). Dalam penelitiannya diungkapkan bahwa keterlibatan kerja dipengaruhi oleh spiritualitas karyawan ditempat kerja (*workplace spirituality*). *Workplace spirituality* menolong seseorang untuk terlibat dalam proses kognitif yang berkaitan dengan pekerjaan, serta terhubung secara emosional dengan hubungan yang bermakna antara rekan kerja atau atasan dan kepedulian terhadap perasaan lain. Karyawan yang merasa dirinya kosong secara spiritual, maka dia akan merasa tidak terhubung dengan pekerjaannya juga dengan

rekan kerja dan orang lain yang terkait dengan pekerjaannya (Iqbal *et al*, 2019). Sementara itu faktor lain yang mempengaruhi keterlibatan kerja adalah persepsi dukungan organisasional (*perceived organizational support*).

Perceived organizational support (POS) pertama kali dikenalkan oleh Einsberger *et al* pada tahun 1986. Einsberger *et al* (1986) memberi penjelasan bahwa POS adalah sebagai penilaian umum karyawan mengenai sejauh apa organisasi menghargai partisipasi mereka dan peduli dengan kesejahteraan para karyawannya. POS akan meningkatkan keterlibatan kerja melalui mekanisme yang beragam seperti menumbuhkan keyakinan dan harapan karyawan bahwa organisasi akan memberi bantuan kepada karyawan jika diperlukan, memelihara harapan pekerja atas imbalan yang mungkin untuk kinerja yang tinggi, dan memenuhi sosio-emosional pekerja seperti kebutuhan akan harga diri. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Musesnze *et al* (2020) mengungkapkan bahwa POS memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap *work engagement*. Musesnze *et al* (2020) menjelaskan bahwa karyawan yang merasakan dukungan organisasi lebih tinggi akan lebih mungkin untuk membalas dukungan yang diberikan tersebut dengan peningkatan keterlibatan di tempat kerja. Penilaian mereka mengenai dukungan organisasi akan mendorong kewajiban dan komitmen karyawan untuk berkontribusi pada efisiensi umum organisasi. Kemudian selain *perceived organizational support*, *person organization fit* juga dianggap mempengaruhi *work engagement*.

Menurut Chatman (1991) dalam Iqbal *et al* (2019), *person organization fit* adalah sebuah kesesuaian atau keselarasan nilai-nilai individu karyawan dengan nilai-nilai organisasi. Saks (2006) menyampaikan bahwa individu yang memiliki kesesuaian dengan organisasinya akan merasa senang dalam menjalankan tugas-tugasnya dan menjadi lebih termotivasi yang kemudian menunjukkan tingkat keterlibatan yang lebih tinggi dalam pekerjaannya.

Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk melihat keterkaitan antara variabel spiritualitas tempat kerja, persepsi dukungan organisasional, kesesuaian individu dan organisasi, dan keterlibatan kerja khususnya bahwa penelitian ini akan menguji apakah kesesuaian nilai individu dan organisasi memediasi pengaruh spiritualitas di tempat kerja dan persepsi dukungan organisasional terhadap keterlibatan kerja.

1.2. Rumus Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, penulis merumuskan masalah yang akan diteliti yaitu sebagai berikut:

1. Apakah spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja?
2. Apakah spiritualitas di tempat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesesuaian nilai individu dan organisasi?

3. Apakah kesesuaian nilai individu dan organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja?
4. Apakah persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterlibatan kerja?
5. Apakah persepsi dukungan organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kesesuaian nilai individu dan organisasi?
6. Apakah kesesuaian nilai individu dan organisasi memediasi hubungan antara spiritualitas tempat kerja dan keterlibatan kerja?
7. Apakah kesesuaian nilai individu dan organisasi memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasional dan keterlibatan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan antar variabel penelitian yaitu keterlibatan kerja, spiritualitas di tempat kerja, persepsi dukungan organisasi, dan kesesuaian nilai organisasi dan individu. Tujuan utama dalam penelitian ini adalah untuk menguji kesesuaian antara organisasi dan individu sebagai variabel pemediasi dalam hubungan kausal antara spiritualitas di tempat kerja dengan keterlibatan kerja dan persepsi dukungan organisasional dengan keterlibatan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat atau kontribusi sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai sumber referensi bagi penelitian selanjutnya yang juga akan melakukan penelitian serupa. Selain itu, diharapkan juga bahwa penelitian ini dapat memberikan sumbangan konseptual serta pengetahuan mengenai keterlibatan kerja dan variabel-variabel yang mempengaruhinya.

2. Kontribusi Praktis

Hasil dalam penelitian ini diharapkan mampu untuk memberikan kontribusi dalam bidang sumber daya manusia terkhusus mengenai keterlibatan kerja sehingga organisasi dapat lebih memperhatikan keterlibatan kerja karyawannya untuk menciptakan budaya berkinerja tinggi.