

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Organisasi merupakan salah satu sarana bagi individu untuk mengembangkan diri. Bergabung dengan sebuah organisasi memberikan peluang bagi individu untuk mengekspresikan diri dan mengaktualisasikan potensinya. Ketika terdapat keselarasan tujuan antara individu dan organisasi, ini akan menciptakan hubungan saling menguntungkan dimana organisasi dapat mengalami kemajuan sementara individu juga meraih manfaatnya. Organisasi mendapatkan keuntungan dalam bentuk perkembangan, sementara individu juga merasakan keuntungan yang sama (Iswanto et al., 2016).

Rumah sakit adalah salah satu organisasi perawatan kesehatan yang memiliki peran krusial dalam menciptakan masyarakat yang sehat dan produktif (Khoiriyah et al., 2020). Rumah sakit memiliki tujuan utama dalam memberikan pelayanan kesehatan esensial, merujuk pasien, serta menyediakan dukungan medis, baik yang diselenggarakan oleh instansi pemerintah maupun swasta. Dalam menjalankan perannya, rumah sakit selalu harus memperhatikan aspek sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, dan fokus pada penyediaan pelayanan berkualitas tinggi sebagai kunci keberhasilan operasional rumah sakit dengan faktor sumber daya manusia sebagai elemen utama dalam menentukan kesuksesan rumah sakit dalam melaksanakan tugasnya (Santoso et al., 2021).

Rumah sakit yang handal dan efektif dikelola oleh sumber daya manusia yang profesional dan memiliki keahlian serta mendapat dukungan dari seluruh bagian dalam organisasi (Khoiriyah et al., 2020). Sumber daya manusia memiliki peran yang

sangat penting dalam organisasi untuk mencapai keunggulan yang kompetitif (Paramarta et al., 2023). Sumber daya manusia adalah satu-satunya sumber daya yang memiliki kemampuan berpikir, perasaan, keahlian, pengetahuan, dan kreativitas (Fauzi et al., 2023)

Perawat merupakan sumber daya manusia yang paling sering berinteraksi secara langsung dengan pasien, sehingga kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat dapat menjadi petunjuk utama dari tingkat keberhasilan atau tidaknya layanan yang diberikan oleh rumah sakit (Susanti et al., 2019). Perawat sebagai bagian integral dari tenaga kesehatan memiliki tanggung jawab penting dalam meningkatkan taraf kesehatan dan menjadi garda terdepan dalam fasilitas pelayanan kesehatan dan juga berfungsi sebagai pendidik yang memberikan pengetahuan kepada pasien, keluarga dan masyarakat (Insan et al., 2022).

Sebagai ibu kota provinsi Nusa Tenggara Timur, Kota Kupang berperan sebagai pusat pemerintahan dan ekonomi regional, yang menyediakan beragam fasilitas penunjang kehidupan masyarakat sekitar, termasuk pusat pelayanan kesehatan. Menurut data dari Badan Pusat Statistik Provinsi Nusa Tenggara Timur, terdapat 13 rumah sakit di Kota Kupang, yang tergolong dalam tipe B, C, dan D dengan jumlah perawat sebanyak 775 tenaga keperawatan (Badan Pusat Statistik, 2022).

Table 1.1
Presentase jumlah pasien rawat inap dan rawat jalan di Rumah Sakit Kota Kupang

Tahun	Rawat Inap	Rawat jalan
2020	96.49 %	24.79 %
2021	99.78 %	39.68 %
2022	92.45 %	14.71 %

Sumber: Badan Pusat Statistik Nusa Tenggara Timur (2022)

Berdasarkan tabel presentase jumlah pasien rawat inap dan rawat jalan di rumah Sakit Kota Kupang data tahun 2020,2021, dan 2022 dapat dilihat bahwa jumlah pasien rawat jalan mengalami perkembangan yang signifikan yaitu 24.79 % pada tahun 2020, dan pada tahun 2021 meningkat menjadi 39.68 %, kemudian mengalami penurunan menjadi 14.71 % pada tahun 2022. Di sisi lain, jumlah pasien rawat inap juga mengalami variasi yakni 96.49 % pada tahun 2020, meningkat menjadi 99.78 % pada tahun 2021 dan mengalami penurunan menjadi 92.45 % pada tahun 2022. Perubahan yang tidak tetap ini dapat berdampak pada keterlibatan dan kinerja perawat, dan juga dapat memengaruhi tingkat grit dan altruisme pada individu seorang perawat. Dalam situasi ini, perawat perlu menunjukkan grit, yaitu daya tahan dan ketekunan dalam menghadapi perubahan dan tantangan yang terus terjadi. Selain itu, altruisme atau semangat untuk membantu dan peduli terhadap kebutuhan pasien dan rekan kerja juga menjadi kunci dalam memastikan pelayanan perawatan yang optimal. Kondisi perubahan pasien dalam tiga tahun terakhir di Kota Kupang menunjukkan kompleksitas dalam keterlibatan kerja perawat yang memerlukan adaptasi, dukungan, grit, dan altruisme untuk menjaga standar perawat yang tinggi dalam responsive terhadap kebutuhan pasien.

Sebagai salah satu komponen dari sebuah rumah sakit, perawat tentunya sangat diharapkan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi karena perawat merupakan profesi yang menggunakan mutu pelayanan sebagai modalnya (Indriati et al., 2012). Perawat yang memiliki kinerja baik adalah kunci terpenting untuk meningkatkan mutu pelayanan medis (Hindri Saputri et al., 2022). Perawat yang mengambil pekerjaannya dengan serius biasanya memiliki pemahaman yang mendalam tentang seluruh aspek pekerjaannya, yang terkait dengan keterlibatan kerja yang kuat serta pemahaman yang komprehensif tentang pekerjaannya, sehingga mereka tidak lagi memerlukan arahan berkelanjutan dari atasan untuk mengeksekusi tugas-tugas mereka. (Iswanto et al., 2016).

Keterlibatan kerja merupakan dorongan yang kuat, niat yang sungguh-sungguh, dan komitmen yang tinggi untuk meluangkan waktu dan kemampuan, bahkan bersedia berkorban, demi mencapai tujuan dan sasaran organisasi di masa depan, yang melebihi semata-mata usaha untuk mencapai kepuasan pribadi dan menunjukkan kesetiaan kepada organisasi (Pasya 2018). Bakker (2011) mengartikan keterlibatan kerja sebagai keadaan mental positif yang memotivasi karyawan untuk hadir sepenuhnya, baik secara fisik, kognitif dan emosional dalam menjalankan tugas mereka, yang pada akhirnya membantu mereka fokus pada pencapaian tujuan organisasi dengan emosi positif yang mendorong perluasan ide dan tindakan untuk terus mengoptimalkan penggunaan sumber daya yang tersedia.

Keterlibatan kerja pada perawat mengacu pada bentuk ekspresi dan kesetiaan seorang perawat terhadap profesi mereka, dimana mereka dapat merasa setia, bangga dan memiliki keterikatan yang kuat. Hal tersebut pada akhirnya dapat membantu mereka fokus pada pencapaian tujuan organisasi dengan emosi positif yang signifikan pada pasien. Makna dalam pekerjaan, minat yang konsistensi dan tingkat grit (kegigihan) secara penting mempengaruhi tingkat keterlibatan kerja (Safariningsih et al., 2022). Perawat yang memiliki keterlibatan kerja yang tinggi akan hadir sepenuhnya secara fisik, kognitif dan emosional dalam menjalankan tugas-tugas mereka dengan fokus pada upaya yang mendukung tujuan organisasi serta pengalaman emosi positif yang merangsang perkembangan ide dan tindakan, serta memotivasi mereka untuk berkontribusi secara optimal dengan menggunakan sumber daya yang tersedia (Khoiriyah et al., 2020). Keterlibatan kerja yang rendah akan mengakibatkan individu menjadi malas dan kurang teliti sehingga pekerjaan dilakukan dengan sembarangan demi penyelesaian yang cepat dan mereka juga akan kesulitan memahami bagaimana melakukan pekerjaan dengan benar dan akan berdampak pada reputasi organisasi (Iswanto et al., 2016).

Salah satu aspek yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja pada perawat adalah grit. Grit merupakan ketekunan, antusiasme atau semangat seseorang untuk mencapai tujuan jangka panjang yang telah ditetapkan (Permatasari et al., 2020). Perawat yang memiliki grit (ketekunan) yang tinggi akan memiliki keterikatan dengan pekerjaannya dan akan mendorong mereka untuk lebih aktif dan gigih dalam menjalani pekerjaannya (Tiara et al., 2018). Grit sebagai sebuah aspek penting dalam melakukan pekerjaan tentunya dapat membantu perawat dalam menyelesaikan tantangan yang dihadapi di lingkungan kerja mereka (safariningsih et al., 2022). Semangat untuk bekerja, sikap positif terhadap pekerjaan, dan motivasi untuk bekerja lebih keras demi mencapai hasil yang diinginkan adalah elemen-elemen kunci dalam keterlibatan kerja (Babakus et al., 2017)

Rosyadi & Laksmiwati (2018) dalam penelitiannya mengatakan bahwa seseorang dengan tingkat grit yang tinggi tidak akan mudah merasa jenuh, menjadi individu yang rajin, berkomitmen untuk memenuhi kewajiban, berusaha dengan sepenuh hati meskipun menghadapi kegagalan, kesulitan atau rintangan dan selalu mempertahankan optimisme, dan memiliki keyakinan akan masa depan yang baik. Hal ini diperkuat dengan penelitian Singh dan Chopra (2018) mengidentifikasi hubungan positif antara komponen ketekunan (grit) dengan komponen keterlibatan kerja. Implikasinya adalah bahwa organisasi harus merekrut individu dengan tingkat ketekunan dan konsistensi minat yang tinggi serta memberikan pekerjaan yang bermakna untuk meningkatkan tingkat keterlibatan mereka.

Aspek lain yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja adalah altruisme. Altruisme adalah sikap atau tindakan sukarela yang bertujuan untuk membantu orang lain tanpa mengutamakan kepentingan pribadi. Altruisme dapat berdampak positif pada kinerja dan keterlibatan kerja perawat di rumah sakit. Hal ini dikarenakan dengan memberikan bantuan kepada orang lain, seseorang juga akan merasa terlibat dan menyelesaikan

tugasnya dengan sungguh-sungguh sehingga kinerjanya pun menjadi lebih baik (Rokim et al., 2022).

Bentuk nyata altruisme dapat dilakukan dengan membantu orang lain secara langsung misalnya dengan membantu pekerja yang tidak hadir, menjadi sukarelawan untuk hal-hal yang tidak perlu, membantu karyawan baru, dan membantu pekerja lain dengan beban kerja yang tinggi (Sundary et al., 2023). Perilaku altruistik dipengaruhi oleh dorongan untuk melakukan tindakan tanpa pamrih yang timbul dari norma-norma sosial. Ketika seseorang memberikan pertolongan atau bantuan kepada orang lain, harapannya adalah adanya saling balas budi, sesuai dengan prinsip timbal balik. Dalam interaksi antar pribadi juga terdapat elemen keadilan, dimana setiap individu berharap mendapatkan manfaat yang sepadan dengan apa yang telah mereka kontribusikan. Tujuannya adalah untuk membangun, berpartisipasi atau memperkuat komunitas tersebut (Barinua et al., 2022)

Dalam bidang kesehatan altruisme merupakan nilai mulia yang seharusnya menjadi karakter yang dimiliki oleh semua individu dalam profesi kesehatan termasuk perawat. Hal ini mengharuskan mereka untuk memberikan prioritas utama pada kebutuhan pasien, yang pada gilirannya akan menciptakan kinerja yang optimal (Afandi 2017). Altruisme ada dalam diri perawat dikarenakan mereka menganut nilai-nilai moral yang tinggi dan menghormati kode etik keperawatan. Hal ini menghasilkan adopsi nilai-nilai kemanusiaan yang tinggi dalam praktik mereka, dan mereka juga dapat meningkatkan reputasi profesi perawat di masyarakat. Keberadaan altruisme dalam diri seorang perawat mampu memberikan dorongan kepada pasien untuk mencapai kesembuhan yang cepat dari penyakit yang mereka derita (Dewi et al., 2015). Altruisme juga merupakan motivasi intrinsik untuk membantu dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan orang lain yang muncul ketika seseorang menyaksikan penderitaan orang lain. Selain menimbulkan perasaan sedih dan tekanan pribadi, situasi tersebut juga

memicu emosi lain yaitu empati yang mendorong individu untuk memberikan bantuan (Utama et al., 2018)

Agar individu dapat terlibat dengan penuh dalam pekerjaannya, mereka tentunya harus di dorong oleh motivasi intrinsik yang kuat. Hal ini dapat mempertahankan keterlibatan individu dalam melakukan pekerjaannya dan mereka akan merasa termotivasi serta terlibat secara emosional dan berpikir aktif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Mereka juga cenderung merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaan mereka dan memberikan kontribusi yang aktif untuk kesuksesan organisasi (Siregar 2023). Motivasi kerja yang positif merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan sumber daya pekerjaan yang mempengaruhi keterlibatan kerja.

Motivasi intrinsik dapat dijelaskan sebagai tindakan yang dipacu oleh dorongan internal dan muncul dari dalam diri seseorang karena memberikan kepuasan secara alami. Aktivitas-aktivitas seperti bermain, eksplorasi dan keingintahuan termasuk dalam perilaku yang terdorong secara intrinsik karena tidak tergantung pada tekanan dari luar ataupun hadiah. Motivasi intrinsik memiliki hubungan dengan pencapaian kerja yang kreatif dalam konteks karyawan dan menjadi elemen penting dalam menentukan sejauh mana karyawan dapat memberikan kinerja yang optimal Sundry & Muchtadin (2023).

Doo (2019) pada penelitian sebelumnya menulis tentang pengaruh keterbukaan, altruism dan efikasi diri instruksional terhadap keterlibatan kerja. Singh dan Copra (2018) menulis tentang hubungan antara spiritualitas di tempat kerja, grit, dan keterlibatan kerja. Zeng 2022 membahas tentang dampak motivasi intrinsic dan ekstinsik pada keterlibatan kerja. Sedangkan penelitian ini membahas tentang pengaruh grit dan altruism terhadap keterlibatan kerja dan peran motivasi intrinsic bagi grit dan altruisme terhadap keterliabtan kerja dengan subjek studi perawat di Kota Kupang.

1.2 Rumusan Masalah

Sebagai salah satu komponen dari sebuah rumah sakit, perawat tentunya sangat diharapkan memiliki keterlibatan kerja yang tinggi karena perawat merupakan profesi yang menggunakan mutu pelayanan sebagai modalnya (Indriati et al., 2012). Grit sebagai sebuah aspek penting dalam melakukan pekerjaan tentunya dapat membantu perawat dalam menyelesaikan tantangan yang dihadapi mereka dan membuat mereka terlibat secara penuh di lingkungan kerja (safariningsih et al., 2022). Sebagai sumber daya yang paling banyak berinteraksi dengan pasien di rumah sakit perawat dituntut untuk menjunjung tinggi nilai altruisme karena keberadaan altruisme dalam diri seorang perawat mampu memberikan dorongan kepada pasien untuk mencapai kesembuhan yang cepat dari penyakit yang mereka derita (Dewi et al., 2015). Motivasi intrinsik menjadi dasar bagi seseorang untuk berperilaku sesuai dengan dorongan dalam dirinya (Prayetno 2020). Ketika seseorang memiliki motivasi yang kuat, mereka akan melihat pekerjaan sebagai tujuan yang dikejar dan akibatnya, mereka akan mengalami peningkatan keterlibatan dan kepuasan dalam menjalani aktivitas kerja tersebut (Fishbach et al., 2020).

Penelitian ini diharapkan dapat mengetahui pengaruh dari grit terhadap keterlibatan kerja. Altruisme terhadap keterlibatan kerja. Motivasi terhadap keterlibatan kerja. Motivasi memediasi hubungan antara grit dan keterlibatan kerja. Motivasi memediasi hubungan antara altruisme terhadap keterlibatan kerja. Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan sebelumnya, maka rumusan masalah yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah grit berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada perawat di Kota Kupang?
2. Apakah altruisme berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada perawat di Kota Kupang?
3. Apakah motivasi intrinsik berpengaruh terhadap keterlibatan kerja pada perawat di Kota Kupang?

4. Apakah grit berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pada perawat di Kota Kupang?
5. Apakah altruisme berpengaruh terhadap motivasi intrinsik pada perawat di Kota Kupang?
6. Apakah motivasi intrinsik memediasi hubungan antara grit dan keterlibatan kerja pada perawat di Kota Kupang?
7. Apakah motivasi intrinsik memediasi hubungan antara grit dan keterlibatan kerja pada perawat di Kota Kupang?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah penjabaran masalah diatas dan untuk menjawab rumusan masalah maka penelitian ini memiliki tujuan yaitu:

1. Menguji pengaruh motivasi terhadap keterlibatan kerja
2. Menguji pengaruh grit terhadap keterlibatan kerja
3. Menguji pengaruh altruisme terhadap keterlibatan kerja
4. Menguji pengaruh grit terhadap motivasi intrinsik
5. Menguji pengaruh altruisme terhadap motivasi intrinsik
6. Menguji peran motivasi sebagai mediator antara grit dan keterlibatan kerja
7. Menguji peran motivasi sebagai mediator antara altruisme dan keterlibatan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis dan teoritis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat praktis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu rumah sakit untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja

perawat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan pasien dan efisiensi pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana grit (kegigihan) dan altruisme berkontribusi terhadap keterlibatan kerja, rumah sakit dapat mengembangkan strategi manajemen yang lebih efektif untuk memotivasi perawat, meningkatkan kualitas perawat dan mencapai hasil yang lebih baik dalam hal pelayanan kesehatan.

1.4.2 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu menambah wawasan mengenai teori-teori yang ada tentang grit, motivasi intrinsik, perilaku altruistik di tempat kerja, dan keterlibatan kerja yang pada gilirannya dapat memberikan pandangan yang lebih komprehensif tentang dinamika organisasi dan perilaku individu dalam konteks perawatan kesehatan.

1.5 Batasan Penelitian

Ada banyak faktor yang dapat mempengaruhi keterlibatan kerja pada perawat, sehingga diperlukan beberapa batasan agar penelitian ini tidak menjadi terlalu umum. Batasan penelitian yang berhubungan dengan penelitian ini adalah grit, altruisme, motivasi intrinsik dan keterlibatan kerja. Variabel grit merupakan semangat dan ketekunan yang ditunjukkan oleh seseorang ketika menghadapi rintangan dalam menjalankan tugas atau pekerjaan (Duckworth 2018). Altruisme merupakan perilaku atau tindakan sukarela yang bertujuan untuk memberikan bantuan kepada orang lain tanpa memprioritaskan keuntungan diri sendiri (Rokim et al., 2022). Motivasi intrinsik merupakan dorongan untuk melakukan suatu aktivitas karena kepuasan dan kegembiraan yang diperoleh dari pelaksanaan tugas itu sendiri, dan tidak bergantung pada imbalan ataupun pengakuan dari pihak lain (Muchtadin 2023). Keterlibatan kerja kondisi psikologis yang positif dalam pekerjaan yang ditandai oleh dorongan yang tulus untuk berkontribusi pada kesuksesan organisasi (Pasya 2018).