

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Work engagement atau keterikatan kerja merupakan hal yang menjadi isu terkini dalam pengelolaan sumber daya manusia (Barkhowa & Widodo, 2020). Keterikatan kerja merupakan sebuah konsep yang dapat mencerminkan bahwa seorang karyawan memiliki semangat, dedikasi, serta fokus ketika bekerja di perusahaannya (Irmawati & Wulandari, 2017). Menurut Prasetyo & Farhanindya (2021) keterikatan kerja dapat berpengaruh terhadap kelangsungan proses bisnis di suatu perusahaan. Jika karyawan tidak memiliki keterikatan kerja yang tinggi, maka pengelolaan sumber daya manusia di perusahaan menjadi terganggu, yang kemudian dapat mengakibatkan target yang ditetapkan oleh perusahaan menjadi tidak terpenuhi. Hal ini tentu dapat menimbulkan kerugian terhadap perusahaan.

Beberapa temuan menunjukkan bahwa banyak manfaat yang didapatkan ketika karyawan memiliki keterikatan kerja yang tinggi. Laksono & Wardoyo (2019) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat keterikatan kerja yang tinggi dapat menurunkan tingkat *turnover intention* karyawan. Kemudian, Putra & Darmastuti (2021) dalam penelitiannya mengatakan bahwa keterikatan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dengan begitu, tentu perusahaan menginginkan karyawannya memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi agar proses pengelolaan sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan dengan baik dan menghasilkan manfaat atau

dampak positif bagi kelangsungan hidup perusahaan. Sama halnya dengan rumah sakit, yang mana rumah sakit juga pasti menginginkan perawatnya memiliki tingkat keterikatan kerja yang tinggi.

Menurut Awalia et al., (2021) perawat merupakan profesional yang lebih sering berinteraksi dengan pasien atau penerima jasa layanan kesehatan lainnya, dan mereka juga merupakan bagian dari tim kesehatan yang harus menghadapi permasalahan kesehatan pasien setiap harinya. Ketika bekerja, tentu perawat memiliki tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Tuntutan pekerjaan adalah bagian dari pekerjaan yang mencakup fisik, psikologis, maupun sosiologis yang membutuhkan usaha dalam pemenuhannya (Mokhtar et al., 2020). Menurut Aprilianingsih & Frianto (2022) tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi akan menyebabkan perasaan tertekan dan dapat menurunkan keterikatan kerja yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Hal ini berarti, tuntutan pekerjaan berpengaruh negatif terhadap keterikatan kerja (Ayu et al., 2015).

Namun, Jazilah (2020) justru menyatakan pendapat yang berbeda, berdasarkan hasil penelitiannya tuntutan pekerjaan berpengaruh signifikan positif terhadap keterikatan kerja. Selain itu, dalam penelitian Fairnandha (2021) ditemukan hasil yang berbeda pula, yang mana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa tuntutan pekerjaan tidak berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja, meskipun hubungannya bersifat negatif. Adanya perbedaan dari hasil penelitian tersebut membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh tuntutan pekerjaan terhadap keterikatan kerja.

Keterikatan kerja perawat di rumah sakit tentu tidak akan terbentuk begitu

saja. Banyak cara yang dapat dilakukan oleh rumah sakit untuk meningkatkan keterikatan kerja para perawatnya. Menurut Mufarrikhah et al., (2020) persepsi dukungan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kadar keterikatan kerja. Persepsi dukungan organisasi merupakan kepercayaan karyawan mengenai sejauh mana perusahaan menilai pekerjaan dan peduli terhadap kesejahteraan mereka (Al Adresi & Darun, 2017). Jika persepsi dukungan organisasi yang diterima oleh karyawan sudah baik, maka keterikatan kerja pun akan meningkat (Wahyuni & Sulastri, 2020).

Selanjutnya, dalam konteks organisasi spiritualitas di tempat kerja juga dianggap sebagai faktor yang sangat potensial, khususnya dalam hal mempertahankan karyawan (Jena & Pradhan, 2018). Menurut Stiadi et al., (2017) spiritualitas di tempat kerja adalah persepsi seseorang mengenai tempat kerjanya yang dapat membantu dalam menemukan tujuan hidup, mengembangkan hubungan dengan rekan kerja maupun orang lain yang berhubungan dengan pekerjaan, serta memiliki keselarasan antara keyakinan mereka dengan organisasi tempat mereka bekerja. Para pendukung teori spiritualitas di tempat kerja berpendapat bahwa spiritualitas merupakan instrumen yang kuat untuk rasa makna, tujuan, dan keterhubungan menggembirakan dalam kegiatan organisasi yang menghasilkan pemenuhan pribadi serta efektivitas organisasi yang lebih besar (Adawiyah & Pramuka, 2017).

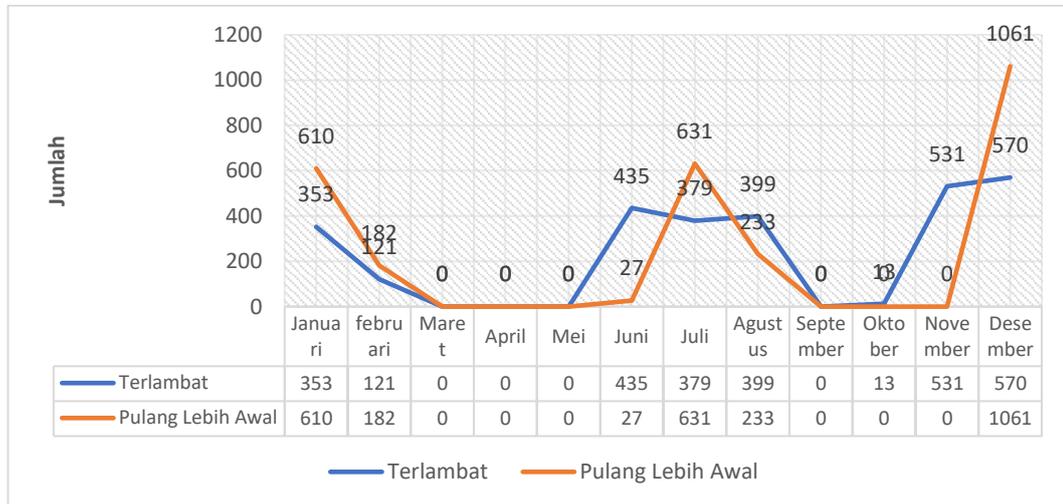
Namun, terlepas dari minat yang melimpah dan hubungan teoretis dari spiritualitas di tempat kerja dengan berbagai hasil bisnis yang positif, hubungannya dengan keterikatan kerja dirasa kurang dieksplorasi, terutama dalam keperawatan

(Iqbal et al., 2020). Padahal menurut Hu et al dalam Hafni & Hatta (2022) beberapa pekerjaan yang menuntut keterikatan kerja yang tinggi diantaranya adalah guru, *entrepreneur*, dan perawat. Hal ini selaras dengan pendapat Yulianti & Puteri (2016) yang mengatakan bahwa salah satu bidang pekerjaan yang perlu memperhatikan keterikatan kerja karyawannya adalah perusahaan yang bergerak dalam bidang pelayanan, karena semangat dan dedikasi mereka ketika bekerja dapat dirasakan oleh konsumen selama proses pelayanan berlangsung.

RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya adalah salah satu organisasi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Dengan motto “Setulus Hati Kami Melayani”, RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya selalu berupaya untuk meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat. Pelayanan yang terdapat di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya, diantaranya adalah pelayanan gawat darurat 24 jam, pelayanan rawat inap, pelayanan rawat jalan, pelayanan tindakan medis, pelayanan obat-obatan dan alat kesehatan, pelayanan penunjang diagnostik, pelayanan penunjang medis, pelayanan operasi dan pelayanan poliklinik.

Dalam melakukan pelayanannya kepada masyarakat, rumah sakit tentu membutuhkan peran dari para perawat. Di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya, tenaga kerja perawat terdiri dari perawat PNS dan perawat non PNS. Penulis menjadikan perawat PNS sebagai subjek penelitian, karena berdasarkan hasil survei awal dan wawancara dengan pihak Manajemen SDM/ Kepegawaian di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya, penulis menemukan bahwa pada tahun 2022 ternyata masih banyak perawat PNS yang terlambat dan pulang lebih awal dari waktu kerja yang seharusnya. Jumlah terlambat dan pulang lebih awal yang dilakukan oleh

perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.1.



Sumber: RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya Tahun 2022 (diolah kembali)

Gambar 1.1
Rekapitulasi Jumlah Terlambat dan Pulang Lebih Awal yang dilakukan Perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya Tahun 2022

Dari Gambar 1.1 terlihat bahwa selama tahun 2022, jumlah terlambat dan pulang lebih awal yang dilakukan oleh perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya mengalami fluktuasi. Jumlah terlambat dan pulang lebih awal yang paling banyak terjadi pada bulan Desember 2022. Hal ini bisa saja menjadi indikasi adanya masalah keterikatan kerja pada perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Menurut Pri & Zamralita (2017) karyawan yang memilih untuk menyudahi pekerjaan dan bergegas untuk pulang meskipun waktu belum tepat menunjukkan waktu pulang, biasanya karena karyawan kurang antusias dalam bekerja dan ini berhubungan dengan dimensi *dedication* (dedikasi) pada keterikatan kerja. Selain itu, pulang lebih awal bisa juga terjadi karena pikiran karyawan sudah tidak fokus dengan pekerjaannya sehingga ingin cepat-cepat pulang, hal ini

berhubungan dengan dimensi *absorption* (penghayatan). Begitu pula dengan karyawan yang sering terlambat, hal ini bisa saja terjadi karena karyawan kurang bersemangat untuk pergi bekerja, ini berhubungan dengan dimensi *vigor* (semangat).

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan, penulis merasa perlu untuk meneliti dan menganalisis lebih lanjut mengenai keterikatan kerja perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya, dengan meneliti pula tuntutan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja yang mungkin memengaruhi tingkat keterikatan kerja tersebut. Kemudian, belum diketahui juga secara pasti bagaimana pengaruh tuntutan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Sehingga, penulis melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Tuntutan Pekerjaan, Persepsi Dukungan Organisasi, dan Spiritualitas di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Kerja (Suatu Penelitian Pada Perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya)”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan masalah pokok yang telah diuraikan dalam latar belakang penelitian, yakni mengenai pengaruh tuntutan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja, maka dapat diidentifikasi permasalahannya sebagai berikut:

1. Bagaimana tuntutan pekerjaan perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya;

2. Bagaimana persepsi dukungan organisasi perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya;
3. Bagaimana spiritualitas di tempat kerja perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya;
4. Bagaimana keterikatan kerja perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya;
5. Bagaimana pengaruh tuntutan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan identifikasi masalah yang telah dikemukakan, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Tuntutan pekerjaan perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya;
2. Persepsi dukungan organisasi perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya;
3. Spiritualitas di tempat kerja perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya;
4. Keterikatan kerja perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya;
5. Pengaruh tuntutan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja perawat PNS di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Penelitian

Melalui penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat, baik secara

pengembangan ilmu maupun secara praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Kegunaan Pengembangan Ilmu

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu manajemen terkait manajemen sumber daya manusia. Khususnya mengenai pengaruh tuntutan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, dan spiritualitas di tempat kerja terhadap keterikatan kerja.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis mengenai tuntutan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan keterikatan kerja.

b. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi perusahaan, serta menjadi informasi yang dapat dipergunakan oleh perusahaan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan, terutama dalam bidang sumber daya manusia mengenai tuntutan pekerjaan, persepsi dukungan organisasi, spiritualitas di tempat kerja, dan keterikatan kerja.

c. Bagi Pihak Lain

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar penelitian lanjutan atau sebagai pembanding bagi peneliti lain yang akan membahas dan mengembangkan lebih lanjut mengenai permasalahan yang sama.

1.5 Lokasi dan Waktu Penelitian

1.5.1 Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan di RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya yang beralamat di Jl. Rumah Sakit No. 33, Empangsari, Kec. Tawang, Kota Tasikmalaya, Jawa Barat 46113.

1.5.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dimulai pada bulan September 2022, dengan waktu penelitian terlampir (Lampiran 1).