

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit menurut WHO (*World Health Organization*) merupakan salah satu organisasi sosial dan kesehatan yang berfungsi menyediakan pelayanan komprehensif, pencegahan penyakit, dan penyembuhan penyakit, kepada masyarakat, serta merupakan pusat pelatihan tenaga kesehatan dan pusat peneliti medik (Irawan, 2019). Salah satu yang berperan penting di dalam Rumah Sakit, yaitu tenaga perawat karena merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran untuk memberikan pelayanan kesehatan secara profesional yang langsung berinteraksi dengan pasien. Profesi perawat merupakan bagian dari tenaga kesehatan dengan proporsi terbanyak di Indonesia. Data Kementerian Kesehatan (Kemenkes) tahun 2023 yang diolah oleh Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan tenaga kesehatan di Indonesia mencapai 1,49 juta orang, dengan jumlah perawat sebanyak 582 ribu orang.

Profesi perawat merupakan salah satu tenaga medis yang memiliki posisi strategis dan berperan penting dalam peningkatan mutu pelayanan kesehatan, dikarenakan paling banyak memberikan pelayanan profesional (60%) dan paling lama berkontak dengan pasien dalam 24 jam (Sutowo & Wibowo, 2013; Shalahuddin, 2019). Hal ini mencerminkan bahwa perawat memiliki peran yang penting terhadap peningkatan mutu pelayanan kesehatan baik di area pelayanan Rumah Sakit maupun sektor lainnya.

Seorang perawat menjalankan profesinya dengan berbagai tugas dan tanggungjawabnya, serta dihadapkan pada beberapa tantangan di tempat kerja,

salah satunya adalah pemberian layanan keperawatan yang berkualitas dan profesional dan dilakukan agar keamanan dan kenyamanan asuhan keperawatan yang diberikan perawat dapat membuat pasien berangsur membaik atau sembuh (Hariyati et al., 2018; Dahlia et al., 2020). Penelitian lain memaparkan perawat harus memelihara mutu pelayanan keperawatan yang tinggi dalam menerapkan pengetahuan serta keterampilan keperawatan yang sesuai dengan kebutuhan pasien seperti memberikan asuhan keperawatan dengan tepat waktu dan sesuai dengan yang telah dijadwalkan, selalu memperhatikan keluhan pasien, dan selalu siap dalam memberikan pelayanan dalam kondisi dan situasi apapun (Siswati, 2015; Easter et al., 2017).

Pemberian asuhan keperawatan dengan kualitas yang baik juga tidak lepas didampingi dengan kompetensi yang harus dimiliki perawat meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dalam pengambilan keputusan klinis. Kondisi ini membuat perawat diharapkan memiliki komitmen dalam bekerja, karena akan mempengaruhi kinerjanya dalam memberikan asuhan keperawatan (Krisnawati et al., 2016). Komitmen menjadi hal yang penting bagi individu yang bekerja, karena menyangkut keterlibatan emosi serta psikis dalam upaya menjalankan dan menuntaskan tanggung jawabnya secara optimal (Wang et al., 2019).

Individu dalam menunjukkan komitmennya terbagi menjadi dua bentuk, yaitu komitmen terhadap organisasi (*Organizational Commitment*) atau komitmen seorang terhadap profesi atau pekerjaan yang ditekuninya (*Occupational Commitment*) (May et al, 2002). *Organizational commitment* diartikan sebagai sejauh mana seorang individu atau karyawan mengalami rasa kesatuan atau

memiliki keterikatan dengan organisasi dimana karyawan tersebut bekerja (Meyer, 2016). Berbeda dengan sikap individu terhadap profesi (pekerjaan) atau pekerjaan yang saat ini ditekuninya merupakan bentuk usaha untuk menghasilkan sesuatu sebagai motivasi dalam menyajikan hasil kerja yang baik karena pekerjaan itu sendiri, adanya dedikasi di pekerjaan, serta mengoptimalkan kualitas yang bisa disebut dengan *occupational commitment* (Blau dalam Peene, 2009)

Occupational commitment merupakan sikap yang menunjukkan hubungan psikologis individu dengan pekerjaannya berdasarkan reaksi afeksi terhadap pekerjaan tersebut. Sikap ini merujuk pada kemungkinan seseorang dapat mencintai pekerjaan yang dilakukan, namun belum tentu mencintai organisasi (institusi tempat kerja) yang memberikannya pekerjaan (Yousaf et al., 2015). Penelitian terdahulu oleh Cohen (1992) menyebutkan bahwa *occupational commitment* dapat dimiliki oleh semua profesi, namun profesi profesional (seperti perawat, akuntan, guru, dosen dan sebagainya) lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya daripada organisasinya. Para profesional tidak mengarahkan harapan mereka pada organisasi tetapi pada pekerjaan mereka, organisasi sebagai objek komitmen tidak begitu penting bagi mereka (Yousaf et al., 2015). *Occupational commitment* sebagai tingkat keterikatan seseorang terhadap pekerjaannya, mengandung tiga komponen model untuk mendeskripsikan hubungan antara seorang individu dan keputusannya untuk melanjutkan komitmennya, meliputi *affective commitment*, *normative commitment* dan *continuance commitment* (Meyer, 2016).

Individu yang memiliki *occupational commitment* tinggi akan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan lebih produktif dalam melakukan

pekerjaannya. Selain itu, individu akan lebih berfokus, termotivasi, dan bersedia berusaha lebih keras dalam menekuni pekerjaannya karena merasa terikat secara emosional dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya (Meyer et al., 1993). Pentingnya *occupational commitment* saat ini, tidak lagi berbentuk kesediaan individu menetap pada pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama, namun individu bersedia fokus pada pekerjaan, terdapat dorongan untuk selalu meningkatkan kinerjanya dan memberikan yang terbaik kepada pekerjaannya serta bersedia untuk melampaui batas dari kewajibannya (Lutahan, 2006)

Perawat dengan komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan mampu memberikan pelayanan yang optimal terhadap pasien meski dalam situasi yang penuh kompleksitas dan *critical*, menjadikan tingkat kepercayaan masyarakat terhadap rumah sakit semakin tinggi sebagai jasa layanan kesehatan (Juniartika et al., 2020); (Clancy et al., 2005; dalam Ariyani et al., 2014). Pentingnya peningkatan pengembangan kinerja yang lebih lebih baik dengan sukarela dan tanpa tekanan yang dirasakan oleh perawat didukung salah satunya dengan *occupational commitment* (Shalahuddin, 2019).

Pada fenomena dilapangan, peneliti menemukan banyak perawat yang bertahan karena status identitas yang didapat dari pekerjaannya sebagai perawat Rumah Sakit X di Lumajang, sehingga membuatnya memiliki rasa khawatir apabila suatu saat akan berhenti dari pekerjaan di tempatnya bekerja saat ini. Dan sebagian perawat tetap bertahan dikarenakan gaji, tunjangan serta fasilitas lainnya yang didapat cukup besar dibandingkan bekerja di instansi yang lain. Beberapa perawat menyampaikan bahwa untuk berganti pekerjaan sudah bukan merupakan prioritas

atau keinginan terbesarnya, karena merasa bahwa usia yang relatif sudah tua untuk memulai beradaptasi kembali dilingkungan kerja baru dan jabatan saat ini dirasa sudah stabil. Selain itu, terdapat perawat menekuni profesinya dengan keterpaksaan telah memulai pendidikan keperawatan karena paksaan dari orang tua, serta ketidaksesuaian ekspektasi berprofesi sebagai perawat menjadikan beberapa perawat menyapaikan penyesalannya dan merasakan tekanan dalam bekerja. Lebih lanjut, perawat tersebut bekerja hanya sebagai penuntasan tugas yang telah diberikan oleh kepala ruang instalasinya, dan tidak menunjukkan inisiatif untuk melakukan lebih dari yang diharapkan juga kurang berkenan membangun hubungan atau komunikasi dengan pasien saat pemeriksaan seperti hanya memberikan keterangan yang didapatkan pasien dan dibutuhkan perawat saat pemeriksaan.

Pada penelitian sebelumnya oleh Wijono (2011) menunjukkan keluhan terhadap layanan paling banyak adalah masalah pelayanan keperawatan yang mencapai 34,8% dan rata-rata responden mengeluh bahwa perawat sering bersikap tidak ramah, kurang tanggap serta sikap yang kurang baik kepada pasien dan keluarganya. Penelitian oleh Shalahuddin (2019) mengungkapkan *occupational commitment* perawat cukup rendah, khususnya pada aspek *affective commitment* dan *continuance commitment*. Selain itu, penelitian Ariyani (2014) menyatakan masih banyak perawat yang memiliki *occupational commitment* lemah, tampak dalam sikap/perilaku yang menghindari pekerjaan karena sedang memiliki masalah pribadi atau masalah keluarga yang membuat perawat dalam kondisi emosi kurang stabil dan beberapa perawat tampak mengeluh ingin cepat pulang karena sudah

lepas jaga malam, sedangkan ruangan perawatan sebetulnya masih membutuhkan bantuan yang ekstra.

Beberapa faktor dalam *occupational commitment* yang mempengaruhi tingkat kuat lemahnya komitmen pada diri individu salah satunya adalah faktor atau anteseden individu. Faktor ini didalamnya meliputi kepribadian, motif, dan nilai, serta perbedaan individu dan variabel demografis umumnya mendapat sedikit perhatian sebagai prediktor komitmen kerja (Meyer, 2016). Aspek-aspek ini dapat menjadi sebuah kesatuan, salah satunya dalam membuat seorang individu memandang pekerjaannya menjadi suatu hal yang bermakna (Steger et al., 2012).

Kebermaknaan kerja menurut Steger, Dik dan Duffy adalah penilaian pribadi individu bahwa pekerjaannya memiliki dampak yang signifikan dan positif serta merasa pekerjaannya mampu dalam sarana memfasilitasi untuk pengembangan dirinya, juga merasa pekerjaannya memberi manfaat kepada orang lain. Aspek dari kebermaknaan kerja terbagi menjadi tiga, yaitu *positive meaning in work* adalah individu merasakan pekerjaan yang saat ini dijalannya merupakan hal positif dan penting bagi dirinya, *meaning making through work* adalah pekerjaannya dapat membantu dalam memahami diri sendiri dan sekitarnya serta membantu dalam pertumbuhan dirinya, *greater good motivation* merupakan gagasan bahwa pekerjaan akan bermakna jika berdampak lebih luas kepada orang lain atau lingkungan yang lebih luas (Steger et al., 2012).

Seseorang pekerja seringkali mengesampingkan untuk menemukan sebuah makna dalam pekerjaannya dan hanya fokus untuk melakukan tugas-tugas yang disodorkan oleh tempatnya bekerja. Seseorang dapat dikatakan bahwa ia dapat

memaknai sebuah pekerjaan apabila seseorang tersebut dapat merasakan bahwa pekerjaan yang dikerjakannya memberikan nilai tambah pada dirinya (Wrzesniewski et al., 1997; Nugroho, 2021). Kebermaknaan kerja yang dimiliki individu akan membuatnya berorientasi pada pertumbuhan dan tujuan, serta memiliki penyesuaian psikologis yang lebih baik (Rosso et al., 2010). Lebih lanjut, individu yang memaknai pekerjaannya akan menunjukkan sikap yang lebih memperhatikan kompetensinya, komitmennya dan kontribusinya dalam bekerja, hal ini akan berdampak pada kesediaan untuk meluangkan lebih waktunya untuk pekerjaan sehingga mendapat kepuasan dan menikmati aktivitas dalam pekerjaannya (Wahyuni, 2017; Nur'akhman & Archianti, 2020).

Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa jika individu yang bekerja menemukan makna dalam pekerjaan yang dilakukannya atau ditekuninya, hal itu akan berkaitan dengan kebermaknaan hidupnya dan nantinya dapat mempengaruhi komitmennya terhadap pekerjaan yang saat ini dijalannya. Kondisi ini akan berdampak pada hasil kinerja dan produktivitas individu terhadap dedikasinya pada pekerjaan, selain itu dapat menjadi pertimbangan utama bagi individu ketika memilih pekerjaan yang sesuai dan bagi organisasi dalam menentukan pemilihan peran pekerjaan bagi kandidat pekerja (Ivtzan et al., 2013).

Berdasarkan dari penelitian sebelumnya dan juga fenomena yang telah peneliti dapatkan, maka perlu dikaji terkait pengaruh *work meaningfulness* terhadap *occupational commitment* pada perawat Rumah Sakit X di Lumajang. Apabila perawat memiliki *work meaningfulness* maka *occupational commitment* yang dimiliki tinggi, sebaliknya jika perawat yang tidak memiliki *work meaningfulness*

maka *occupational commitment* yang dimiliki rendah. Walaupun penelitian dengan variabel yang sama sudah pernah dilakukan, berbeda dengan penelitian sebelumnya, peneliti memiliki perbedaan pada profesi subjek penelitian, yaitu pada profesi perawat. Selain itu, penelitian ini juga memiliki perbedaan tempat penelitian karena dilakukan di salah satu Rumah Sakit yang ada di Kota Lumajang, Jawa Timur. Hal inilah yang membuat peneliti tertarik untuk melakukan penelitian “Pengaruh *work meaningfulness* terhadap *occupational commitment* pada perawat Rumah Sakit X di Lumajang”.

B. Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu apakah ada pengaruh *work meaningfulness* terhadap *occupational commitment* pada perawat Rumah Sakit X di Lumajang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan di atas, maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh *work meaningfulness* terhadap *occupational commitment* pada perawat Rumah Sakit X di Lumajang.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam kajian ilmu di bidang psikologi, khususnya psikologi industri dan organisasi untuk memperkaya ilmu pengetahuan tentang pengaruh *work*

meaningfulness terhadap *occupational commitment*. Diharapkan juga dapat menguatkan penelitian-penelitian sebelumnya mengenai *occupational commitment* pada perawat.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi perawat sebagai subjek penelitian dengan memberi pemahaman lebih mendalam bahwa dalam bekerja penting untuk memaknai pekerjaan yang ditekuninya dan dapat mempengaruhi komitmennya terhadap tugas pekerjaan yang perawat tekuni atau jalani. Kondisi ini dapat menjadikan perawat lebih menikmati pekerjaannya dan memberikan hasil yang optimal tanpa merasa tertekan.

E. Keaslian Penelitian

Keaslian penelitian ini berdasarkan beberapa penelitian terdahulu yang mempunyai karakteristik yang relatif sama dalam hal tema kajian, meskipun berbeda dalam hal karakteristik subjek, jumlah, dan posisi variabel penelitian atau metode analisis yang digunakan.

1. Penelitian dari Itai Ivztana, Emily Sorensena, Susanna Halonena., tahun 2013 dengan judul "*The effect of occupational meaningfulness on occupational commitment*". Subjek penelitian ini sebanyak seratus lima puluh enam pekerja kantoran penuh waktu di Inggris. Alat ukur yang digunakan kuesioner online termasuk 18 pertanyaan yang mengukur tingkat komitmen kerja (Meyer, Allen & Smith, 1993), selain enam item baru yang mengukur kebermaknaan pekerjaan. Hasilnya menunjukkan pentingnya menemukan makna di tempat kerja, serta relevansinya dengan tingkat komitmen seseorang terhadap pekerjaannya.

Individu harus mempertimbangkan kebermaknaan kerja sebelum memilih untuk mengambil peran tertentu, sedangkan organisasi harus mempertimbangkan kebermaknaan dari kandidat potensial mereka sebelum merekrut mereka untuk suatu peran.

2. Penelitian dari Abraham Irianto, dkk., tahun 2021 dengan judul “*Hubungan Antara Kebermaknaan Kerja dengan Komitmen Organisasi*”. Subjek dalam penelitian ini sebanyak 52 partisipan. Alat ukur yang digunakan adalah Skala Kebermaknaan Kerja dari (Steger et al., 2012) dan Skala Komitmen Organisasi dari (Meyer dan Allen 1990). Hasil uji hipotesis menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara kebermaknaan kerja dengan komitmen organisasi, yang berarti apabila individu memiliki nilai makna kerja yang semakin tinggi maka semakin tinggi komitmen organisasinya.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Darajatun Surya Admaja and Joko Suyono tahun 2020 dengan judul “*Improving Nurse Retention: The Role of Work Meaning on Organizational Commitment And The Mediating Effect of Job Engagement*”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh makna kerja terhadap komitmen organisasi dan keterikatan kerja sebagai mediator. Kedua, pengaruh makna bekerja terhadap turnover niat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa makna kerja berpengaruh terhadap keterikatan kerja, dan keterikatan kerja memediasi pengaruh makna komitmen organisasi kerja. Temuan selanjutnya menunjukkan bahwa makna kerja mempunyai pengaruh terhadap turnover intention, semakin tinggi makna kerja maka semakin rendah turnover niatnya.

4. Penelitian yang dilakukan Adnan Thariq Shalahuddin pada tahun 2019 dengan judul “*Pengaruh Beban Kerja Terhadap Occupational Commitment Pada Perawat RSUI Yaksi Gemolong*”. Populasi pada penelitian ini berjumlah 80 perawat. Hasil pada penelitian ini menunjukkan beban kerja berpengaruh terhadap *affective commitment*, beban kerja berpengaruh terhadap *continuance commitment*, dan beban kerja berpengaruh terhadap *normative commitment*. Dari hasil penelitian, disimpulkan beban kerja dapat mempengaruhi ketiga aspek *occupational commitment* .
5. Penelitian oleh Wilson Nugroho di tahun 2021, berjudul “*Pengaruh Work Meaningfulness Terhadap Work Engagement Melalui Grit Pada Sales Person Generasi Milenial Di Industri Properti Surabaya*”. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan 141 responden dalam pengisian kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan work meaningfulness memiliki pengaruh yang positif dan signifikan pada work engagement melalui grit.