

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan hal yang paling penting bagi seorang manusia. Menurut UU no.36 tahun 2006 tentang Kesehatan, bahwa kesehatan merupakan hak asasi manusia dan salah satu unsur kesejahteraan yang harus diwujudkan sesuai dengan cita-cita bangsa Indonesia sebagaimana dimaksud dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 (UUD'45).

Setiap kegiatan dalam upaya untuk memelihara dan meningkatkan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya dilaksanakan berdasarkan prinsip nondiskriminatif, partisipatif, dan berkelanjutan dalam rangka pembentukan sumber daya manusia Indonesia, serta peningkatan ketahanan dan daya saing bangsa bagi pembangunan nasional. Setiap hal yang menyebabkan terjadinya gangguan kesehatan pada masyarakat Indonesia akan menimbulkan kerugian ekonomi yang besar bagi negara, dan setiap upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat juga berarti investasi bagi pembangunan Negara. Bahwa setiap upaya pembangunan harus dilandasi dengan wawasan kesehatan dalam arti pembangunan nasional harus memperhatikan kesehatan masyarakat dan merupakan tanggung jawab semua pihak baik pemerintah maupun masyarakat. (UU No.36 tahun 2006)

Hal ini menyimpulkan bahwa kesehatan merupakan hal yang terpenting dan dapat berpengaruh bagi perkembangan ekonomi di Indonesia. Dengan demikian

BAB I PENDAHULUAN

pemerintah Indonesia juga harus dapat memfasilitasi masyarakat dengan fasilitas yang berhubungan dengan kesehatan yaitu rumah sakit, karena kebutuhan masyarakat akan kesehatan pada zaman ini semakin meningkat. Hal ini mendorong pemerintah untuk terus membangun instansi kesehatan yaitu rumah sakit. Seiring dengan itu, kebutuhan rumah sakit akan tenaga dokter dan perawat juga semakin meningkat setiap tahunnya (Puspita, 2012).

Dan menurut UU no. 44 tahun 2009 tentang Rumah sakit bahwa pelayanan kesehatan merupakan hak setiap orang yang dijamin dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 yang harus diwujudkan dengan upaya peningkatan derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya. Bahwa Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (UUD'45).

Dengan bertambahnya pembangunan Rumah sakit yang akan mengikuti kebutuhan masyarakat akan penunjang sarana kesehatan, maka akan bertambah juga kebutuhan tenaga dokter dan perawat yang nantinya akan dipekerjakan di rumah sakit yang ada (Puspita, 2012). Profesi sebagai tenaga dokter dan perawat membutuhkan keterampilan yang sangat mendalam. Selain itu profesi ini juga membutuhkan banyak keterampilan lain dalam menangani pasien agar pasien yang nantinya akan berhubungan langsung dengan mereka merasa puas dengan pelayanan yang mereka berikan.

BAB I PENDAHULUAN

Perawat dan dokter merupakan profesi yang sangat mengutamakan pelayanan karena tugas yang dilakukan biasanya berkaitan langsung dengan pasien (Puspita, 2012). Dokter dan tenaga perawat akan bertemu langsung dengan pasien yang memiliki beraneka ragam kepribadian. Hal ini menuntut perawat untuk memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien di segala keadaan (Puspita, 2012). Namun ketersediaan tenaga kerja tidak sebanding dengan kebutuhan yang ada sehingga banyak di antara pekerja bidang kesehatan harus bekerja lebih lama dibandingkan dengan jam kerja idealnya (Puspita, 2012).

Smulder (2006, dalam Schaufeli, Bakker & Salanova, 2011) menyatakan bahwa ada beberapa pekerjaan yang menuntut keterikatan kerja yang tinggi, diantaranya guru, *entrepreneur*, dan perawat. Pekerjaan seperti yang tersebut sebelumnya memiliki satu kesamaan, yaitu pekerjaan yang melibatkan kualitas pelayanan sebagai modal utamanya. Permasalahan yang dihadapi saat ini adalah rasio antara perawat dengan pasien yang dirawatnya. WHO menetapkan standar rasio ideal perawat dengan pasien adalah 1:200. WHO mencatat di Indonesia sendiri, rasio antara perawat dengan pasien masih jauh dari standar WHO. Indonesia memiliki rasio perawat dan pasien sebesar 1: 375. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja perawat dalam merawat pasien melebihi batas standar yang ada. Kelelahan fisik dan psikis yang berkepanjangan (*burnout*) akan menjadi tantangan yang akan dihadapi selanjutnya (Indrianti & Hadi, 2012).

Disisi lain, Maslach & Leiter (2008) menyatakan bahwa *burnout* merupakan antithesis dari aspek keterikatan kerja. Perawat yang mengalami *burnout* dikarakteristikan dengan rendahnya modal psikologis yang dimilikinya (Luthans,

BAB I PENDAHULUAN

dkk; 2007). Padahal merujuk pada Smulder (Schaufeli,dkk; 2006) seharusnya perawat merupakan salah satu pekerjaan yang menuntut *work engagement* yang tinggi. Jika hal ini dibiarkan, maka tentu akan mengganggu keberlangsungan pekerjaan perawat dalam memberikan perawatan terhadap pasien.

Seorang yang dapat memberikan kinerja yang terbaik dalam profesinya dan ketika ia melakukannya atas dasar keinginannya sendiri tanpa ada rasa terpaksa bahkan cenderung memberikan lebih dari apa yang seharusnya menjadi tuntutan pekerjaannya (Puspita, 2012). Hal tersebut merupakan suatu indikasi bahwa pekerja tersebut mencintai pekerjaannya dan terikat dengan pekerjaannya (Puspita, 2012). Kondisi seperti ini merupakan kondisi idealnya seseorang dalam melakukan pekerjaan dalam profesinya (Puspita, 2012).

Namun faktanya tidak semua pekerja dapat berkinerja dengan semestinya itu. Pada penelitian sebelumnya Puspita (2012), para perawat menjadi kurang bersemangat dan cenderung bosan karena pekerjaan yang *overload* dan mengakibatkan mereka kekurangan motivasi; dapat disimpulkan bahwa rendahnya motivasi para perawat menjadikan para perawat kurang terikat dengan pekerjaannya (*lack of engagement*).

Makna Pekerjaan sebagai panggilan dapat diartikan sebagai suatu perasaan bahwa pekerjaan yang mereka pilih tidak dapat dipisahkan dari kehidupannya (Wrzniewski, 1997). Dan menurut Tanudjaja (2013) makna kerja lebih bersifat internal karena terkait *sense* individual untuk dapat menyesuaikan diri dengan lingkungan. Ketika seseorang memiliki makna kerja sebagai panggilan, maka subjek akan bersedia meluangkan waktu lebih pada saat bekerja. Selain itu, seseorang tersebut akan menilai positif profesi yang sedang dijalannya tersebut karena profesi

BAB I PENDAHULUAN

tersebut menjadi tujuan utama baginya dan sebagai wujud pemenuhan kepuasan hidupnya dalam memenuhi panggilannya (Tanudjaja, 2013).

Makna kerja sebagai panggilan merupakan orientasi yang ditetapkan oleh seseorang terhadap pekerjaannya (Tanudjaja, 2013). Makna kerja sebagai panggilan memiliki dampak bagi individu, kelompok, dan organisasi. Bagi individu, pekerja dengan makna kerja sebagai panggilan akan bersedia meluangkan waktu lebih pada saat bekerja. Individu akan mendapat kepuasan terhadap aktivitas-aktivitas dalam pekerjaannya tersebut. Individu tersebut memiliki kekuatan lebih besar dalam bentuk energi dalam bekerja dan menikmati pekerjaannya daripada individu yang memaknai pekerjaannya sebagai pemenuhan kebutuhan hidup dan sekedar peningkatan jenjang karir. Seorang dengan makna kerja sebagai panggilan akan merasa dirinya “penuh” dan memaknai pekerjaan sebagai pemenuhan diri sampai akhir hayatnya (Tanudjaja, 2013).

Ketika seorang memiliki makna kerja sebagai panggilan, orang tersebut akan mengerahkan *effort* lebih besar sebagai bentuk pengabdian. Orang dengan makna kerja panggilan tidak lagi menganggap bahwa pekerjaannya hanya untuk memenuhi kebutuhan hidup. Hasil ini mendukung teori Wrzesniewski (1997), pekerja dengan makna kerja sebagai panggilan mempercayai bahwa kontribusi dalam pekerjaannya ini dapat memberikan dampak bagi perusahaan dan juga lingkungan sekitar (Tanudjaja, 2013).

Dalam penelitian Hirschi (2012) terhadap para manajer yang berfokus pada keterikatan kerja sebagai bagian positif bagi seorang pribadi dan hasil dari pekerjaan sebagai panggilan, yang didefinisikan sebagai suatu keadaan yang berhubungan dengan pekerjaan yang positif dan ditandai dengan semangat, dedikasi, dan

BAB I PENDAHULUAN

penyerapan (Bakker, dkk., 2008), menemukan bahwa terdapat pengaruh positif antara keterikatan kerja dan pekerjaan sebagai panggilan.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Tanudjaja (2013) terhadap para guru menemukan bahwa keterikatan kerja menentukan bahwa guru akan menunjukkan performansi yang baik. Survei awal penelitian ini menunjukkan bahwa para guru memiliki indikasi tingkat keterikatan kerja yang rendah (*lack of work engagement*), kurang pemaknaan kerja sebagai panggilan, dan beberapa faktor lainnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa, makna kerja sebagai panggilan memiliki hubungan dengan keterikatan kerja (*work engagement*). Selain itu, dalam penelitian tersebut juga mendapatkan 23 dari 30 guru salah satu SMP Swasta di Surabaya pernah mengalami jenuh, merasa waktu berjalan sangat lama ketika mengajar, ingin cepat pulang, dan tidak senang jika harus bekerja melebihi jam kerjanya. Berdasarkan data yang ada, Tanudjaja (2013) menunjukkan indikasi hubungan antara variabel seperti yang ditunjukkan oleh Bakker dan Schaufelli (2004). Lebih lanjut makna kerja adalah faktor internal dalam diri yang menguasai stimulus-stimulus dari luar yang akan mempengaruhi keterikatan kerja. Dan faktor lain yang mempengaruhi tinggi rendahnya keterikatan kerja adalah tuntutan kerja. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat korelasi antara makna kerja sebagai panggilan dengan keterikatan kerja.

Selain dokter dan guru, penelitian serupa juga dilakukan oleh Bunderson dan Thompson (2006) yang melakukan penelitian pada petugas kebun binatang yang dilakukan dengan cara mewawancarai setiap petugas dari salah satu kebun binatang yang ada dan hasil jawaban yang didapat dari setiap pekerja yang ada adalah para penjaga kebun binatang mengerti mengapa ia bekerja di sana dan, sering kali banyak orang akan menyerah bila bekerja pada bidang seperti ini, ia sadar bahwa ia tidak

BAB I PENDAHULUAN

akan menjadi kaya, tidak akan mendapatkan banyak penghargaan dan tidak akan berada di sebuah tempat yang di pandang baik bagi orang lain. Jadi mereka yang bekerja di tempat itu tahu alasan mengapa mereka ada di bidang pekerjaan tersebut dan mereka mencintai pekerjaan mereka. Adanya keterikatan kerja dapat dilihat dari jawaban para pekerja yang menyatakan bahwa mereka tidak punya alasan untuk bisa melepaskan diri dari pekerjaan mereka.

Schaufeli dalam Indrianti dan Hadi (2012) menyatakan bahwa terdapat beberapa karakteristik karyawan yang memiliki keterikatan dalam pekerjaannya, seperti memiliki keyakinan terhadap kemampuannya sendiri serta memiliki anggapan bahwa “*work is fun*”. Keyakinan terhadap diri sendiri (*efficacy*) dan perasaan bahagia saat bekerja merupakan salah satu aspek dalam modal psikologis.

Secara teoritis, orang dengan rasa pekerjaan mereka sebagai panggilan mereka memiliki rasa yang mendalam tentang makna, dedikasi, dan keterlibatan mereka dalam pekerjaan (Dik,dkk.,2009; Dobrow & Tosti-Kharas, 2011; Elangovan, Pinder, & McLean, 2010), yang secara konseptual berhubungan dengan *work engagement*. Dalam penelitian Dobrow dan Tosti-Kharas (2011) menegaskan bahwa pekerjaan sebagai panggilan dan *work engagement* secara signifikan berkorelasi positif (Hirschi, 2012).

Dalam penelitian Hirschi (2012) keberartian pekerjaan mengacu pada bagaimana seseorang melihat pekerjaan mereka. Pekerjaan sebagai panggilan dan keberartian pekerjaan secara teoritis berbeda, karena pekerjaan dapat dikatakan sebagai sesuatu yang bermakna karena pekerjaan tersebut memiliki karakteristik yang independen misalnya umpan balik atau kejelasan dalam pemberian tugas. Secara konseptual, pekerjaan sebagai panggilan seharusnya dianggap sebagai

BAB I PENDAHULUAN

pendahuluan dari kebermaknaan pekerjaan, karena makna dari pekerjaan sebagai panggilan yang menghantarkan seseorang untuk memaknai pekerjaan mereka dan tahu tujuan dari pekerjaan mereka. Dengan demikian akan meningkatkan persepsi pekerjaan seseorang menjadi bermakna. Penemuan yang mendukung asumsi ini adalah studi *cross-sectional* yang dilakukan oleh Duffy, dkk (2012) yang menegaskan bahwa kehadiran keberartian pekerjaan mempengaruhi pekerjaan sebagai panggilan yang diulas secara kualitatif dan kuantitatif oleh Humphrey, Nahrgang & Morgeson (2007).

Kesimpulan dari beberapa peneliti tersebut, menunjukkan bahwa pekerjaan sebagai panggilan mempengaruhi keterikatan kerja. Serta keberartian pekerjaan juga mendukung peningkatan pengaruh pekerjaan sebagai panggilan terhadap *work meaningfulness*. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti ingin menguji kembali pekerjaan sebagai panggilan dan kaitannya dengan *work engagement* yang dimoderasi oleh keberartian pekerjaan (*work meaningfulness*).

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Puspita (2012) dan Hirschi (2012) yang menyatakan bahwa makna kerja sebagai panggilan berkorelasi positif dengan *work engagement* (keterikatan kerja) pada salah satu instansi rumah sakit di Surabaya. Artinya semakin tinggi perawat memaknai pekerjaan mereka, maka perawat akan semakin terikat dengan pekerjaannya. Berdasarkan penelitian Hirschi (2012), Pekerjaan sebagai panggilan (*calling*) dan *work engagement* berkorelasi positif. Serta penemuan Duffy, dkk (2012) yang menegaskan keberartian pekerjaan

BAB I PENDAHULUAN

mempengaruhi pekerjaan sebagai panggilan. Maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah pekerjaan sebagai panggilan berpengaruh terhadap *work engagement*?
2. Apakah keberartian pekerjaan memperkuat pengaruh antara pekerjaan sebagai panggilan dan *work engagement*?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa masalah yang diidentifikasi di atas, maka berikut ini merupakan tujuan khusus yang ingin dicapai dalam penelitian ini:

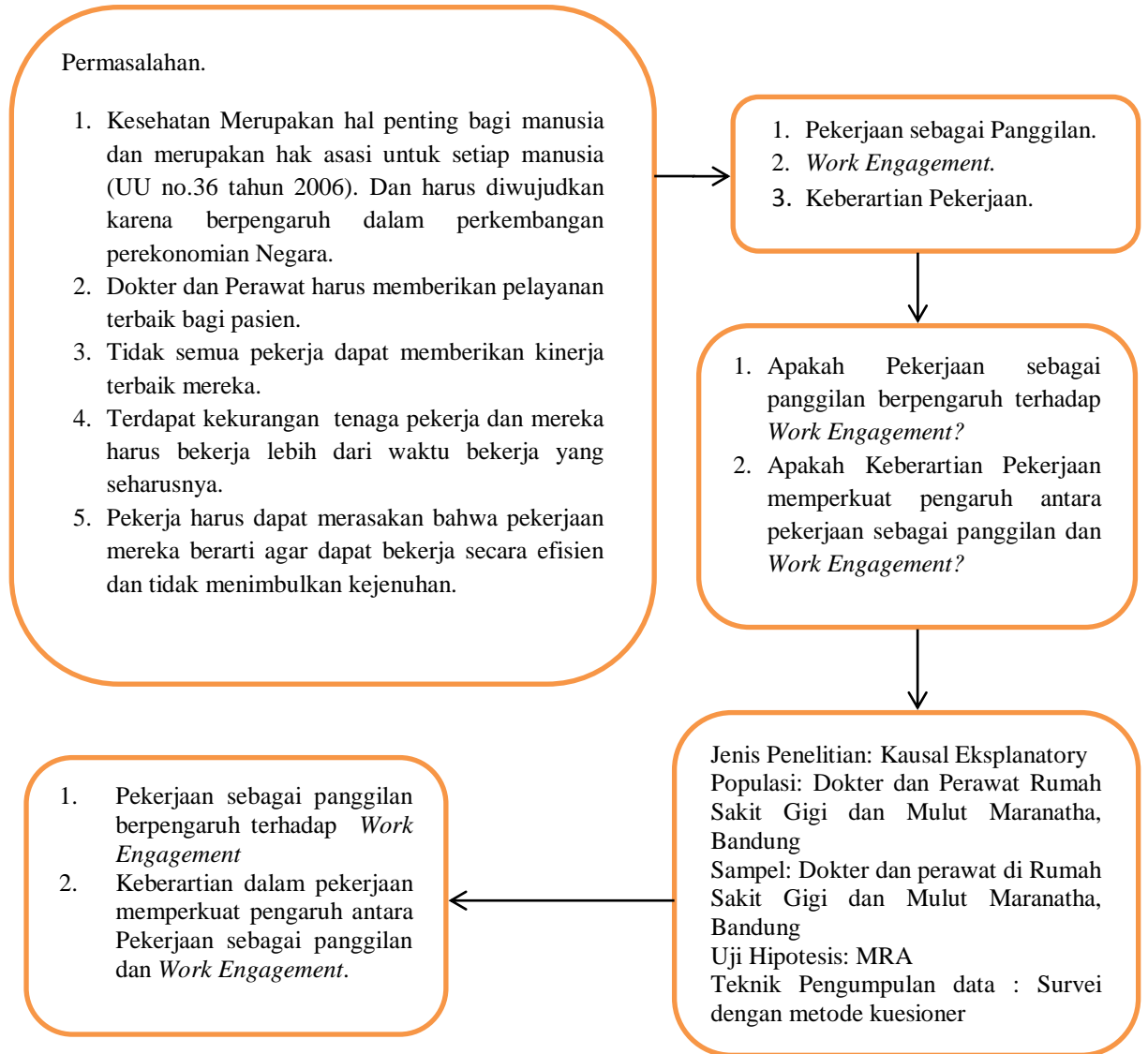
1. Memberikan bukti empiris tentang bagaimana pengaruh pekerjaan sebagai panggilan terhadap *work engagement* pada dokter dan perawat.
2. Memberikan bukti empiris tentang bagaimana pengaruh pekerjaan sebagai panggilan terhadap *work engagement* yang dimoderasi oleh keberartian dalam pekerjaan pada dokter dan perawat.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti empiris tentang bagaimana pengaruh pekerjaan sebagai panggilan. Serta pengaruh keduanya ketika dimoderasi oleh keberartian dalam pekerjaan. Selain itu, penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan masukan bagi perawat serta dokter agar dapat menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan mengerti makna pekerjaan mereka, sehingga dapat memberikan pelayanan terbaik bagi pasien yang sedang di tangani.

1.5 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini terlihat dalam gambar 1 sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

1.6 Waktu Pelaksanaan Penelitian

Waktu dan pelaksanaan penelitian dari pembuatan proposal sampai dengan selesai dimulai dari bulan Maret sampai dengan Juli 2014.

1.7 Sistematika Penulisan Laporan Penelitian

Sistematika penulisan penelitian ini adalah sebagai berikut:

Bab I : Pendahuluan yang berisi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan, manfaat, waktu pelaksanaan dan sistematika penulisan penelitian.

Bab II : Landasan teori dan pengembangan hipotesis yang berisi teori-teori makna kerja sebagai panggilan, teori *work engagement*, teori keberartian pekerjaan (*work meaningfulness*), hubungan antara pekerjaan sebagai panggilan dan *work engagement* yang dimoderasi oleh keberartian pekerjaan (*work meaningfulness*).

Bab III : Metoda penelitian yang meliputi populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, definisi operasional, serta dasar teori pengujian normalitas, *outliers*, validitas dan reliabilitas, serta uji hipotesis.

Bab IV : Hasil penelitian dan pembahasan yang meliputi pengujian pengujian normalitas, *outliers*, validitas dan reliabilitas, serta uji hipotesis.

Bab V : Kesimpulan, saran, keterbatasan dan implikasi manajerial dari penelitian ini.