

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Pada sebuah perusahaan, sumber daya manusia merupakan hal yang paling penting, tanpa terkecuali perusahaan kecil atau besar. Hal tersebut dikarenakan sumber daya manusia merupakan penggerak dan mengerahkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan perusahaan dalam berbagai tuntutan yang diberikan oleh masyarakat (Susiawan & Muhid, 2015). Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang menghasilkan barang atau jasa yang memiliki nilai jual, dan setiap perusahaan berjalan dengan menggunakan seluruh sumber dayanya agar dapat menghasilkan sesuatu yang memiliki nilai jual (Handayani, 2016).

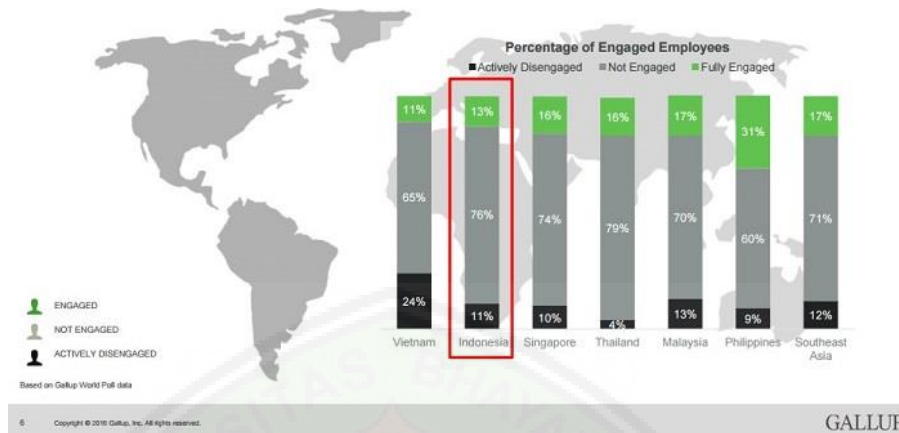
Sumber daya manusia (SDM) mempunyai tugas masing-masing, sehingga dari hasil pekerjaan yang dilakukannya dapat menghasilkan barang ataupun jasa yang memiliki nilai jual untuk memenuhi kebutuhan masyarakat Indonesia. SDM memiliki dampak yang positif, karena hal tersebut dapat memenuhi banyaknya tuntutan masyarakat. Terlepas dari dampak yang diberikan kepada masyarakat, SDM juga mempunyai kontribusi besar pada perusahaan mereka masing-masing.

Kontribusi (Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, 2016) adalah sejauh mana seseorang karyawan memberikan sumbangsi dalam bentuk apapun kepada perusahaan apakah kontribusi yang bersifat baik atau buruk. Kontribusi yang buruk itu sendiri dapat memberikan dampak yang tidak baik bagi perusahaan dan juga SDM itu sendiri, seperti kinerja yang buruk akan menghasilkan produktivitas yang buruk pula. Berlaku juga untuk sebaliknya, kontribusi yang baik dari seorang karyawan akan meningkatkan kinerja pada perusahaan tersebut, dan hasil dari kinerja tersebut dapat membuat sebuah perusahaan menghasilkan produktivitas yang tinggi.

Demi mendapatkan kontribusi yang positif, para karyawan harus mempunyai keterikatan atau disebut dengan *engagement* terhadap perusahaan, sehingga para karyawan tersebut akan melakukan apapun secara sukarela demi mewujudkan tujuan dari perusahaan dan organisasi. Schaufeli & Bakker (2004) mendefinisikan *engagement* sebagai suatu hal yang positif dan memuaskan yang berkaitan dengan pekerjaannya masing-masing, serta mengacu pada kondisi perasaan dan pemikiran yang sungguh-sungguh didapatkan dari masing-masing individu dan juga konsistensi yang tidak hanya fokus pada objek, peristiwa, individu atau perilaku tertentu saja. Perrin (2003) mengatakan seseorang yang memiliki keadaan afektif yang dimana karyawan menunjukkan kepuasan pada sebuah perusahaan, serta memiliki afirmasi dan inspirasi yang diperoleh dari pekerjaannya dan sebagai hadiah dari organisasi merupakan ciri dari karyawan yang memiliki *engagement*.

Di Indonesia sendiri *work engagement* masih sulit untuk berkembang, dan karyawan itu sendiri masih belum memahami apa arti dan hasil dari *engagement* itu sendiri, hal tersebut dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan *Gallup's Global Workplace Analytics* (2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, hanya 13% karyawan Indonesia yang dapat dikategorikan sebagai karyawan yang *feeling engage*, sedangkan 76% karyawan Indonesia dikategorikan sebagai *not feeling engage* (hanya memenuhi sebagian dari aspek-aspek *engagement*), dan yang terakhir 11% karyawan di Indonesia dikategorikan *actively disengaged* (tidak memenuhi seluruh aspek-aspek *engagement*).

Tabel 1.1 Tingkat Engagement di beberapa Negara ASEAN
 More than 80% of Indonesia's workforce is NOT engaged at work



Selain data menurut Gallup Asosiasi yang menunjukkan *engagement* di Indonesia yang cukup rendah, meningkatnya *burnout* di Indonesia pula telah menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki *engagement* yang tinggi, maka angka *burnout* pun akan rendah. *Work Engagement* adalah pertentangan yang positif dari *burnout* (Maslach, 2001), hal tersebut ditandai karena *burnout* memiliki ciri-ciri yang berbanding terbalik dengan ciri-ciri *engagement*.

Ciri-ciri *engagement* menurut Hewitt asosiasi (2009) ada tiga yaitu : (1) *Say*, dimana maksud dari *say* ini adalah dimana karyawan perusahaan secara konsisten berbicara positif mengenai perusahaannya kepada lingkungan yang ada disekitarnya, (2) *Stay*, merupakan keinginan yang kuat dari para karyawan untuk tetap berada di tempat ia bekerja, dibandingkan bekerja di tempat lainnya, jadi *stay* adalah seberapa besar karyawan ingin tetap bertahan dalam pekerjaannya, dan yang terakhir (3) *Strive*, merupakan ketersediaan karyawan dalam memberikan waktu, tenaga, dan inisiatif yang lebih daripada karyawan lainnya, dan berusaha berkontribusi pada kesuksesan atau tujuan dari perusahaan tersebut.

Berdasarkan ciri-ciri *engagement* tersebut, didapatkan fakta di lapangan bahwa tidak terpenuhinya ciri *say* dapat dijumpai langsung dalam kondisi kerja,

dimana para karyawan yang sering membicarakan tentang tempat ia bekerja, seperti hasil wawancara peneliti pada salah satu perawat DW di rumah sakit X, yang mengatakan bahwa di tempat kerja ia merasa kurang nyaman karena adanya senioritas dan adanya waktu istirahat yang tidak teratur, bahkan permintaan lembur yang tidak dibayar sesuai bagaimana mestinya.

Untuk ciri *stay* bisa didapatkan melalui banyaknya berita yang bisa dilihat melalui media online ataupun media massa. Adapun salah satu berita yang penulis dapatkan dari media online mengenai ciri *stay* berikut: Dilansir oleh Natalia (CNBC Indonesia.com, 2018) mengatakan bahwa jumlah karyawan di Amerika Serikat (AS) yang *resign* atau mengundurkan diri dari pekerjaannya menyentuh angka tertinggi. Survei pembukaan lapangan kerja dan pengunduran diri tenaga kerja (*Job Openings and Labor Turnover Survey/ JOLTS*) terbaru dari Biro Statistika tenaga kerja (*Bureau of Labor Statistica/ LBS*) melaporkan bahwa sejak Juni sampai Juli, jumlah lapangan pekerjaan yang tidak terisi naik 117.000 menjadi 6.94 juta. Fakta tersebut mengkonfirmasi ketatnya pasar tenaga kerja saat ini. Dari berita CNBC Indonesia.com terdapat bahwa adanya salah satu ciri-ciri dari *Work Engagement* yang tidak terpenuhi, yaitu *stay*.

Masalah *engagement* tersebut juga menjadi sorotan penting pada salah satu rumah sakit X yang ada di Kota Bekasi, dimana para perawat di rumah sakit tersebut bekerja bukan karena adanya keinginan dan kesukarelaan tetapi hanya sekedar tuntutan pekerjaan dan para perawat memilih untuk bertahan bekerja sampai menemukan pekerjaan yang lebih baik. Pada saat sesi wawancara dengan perawat berinisial DW di rumah sakit tersebut, ia mengatakan bahwa menurutnya beberapa rekan sejawatnya banyak yang masih belum memiliki inisiatif tinggi untuk berkontribusi dalam mensukseskan tujuan dari rumah sakit tempat ia bekerja.

Berikutnya didapatkan juga fakta di lapangan yaitu tidak terpenuhinya ciri *strive*. Para karyawan menunjukkan ciri yang terbalik dari ciri *strive*. Para karyawan

yang harusnya bersedia memberikan waktu, tenaga, dan inisiatif lebih ini justru menunjukkan kurangnya keinginan dalam mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

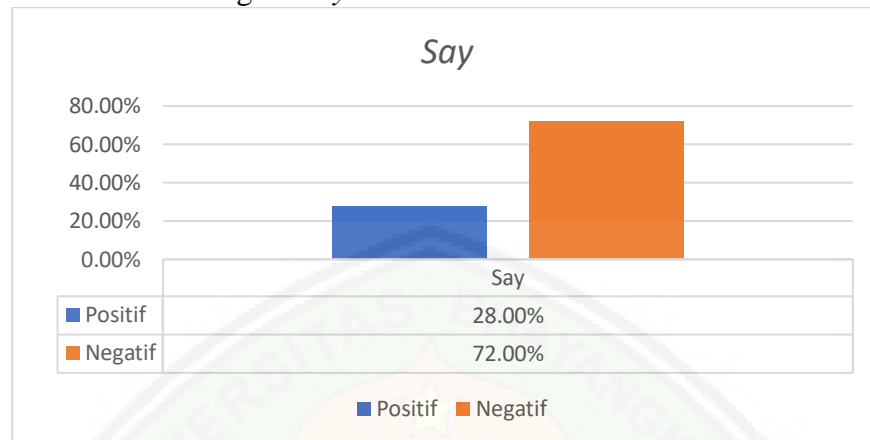
Berita dari Syaaf (beritagar.id, 2018) mengatakan bahwa faktanya karyawan bekerja selama 3,6 jam setiap hari. Sisanya mereka menghabiskan waktu dengan memeriksa *surel*, menonton *Youtube*, bermain media sosial, membaca berita, atau “*meeting*” yang tidak bermanfaat. Banyak karyawan yang merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan terasa sia-sia karena tidak memberikan kontribusi nyata pada perusahaannya. Diungkapkan oleh sebuah hasil survei di Belanda, sebanyak 40% karyawan juga berpikir bahwa pekerjaan mereka adalah tugas yang sia-sia. Hasil survei tersebut menunjukkan bahwa kurangnya keinginan dan pencapaian dalam hidup, terutama pekerjaan, bisa memengaruhi kesehatan dan kesejahteraan ke arah yang buruk.

Berdasarkan berita tersebut, terdapat permasalahan kurangnya keinginan untuk pencapaian dalam pekerjaan, sama halnya dengan masalah *engagement* di tempat penelitian yang akan diteliti, terdapat masih kurangnya inisiatif perawat di rumah sakit tersebut, DW mengatakan bahwa para rekan sejawatnya masih kurang dalam memberikan waktu untuk rumah sakit X, dan kadang para perawat juga langsung melepas kewajibannya saat perawat *shift* berikutnya datang dan bahkan tertidur saat harusnya berjaga di *shift* malam. Dari masalah tersebut menandakan bahwa *engagement* yang ada di perusahaan tersebut masih perlu ditingkatkan.

Berdasarkan permasalahan yang terjadi di rumah sakit tersebut, menjelaskan bahwa tidak terpenuhinya ciri *engagement* (Hewitt Asosiasi), yaitu terkait *strive*, dimana adanya ketersediaan karyawan dalam memberikan waktu, tenaga, dan inisiatif yang lebih daripada karyawan lainnya, sehinggalah adanya keinginan untuk berkontribusi pada kesuksesan perusahaan atau organisasi tersebut. Masih banyak

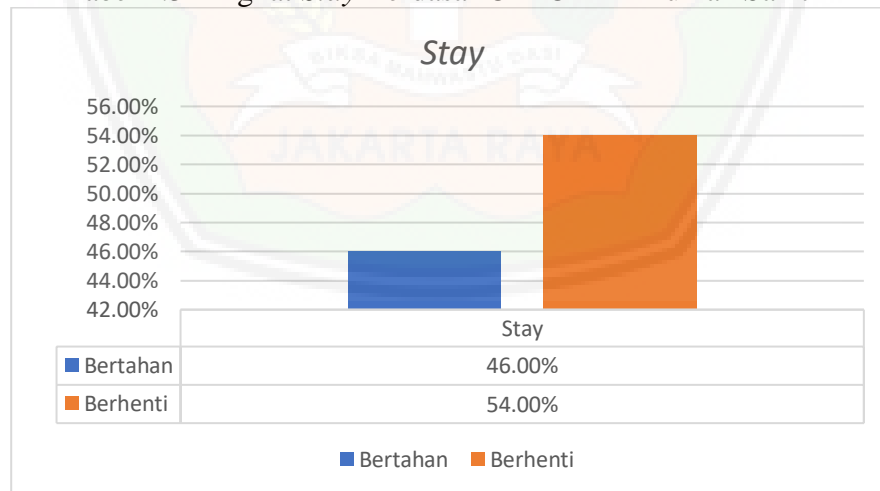
perawat yang enggan untuk memberikan kontribusi lebih dalam segi waktu, tenaga, dan inisiatif untuk mensukseskan tujuan dari perusahaan tempat ia bekerja.

Tabel 1.2 Tingkat *Say* Berdasar Ciri-Ciri Di Rumah Sakit X

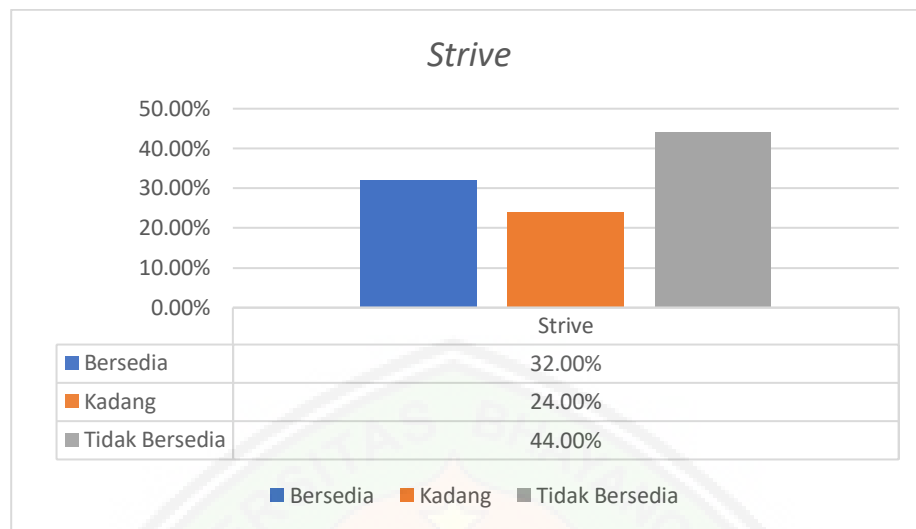


Berdasarkan hasil survei yang sudah peneliti lakukan kepada 50 perawat di rumah sakit X, didapatkan perawat dengan ciri *say*, yaitu 36 perawat mengatakan hal negatif, sebanyak 72% dan 14 perawat yang mengatakan hal positif tentang tempat ia bekerja, sebanyak 28%.

Tabel 1.3 Tingkat *Stay* Berdasar Ciri-Ciri Di Rumah Sakit X



Kemudian, berdasarkan ciri *stay*, yaitu memilih untuk keluar dari tempat ia bekerja sekarang, sebanyak 27 perawat atau 54% sedangkan yang memilih untuk bertahan, sebanyak 23 perawat atau 46%.

Tabel 1.4 Tingkat *Strive* Berdasar Ciri-Ciri Di Rumah Sakit X

Survei terakhir berdasarkan ciri *strive*, yaitu mereka tidak bersedia untuk memberikan waktu, tenaga, dan inisiatif lebih untuk rumah sakit tempat ia bekerja, sebanyak 22 perawat atau 44%, yang mengatakan terkadang mereka bersedia jika memang dalam keadaan genting, sebanyak 12 perawat atau 24% dan terakhir yang mengatakan mereka bersedia untuk memberikan waktu, tenaga, dan inisiatif lebih untuk rumah sakit tersebut, sebanyak 16 perawat atau 32%.

Hasil dari survei di atas dapat dilihat bahwa perawat di rumah sakit X tidak memiliki dari ketiga ciri-ciri *engage* yaitu *say*, *stay*, dan *strive*. Masih banyak perawat yang mengatakan hal negatif tentang di rumah sakit yang penulis teliti seperti minimnya fasilitas untuk perawat dapat mengerjakan pekerjaan dengan baik, serta beberapa perawat memilih untuk pindah tempat kerja karena pengembangan karir, dan terakhir para perawat enggan memberikan waktu, tenaga dan inisiatif untuk lembur di rumah sakit dikarenakan karyawan merasa memberikan jam lembur atau ide-ide yang diberikan untuk perusahaan adalah sesuatu yang tidak memberikan keuntungan bagi karyawan seperti kenaikan jabatan atau penghargaan.

Dampak yang dialami rumah sakit X dari kurangnya kontribusi perawat itu sendiri dapat berupa produktivitas yang kurang maksimal, penilaian yang buruk dari atasan dan pasien yang melihatnya dan juga dapat berdampak kepada teguran dan pemutusan kontrak kerja yang telah disepakati antara karyawan oleh perusahaannya. Namun, permasalahan di atas dapat terjadi karena adanya suasana lingkungan kerja dari karyawan yang kurang memberikan *engagement* untuk rumah sakit dan lingkungan kerja yang terlalu menekan seperti banyaknya aturan yang harus dipatuhi namun tidak ada transparansi didalam aturan tersebut, serta kurangnya penghargaan atas kinerja yang diberikan karyawan sehingga tidak dapat memberikan dorongan kinerja karyawan untuk menjadi produktif serta *engaged*.

Bakker dan Laiter (2010) mengemukakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi *work engagement* adalah lingkungan kerja atau iklim organisasi. Iklim organisasi sangat berperan dalam *engagement* yang dimiliki para karyawan dalam sebuah perusahaan, sehingga lingkungan kerja yang dimiliki karyawan atau dikatakan iklim organisasi yang ada sangat menentukan, apakah karyawan tersebut *engaged* atau sebaliknya.

Iklim organisasi didefinisikan sebagai serangkaian sifat lingkungan kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan tersebut dan diperlihatkan untuk mempengaruhi motivasi serta perilaku mereka (Timpe, 1999)

Di dalam sebuah perusahaan, iklim organisasi memiliki hubungan yang erat antara lingkungan kerja yang ada dengan pekerjaan karyawannya. Iklim organisasi itu sendiri adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang terus menerus berlangsung yang dialami oleh anggota organisasi dan dapat mempengaruhi perilaku organisasi.

Lingkungan kerja yang ada di rumah sakit X belum memiliki arah yang sama antara peraturan dengan perilaku karyawan, dimana ketidakselarasan lingkungan

yang ada mempengaruhi perilaku karyawan yang seharusnya dapat memberikan dorongan terhadap kinerja karyawan menjadi sebaliknya.

Luthans, Norman, Avolio, & Avey (2008) mengatakan bahwa salah satu kunci untuk membuat karyawan menunjukkan performansi yang baik adalah dengan dukungan yang diberikan kepada mereka. Hal ini dikarenakan performansi karyawan merupakan hasil dari kemampuan mereka dan dukungan dari organisasi yang diberikan akan memperkuat motivasi mereka untuk bekerja lebih baik.

Iklm organisasi dianggap mampu mempengaruhi tingkah laku karyawan. Ketika karyawan merasa iklim yang ada didalam organisasi pada perusahaan cenderung kondusif atau memuaskan, maka besar kemungkinan karyawan akan terlibat dengan perusahaan tempat ia bekerja, banyak karyawan yang mencari lingkungan dimana mereka dapat terlibat dan merasa bahwa mereka memberikan kontribusi yang positif terhadap sesuatu yang lebih besar dari diri mereka (Sundara, 2011).

Salah satu cara agar karyawan menjadi *engaged* yaitu dengan memastikan perusahaan memiliki iklim organisasi yang kondusif, sehingga karyawan memiliki iklim organisasi yang positif di perusahaan tempatnya bekerja. Dengan begitu, karyawan akan merasa terlibat terhadap perusahaan dan akan bekerja semaksimal mungkin agar perusahaan lebih maju.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Pakasi (2017) tentang judul skripsi “Hubungan antara Iklim Organisasi dan *Job Engagement* Pada Karyawan Kotrak” menghasilkan adanya hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan *job engagement*. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi antara iklim organisasi dengan *job engagement* 0,548 pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya tingkat iklim organisasi hubungan yang sedang dengan *job engagement*.

Sejalan dengan penelitian Olivia & Prihatsanti (2017) dengan judul jurnal “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* Pada Anggota

SABHARA Polda Jateng Semarang” diketahui bahwa terdapat hubungan erat dan positif antara iklim organisasi dengan *work engagement*. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai koefisien korelasi antara iklim organisasi dengan *work engagement* 0,786 pada taraf signifikansi 0,05 yang artinya tingkat iklim organisasi hubungan yang cukup tinggi dengan *work engagement*. Semakin positif penilaian karyawan terhadap iklim organisasi, maka semakin tinggi *work engagement*, begitu pula sebaliknya.

Selanjutnya untuk memastikan lebih dalam, peneliti memperkuat data-data yang telah peneliti ambil dengan menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan terkait variable *wok engagement*. Hasil penelitian yang dilakukan Dewi & Prasetyo (2017) yang meneliti “Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan Keterikatan Kerja Karyawan PT Angkasa Pura I (Persero) Kantor Cabang Semarang” yang dipublikasi kan oleh Jurnal Empati, menunjukkan bahwa ada hbungan yang signifikan antara iklim organisasi terhadap keterikatan kerja. Nilai koefisien positif menunjukkan hubungan lurus, dimana pengaruh yang terjadi adalah pengaruh yang positif, yaitu adanya pengaruh positif sebesar 0,786 pada taraf signifikansi 0,05.

Seiring dengan pentingnya *work engagement* yang harus dimiliki para karyawan, demi mewujudkan tujuan dari suatu organisasi atau perusahaan tersebut, maka dari itu penulis ingin melihat hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada perawat di rumah sakit X di Bekasi. Hal tersebut diduga dapat meningkatkan kesadaran bagi karyawan perusahaan bagi perawat rumah sakit X untuk selalu mengikut aturan-aturan yang ada, dan juga membangun iklim organisasi yang positif agar menjadi organisasi yang dapat mencapai tujuan dari perusahaan itu sendiri.

1.2 Rumusan Masalah

Setelah membahas latar belakang di atas, didapatkan rumusan masalah yaitu, apakah ada hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit X di Bekasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah membahas latar belakang dan menentukan rumusan masalah didapatkan tujuan penelitian yaitu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara iklim organisasi dengan *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit X di Bekasi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan ilmu psikologi dan dijadikan sebagai referensi oleh mahasiswa psikologi untuk menambah wawasan. Serta hal tersebut dapat digunakan sebagai pedoman pustaka untuk penelitian dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi, khususnya yang berkaitan dengan *work engagement* dan iklim organisasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi informasi betapa pentingnya *engagement* yang perlu dimiliki karyawan untuk mencapai tujuan utama dalam sebuah perusahaan. Serta bisa memberikan dampak positif dalam iklim organisasi untuk meningkatkan *engagement* karyawan.

2. Karyawan

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pemahaman bagaimana cara karyawan untuk memberikan atau membantu perusahaan dengan iklim organisasi yang positif dan mampu meningkatkan keberhasilan dalam melaksanakan tugas.

3. Peneliti selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan salah satu sumber rujukan bagi peneliti lain yang akan meneliti lebih lanjut tentang iklim organisasi dan *work engagement* dan dapat mengetahui dengan jelas praktik dan teori yang telah dijelaskan.

1.5 Uraian Keaslian Penelitian

Uraian ini berisi tentang perbedaan penelitian yang telah dilakukan dengan yang akan dilakukan oleh penulis, berikut merupakan beberapa penelitian yang ada:

1. Peneliti pertama yang dilakukan oleh Retno Nur Susilowati dan Emi Zualifaj pada tahun 2017 dengan judul skripsi “Hubungan Antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* Karyawan Pada Polisi” hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara iklim organisasi dengan *work engagement*, hal tersebut ditandai dengan nilai $r = 0,721$, $p > 0,000$. Jika dibandingkan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, perbedaannya ada pada subjek, yaitu peneliti menggunakan subjek polisi, dan penulis menggunakan karyawan rumah sakit yang ada di Bekasi.
2. Penelitian yang kedua yang dilakukan oleh Yuniar Pramadhita, Diah Sofiah, dan Etik Darul Muslikah pada tahun 2019 dengan judul penelitian “Hubungan antara Iklim Organisasi dengan *Work Engagement* pada

Karyawan PT. X di Surabaya” Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan *work engagement*, hal ini ditandai dengan nilai korelasi yang menunjukkan $r = 0,427$, $p < 0,01$ (*two tails*) yang artinya peningkatan pada iklim organisasi diikuti dengan peningkatan pada *work engagement* karyawan.

Jika dibandingkan dengan penelitian yang akan penulis lakukan, perbedaannya ada pada subjek, yaitu peneliti menggunakan subjek polisi, dan penulis menggunakan karyawan rumah sakit yang ada di Bekasi.

3. Selanjutnya untuk penelitian ketiga, yang dilakukan oleh Kimberly dan Siti Dharmayati Bambang Utoyo pada tahun 2013 dengan judul skripsi “Hubungan *Psychological Well-Being* dan *Work Engagement* pada karyawan yang Bekerja di Lokasi Tambang” dengan menggunakan alat ukur *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES) untuk mengukur *work engagement*. Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara *psychological well-being* dengan *work engagement*, hal ini ditandai dengan nilai korelasi yang menunjukkan $r = 0,635$, $p < 0,01$ (*two tails*) yang artinya peningkatan pada *psychological well-being* diikuti dengan peningkatan pada *work engagement* karyawan.

Terdapat ada dua perbedaan antara penelitian di atas dengan penelitian yang akan penulis lakukan, perbedaan yang pertama berada pada variable bebas, variable bebas pada peneliti di atas adalah *psychological well-being*. Penulis menggunakan variable iklim organisasi. Kemudian, perbedaan yang kedua adalah subjek, jika penelitian di atas menggunakan subjek karyawan yang bekerja di lokasi tambang, maka penelitian ini menggunakan subjek perawat yang bekerja di rumah sakit.

Dari penelitian-penelitian di atas menunjukkan bahwa mayoritas penelitian yang memiliki variabel yang sama dengan peneliti lakukan terdapat hubungan yang

kuat, hal tersebut ditandai dengan hasil penelitian yang positif, kemudian ada beberapa perbedaan penelitian di tiap poinnya dengan penelitian yang akan ditulis oleh peneliti yaitu subjek, variabel, dan lokasi peneliti.

