

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia dalam rumah sakit menjadi salah satu aset yang menentukan kualitas pelayanan kesehatan yang ada di tempat tersebut. Sumber daya manusia dituntut untuk dapat adaptif dan responsif dalam menghadapi permasalahan karena rumah sakit adalah organisasi yang padat karya, padat modal, padat masalah dan padat teknologi. Sehingga peran sumber daya didalamnya sangat berperan dalam menjamin berjalannya seluruh kegiatan didalamnya dan tercapainya tujuan rumah sakit. Tenaga kesehatan yang bergerak dibidang pelayanan jasa memiliki tanggung jawab yang besar. Sehingga pekerjaan menuntut para tenaga kesehatan dalam kondisi prima sehingga dapat melayani pasien dengan baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Thanacoody et al., 2014) menunjukkan bahwa kelelahan emosional, komitmen afektif serta niat untuk keluar dari pekerjaan

(*turnover intention*) di kalangan profesional kesehatan dimediasi oleh *disemployee engagement*. Sehingga penting untuk meningkatkan *employee engagement* karyawan khususnya dalam bidang kesehatan. Salah satu cara meningkatkan *employee engagement* karyawan adalah dengan meningkatkan keadilan organisasional di tempat kerja.

Penelitian oleh (Özer et al., 2017) menunjukkan bahwa penerapan keadilan organisasional berkolerasi positif terhadap tingkat *employee engagement* tenaga kesehatan, terutama keadilan distributif prosedural. Ketidakadilan ditempat kerja dapat menimbulkan perilaku kerja negatif karyawan yang ada didalamnya sehingga menghambat organisasi dalam mencapai tujuan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Cunningham et al., 2013) ketidakadilan dapat menimbulkan pengaruh buruk terhadap pelayanan kesehatan yang penting bagi pasien akibat kondisi tubuh yang tidak baik, gangguan emosional dan penurunan performa tenaga kesehatan. Rendahnya keadilan organisasional berdampak pada tingkat

kesehatan karyawan yang buruk dan hal ini menyebabkan perilaku kerja yang buruk pula dan berpengaruh terhadap hubungan interpersonal dengan pasien.

Pentingnya studi mengenai keadilan di tempat kerja telah banyak dibahas dalam penelitian sebelumnya. Berdasarkan penelitian terdahulu, yaitu teori keadilan atau *equity theory* menekankan bahwa keadilan merupakan daya penggerak yang dapat memotivasi semangat kerja seseorang yang menuntut atasan untuk adil terhadap semua bawahannya (Huseman et al., 1987).

Keadilan dalam organisasi yang akan diteliti adalah keadilan prosedural dan keadilan distributif. Terutama keadilan dalam kebijakan dalam bidang pengelolaan karir sangat dibutuhkan demi terciptanya lingkungan kerja yang sehat. Karir berarti merepresentatifkan program-program perencanaan dan pengembangan karir yang efektif bagi seluruh tenaga kesehatan di rumah sakit (Palup, 2014). Keberadaan tenaga kesehatan tidak hanya untuk mencapai tujuan rumah sakit saja, namun para tenaga kesehatan juga ingin

mendapatkan haknya dalam pengelolaan karir. Karir merupakan tujuan karyawan dalam bekerja, karyawan akan berkomitmen untuk tetap bekerja selama kesejahterannya terjamin, sehingga memungkinkan untuk membangun hubungan jangka panjang (Tjahjono et al., 2015).

Hal lain yang mendukung juga dipaparkan dalam penelitian oleh (Tjahjono and Riniarti, 2015) bahwa keadilan distributif dan keadilan prosedural merupakan prediktor terhadap sikap dan reaksi karyawan, baik positif maupun negatif, terkait dengan kebijakan yang dibuat. Apabila keadilan distributif dan keadilan prosedural karir tersebut tercapai dan karyawan diberikan kompensasi sesuai dengan kontribusi yang ia diberikan kepada organisasi tersebut, maka hal-hal positif terkait dengan perilaku bekerja akan tampak dan memberi efek meningkatnya *employee engagement*.

Employee engagement yang tinggi pada karyawan dari penelitian-penelitian sebelumnya terbukti dapat menimbulkan perilaku positif karyawan dan hal ini juga

berpengaruh terhadap kinerjanya. Karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi akan bersifat antusias dan mampu membangun komunikasi efektif selama bekerja dengan karyawan lainnya, mereka juga mampu mengatasi hal-hal yang menjadi tanggung jawab dalam pekerjaan. Penelitian mengenai konsep *employee engagement* yang dilakukan oleh (Bakker and Demerouti, 2008) memaparkan bahwa karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* yang baik lebih kreatif, produktif dan berinisiatif untuk bertahan di pekerjaannya dalam jangka waktu yang lama.

Work employee engagement atau keterlekatan kerja merupakan pemikiran positif, rasa kepuasan dalam bekerja dan pemikiran yang terkait dengan pekerjaan yang mempunyai karakteristik memiliki kekuatan (*vigor*), memiliki dedikasi (*dedication*) dan memiliki penghayatan terhadap pekerjaan (*absorption*) (Schaufeli et al., 2002). Pentingnya *work employee engagement* atau keterlekatan kerja dalam suatu organisasi dapat dikaitkan dengan fakta bahwa karyawan yang antusias akan menunjukkan

perilaku emosi positif seperti kebahagiaan, kenikmatan, kegembiraan, serta memiliki kesehatan fisik dan mental yang lebih baik, dan dapat menularkan keterlekatan kerja mereka dengan orang lain (Bakker and Demerouti, 2008). Singkatnya, dapat dikatakan bahwa staf yang antusias memiliki tingkat energi yang tinggi dan mereka sangat ingin menjalankan tugasnya. Selanjutnya, mereka sering tenggelam dalam pekerjaan mereka sehingga mereka tidak memperhatikan waktu luangnya (May et al., 2004). Karyawan yang bahagia biasanya lebih tanggap terhadap peluang saat bekerja, lebih luwes dalam bergaul, senang membantu rekannya, lebih percaya diri dan optimis. Dapat disimpulkan bahwa karyawan dengan tingkat *employee engagement* yang tinggi akan menunjukkan performa kerja yang lebih baik.

Sesuai dengan sudut pandang teori yang ada, merupakan hal penting untuk membahas penelitian mengenai *employee engagement* dengan uji kausalitas yang kuat disertai prediktor dan *outcome* yang objektif. Selain itu harus ditelaah lebih lanjut mekanisme

bagaimana *employee engagement* dapat menghasilkan *outcome* yang menguntungkan dengan menelaah proses penelitian sejak awal. Goal-directed behavior tercipta ketika karyawan *engage* dengan pekerjaannya karena mereka memiliki kemampuan dan motivasi dalam mengerjakannya. Hal ini tidak hanya membantu mereka dalam meningkatkan performa namun juga membantu dalam pengembangan karir kedepannya. Meningkatkan *employee engagement* karyawan di tempat kerja tidak hanya memberikan karyawan pengalaman, opsi dan kontrol terhadap dirinya sendiri namun mereka juga harus memperkaya diri dengan kompetensi dan perilaku yang baik dan juga *engage* dengan program pengembangan karir (Bakker and Demerouti, 2008).

Salah satu akibat yang dapat dihindari dalam menerapkan kebijakan yang adil adalah menghindari terjadinya *turnover intention* atau niat untuk keluar dari pekerjaan pada tenaga kesehatan. Hal ini dikarenakan *turnover intention* seorang tenaga kesehatan mengakibatkan ancaman yang signifikan dalam

membangun lingkungan penyembuhan bagi pasien, dalam penelitian oleh (Collini et al., 2015) mengemukakan bahwa rasa hormat dan hubungan antar tenaga kesehatan mempengaruhi intensi keluar dari pekerjaan sehingga dengan memperbaiki hal ini dapat meningkatkan *employee engagement* dan memperbaiki tingkat turnover *employee engagement* tenaga kesehatan yang akan bermanfaat bagi organisasi tersebut.

Tingkat turnover intention perawat yang tinggi menjadi sebuah fenomena yang sering dihadapi rumah sakit. Diketahui pula kejadian turnover intention sangat merugikan bagi rumah sakit sehingga upaya dan strategi untuk menekan angka turnover intention tersebut sangat penting, agar tidak berdampak buruk bagi rumah sakit.

Berdasarkan hal-hal yang telah dipaparkan, peneliti terdorong untuk mengadaptasi penelitian yang dilakukan oleh (Anwar and Tjahjono, 2017) karena hasil penelitian yang membuktikan bahwa pengaruh keadilan distributif karir dan keadilan prosedural karir berpengaruh negatif terhadap tingkat turnover karyawan dalam

organisasi tersebut, dengan *employee engagement* sebagai variable mediating. Maka, peneliti ingin mengetahui hubungan keadilan distributif karir dan keadilan prosedural karir terhadap tingkat *turnover intention* tenaga kesehatan dalam rumah sakit, dengan *employee engagement* sebagai variable mediating.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah yang dapat dirangkum dari latar belakang penelitian adalah sebagai berikut:

1. Apakah keadilan prosedural karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat?
2. Apakah keadilan distributif karir berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat?
3. Apakah keadilan prosedural karir berpengaruh positif terhadap *employee engagement* perawat?
4. Apakah keadilan distributif karir berpengaruh positif terhadap *employee engagement* perawat?
5. Apakah *employee engagement* berpengaruh negatif terhadap *turnover intention* perawat?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh keadilan prosedural karir terhadap *turnover intention* perawat
2. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif karir terhadap *turnover intention* perawat
3. Untuk menganalisis pengaruh keadilan prosedural karir terhadap *employee engagement* perawat
4. Untuk menganalisis pengaruh keadilan distributif karir terhadap *employee engagement* perawat
5. Untuk menganalisis pengaruh *employee engagement* terhadap *turnover intention* perawat

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis dan praktis dalam bidang manajemen rumah sakit khususnya bagian pengelolaan sumber daya manusia.

1. Bidang teoritis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat merangkum kajian teori mengenai keadilan karir distributif, keadilan

karir prosedural, *employee engagement* dan *turnover intention*.

- b. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia.

2. Bidang praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan aplikasi *equity theory* di rumah sakit dalam bidang sumber daya manusia.
- b. Penelitian ini diharapkan dapat menggambarkan pentingnya penerapan *employee engagement* dilingkungan kerja dalam rangka meminimalisir angka *turnover intention* di kalangan karyawan rumah sakit.
- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi para *stakeholder* rumah sakit dalam membuat kebijakan, khususnya keadilan dalam pembuatan kebijakan distributif karir dan prosedural karir, yang sesuai bagi sumber daya manusia di rumah sakit tersebut.