

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan organisasi yang bergerak dalam sektor publik bidang pelayanan jasa kesehatan. Definisi menurut peraturan Menteri Kesehatan RI No. 340/Menkes/Per/III/2010 rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menjalankan pelayanan kesehatan perorangan dengan mengakomodasi pelayanan rawat jalan, rawat inap, dan juga unit gawat darurat. Di Indonesia sendiri, jumlah rumah sakit secara keseluruhan tiap tahunnya mengalami peningkatan (Christy, 2020). Kenaikan jumlah rumah sakit yang meningkat secara signifikan tiap tahun di Indonesia tersebut membuat persaingan antar rumah sakit satu dengan lainnya semakin sengit. Keadaan tersebut membuat sejumlah rumah sakit berlomba-lomba agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Ditambah lagi dengan kondisi mewabahnya virus COVID-19 yang semakin menguji kualitas pelayanan suatu rumah sakit dalam melayani pasiennya. Pada 9 Maret 2020, Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan bahwa virus corona yang tengah mewabah dapat dikategorikan sebagai pandemi global yang artinya bahwa virus tersebut telah menyebar secara luas di dunia (sumber: *covid19.go.id*). Dalam kondisi pandemi global COVID-19 tersebut, rumah sakit perlu untuk mempertahankan sumber daya manusianya yang kompeten serta juga para tenaga profesional internal.

Sumber daya manusia dalam suatu rumah sakit merupakan faktor penting yang dapat membantu mengurangi angka pasien yang terkena virus COVID-19, salah satunya adalah perawat yang berperan sebagai garda terdepan. Para dokter yang turut serta dalam menangani pasien COVID-19 tidak dapat bekerja secara maksimal tanpa adanya peran dari perawat. Sebab perawat lah yang berinteraksi secara langsung dengan pasien perihal penanganan virus COVID-19. Maka dari itu untuk menunjang perawat dalam menjalankan

tugasnya sebagai garda terdepan, rumah sakit perlu untuk menjalankan peran sosialnya dengan memberikan jaminan akan keselamatan, keamanan serta kesehatan fisik maupun psikis para perawat (Arifia, 2021). Dengan menjamin keselamatan, keamanan, kesehatan fisik maupun psikis para perawat dapat berpengaruh terhadap tingkat *turnover* yang rendah karena para perawat akan merasa aman dengan jaminan yang diberikan rumah sakit kepada mereka.

Peran sosial rumah sakit tersebut berkaitan erat dengan seberapa baik rumah sakit dalam menjalankan perannya terkait mempertahankan perawat sehingga memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap rumah sakit, karena perawat yang memiliki ikatan emosional yang kuat terhadap rumah sakit akan selalu memberikan layanan berkualitas dan juga orientasi yang besar terhadap pasien (Ampofo, 2020). Dalam konteks ini, yang dianggap sebagai ikatan emosional adalah para perawat yang memiliki komitmen kuat terhadap rumah sakit. Sehingga dapat dikatakan bahwa perawat yang memiliki ikatan emosional yang kuat atau memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk menunjukkan perhatian yang besar kepada pasien dan secara totalitas memberikan pelayanan. Terlebih lagi dalam kondisi pandemi global ini yang membuat kondisi rumah sakit semakin padat dengan banyaknya jumlah pasien yang berdatangan tiap harinya telah membuktikan bahwa totalitas perawat perihal pemberian pelayanan kepada pasien sangat dibutuhkan. Seseorang dengan komitmen yang kuat terhadap organisasi akan senantiasa bersikap loyal atau setia terhadap organisasi tempat mereka bekerja (Saha dan Kumar, 2018). *Organizational commitment* menurut Meyer, et al. (1993) terdiri dari 3 dimensi yaitu *affective commitment*, *continuance commitment* dan *normative commitment*.

Menurut Meyer, et al. (1993), seseorang dengan *affective commitment* yang kuat akan tercermin dari keinginan untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, sedangkan seorang karyawan dengan *continuance commitment* yang kuat akan tercermin dari sikapnya yang mempertimbangkan keuntungan dan kerugian apabila tetap menjadi bagian dari organisasi ataupun sebaliknya. Lalu, seseorang dengan *normative*

commitment yang kuat akan tercermin dari sikap seseorang yang merasa bertanggung jawab atas keanggotaannya yang membuat mereka tetap berada di organisasi. Dari ketiga dimensi tersebut dapat terlihat bahwa hanya *affective commitment* yang menggambarkan keinginan atau ikatan secara emosional untuk mempertahankan keanggotaan tanpa adanya pengaruh seperti alasan moralitas ataupun pertimbangan untung dan rugi yang didapat.

Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan variabel *affective commitment* karena perawat yang memiliki *affective commitment* kuat berarti memiliki ikatan emosional yang erat dengan rumah sakit yang artinya bahwa perawat tersebut akan memiliki semangat dan juga akan berperan aktif dalam pekerjaannya, yang dapat memberikan dampak pada kinerja rumah sakit menjadi semakin maksimal.

Seseorang yang memiliki *organizational embeddedness* yang tinggi akan senantiasa menunjukkan rasa kepuasan terhadap organisasi sebagai bentuk imbalan atas apa yang mereka telah dapatkan dari organisasi. Dengan semakin terikatnya seorang karyawan pada organisasi maka akan semakin kecil pula kemungkinan seorang karyawan untuk berhenti. Selanjutnya, tingkat *embeddedness* karyawan yang tinggi terhadap organisasi juga dapat memberikan pengaruh terhadap performa kinerja karyawan yang menjadi semakin produktif. Selain itu, ketika organisasi menunjukkan upaya untuk meningkatkan *embeddedness* karyawan terhadap organisasi dengan pemberian insentif, promosi, pelatihan, dukungan sosial dan sebagainya akan berdampak pada emosional seseorang yang merasa memiliki hutang budi. Akibatnya, karyawan akan menunjukkan sikap positif seperti *job satisfaction* dan *affective commitment* sebagai bentuk pembayaran hutang budi kepada organisasi. Dengan demikian perawat yang memiliki *organizational embeddedness* bisa menjadi salah satu faktor karakteristik individu yang mempengaruhi tingkat *job satisfaction* dan *affective commitment* perawat pada suatu organisasi.

Dalam penelitian Ampofo (2020) *job satisfaction* merupakan salah satu variabel yang dipengaruhi oleh *organizational embeddedness*. Selain itu, *job satisfaction* juga merupakan variabel yang mempengaruhi variabel *affective commitment* sehingga dalam kerangka konsep dapat digambarkan bahwa *job satisfaction* disini memiliki peran sebagai variabel yang memediasi hubungan antara kedua variabel tersebut yaitu *organizational embeddedness* dengan *affective commitment*. Menurut pendapat Landis, et al. (2015) *job satisfaction* terbentuk dari emosional yang seseorang rasakan atas pekerjaan mereka, karena dari *job satisfaction* dapat tergambar secara jelas sikap mereka terhadap organisasi yang mempekerjakannya. *Job satisfaction* sendiri dapat timbul sebagai sikap positif dari pengaruh *organizational embeddedness* karena adanya hubungan timbal balik (*social exchange theory*) yang menyebabkan perawat merasa berhutang budi sebagai akibat dari pemberian insentif, tunjangan, dan sebagainya.

Pada penelitian Ampofo (2020) menyatakan bahwa karyawan yang memiliki *embeddedness* kuat dengan organisasi akan semakin meningkatkan rasa tanggung jawab moral karyawan kepada organisasi. Selanjutnya, ketika seorang karyawan secara keseluruhan merasa puas akan pekerjaannya maka akan dapat menimbulkan perasaan terikat secara emosional terhadap organisasi atau yang disebut sebagai *affective commitment*. Hal ini didukung dengan pernyataan dari penelitian oleh Harianto (2016) bahwa kepuasan kerja memiliki kaitan erat dengan komitmen seseorang untuk berada dalam suatu organisasi. Sebab, seorang karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya akan lebih cenderung untuk memiliki komitmen terhadap organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Ampofo (2020) juga menyatakan bahwa *organizational embeddedness* berpengaruh terhadap *affective commitment* dan *job satisfaction* memiliki peran sebagai parsial mediator antara hubungan kedua variabel tersebut.

Penelitian ini dilakukan pada perawat Rumah Sakit Universitas Airlangga, Surabaya. Rumah Sakit Universitas Airlangga merupakan salah satu dari

sekian banyak rumah sakit yang mengatasi pasien yang terkena virus COVID-19. Pada tahun 2020, Rumah Sakit Universitas Airlangga tercatat sebagai rumah sakit dengan kontribusi nasional terbaik yang menduduki peringkat kedua setelah Wisma Atlet (Sholikhah, 2021). Di tengah kondisi pandemi yang mempengaruhi kinerja rumah sakit seperti halnya tidak sedikit rumah sakit yang kekurangan tenaga kesehatan, terbukti dari sejumlah tenaga kesehatan Rumah Sakit Universitas Airlangga yang terpapar virus COVID-19 namun Rumah Sakit Universitas Airlangga sendiri tetap bertahan dengan memberikan pelayanan terhadap pasien COVID-19 (Widiyana, 2021). Pencapaian Rumah Sakit Universitas Airlangga dalam memberikan performa rumah sakit yang baik secara keseluruhan sehingga dapat menduduki posisi kedua setelah Wisma Atlet tersebut dapat terjadi tidak lain adalah karena peran sumber daya manusia yang ada di dalam rumah sakit. Dengan tercatatnya Rumah Sakit Universitas Airlangga sebagai rumah sakit dengan kontribusi terbaik di peringkat kedua maka dapat dikatakan bahwa tingkat kepadatan rumah sakit untuk menjadi rujukan pasien COVID-19 ini tinggi. Dari padatnya rumah sakit sebagai rujukan pasien COVID-19 ini memberikan pengaruh pada beban kerja sumber daya manusia Rumah Sakit Universitas Airlangga, khususnya para perawat yang semakin berat beban kerjanya ditambah lagi karena mereka harus berada jauh dari keluarga untuk menjaga satu sama lain dari kemungkinan tertularnya virus COVID-19. Oleh sebab itu, akan menimbulkan dampak pada kondisi psikis perawat untuk terus bekerja di Rumah Sakit Universitas Airlangga. Selain itu, kondisi rumah sakit yang padat dapat memberikan pengaruh akan kelelahan fisik dan psikis para perawat. Kondisi pada lingkungan kerja yang padat tersebut dapat memicu munculnya stres yang kemudian dapat berakibat pada keadaan dimana perawat akan mempertanyakan keinginan mereka terkait mempertahankan keanggotaannya dalam rumah sakit. Penelitian ini akan melihat bagaimana makna pribadi dari pekerjaan sebagai perawat di Rumah Sakit Universitas Airlangga. Apakah kemudian keterikatan emosional akibat dari pekerjaan yg dilakukan itu terbentuk pada saat pandemi COVID-19 sehingga membuat

perawat ingin menghabiskan sisa karirnya di Rumah Sakit Universitas Airlangga.

Dengan demikian, tujuan dari penelitian ini adalah menjelaskan bagaimana peran *organizational embeddedness* mempengaruhi *affective commitment* perawat dalam berkomitmen secara afektif terhadap organisasi serta memiliki peran yang aktif terkait keputusan pekerjaan. Mengetahui manfaat *affective commitment* yang dihasilkan perawat penting untuk diketahui karena manfaat tersebut dapat memberikan dampak dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi. Maka dari itu, penelitian ini akan meneliti perihal, **“Pengaruh *Organizational Embeddedness* Terhadap *Affective Commitment* Dengan *Job Satisfaction* Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Rumah Sakit Universitas Airlangga Surabaya”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah *Organizational Embeddedness* berpengaruh terhadap *Affective Commitment* pada perawat Rumah Sakit Universitas Airlangga?
2. Apakah *Organizational Embeddedness* berpengaruh terhadap *Job Satisfaction* pada perawat Rumah Sakit Universitas Airlangga?
3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh terhadap *Affective Commitment* pada perawat Rumah Sakit Universitas Airlangga?
4. Apakah *Job Satisfaction* memediasi pengaruh *Organizational Embeddedness* terhadap *Affective Commitment* pada perawat Rumah Sakit Universitas Airlangga?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Menguji serta mengetahui pengaruh *Organizational Embeddedness* terhadap *Affective Commitment* pada perawat Rumah Sakit Universitas Airlangga.
2. Menguji serta mengetahui pengaruh *Organizational Embeddedness* terhadap *Job Satisfaction* pada perawat Rumah Sakit Universitas Airlangga.

3. Menguji serta mengetahui pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Affective Commitment* pada perawat Rumah Sakit Universitas Airlangga.
4. Menguji serta mengetahui peran mediasi *Job Satisfaction* dalam pengaruh *Organizational Embeddedness* terhadap *Affective Commitment* pada perawat Rumah Sakit Universitas Airlangga.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan dari dilakukannya penelitian, diharapkan penelitian ini dapat memberikan manfaat baik manfaat secara teoritis maupun manfaat praktis. Manfaat teoritis yang dimaksud adalah manfaat yang didapatkan berhubungan dengan ilmu pengetahuan. Sedangkan untuk manfaat praktis adalah manfaat yang didapatkan secara langsung dari hasil penelitian yang diharapkan berguna untuk organisasi. Berikut merupakan uraian dari manfaat teoritis dan manfaat praktis:

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Hasil dari penelitian yang dilakukan dapat memberi sumbangan pengetahuan tentang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai pengaruh *Organizational Embeddedness* terhadap *Affective Commitment* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel yang memediasi.
2. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan akan dapat memberikan referensi bagi penelitian berikutnya mengenai pengaruh *Organizational Embeddedness* terhadap *Affective Commitment* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel yang memediasi.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan kajian pihak manajemen Rumah Sakit Universitas Airlangga untuk meningkatkan *affective commitment* para perawat.
2. Hasil dari penelitian ini juga diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi serta juga menambah wawasan akan pengaruh variabel *Organizational Embeddedness* terhadap *Affective Commitment* dengan *Job Satisfaction* sebagai variabel yang memediasi.

1.5 Sistematika Isi Penulisan Skripsi

BAB I: Pendahuluan

Bab I berisi latar belakang permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Universitas Airlangga yang mencerminkan adanya variabel *Organizational Embeddedness*, *Job Satisfaction* dan *Affective Commitment*. Lalu, pada bab I juga berisi rumusan masalah, tujuan serta manfaat dari dilakukannya penelitian ini.

BAB II: Tinjauan Pustaka

Bab II berisi penjelasan landasan teori terkait variabel *Organizational Embeddedness*, *Job Satisfaction* dan *Affective Commitment*. Lalu, bab II juga berisi hubungan antar variabel, penelitian sebelumnya serta kerangka konsep.

BAB III: Metode Penelitian

Bab III berisi identifikasi variabel, jenis dan sumber data, populasi dan sampel, definisi operasional variabel, serta juga teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV: Hasil Penelitian dan Pembahasan

Bab IV berisi gambaran umum terkait objek penelitian yang digunakan, deskripsi hasil penelitian, analisis model serta pembahasan terkait hasil dari penelitian ini.

BAB V: Saran dan Kesimpulan

Bab V berisi kesimpulan dari penelitian yang dilakukan serta juga berisi saran berdasarkan hasil penelitian yang dapat diberikan kepada perawat Rumah Sakit Universitas Airlangga.