

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Salah satu aset utama suatu perusahaan adalah sumber daya manusianya yang sudah lazim diketahui. Kemampuan organisasi untuk bersaing dan tetap bertahan bergantung pada sumber daya manusianya. Seiring perkembangan zaman organisasi harus mengubah strategi untuk menghadapi generasi baru yang memiliki karakteristik berbeda-beda. Maka dari itu, dalam menyikapinya dibutuhkan cara yang berbeda juga. Karakteristik yang berbeda-beda setiap generasi tersebut mengharuskan perusahaan memikirkan bagaimana cara menyikapi karyawan supaya merasa terikat (*engaged*) terhadap perusahaannya dan menciptakan suasana yang positif. Locwood (2007) dalam Titien (2016) menyatakan aset yang berharga di perusahaan ialah karyawan yang merasa terikat.

Pengertian keterikatan karyawan (*employee engagement*) sendiri menurut Harter, Schmidt, dan Keyes (2002) dalam Stefanus dan Asep (2012) adalah sejauh mana karyawan untuk ikut terlibat dan antusiasme mereka dalam bekerja sehingga merasa puas dalam melakukan pekerjaan tersebut. Karyawan yang terikat menunjukkan kualitas mereka untuk bisa diandalkan, rasa kepercayaan, dan tanggung jawab dengan perusahaan (Bashir, Baig dan Santosh 2018). Selanjutnya dalam hal ini menurut Najwani et.al (2016) menyatakan bahwa keterikatan karyawan dapat menyebabkan peningkatan

motivasi, kreativitas individu dan perilaku etis serta peningkatan upaya untuk melakukan tugas di luar yang diberikan.

Keterikatan karyawan yang tinggi pada perusahaan menyebabkan *performance* meningkat, hal tersebut juga dapat memperkuat loyalitas karyawan terhadap perusahaan. Sandy dan Suharmono (2011) dalam Titien (2016) menyatakan perusahaan berusaha untuk mempertahankan karyawan terbaiknya yang merasa terikat untuk meningkatkan *performance*, retensi dan loyalitas. Keterikatan karyawan dengan perusahaannya akan berusaha memberikan yang terbaik melebihi apa yang diharapkan dalam suatu pekerjaan baik secara emosional dan intelektual.

Keterikatan karyawan terhadap perusahaan dipengaruhi oleh rasa senang mereka melakukan pekerjaan. Hal tersebut tidak terlepas dari dukungan rekan kerja seseorang dalam sebuah perusahaan atau organisasi. Menurut Yuniasanti dan Setyawan (2016) rekan kerja yang memberikan dukungan dan motivasi akan berdampak ketika menghadapi serta menyelesaikan permasalahan menciptakan perasaan yang lebih nyaman dan tidak tertekan. Penelitian yang dilakukan Nugraha dan Suhera (2019) menyatakan bahwa keterikatan karyawan akan meningkat ketika mereka memiliki hubungan baik dan dukungan dari rekan kerjanya dibandingkan mereka yang tidak memiliki hubungan baik dengan rekan kerja.

Selaras dengan itu usaha dalam mempertahankan karyawan, perusahaan perlu memberikan dan membangun kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) pada karyawannya supaya mengaktifkan kualitas tenaga kerja

yang mereka miliki. Kesejahteraan di tempat kerja (*workplace well-being*) menjadi hal yang krusial bagi karyawan dalam bekerja, hal tersebut dapat bermanfaat pada karyawan agar memiliki rasa puas dan sejahtera selama bekerja dalam menjalani perannya. Kesejahteraan di tempat kerja juga saling berhubungan dengan karyawan dan tempatnya bekerja sebab sebagian besar karyawan menghabiskan waktu di tempat kerja. Menurut Simon (2014) dalam Aryanti, Widiana dan Sari (2020) sekitar sepertiga waktu karyawan dihabiskan di tempat kerja dan masih melakukan pekerjaan bahkan setelah meninggalkan tempat kerja. Dampak negatif akan ditimbulkan bila perusahaan tidak memperhatikan kesejahteraan karyawannya. Di antaranya kurang produktif, sering absen atau tidak hadir dalam bekerja dan kurang loyal terhadap perusahaan.

Riset terdahulu memberikan beberapa hal yang menjadi bukti bahwa keterikatan karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal. Penelitian yang dilakukan oleh Iswanto dan Agustina (2016) menunjukkan bahwa ada korelasi yang signifikan antara dukungan sosial di tempat kerja dan keterikatan kerja karyawan. Penelitian Rizki, Wulandari dan Suryani (2021) menunjukkan bahwa *workplace well being* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee engagement*. Penelitian ini mereplikasi dari temuan-temuan tersebut dimana peneliti akan meneliti mengenai dukungan rekan kerja dan kesejahteraan di tempat kerja terhadap keterikatan karyawan.

Rumah Sakit ialah salah satu perusahaan yang memberikan jasa pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Salah satu rumah sakit swasta di Kota

Yogyakarta ialah Rumah Sakit UAD. Rumah sakit tersebut mempunyai visi yaitu “Menjadi Rumah Sakit rujukan dengan kualitas pelayanan yang islami, bermutu dan terjangkau”. Rumah sakit UAD berupaya memberikan kualitas pelayanan yang terbaik bagi pasiennya. Meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit perlu didukung dengan peran Tenaga Kesehatan pada rumah sakit tersebut karena tenaga kesehatan selalu berhubungan langsung dengan pasien.

Berdasarkan data yang diperoleh bahwa di tiga tahun terakhir ini jumlah sumber daya manusia yang ada di Rumah Sakit UAD mengalami naik turun. Diperoleh dari data perusahaan jumlah SDM pada tahun 2019 sebanyak 143 karyawan, tahun 2020 sebanyak 113 karyawan dan tahun 2021 sebanyak 116 karyawan. Hal tersebut perlu diperhatikan di sini mengenai adanya rasa keterikatan karyawan terhadap perusahaannya untuk tetap bekerja dalam organisasi dan mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan, maka menjadi isu penting seorang karyawan merasa sejahtera dan terikat terhadap perusahaannya.

Dalam meningkatkan kualitas pelayanan tersebut maka harus konsisten dengan perilaku yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Dukungan Rekan Kerja dan Kesejahteraan di Tempat Kerja Terhadap Keterikatan Karyawan Pada Rumah Sakit Universitas Ahmad Dahlan”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan di latar belakang dapat dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah dukungan rekan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan Rumah Sakit Universitas Ahmad Dahlan?
2. Apakah kesejahteraan di tempat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan Rumah Sakit Universitas Ahmad Dahlan?
3. Apakah dukungan rekan kerja dan kesejahteraan di tempat kerja secara simultan berpengaruh terhadap keterikatan karyawan pada karyawan Rumah Sakit Universitas Ahmad Dahlan?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan dukungan rekan kerja terhadap keterikatan karyawan pada karyawan Rumah Sakit Universitas Ahmad Dahlan
2. Untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan kesejahteraan di tempat kerja terhadap keterikatan karyawan pada karyawan Rumah Sakit Universitas Ahmad Dahlan
3. Untuk mengetahui pengaruh dukungan rekan kerja dan kesejahteraan di tempat kerja secara simultan terhadap keterikatan karyawan pada karyawan Rumah Sakit Universitas Ahmad Dahlan

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini memberikan beberapa peranan sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a) Hasilnya diharapkan memberikan pengetahuan lebih serta memperluas wawasan terhadap dukungan rekan kerja juga kesejahteraan di tempat kerja terhadap keterikatan karyawan.
- b) Hasilnya diharapkan menjadi bahan diskusi menyangkut bidang studi sumber daya manusia dan menjadi referensi dalam bahan kajian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Hasilnya diharapkan sebagai bahan referensi dalam peningkatan keterikatan karyawan melalui variabel dukungan rekan kerja dan kesejahteraan di tempat kerja.