

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit memiliki kewajiban memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien (Peraturan Pemerintah, 2021). Melalui perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini serta perkembangan masyarakat yang semakin kritis dalam menyikapi pelayanan kesehatan menyebabkan rumah sakit harus melakukan berbagai inovasi dalam rangka menghasilkan pelayanan bermutu bagi pasien. Pelayanan yang bermutu akan menuntut sumber daya manusia memiliki kompetensi dan performa kerja yang tinggi (Randy et al., 2019). Performa menjadi tolak ukur keberhasilan pelayanan kesehatan yang menunjukkan pertanggung jawaban lembaga pelayanan dalam kerangka tata pemerintahan yang baik (Nataline et al., 2020).

Sebuah instansi termasuk rumah sakit, pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan performa individu yang setinggi-tingginya, karena akan mempengaruhi performa tim dan pada akhirnya mempengaruhi performa organisasi secara keseluruhan (Harahap, 2020). Rumah sakit dalam mencapai performanya harus ditunjang oleh sumber daya masyarakat khususnya perawat (Kemenkes RI, 2021).

Menurut Hu et al (dalam Hafni & Hatta, 2022) salah satu kelompok profesional terbesar dalam industri perawatan kesehatan adalah perawat, yang bertugas sebagai salah satu struktur pelayanan rumah sakit. Sangat penting bagi perawat rumah sakit untuk menguasai bidang mereka dengan menggunakan ilmu pengetahuan sebagai dasar pemikiran mereka dan berusaha menjadi orang yang efektif dalam merawat pasien. Perawat memiliki tugas yang penting dalam melayani kesehatan pasien, karena selama 24 jam perawat berada di sekitar pasien dan bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan pasien. Jumlah perawat lebih besar dibandingkan tenaga lain, hampir lebih dari 50% pegawai di rumah sakit adalah perawat, sehingga dibutuhkan perawat yang mampu bekerja produktif dan terlibat dengan pekerjaannya agar dapat tetap optimal bekerja walaupun dalam waktu yang lama atau yang dikenal dengan istilah *work engagement*.

Menurut Schaufeli (dalam Juniartika et al., 2023) menyatakan bahwa *work engagement* adalah keadaan afektif-kognitif yang gigih dan meresapi ditandai dengan *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. *Vigor* mengacu ke tingkat energi yang tinggi dan ketahanan mental saat bekerja. *Dedication* mengacu pada keterlibatan dan mengalami rasa bangga dan juga tantangan. *Absorption* mengacu pada sangat berkonsentrasi dan dengan senang hati melakukan pekerjaan. Pegawai yang *engaged* akan membantu mengembalikan stabilitas dan profitabilitas instansi setelah diterpa kesulitan, selain itu pegawai yang *engaged* akan bekerja secara aktif dan mencoba untuk menggapai dan berfikir untuk melakukan segala sesuatu secara lebih baik.

Work engagement sebagai positività, pemenuhan, kerjadari pusat pikiran yang dikarakteristikkan, (Schaufeli & Bakker dalam Karlina et al., 2019). Selanjutnya, Lockwood (dalam Iswati & Mulyana, 2021) menjelaskan bahwa *work engagement* merupakan sejauh mana seorang karyawan mampu untuk berkomitmen baik secara emosional maupun secara intelektual pada instansi, seberapa keras pegawai tersebut dalam bekerja dan seberapa lama pegawai mampu bertahan dalam instansi.

Menurut Bakker & Leiter, (2010) tiga dimensi *work engagement*, yaitu *Vigor*, merupakan curahan energi dan mental yang kuat selama bekerja, keberanian untuk berusaha sekuat tenaga dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, dan tekun dalam menghadapi kesulitan kerja serta kemauan untuk menginvestasikan segala upaya dalam suatu pekerjaan, dan tetap bertahan meskipun menghadapi kesulitan.. *Dedication*, merasa terlibat sangat kuat dalam suatu pekerjaan dan mengalami rasa kebermaknaan, antusiasme, kebanggaan, inspirasi dan tantangan dan *Absorption*, dalam bekerja individu selalu penuh konsentrasi dan serius terhadap suatu pekerjaan.

Menurut Bakker & Leiter (2010) *work engagement* dipengaruhi oleh beberapa faktor psikologi yang terdapat dalam dimensi *psychological capital* seperti *self efficacy*, *hope*, *optimism*, dan *resilience*. Ginting & Yuniasanti (2022) menemukan bahwa *psychological capital* dapat mempengaruhi *work engagement*, semakin tinggi *psychological capital* maka semakin tinggi *work engagement*.

Paek et al (dalam Ilvonda et al., 2020) menjelaskan bahwa *psychological capital* merupakan suatu pendekatan yang ditunjukkan pada dimensi-dimensi yang dapat mengoptimalkan potensi yang dimiliki pegawai sehingga dapat membantu kinerja instansi. Selanjutnya, Norman et al. (dalam Juniartika et al., 2023) mengatakan *psychological capital* dikonseptualisasikan sebagai inti membangun sifat yang lebih baik yang berhubungan dengan kriteria dari efek dalam dan luar diri individu dari komponen individu yaitu *efficacy*, *optimism*, *hope*, dan *resilience*.

Luthans et al (Bakker & Leiter, 2010) *psychological capital* didefinisikan sebagai keadaan perkembangan psikologis positif individu ditandai dengan: (1) memiliki kepercayaan diri (*self efficacy*) untuk mengambil dan melakukan upaya yang diperlukan untuk berhasil dalam tugas-tugas yang menantang; (2) membuat atribusi positif (*optimism*) tentang berhasil sekarang dan di masa depan; (3) bertahan menuju tujuan, dan bila perlu, mengarahkan jalan ke tujuan (*hope*) untuk berhasil; dan (4) ketika dilanda masalah dan kesulitan, bertahan dan bangkit kembali dan bahkan melampaui (*resilience*) untuk mencapai kesuksesan.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan pada tanggal 2 November 2023 kepada kepala kepegawaian perawat di Rumah Sakit Jiwa HB Saanin Padang diperoleh informasi bahwa *work engagement* pada perawat di Rumah Sakit Jiwa HB Saanin Padang masih tergolong minim tercermin melalui berbagai perilaku yang mengindikasikan ketidakbersemangatan dan minimnya antusias dalam menjalankan tugas mereka. Sebagian perawat tampak kurang termotivasi dalam melaksanakan tugasnya terlihat dari menggunakan waktu kerja dengan melakukan

hal-hal yang kurang produktif. Serta, kesulitan perawat dalam mempertahankan konsentrasi dalam tugas-tugas administratif.

Pada hari yang sama, peneliti juga mewawancarai enam orang perawat. Berdasarkan dari hasil wawancara tersebut, empat orang menjelaskan kurangnya rasa semangat dalam bekerja. perawat merasa ketika bekerja waktu terasa begitu lama berjalan sampai jam pulang, sehingga ketika jam pulang perawat bergegas untuk pulang. Lalu, minimnya antusias dalam bekerja, dimana perawat merasa malas untuk kembali bekerja di setiap harinya, dan melakukan pekerjaan hanya sesuai SOP saja. Selanjutnya, beberapa perawat tidak sepenuhnya mencurahkan konsentrasinya pada pekerjaan, perawat cenderung merasa bosan sehingga melakukan hal-hal lain diluar kepentingan pekerjaan selama jam kerja.

Hal tersebut dapat terjadi karena minimnya keyakinan akan kemampuan diri dalam melakukan pekerjaan, terlihat dari perawat merasa kurang percaya diri dalam menangani pasien dengan gangguan skizofrenia atau gangguan bipolar yang memerlukan pendekatan terapeutik yang cermat dan keterampilan komunikasi yang khusus. Selain itu, kurang optimis yang terbukti saat perawat merasa bahwa upaya perawat dalam membantu pasien dengan gangguan mental berat tidak akan menghasilkan perubahan dari terapi yang diberikan. Serta minimnya resiliensi terlihat saat perawat mengalami kegagalan dalam upaya perawatan seperti tidak berhasil membantu pasien mengatasi gejalanya, perawat merasa putus asa.

Penelitian tentang hubungan antara *psychological capital* dengan *work engagement* yang pernah dilakukan oleh Hariyadi (2019) dengan judul “Pengaruh *Psychological Capital* terhadap *Work Engagement* pada karyawan di Malang” Selanjutnya, Rifa Juniartika et al (2023) dengan judul “*Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Karyawan X di Sumatera Barat”, Lalu, Arviyendi (2020) dengan judul “Hubungan Antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Pegawai Dinas Dukcapil”. Hal yang membedakan dengan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian sebelumnya adalah pada subjek, tempat, waktu, sampel, dan judul penelitian.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang dikemukakan diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Pegawai Rumah Sakit Jiwa Prof HB Saanin Padang”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan yang signifikan antara *Psychological Capital* dengan *Work Engagement* pada Perawat Rumah Sakit Jiwa Prof HB Saanin Padang?”

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Hubungan antara *Psychological Capital* dengan *Work Eengagement* pada Perawat Rumah Sakit Jiwa HB Saanin Padang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini terdiri dari :

1. Manfaat Teoritis

Memberikan sumbangan referensi dan khasanah ilmu pengetahuan bagi pengembangan ilmu psikologi khususnya dibidang Psikologi Industri Organisasi.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Subjek Penelitian

Memberikan informasi dan pemahaman tentang keterkaitan *psychological capital* terhadap *work engagement* sehingga perawat diharapkan mampu memiliki *psychological capital* yang positif sehingga menghasilkan *work engagement* yang tinggi.

b. Bagi Pimpinan Rumah Sakit Jiwa Prof HB Saanin Padang

Memberikan gambaran tentang pengaruh *psychological capital* terhadap *work engagement* pada perawat Rumah Sakit Jiwa Prof HB Saanin Padang.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat membantu peneliti lain dalam menjadi pedoman maupun bahan wawasan referensi penelitian untuk mengembangkan konsep penelitian dengan variabel yang sejenis.