

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kesehatan merupakan aset yang paling berharga dari manusia karena setiap orang akan berusaha untuk menjaga kesehatannya dan melakukan segala daya untuk menghindari keadaan yang dapat menyebabkan penyakit disisi lain atau tidak sehat. Dalam skala yang lebih besar kesehatan merupakan kebutuhan yang mendasar dalam masyarakat dan lingkungan dimana orang-orang tersebut tinggal dan bekerja. Kesehatan sangat penting sehingga diakui sebagai salah satu hak asasi manusia yang mendasar dan dilindungi oleh banyak undang-undang dan aturan, salah satunya tercantum dalam Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Hal ini merupakan isu yang penting karena rumah sakit merupakan pusat pertanggungjawaban yang bertanggung jawab terhadap pelayanan kesehatan Masyarakat, sehingga pelayanan Kesehatan yang diterima masyarakat dapat terjangkau dan berkualitas (Rifai dalam Beni, 2022)

Rumah sakit adalah sebuah organisasi kompleks yang menggunakan berbagai macam alat ilmiah khusus yang digunakan diberbagai kesatuan terdidik dan terlatih dalam menangani masalah secara keseluruhan terikat pada tujuan yang sama pada pemeliharaan kesehatan yang baik. Selain itu, rumah sakit juga memiliki karakteristik yang berbeda dari instansi lainnya (dalam Adawiyah & Blikololong, 2018). Pertumbuhan rumah sakit dalam beberapa tahun belakangan ini meningkat pesat. Hal ini menimbulkan persaingan yang

semakin ketat antara rumah sakit umum dengan rumah sakit swasta. Oleh karena itu rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang mampu menghasilkan kinerja yang maksimal, agar kualitas rumah sakit terlihat baik (Natasya, dkk, 2017)

Dewasa ini kondisi sumber daya manusia dalam dunia kerja didominasi oleh generasi Y, Pada tahun 2020 hingga 2045, angkatan kerja yang berusia 15 hingga 64 tahun akan mencapai 70% dari banyaknya jumlah penduduk, 30% terdiri dari penduduk usia non produktif (Bps, 2020), yang mana generasi milenial akan mendominasi angkatan kerja. BPS menyatakan bahwa generasi milenial memiliki 50,78% usia produktif laki-laki dan 49,22% usia produktif perempuan, lalu semakin tua generasi maka presentase penduduk usia produktif perempuan akan semakin tinggi dan menjadi generasi mayoritas angkatan kerja di beberapa tahun ini (Cahyadi dalam Ramayani, dkk. 2023)

Generasi Y merupakan generasi yang lahir pada rentang tahun 1980 hingga tahun 2000, generasi Y termasuk kedalam generasi yang mampu beradaptasi dengan situasi dan kondisi yang selalu mengalami perubahan dan kemajuan serta perkembangan seiring dengan berjalannya waktu (Crampton dkk. dalam Hakim & Wicaksono, 2019).

Generasi Y adalah generasi yang tumbuh dan berkembang sejalan dengan perkembangan teknologi dunia, teknologi yang terus berkembang dan lebih modern dari masa ke masa dapat menjadi wadah untuk mendapatkan berbagai informasi yang sangat mudah diakses. Kemudahan dalam memperoleh segala macam bentuk informasi serta sarana penunjangnya memberikan pengaruh kepada

generasi Y, hal ini membuat generasi Y menjadi generasi yang individualis serta memiliki loyalitas dengan tingkat yang rendah. (Lynch dalam Hakim & Wicaksono, 2019).

Penelitian yang dilakukan oleh (Gibson, dkk dalam Hakim & Wicaksono, 2019). menyatakan bahwa generasi Y mempunyai nilai loyalitas dengan tingkat yang rendah sehingga terdapat kecenderungan untuk sering berpindah tempat bekerja dengan alasan bosan. Kecenderungan untuk berpindah tempat kerja yang terjadi pada generasi Y akan semakin tinggi jika kesempatan untuk berproses dan mengembangkan karir serta potensi diri terbatas

Pembuktian terhadap rendahnya tingkat loyalitas yang dimiliki karyawan generasi Y dijelaskan penelitian yang dilakukan oleh *The Boston Consulting Group* (BCG) bahwa karyawan yang *fresh graduate* 60% diantaranya pindah tempat kerja dalam 3 tahun pertama. Sebanyak 29% *fresh graduate* dengan status baru menjadi karyawan berpindah 2-3 kali di 3 tahun pertama. Kemudian sekitar 22% *fresh graduate* yang baru jadi karyawan berpindah sebanyak 1 kali dalam 3 tahun pertama. Studi lain yang dilakukan oleh *Association of Graduate Recruiters* (AGR) menjelaskan bahwa perusahaan dapat kehilangan 16% dari karyawan baru yang dimiliki dalam 2 tahun pertama, artinya terdapat kenaikan 9% dari tahun 2016. Lebih detailnya penelitian ini menjabarkan bahwa 24% dari *fresh graduate* memilih keluar dengan alasan keinginan dalam mencari tantangan baru, sementara 20% meninggalkan pekerjaan dengan alasan ketidakpuasan honorarium yang diterima, dan 14% pergi dengan alasan ketidakpuasan dalam mengembangkan karir yang ingin dicapai dan didapatkan (Dilworth dalam Hakim & Wicaksono,

2019).

Ditinjau dari kesiapan yang dimiliki oleh *fresh graduate* terlihat bahwa para *fresh graduate* belum mampu untuk menanamkan dengan baik komitmen pada organisasi tempat bekerja dan akan berusaha komitmen pada organisasi jika kebutuhan yang diinginkan terpenuhi (James, dkk dalam Fahri & Mariatin, 2017).

Komitmen organisasi didefinisikan sebagai keadaan psikologis individu yang menjelaskan hubungan antara karyawan dengan organisasi yang memiliki pengaruh terhadap karyawan dalam memutuskan untuk tetap berada dalam sebuah organisasi (Allen & Meyer dalam Hakim & Wicaksono, 2019).

Dalam perkembangan yang ada terkait dengan penelitian dan pengkajian, komitmen organisasi didekatkan dengan berbagai pendekatan. Pertama, Pendekatan Sikap (*attitudinal approach*), penekanan pada pendekatan ini ialah loyalitas yang dimiliki karyawan pada tempat bekerja dan seberapa mampu karyawan untuk memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu sikap ketertarikan kepada organisasi, yang memiliki peran penting pada pekerjaan tertentu dan perilaku yang terkait. Asumsi lain terkait pendekatan ini bahwa karyawan memiliki sikap positif terhadap organisasi dan senantiasa loyal dengan tingkat tinggi, berusaha semaksimal mungkin bagi efektivitas dan optimalitas pencapaian tujuan organisasi (dalam Yusuf & Syarif, 2018). Pendekatan kedua, Pendekatan Perilaku (*behavioral approach*), menitikberatkan pandangan investasi karyawan menyebabkan karyawan terikat pada suatu organisasi.

Karyawan akan berkomitmen berlandaskan pada kalkulasi perhitungan

efisiensi biaya untuk tetap loyal pada organisasi terkait (Kanter dalam Yusuf & Syarif, 2018). Pendekatan ketiga, Pendekatan Multidimensi (*the multidimensional approach*), komitmen organisasional secara tradisional dipandang sebagai konstruk satu dimensi yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi sebagai rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi), dan loyalitas (keinginan untuk menetap menjadi anggota disuatu organisasi) dinyatakan oleh karyawan terhadap organisasinya (Porter, dkk. dalam Yusuf & Syarif, 2018).

Komitmen organisasi dikelompokkan menjadi beberapa faktor, diantaranya identifikasi dengan organisasi yang mana berkaitan dengan penerimaan tujuan organisasi, keterlibatan yang berkaitan dengan kesungguhan dalam usaha untuk organisasi, dan loyalitas berkaitan dengan kekuatan untuk menjaga status keanggotaan dalam organisasi (Steers dalam Yusuf & Syarif, 2018).

Beberapa tahun terakhir, pembahasan mengenai komitmen organisasi pada karyawan generasi Y menjadi topik hangat dan menjadi tantangan utama dikalangan HRD (Hechl dalam Hakim & Wicaksono, 2019). Hal ini disebabkan para karyawan generasi Y berpindah pekerjaan dalam waktu yang cepat dan lebih sering daripada generasi sebelumnya (Ertas dalam Hakim & Wicaksono, 2019).

Seorang pegawai yang berkomitmen mengindikasikan adanya identifikasi dengan tujuan organisasi, perasaan tentang menjadi bagian dari organisasi dan rasa loyalitas. Pegawai yang berkomitmen merasakan nilai dan pentingnya integrasi tujuan individu dan organisasi (Pramadani dalam Frimayasa & Lawu, 2020). Kepuasan kerja juga sangat berperan dalam membentuk kedisiplinan,

komitmen dalam organisasi dan kinerja karyawan (Mathis & Jackson dalam Puspitawati & Riana, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Brack (2012) menjelaskan bahwa 46% dari generasi Y kekurangan kesempatan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan *employability*. Dalam kenyataannya generasi Y sangat mudah dalam menerima dan mempelajari hal baru dan menantang, kemampuan belajar dan memahami yang cepat juga di miliki generasi Y. Berpartisipasi dalam berbagai pelatihan ataupun kursus berpengaruh terhadap peningkatan *self perceived employability* pada karyawan, sebab hal tersebut dapat meningkatkan kemampuan, skill serta meningkatkan rasa percaya diri karyawan dalam menghadapi persaingan dunia kerja (Ling, Tao, & Shen dalam Hakim & Wicaksono, 2019). Selain itu, terbukanya kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau kursus juga dapat meningkatkan komitmen organisasi karyawan, terutama pada aspek afektif dan normatif (Nouruddeen & Choi dalam Hakim & Wicaksono, 2019).

Jika dalam suatu organisasi komitmen yang dimiliki karyawannya cenderung rendah dan lemah, maka akan muncul kondisi dimana karyawan akan menurunkan semangat kerja, ketidakinginan untuk berbagi dan berkorban untuk kepentingan organisasi, berusaha untuk berpikir bahwa lebih baik mencari pekerjaan yang baru dan lebih layak untuk melakukan perkembangan dan menuai kemajuan dalam karir (Schermerhorn dalam Alhempy, 2015). Penjelasan ini sama halnya dengan pendapat McQuaid dan Lindsay (dalam Nasa, dkk., 2022) yang menyampaikan bahwa konsep *employability/self perceived employability* diterapkan pada para pekerja dan pencari kerja.

Self perceived employability didefinisikan sebagai persepsi individu mengenai kemungkinan dalam mempertahankan pekerjaan yang dimiliki ataupun memperoleh pekerjaan yang diinginkan. Dalam pengertian tersebut terdapat aspek kesuksesan karir dan mempertahankan posisinya saat ini (Rothwell & Arnold dalam Hakim & Wicaksono, 2019).

Fugate dan Kinicki (dalam Agung, 2020) menyebutkan bahwa *perceived employability* pada karyawan berhubungan dengan perilaku adaptif yang akan dikembangkannya dan kemampuan melakukan kontrol diri dalam bekerja sehingga dapat menunjukkan kinerja terbaik pada organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada tanggal 3 Juli 2024 terhadap lima orang karyawan di Rumah Sakit Tamar Medical Centre, peneliti mendapatkan informasi dari salah satu karyawan bahwasanya pernah terjadinya konflik antara karyawan dan pasien yang menyebabkan adanya perilaku emosional antara karyawan yaitu salah satu dampak pada aspek *Affektive commitment* yaitu karyawan dapat menunjukkan ekspresi kemarahan di tempat kerja atau menunjukkan stress karena lingkungan yang penuh tekanan, tetapi bahwasanya karyawan generasi Y yang bekerja tetap mempertahankan karir dan lebih memilih untuk mempertahankan pekerjaannya dibandingkan tidak memiliki pekerjaan hal ini sangat sesuai dengan aspek *Continuance commitment*. Dalam menunjang karir kurangnya profesionalitas dalam bekerja sehari-hari, tidak terlihat disiplin dalam menjalankan tugas saat jam kerja, karyawan juga menjelaskan bahwa kurang fokus dalam menjasankan tugas-tugas yang di amanahkan, karyawan yang bekerja kurang memiliki keinginan untuk memperbaiki kualitas keanggotaan dalam rumah

sakit dikarenakan minimnya dukungan dari pihak rumah sakit terkait hal tersebut. Banyaknya karyawan yang tidak mematuhi *Normative commitment* karyawan merasa kurang beruntung bergabung dengan rumah sakit terkait serta merasa tidak rugi jika tidak lagi bekerja di rumah sakit terkait, dan lebih sering mencari informasi terkait tempat kerja dan lowongan kerja di rumah sakit lain yang lebih menjamin kemajuan dari karyawan kurangnya kesempatan untuk berkembang yang diberikan pihak rumah sakit terhadap karyawan

Informasi lain yang didapatkan dari wawancara adalah, karyawan merasa tidak memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaannya yang di amanahkan, seperti salah dalam memberi obat injeksi pada pasien, salah pemberian obat oral pada pasien, kurangnya jumlah karyawan untuk setiap ruangan yang membutuhkan tenaga medis yang membuat ketidakmampuan karyawan dalam memaksimalkan pekerjaan yang diberikan oleh atasan, karyawan juga tidak kompak dalam mengikuti kegiatan sosialisasi seperti meeting morning, ada beberapa karyawan yang tidak ikut serta dalam mengikuti kegiatan tersebut, beberapa karyawan juga ada yang mengundurkan diri dari pekerjaannya karna banyaknya beban kerja yang diberikan sehingga karyawan merasa jenuh dan memilih keluar dari pekerjaannya.

Peningkatan *self perceived employability* berhubungan positif dengan peningkatan komitmen organisasi, terutama pada aspek afektif. Hal ini bisa jadi disebabkan setelah karyawan merasa *self perceived employability* meningkat, akan meningkatkan rasa percaya diri dan rasa layak untuk terus bekerja di perusahaan saat ini dan membantu perusahaan mencapai tujuannya (Cuyper & Witte dalam

Amalia, 2021).

Penelitian mengenai *self perceived employability* dengan komitmen organisasi sebelumnya sudah pernah dilakukan oleh Hakim & Wicaksono (2019) dengan judul “Hubungan *Self Perceived Employability* Dengan Komitmen Organisasi Pada Karyawan Generasi Y”. Dari penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa hasil analisis menunjukkan adanya hubungan antara *self perceived employability* dan komitmen organisasi pada karyawan generasi Y. Selain itu, juga terdapat hubungan antara *self perceived employability* dengan aspek afektif dan dimensi normatif komitmen organisasi. Sedangkan pada dimensi kontinuan, tidak terdapat hubungan yang signifikan.

Peneliti terdahulu selanjutnya oleh Ananda (2019) Hubungan *Self Perceived Employability* Dengan Komitmen Organisasi Pada Pegawai Generasi Y Di Kantor Wali Nagari Padang Sibusuk menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan taraf kuat antara *self perceived employability* dengan komitmen organisasi pada pegawai generasi Y. Kontribusi efektif dari variabel *self perceived employability* pada variabel komitmen organisasi adalah sebesar 36%.

Adapun perbedaan dari penelitian ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada tempat penelitian dan waktu penelitian.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Self Perceived Employability* dengan komitmen organisasi Pada Generasi Y di Rumah Sakit Tamar Medikal Centre.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan *self perceived employability* dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi Y di Rumah Sakit Tamar Medical Centre Pariaman?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dalam penelitian penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan *self perceived employability* dengan komitmen organisasi pada karyawan generasi Y di Rumah Sakit Tamar Medical Centre Pariaman.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan harapan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif bagi pengembangan teori-teori dalam bidang ilmu psikologi, utamanya pada bidang psikologi industri dan organisasi.

2. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis dari penelitian ini tertuju kepada beberapa sasaran, yaitu

a. Bagi Karyawan Generasi Y

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan pengetahuan mengenai *self perceived employability* untuk penguatan

komitmen pada organisasi. Dengan demikian karyawan generasi Y dapat mengetahui bagaimana cara untuk tetap maju serta berkembang dan berkomitmen pada organisasi

b. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi rumah sakit mengenai *self perceived employability* dan komitmen organisasi pada karyawan generasi Y

c. Bagi peneliti selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan menambah referensi bagi peneliti selanjutnya mengenai *self perceived employability* dan komitmen organisasi.