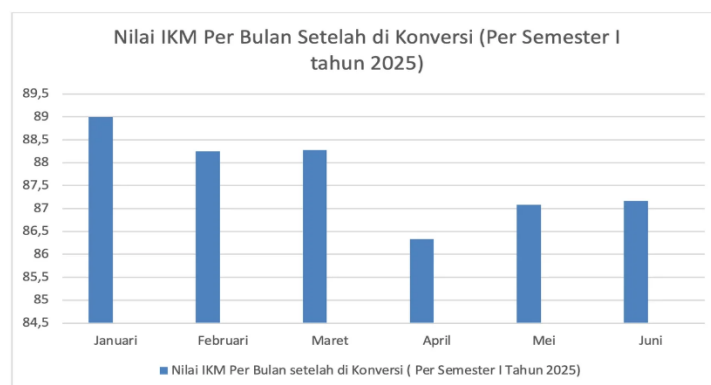


BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan tempat yang sangat penting dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Baik rumah sakit milik pemerintah maupun swasta memiliki peran strategis dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan masyarakat. Saat ini, kebutuhan masyarakat akan pelayanan kesehatan semakin meningkat seiring dengan bertambahnya jumlah pasien dan semakin tingginya kesadaran masyarakat akan pentingnya kesehatan. Keberadaan rumah sakit (RS) sangat penting untuk memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat (Mayasari et al.,2020). Kondisi ini menjadi tantangan sekaligus dorongan bagi setiap rumah sakit untuk terus memperbaiki dan meningkatkan kualitas pelayanannya.



Gambar 1. 1. Data indexs kepuasan pasien.

Sumber: Data indexs kepuasan pasien RS Bhayangkara 2025

Dalam konteks pelayanan kesehatan, komitmen organisasional tenaga kerja menjadi faktor kunci dalam menjaga mutu layanan kepada masyarakat. Berdasarkan data dari RS Bhayangkara Yogyakarta, terjadi fluktuasi nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) selama Semester I tahun 2025, di mana nilai IKM mengalami penurunan signifikan pada bulan April hingga Juni dibandingkan bulan Januari–Maret. Hal ini dapat menjadi indikator adanya penurunan kualitas pelayanan yang berpotensi dipengaruhi oleh faktor internal, seperti rendahnya komitmen organisasi atau kurangnya integrasi nilai-nilai spiritualitas dalam lingkungan kerja. Menurut Gotsis dan Kortezi (2008) dalam jurnal (Hisam & Sanyal, 2021), Spiritualitas di tempat kerja menghasilkan peningkatan komitmen terhadap tujuan seseorang, produktivitas dan kinerja pada tingkat yang lebih tinggi, berkurangnya ketidakhadiran, peningkatan kejujuran dan kepercayaan, peningkatan kreativitas, peningkatan laba dan moral, kepuasan kerja dan motivasi intrinsik, dan rasa kebersamaan dengan rekan kerja.

Komitmen organisasional menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja dan loyalitas karyawan terhadap institusi tempat mereka bekerja. Komitmen organisasi sebagai hubungan psikologis antara karyawan dan organisasi yang memperkecil kemungkinan karyawan akan meninggalkan organisasi secara sukarela. (Desa et al., 2021). Karyawan yang memiliki komitmen organisasional tinggi cenderung memberikan kinerja optimal, bertahan lebih lama dalam organisasi, dan berkontribusi secara positif dalam mencapai tujuan organisasi.

Komitmen afektif mengacu pada keterikatan emosional, identifikasi, dan keterlibatan karyawan dalam organisasi (Hisam & Sanyal, 2021). Komitmen ini

mencerminkan "keinginan" karyawan untuk tetap berada dalam organisasi karena mereka benar-benar merasa menjadi bagian dari organisasi tersebut. Jika dibandingkan dengan jenis komitmen lainnya, komitmen organisasi afektif, yang mengacu pada keterikatan emosional karyawan terhadap perusahaan, identifikasi dengannya, dan keterlibatan didalamnya, merupakan elemen terpenting dalam retensi karyawan (Vrcelj et al., 2022). Karyawan dengan komitmen afektif yang kuat tetap berada di organisasi karena mereka ingin melakukannya (Desa et al., 2021)

Spiritualitas di tempat kerja merupakan konsep multidimensi yang melampaui batasan agama formal, ada tiga dimensi spiritualitas di tempat kerja yaitu pekerjaan yang bermakna, rasa kebersamaan, dan keselarasan pribadi dengan nilai-nilai organisasi. Ketiga dimensi ini bersama-sama dapat menjelaskan lima sikap kerja: niat untuk keluar, komitmen organisasi afektif, keterlibatan kerja, harga diri berbasis organisasi, dan kepuasan kerja intrinsik (Hisam & Sanyal, 2021). Spiritualitas di tempat kerja hadir sebagai konsep yang menawarkan pendekatan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Spiritualitas di tempat kerja bukan sekadar tentang agama atau keyakinan tertentu, melainkan tentang bagaimana individu menemukan makna dan tujuan dalam pekerjaan mereka dan menyelaraskan nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi. Menurut beberapa penelitian, spiritualitas dapat berupa rasa pengabdian, pemahaman, dan kepuasan, tidak hanya terhadap agama tetapi juga terhadap orang lain dan diri sendiri (Ertemsir et al., 2024a)

Hubungan spiritualitas di tempat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan komitmen organisasional, terutama dalam konteks rumah sakit. Spiritualitas membangun suasana kepercayaan di tempat kerja dan membantu meningkatkan komitmen (Hisam & Sanyal, 2021). Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan kinerja individu organisasi dapat ditingkatkan dengan memperkenalkan dan mempraktikkan spiritualitas di tempat kerja (Hisam & Sanyal, 2021). Spiritualitas di tempat kerja, yang mencakup makna, tujuan, dan keterhubungan dengan sesama, dapat menjadi faktor yang membantu tenaga kesehatan menemukan keseimbangan antara aspirasi pribadi dan tanggung jawab profesional mereka.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan positif antara spiritualitas di tempat kerja dengan komitmen organisasional. Temuan mereka menunjukkan bahwa karyawan mengalami komitmen afektif yang lebih tinggi terhadap organisasi mereka serta rasa kewajiban dan loyalitas jika mereka mengalami nilai-nilai spiritual di tempat kerja (Hisam & Sanyal, 2021). Ketika karyawan merasakan adanya dimensi spiritual dalam pekerjaan mereka, mereka cenderung mengembangkan ikatan yang lebih kuat dengan organisasi. Studi tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki rasa senang dan gembira di tempat kerja secara alami akan bersikap afektif dan berkomitmen terhadap organisasi. (Djafri & Noordin, 2017)

Penelitian ini hadir untuk mengeksplorasi hubungan antara spiritualitas di tempat kerja dan komitmen organisasional di kalangan tenaga kesehatan di rumah sakit. Hal ini terjadi karena orang-orang membalas melalui peningkatan komitmen

terhadap organisasi yang memenuhi kebutuhan spiritual mereka dan menghargai mereka sebagai manusia (Hisam & Sanyal, 2021). Dengan memahami dinamika hubungan ini, diharapkan dapat mempertimbangkan dimensi spiritual yang membentuk motivasi intrinsik dan komitmen jangka panjang tenaga kesehatan.

Penelitian ini mengambil subjek karyawan perawat, tenaga medis, bidan dan petugas administrasi di Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY karena peran penting mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan langsung kepada pasien dan masyarakat, di mana rumah sakit ini mengusung nilai-nilai pelayanan profesional, akurat, nyaman, terpercaya, empaty dan sigap dalam memberikan pelayanan yang menekankan perawatan holistik meliputi aspek fisik, mental, dan spiritual pasien. Spiritualitas di tempat kerja dipandang dapat memperkuat komitmen organisasional para karyawan dengan memberikan makna yang lebih mendalam terhadap pekerjaan mereka, sehingga ketika terjadi keselarasan antara nilai-nilai pribadi dengan nilai-nilai organisasi, mereka cenderung mengembangkan ikatan emosional yang lebih kuat dengan rumah sakit yang tercermin dalam peningkatan komitmen afektif oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk membahas bagaimana penerapan spiritualitas di tempat kerja yang dioptimalkan dapat mempengaruhi komitmen organisasional pada karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah pekerjaan yang bermakna berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY?
2. Apakah rasa kebersamaan berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY?
3. Apakah keselarasan dengan nilai-nilai organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasional karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY?

1.3 Batasan Masalah

Agar penelitian ini lebih spesifik dan fokus, peneliti membuat batasan sebagai berikut:

1. Pekerjaan yang Bermakna

Pekerjaan yang bermakna adalah pekerjaan yang memiliki nilai positif dan memiliki arti penting bagi pribadi (Lysova et al., 2019)

2. Rasa Kebersamaan

Mendefinisikan sense of community (SOC) sebagai “perasaan yang dimiliki oleh anggota, perasaan bahwa anggota penting bagi satu sama lain dan bagi kelompok, dan keyakinan bersama bahwa kebutuhan mereka akan terpenuhi melalui komitmen mereka untuk bersama”. Rasa komunitas sangat penting untuk menjalin ikatan di antara anggota komunitas. (Hisam & Sanyal, 2021)

3. Keselarasan dengan Nilai-nilai Organisasi

Nilai-nilai organisasi (OV) adalah prinsip-prinsip inti atau etika organisasi yang merupakan bagian yang mengakar dari budaya dan etos organisasi. (Hisam & Sanyal, 2021)

4. Komitmen Organisasional

Komitmen organisasi merupakan salah satu faktor kunci yang digunakan untuk mengukur perasaan yang dimiliki karyawan terhadap organisasinya dan dicirikan sebagai kemauan karyawan untuk tetap bertahan dalam organisasi di masa mendatang. (Hisam & Sanyal, 2021)

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, tujuan penelitian yang hendak dicapai adalah

1. Untuk menganalisis pengaruh pekerjaan yang bermakna terhadap komitmen organisasional pada karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY.
2. Untuk menganalisis pengaruh rasa kebersamaan terhadap komitmen organisasional pada karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY.
3. Untuk menganalisis pengaruh keselarasan dengan nilai-nilai organisasi terhadap terhadap komitmen organisasional pada karyawan Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memperluas pemahaman teoritis tentang pengetahuan dimensi spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasional pada Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY. Hasil studi ini memperkaya teori spiritualitas di tempat kerja dalam meningkatkan karyawan pada komitmen organisasional dengan kegiatan spiritualitas di tempat kerja.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini memberikan panduan praktis bagi para karyawan tentang bagaimana penerapan spiritualitas di tempat kerja dapat meningkatkan komitmen organisasional dengan kegiatan spiritualitas di tempat kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara Polda DIY. Hasil ini relevan untuk memperbaiki manajemen sumber daya manusia. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa dimensi spiritualitas di tempat kerja memiliki dampak signifikan terhadap komitmen organisasional yang affective.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB 1: PENDAHULUAN

BAB 2: TINJAUAN PUSTAKA

BAB 3: METODOLOGI PENELITIAN

BAB 4: ANALISIS DATA

BAB 5: KESIMPULAN