

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Dalam industri rumah sakit yang berkembang sangat pesat dan cukup kompetitif, kualitas pelayanan menjadi faktor penting bagi kepuasan pelanggan (Dewi et al., 2023). Perawat di Indonesia seringkali menghadapi beban kerja yang berat, terutama di rumah sakit umum daerah atau fasilitas kesehatan dengan keterbatasan jumlah tenaga. Jumlah perawat yang belum ideal dapat menyebabkan jam kerja yang panjang dan kelelahan (Susanto et al., 2025). Perawat yang merasa lelah dan mengalami penurunan tingkat energi seringkali menghadapi masalah psikologis seperti depresi, kecemasan, dan peningkatan stres (Li et al., 2023). Oleh karena itu, perawat pun harus mendapatkan kepuasan agar dapat memberikan kinerja yang baik (Bekti, 2018). Salah satu hal yang dapat memberikan kepuasan kerja bagi perawat adalah *meaningful work*. *Meaningful work* sangat penting dalam bidang – bidang utama pengembangan sumber daya manusia seperti keterlibatan karyawan (Bailey et al., 2019). *Meaningful work* adalah keyakinan seseorang tentang pekerjaan yang dijalankan dapat memberikan dampak yang positif dan berharga bagi orang lain (Putri & Martdianty, 2022a). *Meaningful work* juga dapat diartikan ketika seseorang memandang tugas dan tanggung jawab mereka sebagai sesuatu yang berharga, penting, dan memberikan kontribusi, terutama tentang bagaimana individu menilai nilai, tujuan, dan pentingnya sebuah pekerjaan bagi kehidupan (Ahmed et al., 2016). Menurut Allan et al. (2019) sebagai faktor psikologis yang signifikan, *meaningful work* dapat memicu kepuasan kerja yang lebih besar, peningkatan kinerja dan tingkat pergantian karyawan yang lebih

rendah. *Meaningful work* akan tercipta melalui koneksi, persepsi hubungan dalam sebuah realita individu di dunia (Martela & Pessi, 2018).

Di Indonesia, penelitian tentang *meaningful work* masih sedikit dilakukan. Penelitian terdahulu yang ditemui sudah dilakukan di Mesir. Penelitian yang dilakukan kepada 360 tenaga medis di rumah sakit Mesir, memberikan hasil berupa *meaningful work* berpengaruh positif pada dua variabel faktor yaitu *organizational inclusion* dan *workplace fun* (Putri & Martdianty, 2022b). *Organizational inclusion* merupakan sebuah konsep yang mencakup aspek sosial, hubungan antar individu, dan dipandang sebagai perlakuan organisasi pada karyawannya di lingkungan kerja (Mousa & Puhakka, 2019). *Inclusion* dapat dijelaskan sebagai sejauh mana individu diberi kesempatan dan diberikan izin untuk ikut terlibat dalam kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kegiatan sosial dalam perusahaan (Bhatti et al., 2022). Sedangkan, *workplace fun* merupakan suasana kerja yang diciptakan penuh dengan kegiatan menyenangkan dan bersemangat, salah satunya adalah humor yang bisa membangun suasana (Halawi, 2024). Menciptakan *workplace fun* menjadi cara untuk memfasilitasi peningkatan kepuasan kerja, penurunan stress karyawan, dan penguatan komitmen organisasi (Tews et al., 2015). Ketika seseorang mengalami kebahagiaan di tempat kerja, maka individu tersebut akan dapat mengekspresikan emosi positif maupun negatif dengan mudah, sehingga dapat menurunkan tingkat stres (Michel et al., 2019a).

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan pada perawat di Mesir, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama di Indonesia. Penulis akan menggunakan variabel *meaningful work* yang mempengaruhi *workplace fun* dan *organizational inclusion*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui

meaningful work dapat mempengaruhi persepsi dari perawat di Indonesia terkait *workplace fun* dan *organizational inclusion*.

1.2. Rumusan Masalah

Meaningful work adalah faktor yang dapat memberikan dampak positif dan berharga bagi karyawan. Penelitian ini akan menguji peran dari *workplace fun* dan *organizational inclusion* terhadap *meaningful work*, sehingga dirumuskan dalam beberapa pertanyaan seperti berikut:

1. Apakah *workplace fun* berpengaruh positif terhadap *meaningful work* perawat di Indonesia?
2. Apakah *organizational inclusion* berpengaruh positif terhadap *meaningful work* perawat di Indonesia?
3. Apakah *workplace fun* berpengaruh positif terhadap *organizational inclusion* perawat di Indonesia?
4. Apakah *organizational inclusion* memediasi secara signifikan hubungan antara *workplace fun* dan *meaningful work* perawat di Indonesia?

1.3. Batasan Masalah

Dalam penelitian, terdapat batasan yang diperhatikan untuk menjaga fokus dan kedalaman analisis, batasan tersebut sebagai berikut:

1. *Workplace fun*, merupakan hal-hal yang membuat suasana kerja menjadi lebih positif dan menyenangkan serta diciptakan melalui kegiatan yang membuat karyawan memiliki perasaan positif yaitu bahagia (Moghadam et al., 2024).

2. *Meaningful work*, merupakan pekerjaan yang memberikan dampak positif dan berkontribusi besar bagi kehidupan seseorang maupun sosialnya, mencakup perasaan senang dan pengembangan bakat (You et al., 2021).
3. *Organizational inclusion*, adalah menerima keberagaman karyawan, menciptakan lingkungan yang adil, terbuka, aman agar setiap orang dapat mengembangkan potensi secara penuh dan berkontribusi pada keberhasilan organisasi (Cheng et al., 2024).
4. Perawat, merupakan profesional kesehatan yang memberikan perawatan dan pendidikan kesehatan kepada pasien untuk meningkatkan kesejahteraan kesehatan yang optimal (Simamora et al., 2019).

1.4. Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui peran *workplace fun* terhadap *meaningful work* perawat di Indonesia.
2. Untuk mengetahui peran *organizational inclusion* terhadap *meaningful work* perawat di Indonesia.
3. Untuk mengetahui peran *workplace fun* terhadap *organizational inclusion* perawat di Indonesia.
4. Untuk mengetahui peran *organizational inclusion* sebagai mediator dalam hubungan antara *workplace fun* dan *meaningful work* perawat di Indonesia.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar pada penelitian selanjutnya dan memberikan wawasan baru tentang pentingnya *workplace fun* yang dapat mempengaruhi persepsi karyawan tentang *meaningful work* dan *organizational inclusion*.

2. Manfaat praktis

- a) Hasil dari penelitian ini dapat memberikan wawasan baru bagi organisasi untuk menciptakan *workplace fun* bagi karyawannya sehingga meningkatkan *meaningful work* dan *organizational inclusion* di dalamnya.
- b) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman terkait pentingnya *workplace fun* untuk meningkatkan *meaningful work* dan *organizational inclusion*.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bagian ini berisi latar belakang, rumusan masalah, batasan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penelitian.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bagian ini berisi landasan teori dan studi terkait penelitian yang dijadikan acuan dasar penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bagian ini berisi jenis data, sumber data, alat analisis, model penelitian, dan uji yang digunakan dalam penelitian.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini berisi pemaparan dan pembahasan hasil penelitian berdasarkan analisis data yang mengacu pada rumusan masalah.

BAB V : PENUTUP

Bagian ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian yang telah dilakukan.