

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Organisasi yakni semacam entitas terstruktur yang tujuannya telah diatur oleh prosedur tertentu. Sebagai entitas yang terstruktur, organisasi memiliki berbagai elemen yang membentuk identitas dan operasionalnya. Salah satu elemen kunci adalah struktur organisasi yang meliputi pembagian wewenang, tanggung jawab, dan tugas di antara anggota organisasi. Tujuan organisasi dapat bervariasi, mulai dari mencari keuntungan finansial hingga memberikan layanan sosial atau menciptakan perubahan positif dalam masyarakat. Agar organisasi secara optimal dapat berhasil, maka organisasi memerlukan tanggung jawab utama dari sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merujuk pada aset yang dikelola oleh sebuah organisasi. Ini mencakup semua individu yang bekerja di organisasi tersebut termasuk karyawan, manajer, dan pimpinan. Sumber daya manusia berperan pada setiap kegiatan organisasi sebagai perencana, penggerak, dan penentu dengan memberikan kontribusi melalui setiap kemampuan, ide-ide strategi, dan tenaganya dalam melaksanakan kegiatan organisasi. Setiap individu pada organisasi memiliki banyak perbedaan seperti latar belakang pendidikan, status ekonomi, kepribadian, dan lainnya yang perlu dikelola menjadi suatu tujuan guna mencapai keberhasilan organisasi. Efisiensi pelaksanaan organisasi seringkali bergantung pada pengelolaan organisasi, contohnya seperti pada karyawan non medis.

Karyawan non medis sebagai salah satu karyawan rumah sakit yang memiliki peran penting dalam mencapai tujuan untuk menentukan baik buruknya citra rumah sakit. Pihak rumah sakit harus memperhatikan hal yang diperlukan oleh karyawan, agar para karyawan dapat berdedikasi secara penuh dan memiliki komitmen terhadap rumah sakit. Keterlibatan atasan dalam memberikan dukungan yang dibutuhkan dapat memberikan dampak positif pada tingkat komitmen karyawan, mendorong semangat dan rasa tanggung

jawab terhadap tujuan organisasi. Karyawan non medis dapat meningkatkan kinerjanya yang diwujudkan dengan pembentukan komitmen organisasi.

Komitmen organisasi merujuk pada tingkat loyalitas, identifikasi, dan keterlibatan karyawan pada tempat mereka bekerja. Ini menunjukkan kesediaan karyawan untuk berinvestasi secara mental dan emosional serta mempertahankan keanggotaan dalam jangka waktu yang panjang. Komitmen organisasi dampak menimbulkan dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kinerja organisasi. Keprofesionalan seorang karyawan secara nyata dapat terlihat dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan kompetensi dan kapasitasnya yang telah ditentukan.

Hasil wawancara yang penulis lakukan bersama Kepala Unit Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Prikasih dapat diketahui bahwa rendahnya tingkat komitmen organisasi pada karyawan non medis dapat terlihat dari kurangnya loyalitas karyawan non medis terhadap rumah sakit. Kurangnya dukungan dari atasan memainkan peran sentral dalam mempengaruhi komitmen organisasi karyawan non medis. Pemahaman, bimbingan, dan pengakuan yang minim dari pihak pimpinan dapat menyebabkan kehilangan motivasi bagi karyawan untuk berkontribusi secara maksimal. Selain itu, ketidakjelasan dalam kebijakan dan prosedur organisasi juga dapat merugikan komitmen organisasional. Jika karyawan non medis menghadapi ketidakpastian mengenai harapan dan aturan, hal ini dapat memperlambat keterlibatan mereka dalam menggapai tujuan perusahaan.

Penting bagi organisasi untuk menjelaskan kebijakan dengan jelas dan menyediakan panduan yang memadai agar karyawan merasa didukung dan dapat beroperasi dengan keyakinan. Tantangan tambahan muncul ketika karyawan non medis menghadapi kesulitan dalam mengatasi perubahan dapat berdampak negatif pada tingkat komitmen mereka. Oleh karena itu, dukungan atasan dalam menyampaikan informasi, memberikan panduan, dan memberikan dukungan emosional selama periode perubahan sangat penting untuk memitigasi dampak negatif pada komitmen karyawan non medis. Tingginya tingkat komitmen yang dimiliki karyawan lebih condong untuk termotivasi, lebih produktif, dan lebih berdedikasi terhadap tugas mereka.

Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yakni *Self Efficacy*.

Self-Efficacy dapat merujuk sebagai kepercayaan seseorang untuk mencapai tujuan dengan menyelesaikan pekerjaan tertentu. Pada karyawan non-medis, tingkat *Self-Efficacy* dapat mempengaruhi karyawan dalam menangani tanggung jawab dan tugas yang kompleks pada lingkungan kerja yang terus berubah. Tingginya *Self Efficacy* yang dimiliki karyawan lebih condong untuk percaya diri dalam menangani tugas-tugasnya. Pada karyawan non medis, *Self-Efficacy* mencerminkan keyakinan mereka terhadap kemampuan untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, mengatasi hambatan, dan memberikan kontribusi yang positif. *Self-Efficacy* memiliki peran krusial dalam konteks pekerjaan, terutama bagi karyawan non medis yang seringkali menghadapi berbagai tantangan administratif, manajerial, atau teknis.

Hasil wawancara yang penulis lakukan bersama Kepala Unit Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Prikasih dapat diketahui bahwa tingkat *Self Efficacy* pada karyawan non medis juga cenderung rendah sehingga dapat mengakibatkan kurangnya keyakinan dalam kemampuan mereka untuk menangani tanggung jawab dengan efisien dan efektif. Rendahnya *Self-Efficacy* pada karyawan non medis dapat menjadi hambatan serius dalam pengembangan individu dan pencapaian tujuan organisasi. Ketidakpercayaan diri dapat memengaruhi interaksi mereka dalam lingkungan pekerjaan. Selain itu, ketidakmampuan mengatasi tantangan pekerjaan atau merasa kurang kompeten dalam melaksanakan tugas yang kompleks dapat menyebabkan karyawan non medis enggan mengambil tanggung jawab atau tugas yang lebih besar. Penting bagi organisasi untuk membantu karyawan non medis untuk mengembangkan rasa percaya diri dan kompetensi mereka dengan memberikan dukungan manajemen yang memotivasi dan membangun lingkungan perkembangan profesional. Manajemen yang memotivasi dan menciptakan lingkungan yang mendukung pertumbuhan pribadi dan profesional. Selain *Self Efficacy*, komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh faktor lain yaitu *Employee Engagement*.

Employee Engagement meliputi ketertarikan, keterlibatan, dan motivasi karyawan terhadap pekerjaannya. Keterlibatan karyawan yang tinggi umumnya berkaitan dengan peningkatan produktivitas, retensi karyawan, dan kepuasan kerja. Pada karyawan non medis, *Employee Engagement* mencakup sejauh mana mereka terlibat dalam tugas sehari-hari, memiliki rasa kepemilikan terhadap pekerjaan, dan merasa terhubung dengan tujuan organisasi. *Employee Engagement* dapat berdampak positif pada kepuasan, kinerja organisasi, dan produktivitas karyawan secara keseluruhan. Karyawan non medis yang terlibat lebih condong termotivasi, lebih setia, dan lebih fokus pada pencapaian tujuan organisasi, yang berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang.

Hasil wawancara yang penulis lakukan bersama Kepala Unit Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Prikasih dapat diketahui bahwa karyawan non medis sering merasa tidak termotivasi dan kurang merasa terlibat dalam mencapai tujuan rumah sakit yang menunjukkan rendahnya tingkat *Employee Engagement* di lingkungan kerja karyawan non medis. Ketidakjelasan mengenai peran dan tanggung jawab karyawan non medis dalam organisasi dapat berdampak pada tingkat *Employee Engagement* mereka. Apabila kontribusi individu tidak dipahami dalam konteks tujuan organisasi, keterlibatan karyawan dapat menurun sehingga mengakibatkan kurangnya komitmen organisasi. Selain itu, ketidakpastian dalam langkah menentukan keputusan organisasi dapat merugikan tingkat keterlibatan dan komitmen karyawan. Selain *Self Efficacy* dan *Employee Engagement*, faktor lain yang dapat memengaruhi komitmen organisasi yakni etos kerja.

Etos kerja merujuk pada sikap dan dedikasi individu terhadap pekerjaannya. Sebagai variabel moderasi, etos kerja dapat memengaruhi keterkaitan antara *Self-Efficacy*, *Employee Engagement*, dan komitmen organisasi. Etos kerja pada karyawan non medis mencerminkan sejauh mana mereka memiliki dedikasi terhadap pekerjaan, rasa tanggung jawab, dan keterlibatan aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Etos kerja memiliki peran sentral dalam pekerjaan non medis karena tugas-tugas tersebut seringkali melibatkan tanggung jawab administratif, manajerial, atau teknis. Karyawan

non medis yang mempunyai etos kerja yang kuat dapat melakukan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi.

Hasil wawancara yang penulis lakukan bersama Kepala Unit Sumber Daya Manusia Rumah Sakit Prikasih dapat diketahui bahwa kurangnya etos kerja di antara karyawan non medis yang tercermin dari kurangnya inisiatif untuk meningkatkan kinerja untuk menggapai tujuan rumah sakit. Karyawan non medis yang tidak mempunyai etos kerja yang kuat dapat menghadapi kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan kesenjangan dalam dedikasi pekerjaan dapat menyebabkan turunnya komitmen organisasi. Kurangnya disiplin dan kurang fokus pada tanggung jawab kerja menyebabkan karyawan non medis kurang termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif atas keberhasilan organisasi. Kesulitan mengatasi tantangan pekerjaan dan kurangnya semangat untuk mengatasi hambatan juga dapat merugikan komitmen organisasional. Rendahnya rasa tanggung jawab dan kurangnya inisiatif untuk mencapai tingkat keunggulan dapat menghambat pertumbuhan perusahaan. Selain itu, jika karyawan non medis tidak setia terhadap nilai dan budaya organisasi, komitmen mereka dapat terhambat.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Dohaq *et al.*, (2022) membuktikan bahwa “*Self Efficacy* terdapat pengaruh positif yang sangat signifikan pada komitmen organisasi”. Hal serupa juga terdapat pada penelitian Saputri & Pratama (2020) yang menyampaikan bahwa “*Self-Efficacy* terdapat pengaruh positif pada komitmen organisasi”. Pihak perusahaan diharapkan dapat mempertahankan *Self-Efficacy* pada karyawan karena dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Namun, ditemukan *research gap* pada penelitian Putri (2020) yang menuturkan bahwa “*Self Efficacy* tidak berpengaruh secara signifikan pada komitmen organisasi”.

Karyawan yang terlibat sepenuh hati merasa terhubung secara emosional dengan tujuan organisasi, memiliki komitmen untuk melakukan yang terbaik kepada perusahaan. Komitmen organisasi dapat dipengaruhi oleh salah satu faktor yaitu *Employee Engagement*. Hal tersebut dibuktikan pada penelitian Vita & Setyowati (2022) menjelaskan bahwa “Adanya pengaruh positif antara *Employee Engagement* pada komitmen organisasi”. Namun,

ditemukan *research gap* pada penelitian yang dilaksanakan oleh Saputra & Rahardjo (2017) yang menunjukkan bahwa “Tidak ditemukan yang signifikan pada *Employee Engagement* terhadap komitmen organisasi”.

Penelitian yang dilaksanakan oleh Ghani & Suherman., (2022) mengemukakan bahwa “etos kerja berpengaruh positif yang sangat signifikan pada komitmen organisasi”. Hal serupa juga ditemukan pada penelitian Yuliani (2021) yang memaparkan bahwa “Terdapat pengaruh signifikan pada etos kerja terhadap komitmen organisasi”. Namun, ditemukan *research gap* pada penelitian Yasmin *et al.*, (2023) yang menyebutkan bahwa “Tidak ditemukan pengaruh secara signifikan pada etos kerja terhadap komitmen organisasi”.

Berdasarkan adanya *research gap* tersebut, peneliti berminat untuk mengetahui lebih dalam melalui penulisan yang berjudul “**Pengaruh *Self-Efficacy* dan *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi dengan Etos Kerja sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Karyawan Non Medis RS Prikasih)**”.

1.2 Rumusan Masalah

Dari latar belakang yang sebelumnya sudah dijelaskan, penelitian ini memiliki rumusan masalah, antara lain:

1. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis RS Prikasih?
2. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis RS Prikasih?
3. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis RS Prikasih yang dimoderasi dengan Etos Kerja?
4. Apakah *Employee Engagement* berpengaruh terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis RS Prikasih yang dimoderasi dengan Etos Kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang sudah disebutkan, penelitian ini memiliki tujuan antara lain:

1. Untuk mengetahui, membuktikan, dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis RS Prikasih.
2. Untuk mengetahui, membuktikan, dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis RS Prikasih.
3. Untuk mengetahui, membuktikan, dan menganalisis pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis RS Prikasih yang dimoderasi dengan Etos Kerja.
4. Untuk mengetahui, membuktikan, dan menganalisis pengaruh *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi pada karyawan non medis RS Prikasih yang dimoderasi dengan Etos Kerja.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Dari tujuan penelitian yang sebelumnya sudah dijelaskan, penelitian ini diharapkan memiliki manfaat antara lain:

1. Manfaat teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan pengetahuan yang lebih dalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan non-medis. Penelitian ini juga dapat menyampaikan landasan bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang lebih efektif dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja karyawan non-medis.

2. Manfaat praktis:

- a. Bagi Organisasi atau Perusahaan

Diharapkan penelitian ini dapat membantu Rumah Sakit Prikasih untuk bahan evaluasi saat mengambil kebijakan dalam menumbuhkan komitmen organisasi pada karyawan non medis.

- b. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat memperkuat pandangan dengan mengembangkan dan mengimplementasikan ilmu yang didapat selama perkuliahan. Serta menjadi referensi untuk penelitian

selanjutnya dan memperluas pengetahuan terkait pengaruh antara *Self-Efficacy*, *Employee Engagement* terhadap Komitmen Organisasi dengan Etos Kerja sebagai variabel moderasi.