

BAB I

PENDAHULUAN

Kesehatan adalah proses dinamis guna menjaga dan meningkatkan kualitas hidup manusia (keseimbangan fisik dan mental) serta adaptasi optimalnya terhadap lingkungan di sekitarnya. Fertman dan Allensworth (2010) juga menyatakan bahwa keadaan sehat bukan sekedar kesejahteraan fisik, mental dan sosial, tetapi juga keseimbangan antara pertumbuhan, fungsionalitas, integritas yang lebih baik dan lebih kuat serta kemampuan guna mengoptimalkan sumber daya yang telah tersedia.

Untuk mendapatkan layanan kesehatan tentunya dibutuhkan sebuah lembaga yang dapat menyelenggarakan pelayanan kesehatan dengan baik seperti rumah sakit. Menurut UU RI No. 44 Tahun 2009, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya.

Instansi yang bergerak di bidang kesehatan, terdapat pelayanan yang diberikan oleh tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki sikap profesional, pengetahuan, dan keterampilan melalui pendidikan tinggi yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (Pasal 1 ayat 7 UU Nomor 17 Tahun 2023 Tentang Kesehatan). Penyediaan tenaga kesehatan diharapkan mempunyai kontribusi berdedikasi yang nyata serta menyeluruh terhadap peningkatan kualitas layanan kesehatan di organisasi tempat mereka bekerja sehingga dapat berdampak pada kualitas atau kesejahteraan masyarakat.

Tenaga kesehatan yang diharapkan oleh rumah sakit adalah tenaga kesehatan yang dapat meningkatkan produktivitas rumah sakit, seperti tenaga kesehatan yang mampu secara sukarela dalam menjalankan aktivitas kerja diluar tanggung jawab pekerjaan yang sudah ditentukan, kemudian mampu memberikan perawatan yang lebih intensif kepada pasien di saat-saat pasien sangat membutuhkan. Selain daripada itu, pada saat-saat tertentu perawat juga diharuskan berganti jadwal *shift* kerja dengan rekan perawat yang

lain serta harus mampu mengganti peran rekan perawat dalam menyelesaikan pekerjaannya (Fatdina, dalam Fitrianasari, dkk., 2013).

Namun saat ini masih juga terdapat beberapa tenaga kesehatan yang menunjukkan kurangnya perilaku sukarela dalam melakukan aktivitas kerja yang melebihi tugas mereka dan tenaga kesehatan yang kurang menjaga relasi antara rekan kerja dengan baik sehingga berdampak negatif pada pelayanan pasien, citra maupun produktivitas rumah sakit, seperti kasus yang dilansir dari www.kalselmaju.com, terdapat beberapa perawat di Dinas Kesehatan (Dinkes) Kota Banjarmasin mengeluh karena terdapat tambahan beban pekerjaan. Mereka diduga terpaksa menjaga keluarga pejabat Pemerintah Kota (Pemkot) Banjarmasin. Hal ini dianggap tidak sesuai dengan tugas para perawat sehingga menimbulkan keluhan, tenaga kesehatan tersebut juga mengungkapkan bahwa tidak ada surat perintah dari Dinkes Banjarmasin terkait tugas ini. Selanjutnya kasus seorang dokter yang diduga melakukan penghinaan kepada perawat, dimana dokter tersebut menyebutkan bahwa perawat merupakan pembantu (www.halmaherapost.com).

Peneliti mengamati suatu fenomena yang berhubungan dengan perilaku kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit Advent Medan yang dimana tidak memberikan kontribusi yang positif bagi rumah sakit. Hal ini terungkap berdasarkan observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan dan atasan di Rumah Sakit Advent Medan yang mengatakan masih terdapat tenaga kesehatan yang tidak bertanggung jawab pada pekerjaannya serta melanggar SOP ditempat kerja, seperti tenaga kesehatan yang ketiduran pada saat *shift* malam sehingga mereka diberikan sanksi oleh atasan. Kemudian terdapat pula perawat yang mengira bahwa jika sudah melakukan tanggung jawabnya dalam melayani pasien maka perawat tersebut enggan dalam membantu sesama rekan kerjanya, seperti perawat yang tidak membantu para ahli gizi untuk membagikan makanan kepada pasien, sehingga hal ini berpengaruh pada hubungan yang kurang baik antara sesama rekan tenaga kesehatan dan mengurangi efektivitas tim dalam bekerja.

Berdasarkan hasil survey dan kasus-kasus yang telah dijelaskan sebelumnya, memperlihatkan bahwa sikap dan perilaku kerja para tenaga kesehatan kurang memberikan kontribusi positif yang melebihi tugas dan tuntutan dari pasien, rekan kerja maupun organisasi. Hal ini disebabkan oleh kurangnya perilaku sukarela dan kurangnya perilaku yang dapat menciptakan hubungan positif sesama rekan kerja sehingga akan

berdampak pada perilaku yang kurang mencerminkan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Menurut Ukkas dan Latif, (dalam Rohmatin & Budiani, 2023) OCB diartikan sebagai perilaku positif seseorang sebagai anggota organisasi untuk berkontribusi lebih dari persyaratan formal organisasi dan dilakukan secara sadar dan sukarela. OCB merupakan sikap seseorang yang bebas berkontribusi, tidak bergantung pada kompensasi dan yang mendukung dalam meningkatkan produktivitas organisasi Organ, (dalam Rohmatin & Budiani, 2023).

Menurut Shenkar, (dalam Utami, dkk., 2021) definisi OCB adalah suatu bentuk perilaku informal di luar perilaku yang diharapkan dan dapat memberikan kontribusi terhadap hak dan isi organisasi. Robbins, (dalam Ali, dkk., 2022) menjelaskan bahwa OCB yaitu suatu perilaku yang tidak termasuk dari kewajiban profesional resmi karyawan, tetapi membantu mengoptimalkan efektivitas organisasi. Karyawan yang memperlihatkan sikap ini memberikan peran penting kepada organisasi melalui sikap yang tidak sesuai dengan deskripsi pekerjaannya, dan karyawan tetap memenuhi tanggung jawab pekerjaannya.

Menurut Organ, dkk., (dalam Nahriza & Imelda, 2019) ada beberapa dimensi OCB yaitu: 1) *Altruisme*, merupakan dimensi yang berfokus pada pemberian bantuan diluar kewajiban untuk dipenuhi. 2) *Conscientiousness*, dimensi ini juga mengarah pada tindakan yang bersifat sukarela dan tidak termasuk dalam tanggung jawab karyawan. 3) *Sportmanship*, kehadiran individu yang memiliki perilaku sportmanship yang tinggi dapat meningkatkan suasana kerja dan menumbuhkan lingkungan kerja yang lebih kondusif. 4) *Courtesy*, dimensi ini mengarah pada seseorang yang mengapresiasi serta peduli terhadap orang lain. 5) *Civic Virtue*, dimensi ini mencakup tanggung jawab yang disampaikan organisasi terhadap individu untuk mengembangkan kualitas bidang kerja yang dijalani.

Salah satu faktor yang mempengaruhi OCB yakni spiritualitas di tempat kerja atau *workplace spirituality*. Kazemipour, dkk., (dalam Helmy, 2016) menyatakan bahwa individu yang puas lebih termotivasi dalam pekerjaan yang bermakna, menunjukkan perilaku penuh empati dan kepedulian, mencari spiritualitas di tempat kerja, dan berhubungan dengan karyawan yang lain dalam melakukan pekerjaan mereka secara efektif, yang kemudian memotivasi mereka untuk berperilaku di luar peran, untuk kinerja organisasi yang lebih baik. Untuk mencapai kebahagiaan dalam pekerjaan mereka,

individu terhubung dengan spiritualitas yang muncul dan memotivasi mereka untuk menerapkan OCB. (Yin & Mahrous, dalam Siagian & Puspa, 2024).

Spiritualitas di tempat kerja (*workplace spirituality*) adalah kesadaran dan pemahaman diri yang dimiliki seorang karyawan untuk memaknai pekerjaannya. Karyawan bukan hanya sekedar bekerja saja, tetapi pekerjaannya merupakan suatu hal yang sangat bermakna, sehingga akan merasa senang dan tidak terbebani ketika melakukan pekerjaan dan dari situ akan muncul rasa peduli pada lingkungan perusahaan serta pekerjaannya, dan mencari tahu cara mengurangi dampak buruk dari kegiatan pekerjaan maka akan muncul keterikatan atau emosi positif antara karyawan dan pekerjaannya (Sembiring, dkk., dalam Ni'mah & Ulya, 2023).

Menurut Robbins (dalam Nasution & Jufrizen, 2021) *workplace spirituality* adalah pernyataan bahwa individu yang memelihara keseimbangan jiwa dan yang terpelihara oleh sebuah pekerjaan. Artinya pada sebuah organisasi terdapat karyawan yang bekerja dengan menerapkan budaya spiritualitas, maka terdapat pula nilai kepuasan batin yang tinggi. Oleh karena itu, *workplace spirituality* membentuk karyawan yang memaknai pekerjaannya bukan hanya untuk memperoleh uang saja, namun lebih kepada sejauh mana karyawan tersebut mampu memberikan kontribusi lebih dalam memajukan perusahaan, sehingga kebutuhan batin seorang karyawan akan terpenuhi.

Menurut Milliaman, dkk., (dalam Nasution & Jufrizen, 2021) spiritualitas di tempat kerja memiliki tiga dimensi yaitu berikut : 1) *Meaningful Work* (Pekerjaan yang Berarti), yaitu suatu aspek dasar dalam *workplace spirituality*, dimana karyawan mampu merasakan makna mendalam dan tujuan dari pekerjaannya. 2) *Community* (Komunitas), dimensi ini mengacu pada pola perilaku antar kelompok atau berfokus pada interaksi positif antar rekan kerja. 3) *Alignment With Organizational value* (Keselarasan antara Individu dan Nilai Organisasi), merupakan keserasian antara nilai kepribadian individu karyawan dengan misi dan tujuan perusahaan, sehingga karyawan dapat memberikan kontribusi lebih dengan sukarela untuk mencapai tujuan dari perusahaan.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan oleh Azami, dkk., (2024) pada karyawan dan tenaga kesehatan RS “JIH” di Purwokerto menunjukkan hasil yang signifikan antara *workplace spirituality* dengan OCB, dengan nilai probabilitas sig (p) = 0,003 < 0,05. Artinya seseorang yang mempunyai nilai *workplace spirituality* yang tinggi

akan mempengaruhi perilaku baik dan meningkatkan kinerja organisasi sehingga akan membantu menambah nilai keefektifitasan suatu fungsi dan tujuan organisasi.

Hipotesa yang dikemukakan pada kajian ini yaitu ditemukan hubungan positif antara *Workplace Spirituality* dengan OCB terhadap tenaga kesehatan. Asumsinya adalah semakin tinggi *Workplace Spirituality* maka semakin tinggi pula OCB pada tenaga kesehatan demikian pula sebaliknya semakin rendah *Workplace Spirituality* maka semakin rendah pula OCB terhadap tenaga kesehatan.

Dari penjelasan sebelumnya dan fenomena yang berkaitan dengan *Workplace Spirituality* yang mempengaruhi tinggi rendahnya perilaku OCB pada tenaga kesehatan, sehingga peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul “Hubungan antara *Workplace Spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga kesehatan rumah sakit Advent Medan”. Rumusan masalah yang menjadi landasan dalam penelitian ini adalah “Apakah ada hubungan antara *Workplace Spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga kesehatan rumah sakit Advent Medan?”. Tujuan kajian ini yaitu untuk mengidentifikasi hubungan antara *Workplace Spirituality* dengan *Organizational Citizenship Behavior* pada tenaga kesehatan rumah sakit Advent Medan. Dua manfaat pada penelitian ini yakni, manfaat teoritis dan manfaat praktis. Manfaat teoritis pada penelitian ini yaitu diharapkan dapat bermanfaat pada bidang ilmu psikologi, terutama yang berfokus pada psikologi industri dan organisasi. Manfaat praktis pada penelitian ini adalah yang pertama bagi tenaga kesehatan, penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat pada tenaga kesehatan, bahwa menerapkan spiritualitas dan OCB ditempat kerja dapat memberikan dampak yang positif dan menjadikan pekerjaan lebih bermakna dan memiliki komitmen dalam bekerja. Kemudian pada instansi, Penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi dalam menerapkan spiritualitas dan OCB ditempat kerja untuk menjadikan lingkungan kerja yang suportif dan tenaga kesehatan dapat melakukan pekerjaan yang lebih efektif.