

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset paling berharga dalam suatu organisasi. Keseluruhan kegiatan perusahaan bergantung pada SDM yang ada sehingga dapat dikatakan bahwa SDM menjadi penentu berhasil atau tidaknya sebuah perusahaan dalam mencapai tujuannya (Jyoti & Rani, 2019). Abbassi et al., (2016), pengembangan SDM perusahaan merupakan bagian dari usaha dari perusahaan agar mampu membentuk karyawan yang berkualitas dengan memiliki keterampilan, kemampuan, dan loyalitas kerja.

Seorang karyawan yang cinta pada pekerjaannya, tulus dan ikhlas bekerja, mampu bertahan dalam pekerjaannya, semangat dan bersedia melangkah lebih maju, mengerahkan tenaganya agar pencapaian yang dilakukan pada perusahaan dapat meningkat merupakan hal yang menunjukkan adanya keterlibatan karyawan di dalam perusahaan atau yang biasa disebut dengan *employee engagement*.

Employee engagement biasanya dipengaruhi oleh *quality worklife* yang didapatkan oleh karyawan. Kualitas hidup di tempat kerja telah menjadi persyaratan bagi organisasi untuk menarik dan mempertahankan sumber daya manusia yang berbakat dan efisien serta memastikan bahwa sumber daya manusia tersebut menjalankan tugasnya secara efektif dan sepenuh hati (Abebe & Assemie, 2023).

Quality Work Life (QWL) merupakan konstruksi multidimensi yang melibatkan faktor-faktor yang saling terkait terkait dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja, keterlibatan, motivasi, produktivitas, kesehatan, keamanan kerja,

pengembangan karir, dan keseimbangan kehidupan kerja. *Quality worklife* sangat penting untuk memperluas organisasi produktivitas karena merupakan unit rumit yang diprasangka melalui interaksi dengan beberapa aspek pekerjaan dan kehidupan pribadi(Abebe & Assemie, 2023).

Salah satu organisasi yang benar benar harus diperhatikan *quality worklife* adalah mereka yang bekerja di rumah sakit, terutama rumah sakit dengan kategori kelas A. Rumah sakit dengan kategori kelas A salah satunya adalah RSUD dr. Zainoel Abidin. RSUD dr. Zainoel Abidin yang berlokasi di Jl. Tgk. Daud Beureueh No.108, Bandar Baru, Kuta Alam, Kota Banda Aceh, Nanggroe Aceh Darussalam, adalah salah satu rumah sakit terbesar di Aceh yang melayani pasien dari berbagai daerah sebagai institusi kesehatan, RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh memiliki tuntutan kerja yang tinggi dan kompleks, sehingga karyawan di sana berisiko mengalami tekanan kerja yang tinggi.

Dari fenomena tekanan kerja yang tinggi tersebut dapat mempengaruhi *employee engagement* dengan terganggunya *quality worklife* perawat di RSUD dr. Zainoel Abidin, sehingga karyawan bisa bersikap malas dalam melibatkan diri. *Quality worklife* mengacu pada sejauh mana anggota organisasi kerja dapat memuaskan kebutuhan pribadi mereka melalui pengalaman kerja mereka di organisasi. Ini melibatkan gaji karyawan, fasilitas, masalah kesehatan dan keselamatan, pengambilan keputusan, pendekatan manajemen, keragaman pekerjaan, dan fleksibilitas (Battu & Chakravarthy, 2014; Swamy, Nanjundeswar aswamy, & Rashmi, 2015).

Beberapa hal yang mempengaruhi *quality worklife* adalah *burnout* dan *career identity*. *Burnout* adalah keadaan tekanan psikologis seorang karyawan setelah berada dipekerjaan itu untuk jangka waktu tertentu (Regita 2019).

Pengembangan *career identity*, atau jaringan kerja yang dimaksud adalah di mana individu secara sadar menghubungkan minat, motivasi, dan kompetensi mereka dengan peran karir yang dapat diterima Meijers,(1998) dimulai pada masa kanak-kanak dan berlanjut sepanjang hidup (Kroger, 2007; Skorikov & Vondracek, 2011).

Faktor yang mempengaruhi *employee engagement* selain *quality worklife* adalah *employee voice*. Ratna & Sitalaksmi, (RATNA & Sitalaksmi, 2018). *Voice* merupakan sarana penting dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi suatu organisasi. Salah satu keterampilan yang perlu dikuasai oleh individu adalah kemampuan untuk merasa memiliki tempat kerja dan terlibat aktif dalam setiap kegiatan demi mencapai tujuan bersama Ansyah et al., (2023). *Employee voice behavior* merupakan ekspresi positif karyawan terhadap pekerjaan yang sedang dilakukan pada periode itu (Reisa & Sudibjo, 2020).

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sun et al., (2021) mengemukakan hasil bahwa *quality worklife* memiliki hubungan yang positif signifikan dengan *employee engagement*, selain itu ada hasil dipenelitian tersebut yang mengungkapkan bahwa *quality work life* juga memiliki hubungan yang negative signifikan dengan *burnout*, serta *quality work life* juga memiliki hubungan yang positif signifikan dengan *career identity*. Hubungan lainnya yang diteliti oleh Pinho et al., (2023) mengemukakan bahwa *employee voice* berkorelasi signifikan dan

positif dengan stres kerja dan kelelahan serta *employee voice* juga mempunyai hubungan yang positif signifikan terhadap *employee engagement*. Hubungan selanjutnya yaitu terdapat *employee voice* yang memiliki hubungan positif signifikan terhadap *career identity* (Maynes et al., 2024).

Berdasarkan latar belakang dan fenomena di atas maka penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul “**Peran Mediasi *Burnout* dan *Career Identity* Diantara Hubungan *Quality Woklife*, *Employee Voice*, terhadap *Employee Engagement* di RS. Zainal Abidin Banda Aceh ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah adalah sebagai berikut :

1. Apakah *quality of worklife* berpengaruh terhadap *employee engagement* di RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh?
2. Apakah *employee voice* berpengaruh terhadap *employee engagement* di RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh?
3. Bagaimana hubungan antara *quality of work life* dengan *burnout* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh?
4. Bagaimana hubungan antara *quality of work life* dengan *career identity* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh?
5. Bagaimana hubungan antara *employee voice* dengan *burnout* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh?
6. Bagaimana hubungan antara *employee voice* dengan *career identity* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh?

7. Bagaimana hubungan antara *burnout* dengan *employee engagement* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh?
8. Bagaimana hubungan antara *career identity* dengan *employee engagement* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh?
9. Bagaimana peran *burnout* memediasi hubungan antara *quality of worklife* terhadap *employee engagement* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh?
10. Bagaimana peran *burnout* memediasi hubungan antara *employee voice* terhadap *employee engagement* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh?
11. Bagaimana peran *career identity* memediasi hubungan antara *quality of worklife* terhadap *employee engagement* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh?
12. Bagaimana peran *career identity* memediasi hubungan antara *employee voice* terhadap *employee engagement* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah:

1. Menganalisis apakah *quality worklife* berpengaruh terhadap *employee engagement* di RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.
2. Menganalisis apakah *employee voice* berpengaruh terhadap *employee engagement* di RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.

3. Menganalisis bagaimana hubungan antara *quality work life* dengan *burnout* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.
4. Menganalisis bagaimana hubungan antara *quality work life* dengan *career identity* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.
5. Menganalisis bagaimana hubungan antara *employee voice* dengan *burnout* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.
6. Menganalisis bagaimana hubungan antara *employee voice* dengan *career identity* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.
7. Menganalisis bagaimana hubungan antara *burnout* dengan *employee engagement* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.
8. Menganalisis bagaimana hubungan antara *career identity* dengan *employee engagement* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.
9. Menganalisis bagaimana peran *burnout* memediasi hubungan antara *quality worklife* terhadap *employee engagement* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.
10. Menganalisis bagaimana peran *burnout* memediasi hubungan antara *employee voice* terhadap *employee engagement* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.
11. Menganalisis bagaimana peran *career identity* memediasi hubungan antara *quality worklife* terhadap *employee engagement* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.

12. Menganalisis bagaimana peran *career identity* memediasi hubungan antara *employee voice* terhadap *employee voice* terhadap *employee engagement* pada RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk peneliti

Penelitian ini dapat menambah pengalaman dan pengetahuan tentang *employee engagement, employee voice, quality worklife, burnout* dan *career identity*. Selain itu penelitian ini juga sebagai sarana untuk mengembangkan dan menerapkan sumber daya manusia yang sudah diperoleh.

2. Untuk perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dan human capital resources RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.

3. Untuk Akademisi

Untuk menambah ilmu pengetahuan bagi orang banyak khususnya bagi mahasiswa lainnya yang akan mengadakan penelitian selanjutnya.

Adapun manfaat teoritis yang dapat diperoleh dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk peneliti

- a. Skripsi ini akan memberikan penulis manfaat berupa peningkatan pengetahuan dan pemahaman mengenai topik yang diselidiki, termasuk

burnout, identitas karir, kualitas kehidupan kerja, suara karyawan, dan keterlibatan karyawan.

- b. Skripsi ini akan memperkaya kemampuan penulis dalam melaksanakan penelitian, termasuk merencanakan studi, mengumpulkan dan menganalisis data, serta menarik kesimpulan yang relevan.
 - c. Penelitian ini akan menampilkan kemampuan penulis untuk mengintegrasikan teori dan praktik dalam konteks organisasi kesehatan, terutama di RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.
 - d. Skripsi ini juga akan memperluas pengalaman penulis dalam menulis dan menyajikan hasil penelitian.
2. Manfaat bagi mahasiswa
- a. Mahasiswa yang mempelajari skripsi ini akan memperoleh tambahan pengetahuan dan pemahaman tentang topik yang dipelajari, termasuk burnout, identitas karir, kualitas kehidupan kerja, suara karyawan, dan keterlibatan karyawan.
 - b. Dokumen ini akan meningkatkan pemahaman mereka tentang keterkaitan dan pengaruh saling antara faktor-faktor tersebut terhadap keterlibatan karyawan di RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.
 - c. Skripsi ini akan menjadi sumber referensi yang berguna bagi mahasiswa dalam penelitian atau tugas akhir yang terkait dengan topik serupa.

3. Manfaat bagi peneliti selanjutnya

- a. Peneliti selanjutnya yang tertarik pada topik serupa akan mendapatkan manfaat dari skripsi ini sebagai referensi yang kaya untuk merancang penelitian yang lebih baik dan komprehensif.
- b. Dokumen ini akan memperluas pemahaman mereka tentang konteks organisasi kesehatan, terutama di RSUD dr. Zainoel Abidin Banda Aceh.
- c. Skripsi ini akan meningkatkan pengetahuan mereka tentang faktor-faktor yang memengaruhi keterlibatan karyawan dan interaksi antara faktor-faktor tersebut.
- d. Dokumen ini akan membentuk dasar yang kuat untuk pengembangan teori atau model baru tentang keterlibatan karyawan di lingkungan organisasi kesehatan.