BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan roda kehidupan organisasi. Sumber daya manusia merupakan makhluk sosial yang berperan dalam perencanaan, pengorganisasian , penggerak dan pengawasan suatu program perusahaan untuk mencapai visi misi organisasi. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang berbeda, mulai dari jangka pendek maupun jangka panjang, agar tujuan tersebut tercapai maka perusahaan harus berusaha untuk mengelola sumber daya manusia dengan sebaik mungkin karena sumber daya manusia berperan sebagai elemen penting suatu perusahaan.

Selain mengelola sumber daya manusia perusahaan juga berkewajiban memenuhi kebutuhannya baik bersifat material maupun non material. Salah satu kebutuhan non material yaitu kesejahteraan. Dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan pasal 1 butir 31 menerangkan kesejahteraan pekerja/buruh adalah suatu pemenuhan kebutuhan dan/atau keperluan yang bersifat jasmaniah dan rohaniah, baik didalam maupun diluar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat mempertinggi produktivitas kerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Salah satu bentuk aspek kemanusiaan yang tidak terlepas dari seorang sumber daya manusia adalah psikologis. Kesejahteraan secara psikologis merupakan hal yang melekat pada seorang sumber daya manusia. Ryff dalam (Maryam, 2013) mendefinisikan kesejahteraan psikologis merupakan kondisi psikologis individu ketika merasakan adanya kenyamanan dan kebebasan. Hal ini ditandai adanya sikap positif individu terhadap dirinya sendiri maupun orang lain, dan kemandirian dalam menentukan keputusan, serta mengatur hidupnya sendiri. Selain itu, memiliki tujuan hidup dan membuat hidup lebih bermakna dengan cara terus berusaha mengeksplorasi dirinya.

Sifat positif dengan orang lain merupakan hal yang baik. Memiliki sifat positif antara lain bermanfaat bagi orang lain. Didalam ajaran Islam kesejahteraan psikologis bisa diartikan sebagai bentuk rasa bahagia ketika merasakan dirinya bermanfaat bagi orang lain. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW :

خَيْرُ الناسِ أَنفَعُهُم لِلنَّاسِ

yang artinya “Sebaik-baiknya manusia adalah yang paling bermanfaat dengan orang lain”. (HR Ahmad, Thabrani, Daruqutni). Didalam kehidupan, terlepas itu seorang pegawai maupun pekerjaan apapun, bertingkah laku baik merupakan sebuah keharusan yang dimiliki oleh manusia sebagai makhluk ciptaan Allah.

اِنَّ اللّٰهَ مَعَ الَّذِيْنَ اتَّقَوْا وَّالَّذِيْنَ هُمْ مُّحْسِنُوْنَ

“Sesungguhnya Allah beserta orang-orang yang bertakwa dan berbuat kebaikan (QS. An-Nahl ayat 128).

Orientasi bekerja setiap orang berbeda-beda, yaitu *Job Orientasion Work* (berfokus pada material), *Career Orientation Work* (berfokus pada kemajuan dalam bekerja) dan *Calling Orientation Work* (berfokus pada tujuan yang lebih besar) Effendy (Wibowo, 2018). Individu dengan *career calling* akan memperoleh makna yang penting tanpa menggunakan sebuah strategi berkarier sehingga individu akan lebih tertarik untuk terlibat dalam sebuah pekerjaan melalui keahlian yang dimilikinya, merasa bahagia dan membuat pekerjaan lebih bermakna. Para sumber daya manusia yang memahami *career calling* dengan baik akan melakukan pekerjaannya dengan memaksimalkan potensi dan keahlian yang dimiliknya. (Lestari & Kusumaputri, 2017)

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti hubungan antara *calling* dan *psychological wellbeing*. Beberapa diantaranya **(**O'Neal**,** 2017**)** menyatakan adanya hubungan yang lemah antara *career calling* dengan *psychological wellbeing*, sedangkan (Mahendra, 2019) pada hasil peneltiannya menunjukkan adanya hubungan positif antara *career calling* dengan *psychological wellbeing* , sementara penelitian lain yaitu (Ahn, Kim, & Lee, 2019) secara tidak langsung *career calling* berkaitan dengan kesejahteraan umum dengan melalui mediator seperti makna kerja dan makna hidup.

Setiap organisasi pada dasarnya berusaha mempertahankan sumber daya manusianya. Oleh karena itu, sumber daya manusia yang dimiliki harus diperhatikan kesejahteraannya. Departemen sumber daya manusia melalui fungsi pemeliharaan harus memperhatikan kebutuhan sumber dayanya melalui pemberian fasilitas baik berupa kompensasi maupun dalam bentuk penghargaan

lainnya. Upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan (UU No 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Pasal 1 Ayat 30). Menurut Mabaso & Dlamini (2017) jika sebuah organisasi ingin menarik dan mempertahankan sumber daya manusianya, maka perlu dikembangkan kompensasi yang tepat. Selain itu, peneliti juga menemukan hubungan positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja, sehingga kompensasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja.

Menurut Robbins (2017) kepuasan kerja berarti sesuatu perasaan positif yang dirasakan sumber daya manusia tentang pekerjaan, perasaan ini dihasilkan dari suatu proses evaluasi dari karakteristik-karakteristik pekerjaannya. Sumber daya manusia yang mengalami kepuasan kerja dengan tingkat yang cukup tinggi akan memiliki perasaan yang positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya, sumber daya manusia yang menilai pekerjaan dengan level kepuasan yang rendah memiliki perasaan negatif terhadap pekerjaannya.

Sumber daya manusia yang bekerja dengan *career calling* yaitu yang dimaknai sebagai panggilan karir yang menggambarkan orientasi atau kecenderungan orang bekerja, maka sumber daya manusia tersbut akan merasakan kepuasan kerja yang tinggi. Hal tersebut didukung oleh penelitian (Miao & Fang, 2019) yang meneliti bahwa *career calling* dengan sampel tentara, menemukan

bahwa *career calling* memiliki pengaruh signifikan dan berhubungan positif dengan *meaning in work, meaning in life* dan *job satisfaction* . *Career calling* yang kuat akan mempengaruhi seseorang dalam memaknai sebuah pekerjaan, memaknai sebuah hidup yang berkaitan juga dengan kepuasan kerja pada seorang tentara. Zhang & Chen (2019) menyatakan *career calling* berhubungan positif pada kepuasan kerja sumber daya manusia, semakin tinggi tingkat *career calling* maka akan semakin besar pula tingkat kepuasan kerja pada pekerja. Selain berpengaruh pada kepuasan kerja, *career calling* juga mempengaruhi sebuah komitmen pekerja ketika bekerja.

Sebuah penelitian di Korea Selatan oleh (Ahn, Kim, & Lee, 2019) mengungkapkan pekerja yang melakukan pekerjaan dengan merasakan sebuah *career calling* berkaitan dengan tingkat kepuasan yang tinggi. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa guru yang bekerja dengan merasakan sebuah *career calling* merasakan sebuah kepuasan kerja, semakin besar sebuah *career calling* yang terdapat pada guru, maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja pada guru Sekolah Menengah Kejuruan di Banda Aceh (Indawati & Anis, 2019)

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti hubungan antara *career calling* dengan Kepuasan Kerja, diantaranya (Indawati & Anis, 2019) yang menemukan hubungan positif antara *calling* dengan kepuasan kerja, kemudian (Zhang M. , 2019) yang menemukan *Career Calling* memiliki efek prediksi pada kepuasan kerja, disisi lain (Peng, Zhang, Zheng, Guo, Miao, & Fang, 2019) yang menemukan hubungan secara langsung antara *Career Calling*

dengan *job satisfaction* yang menunjukkan hubungan signifikan antara *career calling* dengan *job satisfaction.*

Dalam sebuah kepuasan kerja seorang sumber daya manusia, kesejahteraan secara langsung muncul akibat sumber daya manusia yang merasakan kepuasan kerja. Zhang, Chang, Liu, & Wang (2017) sebuah penelitian pada perawat dan mengemukakan bahwa *Subjective Well-Being* berkorelasi kuat dengan sebuah harga diri dan kepuasan kerja. Perawat yang memiliki tingkat harga diri tinggi dan kepuasan kerja menunjukkan lebih banyak emosi positif serta menghasilkan tingkat *Subjective Well-Being* yang tinggi pula. Satuf et al (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja sebagai salah satu pengaruh dari kesejahteraan pekerja, serta dapat meningkatkan kualitas dan kuantitas interaksi sosial dan meminimalkan tingkat depresi, kecemasan dan kehilangan kontrol emosional dan perilaku.

Beberapa penelitian terdahulu telah meneliti tentang hubungan antara kepuasan kerja dengan kesejahteraan, diantaranya yaitu : (Satuf & et, 2016) dengan hasil *job satisfaction* merupakan salah satu faktor dari *well-being*, kemudian (Zhang, Chang, Liu, & Wang, 2017) yang menemukan hubungan signifikan antara *subjective well-being* dengan *job satisfaction*, dan (Kurt & Demirbolat, 2019) dengan hasil positif signifikan antara *Job Satisfaction* dan *psychological well-Being.*

Indonesia dengan mayoritas penduduk beragama muslim merupakan pangsa pasar yang luas bagi bisnis dengan konsep syariah. Keberadaan rumah sakit

dengan konsep syariah di Indonesia dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang signifikan. Salah satu rumah sakit dengan konsep syariah yaitu **Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang** yang terletak di Jl. Kaligawe Raya No.KM. 4, Terboyo Kulon, Kec. Genuk, Kota Semarang, Jawa Tengah 50112. Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang berperan menjadi fasilitas kesehatan yang memberikan pelayanan dengan standar syariat Islami.

Sumber daya manusia yang berperan penting sebagai penggerak organisasi Rumah Sakit yaitu tenaga medis perawat. Perawat berperan dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien dengan tetap memperhatikan kebutuhan dasar manusia. Sebagian waktu dari perawat di RSI Sultan Agung Semarang mereka curahkan untuk bekerja dengan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi dan harus tetap mengutamakan konsep syariah didalam menangani berbagai macam asuhan keperawatan pada pasien. Dimana hal tersebut menjadi pembeda Rumah sakit syariah dengan Rumah sakit lainnya.

Sebagai manusia yang merupakan makhluk sosial, perawat juga membutuhkan interaksi antar sesama, baik dengan sesama sumber daya manusia di rumah sakit maupun dengan pasien. Konsep syariah RSI Sultan Agung Semarang mengharuskan tindakan keperawatan juga harus sesuai dengan syariat islami yang mana merupakan pekerjaan tambahan bagi seorang perawat didalam menjalankan pekerjaannya. Dengan motto “Mencintai Allah Menyayangi Sesama”, perawat juga harus mampu memiliki sikap positif dalam dirinya maupun dalam menjalankan asuhan keperawatan untuk pasien agar timbulnya keridhoaan antar sesama serta dapat berimbas pula pada kesejahteraan dan perawatpun memiliki

rasa aman didalam menjalani sebuah pekerjaannya. Hal tersebut diduga akan berdampak pada tingkat *psychological wellbeing* seorang perawat, namun demikian perawat juga merupakan pekerjaan yang banyak berhubungan dengan panggilan jiwa/hati, bersifat kemanusiaan karena menolong sesama manusia. Sehingga dalam penelitian ini akan mencari tahu tingkat *Psychological Wellbeing* pada perawat dan upaya meningkatkannya melalui *Career Calling* dan Kepuasan Kerja

Berdasarkan *fenomena gap,* dukungan teori dan *research gap* yang telah diuraikan diatas, ditemukan ketidak selarasan hasil penelitian mengenai *career calling* terhadap *psychological wellbeing*. Penelitian ini bertujuan meneliti lebih lanjut mengenai variabel *Career Calling,* Kepuasan Kerja dan *Psychological Wellbeing*. Berdasarkan uraian yang ada, rumusan masalah penelitian yang diajukan " **Bagaimana Meningkatkan *Psychological Wellbeing* Sumber Daya Manusia Melalui *Career Calling* dan Kepuasan Kerja"**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang menjadi dasar penelitian ini, maka rumusan penelitian ini adalah :

1. Bagaimana pengaruh *Career Calling* terhadap *Psychological Wellbeing* pada Sumber Daya Manusia?
2. Bagaimana pengaruh *Career Calling* terhadap Kepuasan Kerja pada Sumber Daya Manusia ?
3. Bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Psychological Wellbeing* pada Sumber Daya Manusia ?

4. Bagaimana pengaruh *Career Calling* terhadap *Psychological Wellbeing* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Sumber Daya Manusia ?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh *Career Caliing* terhadap *Psychological Wellbeing* pada Sumber Daya Manusia
2. Untuk menganalisis pengaruh *Career Calling* terhadap Kepuasan Kerja pada Sumber Daya Manusia
3. Untuk menganalisis pengaruh Kepuasan Kerja terhadap *Psychological Wellbeing* pada Sumber Daya Manusia
4. Untuk menganalisis pengaruh *Career Calling* terhadap *Psycological Wellbeing* yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja pada Sumber Daya Manusia

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan informasi yang berguna bagi perkembangan ilmu pengetahuan dalam bidang *psychological wellbeing* sumber daya manusia khususnya terkait dengan faktor-faktor yang mempengaruhi *psychological wellbeing* sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

   a. Bagi Akademisi

      Penelitian ini diharapkan menambahkan wawasan dan manfaat kepada para akademisi karena hasilnya yaitu mengtahui pengaruh *Career Calling* terhadap *Psychological Wellbeing* pada sumber daya manusia. Oleh sebab itu penelitian ini dapat menambah literatur mengenai topik yang bersangkutan.

   b. Bagi Perusahaan

      Penelitian ini diharapkan memberikan informasi kepada semua pihak yang berkepentingan dengan penelitian ini dan sebagai masukkan dalam meningkatkan *psychological wellbeing* sumber daya manusia melalui variabel-variabel yang mempengaruhinya.