

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi mengembangkan organisasinya dengan cara terus berusaha untuk mencapai tujuannya. Ketercapaian suatu visi, misi, dan tujuan yang akan dicapai oleh suatu organisasi bergantung pada sumber daya manusianya (Widodo, 2014). Sumber daya manusia adalah aset yang penting dan perlu dikelola secara profesional karena setiap organisasi mengharapkan sumber daya manusia yang kompeten, loyal, dan terikat karena faktor sumber daya manusia merupakan faktor yang potensial dalam ketercapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Hal ini mengisyaratkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia yang berbeda dengan aset lain, sebab aset ini memiliki keunikan tersendiri yakni memiliki pikiran, perasaan, dan perilaku, sehingga mampu memberi sumbangan besar bagi kemajuan perusahaan jika dikelola dengan baik. Hal ini juga didukung oleh Steers (1980, dalam Mikko, 2012) yang menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan hal yang memengaruhi tercapainya keberhasilan suatu organisasi karena manusia mampu membentuk struktur suatu organisasi, memanfaatkan teknologi yang ada, dan bereaksi terhadap variasi dan tekanan dari lingkungan, sehingga bisa memberikan sumbangan terhadap tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu hal yang paling penting untuk mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan pernyataan di atas, sumber daya manusia menjadi hal yang penting untuk memajukan suatu organisasi.

Salah satu hal yang sebaiknya dilakukan manajemen sumber daya manusia adalah membuat strategi agar para karyawan agar dapat membawa keuntungan bagi organisasi melalui komitmen, dedikasi, dan menggunakan talentanya secara penuh serta mendukung tujuan dan nilai-nilai organisasi.

Setiap organisasi perlu memiliki strategi, inovasi, dan proses tertentu untuk mempertahankan sumber daya manusia yang ada (Colquitt, LePine, dan Wesson, 2015). Salah satunya ialah dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi para pekerja sehingga masing-masing anggota organisasi memiliki rasa keterikatan dengan pekerjaannya. Tidak hanya itu, hal lain yang perlu ditekankan adalah meningkatkan komitmen setiap individu dalam organisasi untuk mengatasi perubahan. Dalam Suwatno dan Priansa (2014) disebutkan bahwa pimpinan perusahaan dan sumber daya manusia yang profesional harus mengerti situasi, mengantisipasi perubahan dan memenangkan persaingan bisnis. Komitmen organisasi yang kuat di dalam diri individu akan menyebabkan individu bekerja keras untuk berusaha mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan sebelumnya (Robbins & Judge, 2015).

Menurut Robbins dan Judge (2015) komitmen organisasi merupakan salah satu bentuk perilaku karyawan yang lebih dari sekedar keanggotaan dan juga suatu bentuk loyalitas karyawan serta keterlibatan karyawan dalam berusaha semaksimal mungkin untuk organisasi dan kesediaan untuk mengedepankan kepentingan organisasi sehingga dapat berkontribusi tinggi dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Semakin karyawan terikat secara emosional, maka komitmennya terhadap organisasi akan semakin tinggi dan semakin besar pula kemungkinan mengarah pada peningkatan waktu dan tenaga yang dikeluarkan dalam pekerjaannya (Colquitt dkk). Komitmen organisasi memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan karena karyawan akan melakukan pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, karyawan yang berkomitmen untuk perusahaan akan merasa senang menjadi bagian dari perusahaan tersebut dan melakukan yang terbaik untuk perusahaannya (Robbins & Judge, 2015).

Komitmen organisasi merupakan prasyarat mutlak untuk menjaga kelangsungan hidup suatu organisasi. Dalam organisasi sangat dibutuhkan komitmen yang tinggi dari seluruh anggotanya untuk kepentingan organisasi. Bahkan komitmen organisasi bukan hanya kesetiaan atau loyalitas pasif terhadap organisasi, melainkan merupakan dinamika aktif dari segenap anggota terhadap organisasinya. Komitmen organisasi dari anggota sangat menentukan dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Dalam hubungannya dengan tujuan bersama antara organisasi dan anggotanya, maka aspek-aspek pokok dalam komitmen organisasi menjadi dasar yang sangat penting bagi segenap anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasi sebagai bentuk manifestasi dari tujuan individual. Eksistensi komitmen organisasi dalam diri individu bukan hanya kehendak dari kondisi internal individu yang bersangkutan, tetapi juga dapat disebabkan oleh faktor lain diantaranya adalah perilaku kepemimpinan, efikasi diri, dan motivasi kerja para karyawannya (Colquitt dkk). Schaufeli dan Bakker (2010) menyebutkan bahwa individu yang memiliki keterikatan kerja akan menunjukkan level energi yang tinggi, merasa pekerjaan yang dilakukan berarti dan signifikan, merasa tertantang dengan tugas-tugas yang diberikan, memiliki level konsentrasi yang tinggi, dan selalu antusias serta senang ketika mengerjakan tugasnya.

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang sangat kompleks. Di dalamnya terdiri dari berbagai macam profesi, tingkat pendidikan dan karakteristik individu yang saling berinteraksi satu sama lain. Sektor kesehatan ini sangat bergantung pada tersedianya sumber daya manusia. Menurut Undang-Undang No. 44 Tahun 2009, rumah sakit sebagai salah satu fasilitas kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Di rumah sakit terdapat berbagai jenis tenaga kesehatan dengan keilmuannya masing-masing yang kemudian berinteraksi satu sama lain. Pada umumnya, tenaga kesehatan terdiri dari tenaga medis, tenaga perawatan, tenaga bidan, tenaga paramedik non perawatan dan tenaga non medis. Dari keseluruhan tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit, tenaga perawatan merupakan tenaga terbanyak dan juga memiliki intensitas kontak dengan pasien yang lebih banyak dibandingkan dengan tenaga kesehatan yang lain sehingga tenaga perawatan memiliki peranan yang penting dalam menentukan baik dan buruknya mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat selain dituntut untuk selalu dapat memberikan pelayanan yang terbaik, harus juga dipikirkan terkait dengan kesejahteraannya sehingga mereka dapat bekerja dengan baik. Salah satu caranya adalah dengan mengetahui lingkungan pekerjaan mereka, dengan terpenuhinya kesejahteraan

karyawan, dalam penelitian ini adalah perawat maka perawat dapat meningkatkan mutu pelayanannya. Maka dari itu, keterikatan kerja penting bagi perawat karena dalam lingkungan pelayanan kesehatan penanganan pasien tergantung dari tenaga kerja yang bekerja di rumah sakit (Willoughby, 2011 dalam Danniswara, 2012).

Salah satu sumber daya manusia yang sangat penting dalam manajemen rumah sakit ialah perawat. Pelayanan keperawatan adalah bagian integral dari pelayanan di rumah sakit dan hal ini sering dijadikan cermin keberhasilan pelayanannya sehingga segala permasalahan yang terjadi di rumah sakit akan secara otomatis memberikan dampak terhadap pelayanan keperawatan (Nursalam, 2011). Lebih lanjut, Nursalam menjelaskan pelayanan kesehatan berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan berbentuk pelayanan biologis, psikologis, sosiologis dan spiritual yang komprehensif/holistic yang ditujukan kepada individu, keluarga dan masyarakat baik dalam keadaan sehat atau sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia yang mengacu pada standar profesionalitas keperawatan dan menggunakan etika keperawatan sebagai tuntutan utama. Lovelock and Wright (1999, dalam Gopal dan Bedi, 2014) menyatakan bahwa konsumen percaya saat dalam pemberian layanan di mana pelanggan bertemu dan berinteraksi dengan karyawan rumah sakit hasilnya dapat mempengaruhi persepsi kualitas pelayanan yang baik.

Tidak ada yang dapat menjamin bertahannya komitmen pada perawat yang mungkin saja dapat diminimalisir pada saat proses rekrutmen. Pada saat bekerja mungkin saja terdapat berbagai hal yang memengaruhi komitmen perawat itu sendiri sehingga tidak dapat dipastikan apakah individu yang memiliki komitmen tinggi di awal masa kerjanya akan terus memiliki komitmen yang tinggi untuk seterusnya karena menurut penelitian Wright dan Bonett (dalam Robbins & Judge, 2015) komitmen dan performa kerja yang tinggi ditunjukkan oleh karyawan baru dan lebih rendah dibandingkan dengan karyawan yang telah memiliki banyak pengalaman.

Seorang perawat yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan terdorong untuk melakukan tugas yang diberikan kepadanya dengan hasil yang berkualitas tinggi dan waktu penyelesaian sesuai dengan target yang telah ditentukan. Tugas yang dikerjakan tersebut akan diselesaikan dengan perasaan senang dan

dengan kerelaan sehingga akan menumbuhkan motivasi internal dan tidak bergantung lagi pada pengawasan disiplin dari atasan. Lebih lanjut lagi, perawat yang berkomitmen kuat akan memiliki motivasi dan kesempatan untuk mengembangkan dirinya secara mandiri, baik melalui pendidikan dan keterampilan maupun pengembangan kreatif atas tugasnya sehari-hari. Kebutuhan akan pengukuran tingkat komitmen perawat terhadap organisasinya menjadi hal yang penting untuk dilakukan sehingga sebagai kelanjutannya dapat diambil kebijakan untuk memperbaikinya. Selain itu, masyarakat akan selalu menuntut rumah sakit harus dapat memberikan pelayanan yang *non stop services*, artinya seluruh kebutuhan pelayanan kesehatan dan pelayanan terkait pasien harus dapat dilayani oleh rumah sakit secara cepat, akurat, bermutu dan terjangkau. Meyer dan Allen (1997) juga menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen organisasi akan bekerja dengan penuh dedikasi karena karyawan yang memiliki komitmen tinggi menganggap bahwa hal yang penting yang harus dicapai adalah pencapaian tugas dalam organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga memiliki pandangan yang positif dan akan melakukan yang terbaik untuk kepentingan organisasi. Hal ini membuat karyawan memiliki keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab yang lebih menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi tempatnya bekerja.

Pasien sebagai konsumen dari pengguna jasa rumah sakit berhak menerima pelayanan yang layak dan semestinya sesuai dengan norma-norma yang berlaku. Pasien berhak mendapatkan pelayanan yang disertai keramahtamahan petugas kesehatan, salah satunya perawat. Pelayanan keperawatan merupakan bagian yang tak terpisahkan dari pelayanan kesehatan baik di rumah sakit atau fasilitas pelayanan kesehatan lainnya. Pelayanan keperawatan yang berkualitas merupakan salah satu indikator untuk menilai mutu pelayanan kesehatan. Oleh karena itu perawat mempunyai peranan yang sangat besar, baik dilihat dari interaksinya dengan pasien dan keluarga pasien maupun dari keterlibatan pelayanan secara langsung kepada pasien. Pelayanan keperawatan masih sering mendapatkan keluhan dari masyarakat, terutama sikap dan kemampuan perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Tidak jarang terjadi konflik antara perawat dengan pasien sebagai

akibat dari komunikasi yang tidak jelas atau tidak komunikatif sehingga menimbulkan kekecewaan dan ketidakpuasan serta kepercayaan yang rendah dari pasien. Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok sebagai sebuah rumah sakit publik tidak luput dari perubahan dan persaingan sehingga menuntut setiap perawatnya untuk meningkatkan komitmen terhadap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok namun perawat yang memiliki komitmen yang tinggi akan lebih berusaha melakukan yang terbaik bagi organisasinya.

Selama ini citra pelayanan publik di Indonesia sudah terlanjur buruk di mata masyarakat awam, seperti misalnya terkait dengan pegawai yang pulang lebih cepat, datang terlambat, sering meninggalkan kantor pada jam kerja ataupun birokrasi yang buruk. Hal ini dapat dilihat dari berbagai keluhan yang muncul di berbagai media massa seperti koran, majalah, internet, atau dalam obrolan sehari-hari. Seperti dilansir dalam berbagai situs berita *online*, kerap kali Rumah Sakit Umum Daerah mendapat kritikan pedas karena kualitas pelayanannya yang buruk. Dalam situs berita SuaraJakarta.co, disebutkan bahwa di Rumah Sakit Umum Daerah Cibitung pada tahun 2015 silam tercatat sebanyak empat orang meninggal karena tidak dilayani dengan baik. Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok, pada tahun 2015 terdapat aksi oleh seorang pegawai negeri sipil Kota Depok yang mengamuk lantaran sang ibu yang tidak mendapatkan kamar rawat inap dan juga tidak mendapatkan penjelasan dan keramahan dari dokter di UGD (Viva News, diakses 20 Maret 2016).

Berdasar pada hasil wawancara terhadap Kepala Unit Keperawatan Rawat Jalan, dulu ketika Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok masih menggunakan sistem presensi manual yang hanya perlu memberi tanda tangan dalam daftar hadir yang telah disediakan di masing-masing unit didapati kelemahan dari sistem tersebut yaitu presensi dapat dilakukan seminggu sekali dengan dirapel agar perawat terlihat rajin memenuhi pekerjaannya setiap harinya. Keterlambatan atau pulang lebih awal tidak dapat direkapitulasi karena presensi yang ditulis sendiri-sendiri waktu kedatangan dan kepulangannya. Dalam kasus seperti ini, perawat yang jujur dan perawat yang tidak jujur sudah tidak dapat dibedakan lagi. Namun setelah adanya alat presensi elektronik berupa *finger print* dapat membuat perawat datang lebih awal

karena dengan system tersebut seluruh waktu kedatangan dan kepulangan dari perawat akan tercatat dengan akurat. Meskipun perawat datang lebih awal karena didasari oleh pemberlakuan sanksi berupa potongan tunjangan kinerja yang diterima tiap bulannya, hal tersebut tetap membuat perawat pergi sejenak dari tempat kerjanya setelah melakukan presensi untuk menyelesaikan urusan pribadi masing-masing dan membuat pelayanan di rumah sakit menjadi sedikit terhambat. Hal seperti itu menunjukkan motivasi yang rendah dalam bekerja. Lalu komitmen berorganisasi pada perawat tidak akan hadir dari sendiri melainkan karena sudah terikat dengan statusnya dan merasa sudah berada di area yang sangat nyaman. Tingkat komitmen yang memprihatinkan ini harus menjadi evaluasi bagi pemerintah daerah dan manajemen rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen sebagai perawat masih relatif rendah. Rasa memiliki terhadap organisasi, tanggung jawab dan keterikatan terhadap pekerjaan juga relatif masih rendah. Fakta inilah yang membawa ketertarikan penulis untuk melihat hubungan keterikatan kerja dengan komitmen organisasi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok.

Komitmen rendah dan tindakan melanggar disiplin ini menunjukkan bahwa perawat tidak memiliki orientasi yang jelas untuk menjadi bagian dari tenaga kesehatan. Sikap tidak berkomitmen dan tidak disiplin tersebut tentunya dapat menurunkan kualitas seorang perawat. Bagaimana Negara ini akan berjalan dengan baik, jika saja komitmen dan tingkat kedisiplinan abdi Negeranya masih rendah. Negara akan mengalami banyak kerugian jika tetap mempertahankan pekerja yang tidak berkomitmen dan tidak disiplin karena mereka tidak akan dapat bekerja secara maksimal, sedangkan setiap bulannya Negara harus tetap membayarkan gajinya. Setiap perawat seharusnya menunjukkan komitmen dan disiplin yang baik demi mewujudkan kemajuan dan perkembangan sektor kesehatan di Indonesia.

Tidak adanya profesionalitas yang terus menerus terjadi dalam melaksanakan tugasnya di satu sisi merupakan pemborosan terhadap sumber daya manusia yang telah dibelanjakan oleh Negara dalam bentuk gaji dan fasilitas yang diberikan untuk menyelesaikan tugas. Profesionalitas yang belum dapat ditunjukkan oleh para perawat di atas memperlihatkan bahwa masih ada potensi yang belum sepenuhnya

dioptimalkan. Apabila perawat mampu mengoptimalkan potensinya dengan baik, maka pelayanannya juga akan mencapai hasil yang jauh lebih baik. Ketika setiap perawat mempunyai pelayanan yang baik, Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok akan mencapai pelayanan yang lebih baik lagi yang selanjutnya akan menghasilkan prestasi dan citra yang baik terhadap Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok dalam upayanya menjaga kesehatan masyarakat. Peneliti meyakini bahwa tingkat optimasi potensi perawat yang berujung pada maksimalisasi pelayanan merupakan faktor penting dalam konsep komitmen organisasi.

Dalam peningkatan sumber daya manusia di sektor publik, salah satu hal yang mendasar adalah komitmen para pegawai terhadap organisasi mereka. Dengan komitmen organisasi yang tinggi, diharapkan tujuan pelayanan publik yang diberikan kepada masyarakat akan tercapai (Karadal, Ay, dan Cuhadar, 2008). Hasil penelitian Markovits (2007) menunjukkan rendahnya komitmen organisasi pekerja di sektor publik secara umum dibandingkan dengan komitmen organisasi swasta dengan tingkat absensi yang tinggi walaupun terdapat performa kerja yang rendah para pegawainya. Goulet dan Frank (dalam Markovits, 2007) yang juga melakukan penelitian di Amerika Serikat mendapatkan hasil yang sama sedangkan di Asia, Cho & Lee (dalam Markovits, 2007) juga menemukan hasil yang sama di Korea Selatan. Bukti-bukti empiris di beberapa negara tersebut dan fenomena yang terjadi di lapangan mendorong peneliti untuk menguji apakah hasil yang sama juga akan terjadi pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok.

Dapat dilihat bahwa pentingnya perawat untuk memiliki keterikatan dengan pekerjaannya agar mereka dapat memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien. Hal tersebut juga dapat membantu rumah sakit untuk beroperasi lebih baik lagi. Ketika karyawan tidak memiliki keterikatan dengan pekerjaannya, mereka akan membuat suatu penilaian negatif dan hal tersebut memengaruhi mereka dalam melayani konsumen (Salanova, Agut, & Peiró, 2005, dalam Daniswara, 2012). Bakker & Leiter (2010) menyatakan bahwa keterikatan karyawan berpengaruh pada performa kerja individu. Semakin tinggi rasa keterikatan individu terhadap organisasinya, performa kerja yang ditunjukkan semakin baik. Tetapi keterikatan



karyawan bisa saja tidak terjadi karena adanya stresor yang membuat karyawan tidak dapat bekerja dengan baik.

Tingginya tuntutan emosional pada perawat dalam melakukan pekerjaan mereka merupakan salah satu stresor (Poulsen dkk, 2011). Stresor tersebut membuat perawat mengalami *burnout*. *Burnout* ditandai dengan kelelahan, sinisme, dan tidak percaya diri yang disebabkan stresor pekerjaan kronis (Maslach & Leiter, 1997 dalam Bakker & Leiter, 2010). Kelelahan membuat karyawan merasa sulit menghadapi hari baru karena beban kerja yang berlebihan dan konflik personal dalam bekerja. Sinisme terlihat dari karyawan yang dapat bekerja dengan baik tetapi hanya memberikan kontribusi yang minimum sehingga kualitas pekerjaannya menurun. Tidak percaya diri melambangkan perasaan karyawan yang tidak dapat berkompetisi dan kurangnya pencapaian dan produktivitas dalam bekerja (Bakker & Leiter, 2010). *Burnout* disebabkan tuntutan pekerjaan yang tinggi sehingga menguras energi karyawan dan mengakibatkan kelelahan pada karyawan serta membuat mereka untuk menarik diri dari pekerjaannya (Schaufeli & Bakker, dalam Bakker & Leiter, 2010). Dengan pengelolaan sumber daya yang baik, perusahaan dapat mencapai tujuan yang diharapkan serta memiliki keunggulan kompetitif ketika orang-orang di dalamnya melakukan apa yang terbaik dari dirinya. Untuk itulah, keterikatan kerja dalam organisasi harus ditingkatkan bila ingin sukses dalam pelayanan jasa rumah sakit agar dapat membantu masyarakat.

Untuk saat ini mungkin komitmen berorganisasi perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok tidak begitu mengkhawatirkan, tetapi untuk beberapa tahun ke depan tidak ada yang pernah tahu bagaimana keputusan perawat ketika mereka sama sekali tidak memiliki keterikatan dalam pekerjaan. Ini menjadi hal yang harus diperbaiki dengan meneliti faktor penyebab rendahnya keterikatan karyawan dan meneliti apa yang membuat karyawan bertahan agar dapat terus ditingkatkan dan bermanfaat untuk mencegah menurunnya komitmen dalam berorganisasi pada perawat. Namun peneliti menduga bahwa keterikatan kerja yang tinggi akan berdampak pula pada komitmennya terhadap organisasi. Hal ini disebabkan rumah sakit yang membutuhkan perawat dengan tingkat keterikatan kerja yang tinggi

berharap memiliki komitmen organisasi yang tinggi pula agar kualitas pelayanannya semakin baik.

Jika melihat penjelasan keterikatan kerja dengan komitmen berorganisasi pada perawat yang telah dipaparkan sebelumnya, penelitian ini akan meneliti tentang hubungan keterikatan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat karena perawat menjadi bagian penting dalam perjalanan rumah sakit dalam mencapai tujuan. Akan lebih baik lagi apabila perawat dapat memberikan performa kerja yang baik agar dapat membantu rumah sakit dalam memuaskan pasiennya. Penelitian ini menjadi menarik diangkat oleh peneliti untuk melihat bagaimana keterikatan kerja seorang perawat berhubungan dengan komitmen organisasi. Hal ini dijelaskan dalam relevansi dimensi-dimensi keterikatan kerja, seperti *vigor*, *dedication*, dan *absorption* seorang perawat kepada organisasi berhubungan dengan dimensi komitmen organisasi.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka identifikasi masalah yang akan ditemui antara lain:

- 1.2.1 Bagaimana gambaran tentang keterikatan kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok?
- 1.2.2 Bagaimana gambaran komitmen organisasi pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok?
- 1.2.3 Adakah hubungan antara keterikatan kerja dengan komitmen berorganisasi pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok?

## **1.3 Pembatasan Masalah**

Pada penelitian ini, penulis membatasi permasalahan pada hubungan antara keterikatan kerja dengan komitmen berorganisasi pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok. Hal ini dilakukan untuk melihat hubungan keterikatan kerja dengan komitmen berorganisasi pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok.

#### **1.4 Rumusan Masalah**

Dengan latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka masalah penelitian yang ingin diangkat oleh peneliti adalah “apakah terdapat hubungan antara keterikatan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat?”

#### **1.5 Tujuan Penelitian**

Tujuan dilakukannya penelitian ini adalah untuk melihat hubungan keterikatan kerja dengan komitmen organisasi pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok.

#### **1.6 Manfaat Penelitian**

##### **1.6.1 Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah:

- 1.6.1.1 Memperkaya ilmu pengetahuan mengenai keterikatan kerja dan komitmen organisasi dengan latar belakang organisasi kesehatan di Indonesia
- 1.6.1.2 Memberikan referensi penelitian pada konsep dan teori mengenai keterikatan kerja dan komitmen organisasi sehingga penelitian ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada bidang psikologi industri dan organisasi.

##### **1.6.2 Manfaat Praktis**

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Depok dapat melakukan intervensi psikologis yang sesuai bagi para perawatnya dengan mengetahui tingkat keterikatan kerja serta komitmen berorganisasi setiap individu di organisasi.