

PENGARUH PENGELOLAAN PENGETAHUAN TERHADAP KETERIKATAN KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2024



**JEFIKA LISU SARIRA
NIM K011201014**



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**SKRIPSI
PENGARUH PENGELOLAAN PENGETAHUAN TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2024**

JEFIKA LISU SARIRA

K011201014



**DEPARTEMEN MANAJEMEN RUMAH SAKIT
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH PEGELOLAAN PENGETAHUAN TERHADAP KETERIKATAN
KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS HASANUDDIN TAHUN 2024**

JEFIKA LISU SARIRA

KO11201014

Skripsi

sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana

Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada

**DEPARTEMEN MANAJEMEN RUMAH SAKIT
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**PENGARUH PENGELOLAAN PENGETAHUAN TERHADAP
KETERIKATAN KARYAWAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS
HASANUDDIN TAHUN 2024**

**JEFIKA LISU SARIRA
K011201014**

Skripsi,

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana pada 28 Mei 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan pada

Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

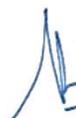
Mengesahkan:

Pembimbing 1 Tugas Akhir,

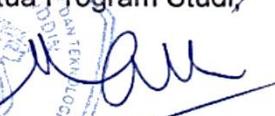


(Prof. Dr. dr A Indahwati Sidin, MHSM)
NIP. 19730104 200012 2 001

Pembimbing 2 Tugas Akhir,



(Dr. Nur Arifah, SKM., MA)
NIP. 19780904 200312 2 008

Mengetahui:
Ketua Program Studi,

(Dr. Hasnawati Amqam, S.KM., M.Sc)
NIP. 19760418 200501 2 001



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Pengaruh Pengelolaan Pengetahuan terhadap Keterikatan Karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing (Prof. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM dan Dr. Nur Arifah, SKM.,MA). Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apa pun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila di kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis saya berupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar, 25 April 2024



Jefika Lisu Sarira
NIM K11201014

UCAPAN TERIMAKASIH

Puji syukur kita panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa atas berkat dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Pengelolaan Pengetahuan terhadap Keterikatan Karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024” sebagai salah satu syarat dalam penyelesaian studi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Program Studi Kesehatan Masyarakat Departemen Manajemen Rumah Sakit. terselesaikannya skripsi ini tidak luput dari penyertaan Tuhan Yesus bagi penulis serta peran orang-orang istimewa bagi penulis, maka izinkan penulis untuk menyampaikan ucapan syukur kepada Tuhan Yesus dan kepada orang-orang yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini, Prof. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM selaku Pembimbing I dan Dr. Nur Arifah, SKM.,MA selaku Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan mengarahkan penulis dalam menyelesaikan skripsi ini serta kepada Dr. dr. Noer Bahry Noor, M.Sc dan Bapak Awaluddin, SKM.,M.Kes selaku dosen penguji yang telah memberikan arahan, saran, serta nasehat sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.

Melalui kesempatan ini pula, penulis ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada: Bapak Prof. Sukri Palutturi, S.KM, M.KES, MSc.PH, Ph.D selaku dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Ibu Dr. Rini Anggraeni, SKM., M.Kes selaku ketua Departemen Manajemen Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddi, Bapak/Ibu dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin yang telah memberikan ilmu selama menempuh pendidikan di bangku kuliah, staf Departemen Manajemen Rumah Sakit Kak Rani dan Kak Fuad, Kepala Direktur Utama Rumah Sakit Universitas Hasanuddin, dr. Andi Muhammad Ichsan, Ph.D., Sp.M (K) dan Direktorat Pendidikan, Pelatihan, Penelitian dan SDM yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin serta karyawan yang telah bersedia menjadi responden, dan teman-teman PBL Posko 7 Kelurahan Sibatua, KKNPK Desa Parambambe, Impostor (2020), MRS 2020 yang telah berjuang bersama menempuh pendidikan. Anugra Saputra Pattang, Keluarga Becete/KS (Lois, Okta, Crissi, Diana, Kadek, Grace, Ivan Key, Putra dan Steven), Nine Girls (Intan, Fanesa, Gita, Tazya, Safitri, Quineth dan Hanny) yang selalu ada memberikan dukungan, masukan, hiburan dan doa.

Ucapan terimakasih terdalem kepada Orang tua Bapak Piranus Tu’ba dan Ibu Rina Ratna Pasi’pi’ serta saudara Hendra Lisu Sarira, Helga Lisu Sarira dan Jefier Lisu Sarira yang senantiasa mendukung dalam doa. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan serta kekeliruan. Oleh karena itu, besar harapan penulis agar dapat diberikan kritik dan saran yang membangun dari segala pihak agar skripsi ini berguna dalam ilmu pendidikan dan penerapannya.

Makassar, 25 April 2024

Penulis

ABSTRAK

JEFIKA LISU SARIRA. **Pengaruh Pengelolaan Pengetahuan terhadap Keterikatan Karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024** (dibimbing oleh Prof. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM dan Dr. Nur Arifah, SKM.,MA)

Latar belakang. Keterikatan karyawan merupakan kondisi yang tepat bagi seluruh karyawan sehingga bisa memberikan kinerja terbaik dan tidak meninggalkan perusahaan. Pada tahun 2022 angka turnover di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin telah melewati standar yaitu sebesar 11% dengan keterikatan karyawan hanya 19,3%. Pengelolaan pengetahuan memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan di perusahaan atau di rumah sakit. Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui pengaruh pengelolaan pengetahuan terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengelolaan pengetahuan terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. **Metode.** Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan observasional analitik menggunakan desain *cross sectional*. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. Teknik pengambilan sampel menggunakan proporsional sampling dengan besar sampel adalah 238 responden. Analisis data menggunakan analisis univariat dan bivariat. **Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengelolaan pengetahuan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan karyawan dengan nilai *p-value* sebesar 0,001 ($p < 0,05$). Pada dimensi penemuan pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pengaplikasian pengetahuan terdapat pengaruh yang signifikan dan positif terhadap keterikatan karyawan dengan nilai *p-value* masing-masing $< 0,001$, 0,002 dan $< 0,001$ ($p < 0,05$). Sedangkan dimensi penciptaan pengetahuan tidak berpengaruh terhadap keterikatan karyawan dengan nilai 0,200 ($p > 0,05$). **Kesimpulan.** Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa terdapat pengaruh pengelolaan pengetahuan terhadap keterikatan karyawan dan dari 4 dimensi pengelolaan pengetahuan, terdapat 3 dimensi yaitu penemuan pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pengaplikasian pengetahuan yang memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024.

Kata Kunci: Pengelolaan Pengetahuan, Keterikatan Karyawan

ABSTRACT

JEFIKA LISU SARIRA. **The Effect of Knowledge Management on Employee Engagement at Hasanuddin University Hospital in 2024** (Supervised by Prof. Dr. dr. A. Indahwaty Sidin, MHSM and Dr. Nur Arifah, SKM.,MA)

Background. Employee engagement is the right condition for all employees to perform at their best. Low employee engagement can reduce performance and even cause employees to leave the organization. In 2022, the turnover rate at Hasanuddin University Hospital has exceeded the standard of 11% with employee engagement at only 19.3%. Therefore, a strategy to increase positive employee engagement is needed. **Objective.** This study aims to determine the effect of knowledge management on employee engagement in Hasanuddin University Hospital. **Method.** The type of research used is quantitative with an analytical observational approach using a cross sectional design. The population of this study were the employees of Hasanuddin University Hospital. The sampling technique used was proportional sampling with a sample size of 238 respondents. Data analysis was done using univariate and bivariate analysis. **Results.** The results showed that knowledge management has a positive and significant impact on employee engagement with a p-value of 0.001 ($p < 0.05$). In the dimensions of knowledge discovery, knowledge sharing and knowledge application there is a significant and positive influence on employee engagement with a p-value of < 0.001 , 0.002 and < 0.001 respectively ($p < 0.05$). While the knowledge creation dimension has no effect on employee engagement with a value of 0.200 ($p > 0.05$). **Conclusion.** Based on the results of the study, it is concluded that there is an effect of knowledge management on employee engagement and out of the 4 dimensions of knowledge management, there are 3 dimensions namely knowledge discovery, knowledge sharing and knowledge application that have an effect on employee engagement at Hasanuddin University Hospital in 2024.

Key Word: Knowledge Management, Employee Engagement

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN PENGAJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iv
UCAPAN TERIMA KASIH	iii
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR SINGKATAN	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Teori	3
1.3. Studi Kasus	9
1.4. Rumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian	10
1.6. Manfaat Penelitian	10
BAB II METODE PENELITIAN	12
2.1 Jenis Penelitian	12
2.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	12
2.3 Populasi dan Sampel	12
2.4 Instrumen Penelitian	13
2.5 Metode Pengumpulan Data	14
2.6 Pengolahan dan Analisis Data	14
2.7 Penyajian Data	15
BAB III HASIL DAN PEMBAHASAN	16
3.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	16
3.1.1. Sejarah Rumah Sakit Pendidikan Universitas Hasanuddin	16
3.1.2. Visi Rumah Sakit Universitas Hasanuddin	17
3.1.3. Misi Rumah Sakit Universitas Hasanuddin	17
3.1.4. Tujuan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin	18
3.1.5. Logo Rumah Sakit Universitas Hasanuddin	18
3.1.6. Nilai Dasar Rumah Sakit Universitas Hasanuddin	18
3.2. Hasil Penelitian	19
3.2.1. Analisis Univariat	19
3.2.2. Analisis Bivariat	27
3.3. Pembahasan	30
BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN	42
6.1. Kesimpulan	42
6.2. Saran	42
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

No Urut	Halaman
1	Angka <i>Turnover</i> Karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2020-2022 9
2	Angka <i>Turnover Intention</i> Karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023..... 9
3	Jumlah Sampel berdasarkan Unit Kerja di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023 13
4	Distribusi Frekuensi Karakteristik Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024 19
5	Distribusi Frekuensi Dimensi Penemuan Pengetahuan Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024..... 20
6	Distribusi Frekuensi Dimensi Penciptaan Pengetahuan Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024..... 22
7	Distribusi Frekuensi Berbagi Pengetahuan Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024 22
8	Distribusi Frekuensi Pengaplikasian Pengetahuan Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024..... 23
9	Distribusi Frekuensi Pengelolaan Pengetahuan Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024..... 23
10	Distribusi Frekuensi Pengelolaan Pengetahuan berdasarkan Tingkat Pendidikan Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024..... 23
11	Distribusi Frekuensi Pengelolaan Pengetahuan berdasarkan Masa kerja Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024..... 24
12	Distribusi Frekuensi Pengelolaan Pengetahuan berdasarkan Status Kepegawaian Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024..... 24
13	Distribusi Frekuensi Pengelolaan Pengetahuan berdasarkan Jenis Sumber Pelatihan Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024..... 25
14	Distribusi Frekuensi Keterikatan Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024 25
15	Distribusi Frekuensi Keterikatan Karyawan berdasarkan Tingkat pendidikan Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024..... 26
16	Distribusi Frekuensi Keterikatan Karyawan berdasarkan Masa Kerja Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024..... 26
17	Distribusi Frekuensi Keterikatan Karyawan berdasarkan Status Kepegawaian Karyawan Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024..... 27
18	Pengaruh Dimensi Penciptaan Pengetahuan dalam Pengelolaan Pengetahuan terhadap Keterikatan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024..... 28
19	Pengaruh Dimensi Berbagi Pengetahuan dalam Pengelolaan Pengetahuan terhadap Keterikatan Karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024..... 28
20	Pengaruh Dimensi Pengaplikasian Pengetahuan dalam Pengelolaan Pengetahuan terhadap Keterikatan Karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024 29
21	Pengaruh Pengelolaan Pengetahuan dalam Pengelolaan Pengetahuan terhadap Keterikatan Karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024..... 29
22	Rekapitulasi Hasil Pengaruh Pengelolaan Pengetahuan terhadap Keterikatan Karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024 30

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
1	Mapping Theory Penelitian	5
2	Kerangka Teori Penelitian	6
3	Kerangka Konsep Penelitian.....	8

DAFTAR SINGKATAN

Istilah/Singkatan	Kepanjangan/Pengertian
Permenkes	Peraturan Menteri Kesehatan
PP	Peraturan Menteri
SDM	Sumber Daya Manusia
SPSS	<i>Statistic Package for Social Science</i>
WHO	<i>World Health Organization</i>

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian	50
Lampiran 2 Hasil Analisis	54
Lampiran 3 Surat Izin Penelitian dari FKM UNHAS.....	56
Lampiran 4 Surat Izin Penelitian Dari UPT-P2T-BKPMD.....	66
Lampiran 5 Dokumentasi	67
Lampiran 6 Riwayat Hidup	69

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan bagian integral dari keseluruhan sistem pelayanan kesehatan yang melayani pasien dengan berbagai jenis pelayanan. Keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit tidak terlepas dari berbagai faktor pelayanan salah satunya yaitu Sumber Daya Manusia (SDM). Oleh karena itu, rumah sakit dituntut untuk menyiapkan SDM yang memiliki kapabilitas dan potensi untuk mendukung pencapaian strategi organisasi, meningkatkan kinerja karyawan serta keterlibatan karyawan (Harahap, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Degago (2014), Noor et al., (2020) dan Lee et al. (2023) yang menyatakan bahwa kemampuan serta potensi yang dimiliki oleh karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

Menurut (Wibowo, 2017) kinerja berasal dari kata *performance* yang merupakan hasil dari pekerjaan atau prestasi kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi. Kinerja adalah pencapaian optimal yang sesuai dengan potensi karyawan yang menggambarkan sejauh mana aktivitas karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan organisasi (Robbins & Timothy A, 2015). Kinerja karyawan menjadi dimensi utama dalam mengukur keberhasilan organisasi dimana suatu organisasi harus menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk dapat menjaga dan mencapai keunggulan bersaing (Sherlie & Hikmah, 2020). Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu usia, motivasi, kompensasi, penghargaan, beban kerja, usia, lingkungan serta keterikatan karyawan (Keterikatan Karyawan). Sejalan dengan Krijgsheld et al. (2022); Quansah et al. (2023) dan Siyal et al. (2023) yang dalam penelitiannya menyatakan bahwa karakteristik karyawan, kepemimpinan, beban kerja serta keterikatan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Keterikatan karyawan menjadi pendekatan di suatu organisasi yang dapat menghasilkan kondisi yang tepat bagi seluruh karyawan sehingga bisa memberikan kinerja terbaik. Karyawan yang *engaged* akan cenderung memberikan kinerja terbaik dan melakukan hal-hal yang berhubungan dengan pekerjaan secara maksimal demi mencapai tujuan institusi (Wicaksono & Rahmawati, 2019). Menurut (James L. Gibson et al., 2011) keterikatan karyawan memiliki tingkat tertinggi dalam hubungan emosional dan intelektual seorang karyawan terhadap pekerjaan, perusahaan, manajer maupun rekan kerja yang dapat mempengaruhi karyawan untuk meningkatkan usaha dalam pekerjaan. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Sucahyowati & Hendrawan (2020) dan Ismail et al. (2019) menyatakan bahwa keterikatan karyawan memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja dari karyawan. Dalam penelitian ini menunjukkan ketika karyawan merasa antusias dan puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dapat dikatakan bahwa karyawan telah memiliki keterlibatan yang baik sehingga memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

Tidak hanya membuat karyawan memberikan kontribusi yang lebih dari kemampuan karyawan terhadap pekerjaan, keterikatan karyawan juga dapat membuat karyawan memiliki tingkat loyalitas yang tinggi pada perusahaan sehingga

mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan. keterikatan karyawan yang baik dalam organisasi dapat membuat loyalitas karyawan lebih tinggi sehingga mengurangi keinginan untuk meninggalkan perusahaan secara sukarela (Ramadhan & Sembiring, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh S & M M (2020) dan Zhang & Li (2020) mendukung hal ini yang mengatakan bahwa keterikatan yang dimiliki karyawan terhadap perusahaan memiliki kemampuan dalam mempengaruhi niat karyawan untuk meninggalkan perusahaan.

Saat ini rumah sakit banyak mengalami masalah dalam ketenagaan seperti masalah ketersediaan, kinerja, absensi, distribusi hingga turnover. Tingginya tingkat turnover dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi, diantaranya hilangnya sumber daya manusia yang berkualitas sehingga mengurangi produktivitas organisasi. Hal ini juga menggambarkan bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasi kurang. Keterikatan karyawan berhubungan erat dengan turnover karyawan, dimana karyawan yang engaged akan merasa puas dengan pekerjaan mereka sehingga merasa sangat terlibat dalam pekerjaan mereka, hal tersebut menimbulkan efek positif pada peningkatan kesehatan fisik dan mental, peningkatan kinerja, dan mengurangi tingkat absensi serta turnover. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Paramarta & Darmayanti (2020) dan Zhang & Li (2020) yang menyatakan turnover dipengaruhi keterikatan karyawan, semakin rendah keterikatan karyawan karyawan maka akan meningkatkan angka turnover karyawan. Oleh karena itu salah satu proses yang dapat dilakukan oleh perusahaan sebagai salah satu bentuk untuk meminimalisir angka turnover yaitu dengan meningkatkan keterikatan karyawan yang merupakan suatu kondisi mental yang positif, memuaskan yang berhubungan dengan pekerjaan yang dikarakteristikan dengan semangat (vigor), dedikasi (dedication) dan penghayatan (absorption).

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi keterikatan karyawan yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, tim dan hubungan rekan kerja, kebijakan organisasi, kesejahteraan kerja serta pelatihan dan pengembangan karir (Anitha, 2014). Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Bahrami & Gholami, 2016) mengemukakan bahwa keterikatan karyawan pada karyawan juga dipengaruhi oleh pengelolaan pengetahuan pada karyawan. Hal ini juga didukung oleh Reza et al. (2019), Wibowo et al. (2021) dan Imran Hanif et al. (2020) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa pengelolaan pengetahuan memberikan pengaruh yang positif terhadap keterikatan karyawan.

Pada dasarnya pengetahuan merupakan sumber utama penggerak organisasi serta menjadi alat yang efektif yang dapat meningkatkan kemampuan organisasi untuk melaksanakan tindakan yang tepat (Wijayanti & Sundiman, 2017). Menurut (Davenport & Prusak, 2005) pengetahuan merupakan pengalaman terstruktur, nilai, informasi dan wawasan pakar yang menghasilkan tindakan serta keputusan yang lebih baik dan menghasilkan input yang efektif pada dialog dan kreativitas organisasi. Oleh karena itu setiap organisasi atau perusahaan perlu menyadari bahwa pengetahuan yang dimiliki oleh masing-masing individu dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kapabilitas organisasi melalui sebuah upaya yang disebut pengelolaan pengetahuan.

Pengelolaan pengetahuan adalah suatu proses menciptakan, mendokumentasikan, membagikan, menggunakan serta mengelola pengetahuan dan informasi dari sebuah perusahaan. Sehingga pengetahuan yang dimiliki oleh perusahaan tidak hilang, bahkan dapat mengorganisir dan memanfaatkan pengetahuan tersebut dalam membangun inteligensi perusahaan (Charolina, 2020). Pengelolaan pengetahuan merupakan suatu cara yang efektif yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk mengatur atau mengelola pengetahuan yang beragam yang dimiliki oleh perusahaan yang bersumber dari SDM untuk digunakan dan disimpan dengan baik.

Pelatihan dan pengembangan kerja atau yang dikenal sebagai *capacity building* yang menjadi salah satu proses dalam pengelolaan pengetahuan merupakan dimensi yang perlu dipertimbangkan dalam proses melibatkan karyawan. Ketika karyawan melaksanakan program pelatihan dan pembelajaran hal ini akan meningkatkan pengetahuan serta kompetensi karyawan sehingga kepercayaan diri karyawan akan lebih terpupuk yang memotivasi karyawan untuk lebih terikat terhadap pekerjaan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Anitha, 2014). Alderfer (1972), Rozman et al. (2019) dan Sumarto & Rumaningsih (2021) menyatakan dalam penelitiannya bahwa apabila perusahaan memberi kesempatan karyawan untuk berkembang dalam organisasi secara otomatis hal tersebut dapat meningkatkan tingkat engagement karyawan dalam perusahaan.

Perilaku keterikatan karyawan juga ditunjukkan karyawan dengan berbagi pengetahuan atau memberi pengetahuan yang dimiliki dengan rekan kerja yang lain sehingga meningkatkan rasa memiliki antar karyawan dan perusahaan. Budaya berbagi pengetahuan juga dapat membuat pengetahuan yang ada dalam diri karyawan (*tacit knowledge*) dapat tersalurkan terhadap rekan kerja yang lain, sehingga ketika karyawan tersebut meninggalkan perusahaan maka pengetahuan yang dimiliki tetap dapat dimanfaatkan oleh perusahaan (Alderfer, 1972). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Al-Jabri (2020) dan Sintaasih & Astitiani (2019) yang menyatakan bahwa berbagi pengetahuan memiliki peran dalam mempertahankan serta meningkatkan kekayaan intelektual yang dimiliki oleh karyawan dalam perusahaan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu, ditemukan bahwa pengelolaan pengetahuan memiliki pengaruh terhadap keterikatan karyawan di perusahaan atau di rumah sakit (Hendriks et al., 2016; Onyango et al., 2022; Rozman et al., 2019). Oleh karena itu, peneliti ingin mengetahui pengaruh pengelolaan pengetahuan terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024 agar jika benar ada pengaruh, maka hal ini dapat dijadikan sebagai pertimbangan bagi manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin dalam merancang strategi dalam meningkatkan pengelolaan pengetahuan.

1.2. Teori

Pengelolaan pengetahuan merupakan proses yang dilakukan untuk mengelola suatu pengetahuan atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang ataupun organisasi dengan tujuan untuk menciptakan nilai dan meningkatkan keunggulan kompetitif. Pengelolaan pengetahuan adalah proses dalam menemukan, membuat, berbagi dan menggunakan pengetahuan yang dilakukan

untuk meningkatkan pengetahuan serta kinerja organisasi (Fernandez & Shaberwal, 2015).

Halawi et al. (2008) menyatakan bahwa pengelolaan pengetahuan melibatkan identifikasi serta pengetahuan yang dimiliki dan dibutuhkan untuk melakukan perencanaan dan pengawasan tindakan yang bertujuan untuk meningkatkan kekayaan intelektual sehingga dapat mencapai tujuan organisasi. Penerapan pengelolaan pengetahuan memungkinkan organisasi untuk dapat memahami lingkungan organisasi baik internal maupun eksternal yang kemudian dapat digunakan sebagai dasar dalam perencanaan kerja organisasi.

Terdapat beberapa teori yang menjelaskan mengenai proses dalam pengelolaan pengetahuan. Fernandez & Shaberwal menyatakan pengelolaan pengetahuan terdiri dari beberapa proses yaitu penemuan pengetahuan, penciptaan pengetahuan, berbagi pengetahuan dan pengaplikasian pengetahuan. Nanoka & Takeuchi (1995) mengemukakan pendapat yang berbeda dimana proses dari pengelolaan pengetahuan yaitu *socialization, externalization, combination dan internalization*. Teori lain dikemukakan oleh Girard (2005) yang dibagi menjadi beberapa faktor *measurement, socialization, externalization, combination, internalization, leadership, culture dan technology*. Lee & Choi (2003) mengemukakan bahwa terdapat 7 elemen pendukung pengelolaan pengetahuan yaitu *collaboration, trust, learning, centralization, formalization, t-shaped skills, dan IT support*. Pada penelitian ini teori yang digunakan yaitu teori dari Fernandez dan Shaberwal (2015).

Keterikatan karyawan merupakan keterlibatan, kepuasan serta antusiasme yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan (Robbins & Timothy A, 2015). Kahn (1990) menyatakan bahwa keterikatan karyawan adalah keadaan dimana karyawan dari sebuah perusahaan melakukan pekerjaan dan mengekspresikan dirinya secara fisik, kognitif, serta emosional karyawan selama melakukan pekerjaan mereka, keadaan ini yang kemudian dipercaya dapat meningkatkan kinerja dari karyawan.

Keterikatan karyawan menjadi salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai kesuksesan atau keberhasilan. Semakin tinggi tingkat keterikatan karyawan dalam perusahaan maka produktivitas kerja yang dimiliki karyawan semakin tinggi pula sehingga meningkatkan profitabilitas perusahaan (Fajrina & Noer, 2021). Menurut Nusatria, seperti yang dipaparkan oleh Isnani Puspawati & Suharnomo (2016) seorang karyawan yang merasa terikat terhadap perusahaan memiliki kesadaran terhadap bisnis yang membuat karyawan akan memberikan segala kemampuan dan keterampilan terbaiknya terhadap kesuksesan perusahaan.

Terdapat beberapa teori yang mengemukakan mengenai keterikatan karyawan, menurut Armstrong (2008) menyatakan bahwa Keterikatan Karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pekerjaan, lingkungan kerja, kepemimpinan, kesempatan untuk pengembangan diri, dan kesempatan untuk berkontribusi. Bakker & Demerouti (2007) mengungkapkan tiga faktor lain yaitu *job resources, salience of job resources* serta *personal resources*. Teori lain dikemukakan oleh Anitha (2014) yang menyatakan bahwa terdapat tujuh faktor yang mempengaruhi

keterikatan karyawan yaitu: lingkungan kerja, kepemimpinan, hubungan tim dan rekan kerja, pelatihan dan pengembangan karir, kompensasi, kenijakan, prosedur struktur dan sistem organisasi serta kesejahteraan di tempat kerja.

Teori dari Schaufeli et al. (2002) yang menyatakan bahwa keterikatan karyawan terdiri dari tiga dimensi yaitu vigor, dedication dan absorption. Pendapat berbeda dinyatakan oleh Macey & Schneider (2008) bahwa keterikatan karyawan mencakup dua dimensi penting yaitu employee engagement feelings dan employee engagement behavior. Sedangkan L & Marciano (2010) menjelaskan terdapat lima dimensi mengenai keterikatan karyawan antara lain: organisasi, kepemimpinan, rekan kerja, pekerjaan, dan individual.

Pengelolaan Pengetahuan

Fernandez & Sabherwal (2015)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Penemuan pengetahuan 2. Penciptaan Pengetahuan 3. Berbagi pengetahuan 4. Pengaplikasian Pengetahuan

Nanoka & Takeuchi (1995)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Socialization</i> 2. <i>Externalization</i> 3. <i>Combination</i> 4. <i>Intenalization</i>

Girard (2005)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Measurement</i> 2. <i>Socialization</i> 3. <i>Externalization</i> 4. <i>Combination</i> 5. <i>Internalization</i> 6. <i>Leadership</i> 7. <i>Culture</i> 8. <i>Technology</i>

Lee & Choi (2003)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Collaboration</i> 2. <i>Trust</i> 3. <i>Learning</i> 4. <i>Centralization</i> 5. <i>Formalization</i> 6. <i>T-Shaped Skills</i> 7. <i>IT Support</i>

Keterikatan Karyawan

Schaufeli (2002)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Vigor</i> 2. <i>Dedication</i> 3. <i>Absorption</i>

Macey (2009)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Employee Engagement Feelings</i> 2. <i>Employee Enqaqement Behavior</i>

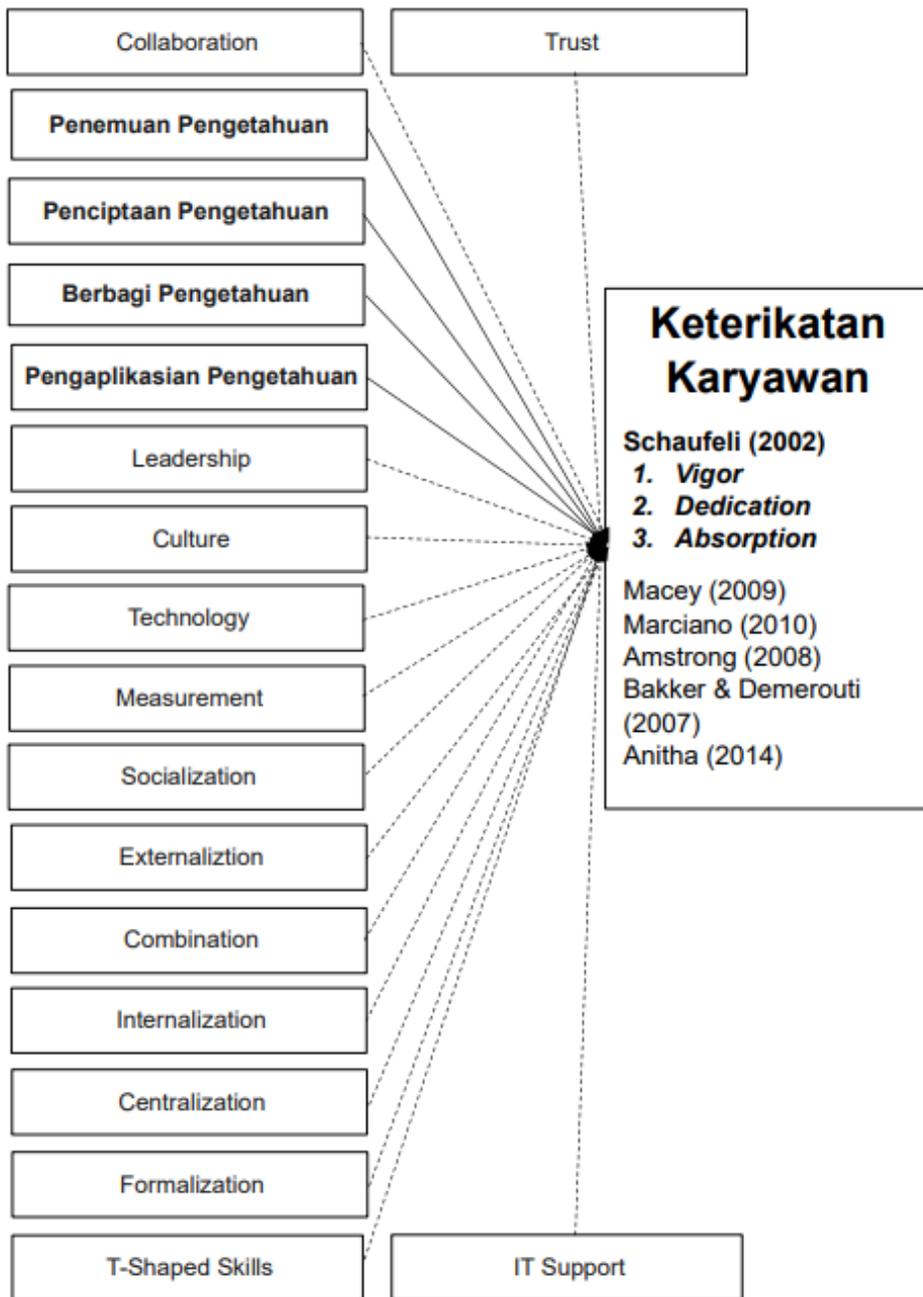
Marciano (2010)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Organisasi 2. Kepemimpinan 3. Rekan Kerja 4. Pekerjaan 5. Individual

Amstrong (2008)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan 2. Lingkungan Kerja 3. Kepemimpinan 4. Kesempatan Pengembangan Diri 5. Kesempatan Berkontribusi

Bakker & Demerouti (2007)
<ol style="list-style-type: none"> 1. <i>Job Resources</i> 2. <i>Salience of Job Resources</i> 3. <i>Personal Resources</i>

Anitha (2014)
<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja 2. Kepemimpinan 3. Hubungan Tim dan Rekan Kerja 4. Pelatihan dan Pengembangan Karir 5. Kompensasi 6. Kebijakan, Prosedur, Struktur, dan Sistem Organisasi 7. Kesejahteraan di Tempat Kerja

Gambar 2. 1 Mapping Theory Penelitian



Gambar 2. 2 Kerangka Teori Penelitian
 (Fernandez & Sabherwal (2015), Nanoka & Takeuchi (1995) Lee & Choi (2003),
 Girrard (2005))

Dimensi pengelolaan pengetahuan oleh Fernandez & Sabherwal menjadi alat untuk mengukur pengelolaan pengetahuan yang memberikan pandangan yang komprehensif dan berdasarkan pada teori yang dikemukakan oleh Nanoka sebagai

pioneer dalam pengelolaan pengetahuan. Pengukuran ini ditujukan untuk mengevaluasi kebutuhan akan pengimplementasian pengelolaan pengetahuan dalam organisasi. Dimensi dari pengelolaan pengetahuan ini membantu 1) mengidentifikasi kontribusi atau peran pengelolaan pengetahuan dalam organisasi, 2) meningkatkan pemahaman mengenai kualitas penerapan pengelolaan pengetahuan serta modal intelektual yang dihasilkan dari upaya penerapannya, 3) menilai apakah proses pengelolaan pengetahuan memberikan manfaat sesuai dengan biaya yang dikeluarkan 4) membantu mengenali kesenjangan yang perlu diatasi dalam organisasi.

Dalam pengelolaan pengetahuan terdapat proses yang sistematis untuk mengelola aset intelektual dan informasi lain yang dimiliki oleh organisasi sehingga memberikan keunggulan bersaing bagi perusahaan. Menurut (Fernandez & Sabherwal, 2015) ada empat proses dalam pengelolaan pengetahuan yaitu:

1. Penemuan Pengetahuan

Penemuan pengetahuan merupakan pengembangan pengetahuan *tacit* atau *explicit* yang baru dari data ataupun informasi serta sintesis pengetahuan sebelumnya. Indikator untuk mengukur proses ini yaitu: 1) karyawan memperoleh pengetahuan dari pengalaman kerja yang dimiliki; 2) karyawan memperoleh pengetahuan melalui magang yang pernah diikuti; 3) karyawan dapat mengakses SOP untuk mendapatkan informasi yang diperlukan.

2. Penciptaan Pengetahuan

Penciptaan pengetahuan didefinisikan sebagai suatu proses penangkapan pengetahuan baik itu pengetahuan tacit maupun eksplisit yang berada dalam diri individu atau grup, artifacts atau entitas organisasi. Indikator untuk mengukur proses ini yaitu: 1) organisasi mengadakan pelatihan bagi karyawan; 2) karyawan diikutsertakan dalam program seminar/workshop; 3) karyawan diikutsertakan dalam program studi banding; 4) organisasi memberikan fasilitas pencarian pengetahuan.

3. Berbagi Pengetahuan

Berbagi pengetahuan merupakan proses dimana pengetahuan tacit atau eksplisit ditransfer atau dibagikan terhadap individu lain. Indikator untuk mengukur proses ini yaitu: 1) organisasi menumbuhkan budaya saling berbagi pengetahuan antar karyawan; 2) karyawan memperoleh pengetahuan yang didapatkan dari pimpinan; 3) ketersediaan grup media social sebagai tempat berkomunikasi.

4. Pengaplikasian Pengetahuan

Pengaplikasian pengetahuan merupakan proses dimana pengetahuan yang tersedia atau dimiliki oleh individu maupun organisasi digunakan untuk membuat keputusan dan melakukan tugas. Indikator untuk mengukur proses ini yaitu: 1) pengetahuan yang dimiliki membantu pekerjaan karyawan; 2) pengetahuan yang dimiliki karyawan dapat membantu dalam pengambilan keputusan; 3) tersedia media untuk mengumpulkan pengetahuan baru yang didapatkan karyawan.

Menurut Schaufeli (2002) keterikatan karyawan memiliki tiga indikator yang terdiri atas vigor, dedication dan absorption. Pada umumnya organisasi memiliki

tujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia yang berada di dalamnya. Karyawan harus diberikan kemampuan untuk belajar dan berkembang dalam peran baru serta diberi kesempatan untuk mengembangkan bakat mereka dan juga mengakui nilai dari karyawan. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan sehingga karyawan dapat lebih terlibat dalam organisasi yang berujung pada keterikatan karyawan terhadap organisasi

1. *Vigor*

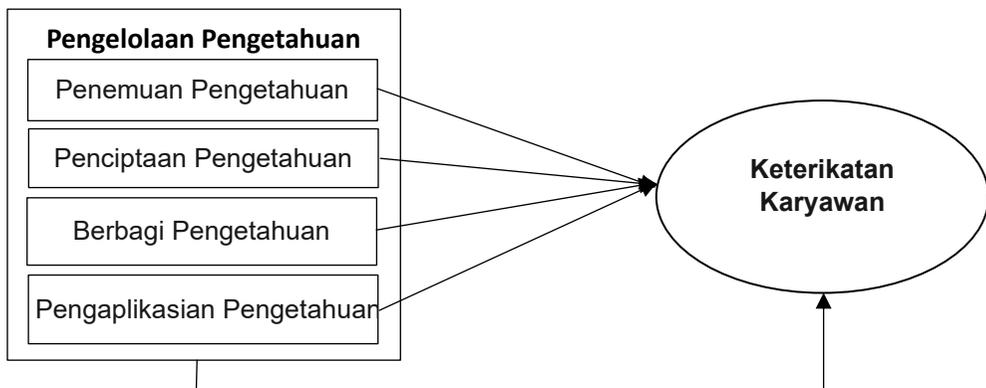
Vigor merupakan dimensi yang ditandai dengan tingkat kekuatan dan mental karyawan tinggi, memiliki keinginan untuk berusaha dengan sungguh-sungguh dalam bekerja, serta gigih dalam menghadapi kesulitan yang dihadapi. Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi ini yaitu: 1) tingkat energi atau kekuatan penuh; 2) tingkat ketahanan mental; 3) kemauan untuk berusaha; 4) fokus dalam pekerjaan; serta 5) tidak mau menyerah.

2. *Dedication*

Aspek dedikasi ini ditandai dengan adanya suatu perasaan penuh makna, antusias, inspirasi, kebanggaan, dan menantang dalam pekerjaan. Indikator untuk mengukur aspek ini yaitu: 1) rasa antusias dalam bekerja; 2) mendapatkan inspirasi dari pekerjaan; 3) rasa bangga terhadap pekerjaan; 4) rasa menantang dengan pekerjaan.

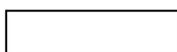
3. *Absorption*

Pada aspek ini ditandai dengan karyawan yang selalu penuh dengan konsistensi dan serius terhadap pekerjaan yang dilakukan. Indikator yang digunakan untuk mengukur dimensi ini yaitu: 1) rasa senang ketika bekerja; 2) rasa konsisten dengan pekerjaan; dan 3) tanggung jawab terhadap pekerjaan.



Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:



: Variabel Independen



: Variabel Dependen



: Arah Hubungan (Berpengaruh)

1.3. Studi Kasus

Saat ini rumah sakit banyak mengalami masalah dalam ketenagaan seperti masalah ketersediaan, kinerja, absensi, distribusi hingga turnover. Pada selama 10 tahun terakhir diperkirakan bahwa terdapat kekurangan dokter hingga 400.000 dan 2,5 juta perawat di dunia dan akan terus berkurang hingga tahun 2030 dengan perkiraan lebih dari 20% kekurangan dari tenaga kerja yang dibutuhkan (Michaeli, et al., 2023). Penelitian yang dilakukan oleh Handarizki (2019) menyatakan bahwa jumlah perawat hanya 4 orang tiap lantai sedangkan jumlah pasien tiap lantai yaitu 20 orang, jumlah tersebut kurang atau tidak seimbang dengan jumlah pasien. Kinerja dari Rumah Sakit Kota Medan pada Tahun 2021 yaitu mayoritas perawat pelaksana memiliki kinerja pada kategori kurang sebanyak 115 (75,1%) (Silalahi, 2021). Tingkat absensi perawat di Rumah Sakit Karya Asih Charitas Palembang pada tahun 2019 yaitu 222 kemudian menurun sebesar 2,18% pada tahun 2020 menjadi 218 dan menurun lagi pada tahun 2021 menjadi 215 dengan penurunan sebesar 2,08 (RS Kasih Charitas Palembang, 2021). Berdasarkan data dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia pada Tahun 2018 terdapat 28,3% perawat yang melakukan pekerjaan diluar konsep keperawatan, 23,5% melakukan tugas administrasi dan hanya 48,2% yang melakukan tugas keperawatan.

Kejadian turnover yang tinggi di rumah sakit dapat menimbulkan hambatan bagi rumah sakit dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Menurut Gillies angka optimus kejadian turnover yaitu antara 5-10% per tahun. Sementara pada RSI Surabaya dari tahun 2020 jumlah turnover yang terjadi sangat tinggi yaitu sebesar 14,6% dan semakin meningkat pada tahun 2021 yaitu sebesar 51% karyawan yang memutuskan untuk keluar dari rumah sakit (Muhadi et al., 2022). Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh (Harisetia & Rizqi, 2022) di Rumah Sakit Petrokimia Gresik angka rasio karyawan yang keluar dalam periode 2020 sebanyak 14% dan mengalami kenaikan di tahun 2021 menjadi 61%. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Arbianingsih., et al pada Rumah Sakit Islam Makassar kejadian turnover mencapai 44% yaitu sebanyak 22 perawat yang meninggalkan rumah sakit.

Berdasarkan data dari Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar, tingkat *turnover* karyawan yaitu:

Tabel 1.1 Angka *Turnover* Karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2020-2022

	2020	2021	2022
<i>Turnover</i>	7,2%	4,6%	11%

Sumber: Data Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2022

Kemudian pada penelitian yang dilakukan oleh Yuvia (2023) tingkat turnover intention di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tahun 2023 yaitu:

Tabel 1.2 Angka *Turnover Intention* Karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2023

	Rendah	Sedang	Tinggi
<i>Turnover Intention</i>	49,6%	41,2%	9,2%

Sumber: Yuvia (2023)

Menurut standar angka optimus kejadian turnover, angka *turnover* di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Makassar pada tahun 2022 telah melewati standar. Tingginya angka turnover dan turnover intention tersebut, menggambarkan bahwa keterikatan karyawan terhadap organisasi di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin masih kurang. Hal ini didukung dengan tingkat keterikatan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tahun 2023 yaitu 19,3% yang *engaged* dan 80,7% yang *not engaged*.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka rumusan masalah dalam Penelitian ini adalah, “bagaimana pengaruh pengelolaan pengetahuan terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tahun 2024?”.

1.5. Tujuan Penelitian

1.5.1. Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengelolaan pengetahuan terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin tahun 2024.

1.5.2. Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui pengaruh dimensi penemuan pengetahuan terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024.
2. Untuk mengetahui pengaruh dimensi penciptaan pengetahuan terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024.
3. Untuk mengetahui pengaruh dimensi berbagi pengetahuan terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024.
4. Untuk mengetahui pengaruh dimensi pengaplikasian pengetahuan terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024.
5. Untuk mengetahui pengaruh pengelolaan pengetahuan terhadap keterikatan karyawan di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin Tahun 2024.

1.6. Manfaat Penelitian

1.6.1. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan di bidang manajemen rumah sakit khususnya manajemen sumber daya manusia serta menjadi salah satu sumber referensi bagi peneliti lainnya yang berhubungan dengan pengaruh pengelolaan pengetahuan terhadap keterikatan karyawan di rumah sakit.

1.6.2. Manfaat Bagi Institusi

Sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi manajemen sumber daya di rumah sakit dalam menyusun dan merancang strategi untuk meningkatkan pengelolaan pengetahuan yang bertujuan untuk meningkatkan keterikatan karyawan.

1.6.3. Manfaat Praktis

Penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat (S.KM) pada Departemen Manajemen Rumah Sakit, Jurusan Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin. Selain itu untuk memperluas wawasan ilmu pengetahuan sekaligus pengalaman tentang ilmu manajemen rumah sakit secara langsung dan nyata dilapangan yang diperoleh selama mengikuti perkuliahan peminatan Manajemen Rumah Sakit (MRS) mengenai manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.