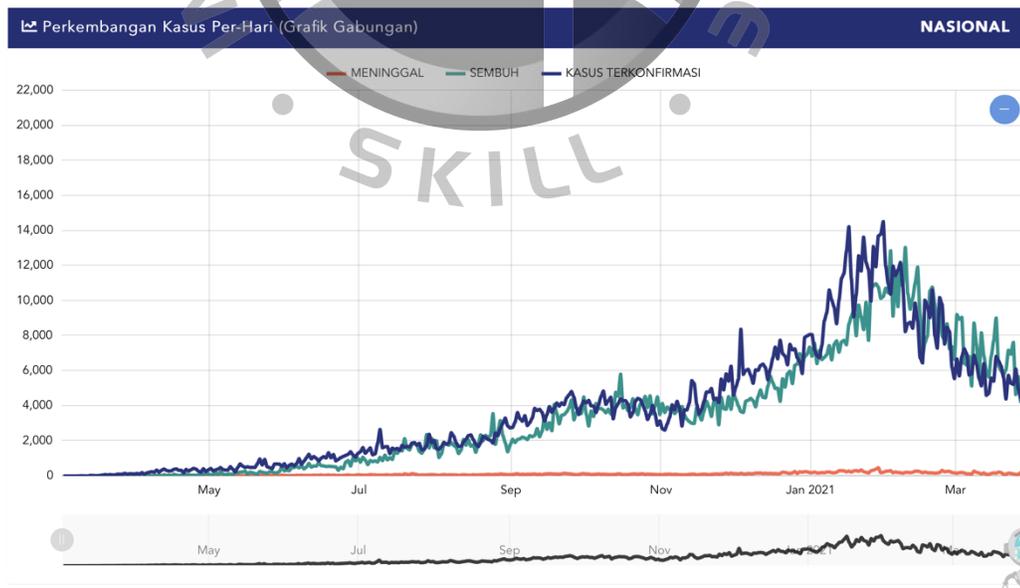


BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sejak awal tahun 2020 hingga kini terhitung sudah satu tahun Indonesia masih harus melawan pandemi virus Covid-19 yang berasal dari China. Virus ini sudah menyebar luas ke seluruh provinsi dan menjadi permasalahan bagi Indonesia bahkan menjadi permasalahan untuk dunia. Pandemi virus Covid-19 ini masih belum bisa dikatakan benar-benar berakhir, sejak awal pemerintah telah mengupayakan percepatan penanganan untuk melandaikan grafik penyebaran virus ini, oleh karena itu masyarakat masih terus dihimbau untuk tetap mematuhi protokol kesehatan yang sudah ditetapkan oleh pemerintah agar membantu mengurangi dan dapat memutus rantai penyebaran Covid-19 (Walfajri, 2021)



Gambar 1 Pergerakan Kasus Covid-19

Sumber: Covid.go.id

Saat ini angka penyebaran virus Covid-19 pada tanggal 10 April 2021 tercatat mencapai 1,56 juta jiwa yang terkonfirmasi, sedangkan per-7 hari terakhir rata-rata mencapai 4.723 jiwa perhari. Terlihat pada gambar diatas grafik pergerakan penyebaran Covid-19 di Indonesia sejak Februari 2021 menurun hingga April 2021. Saat ini angka penyebaran virus Covid-19 di Indonesia menurun, namun tetap saja virus ini masih ada dan belum bisa dikatakan hilang. Pemerintah saat ini pun masih terus mengupayakan untuk mempercepat program vaksinasi agar terbentuknya antibodi dalam tubuh untuk mencegah terkena virus Covid-19 (Anindita, 2021).

Situasi seperti ini memerlukan penanganan khusus oleh tenaga profesional sebagai garda terdepan dalam menghadapi virus Covid-19, mereka adalah tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yaitu orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan keterampilan melalui bidang pendidikan di bidang kesehatan untuk jenis tertentu yang memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan (UU Tentang Tenaga Kesehatan Pasal 1 ayat 1 Tahun 2014). Tenaga kesehatan bukanlah hanya dokter dan bidan, tetapi perawat juga termasuk dalam tenaga kesehatan.

Perawat merupakan tenaga kesehatan dengan jumlah dan kebutuhannya paling banyak di antara tenaga kesehatan lainnya (Pusdatin Kemenkes, 2017). Peran perawat merupakan salah satu yang sangat penting, karena mereka merupakan seorang yang bekerja dengan berinteraksi langsung oleh pasien-pasien. Berinteraksi langsung dengan para pasien merupakan resiko yang tinggi sehingga mereka harus menjalankan tugas dengan baik ditambah lagi dengan kondisi pandemi seperti saat ini, perawat harus

bekerja secara totalitas untuk bisa memotivasi para pasien untuk tidak menimbulkan stigma negatif bagi pasien (covid19.go.id).

Sebelum adanya pandemi virus Covid-19 perawat-pun tetap harus bekerja secara maksimal demi melayani para pasien rumah sakit. Seorang perawat harus dapat menjalankan tugas yang menyangkut nyawa seorang pasien yang dirawatnya, oleh karena itu perawat perlu memiliki fisik dan mental yang kuat untuk menjalankan profesinya. Pekerjaan fisik yang harus dilakukan seorang perawat yaitu mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, mendorong alat kesehatan, serta merapikan tempat tidur pasien. Pekerjaan secara mental yang dilakukan seorang perawat adalah bekerja dengan menggunakan shift, mempersiapkan mental para keluarga pasien, bekerja dengan keterampilan khusus dalam merawat pasien dan harus bisa menjalin komunikasi yang baik dengan pasien (Kasmarani, 2012).

Pekerjaan tersebut merupakan pekerjaan yang sudah biasa dilakukan oleh para perawat, namun semenjak adanya pandemi Covid-19 ini banyak perawat yang mengundurkan diri karena putus asa (Dzulfaroh, 2020). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh salah satu staf SDM Rumah Sakit ABC pada tanggal 28/05/2021 walaupun pada masa pandemi seperti ini, tidak merubah komitmen para perawat yang sudah lama bertahan sejak Rumah Sakit ABC ini berdiri, yang dimana Rumah Sakit ABC berdiri sejak tahun 2012. Komitmen organisasi merupakan sejauh mana seorang karyawan mengidentifikasi dengan organisasi tertentu dengan tujuan serta

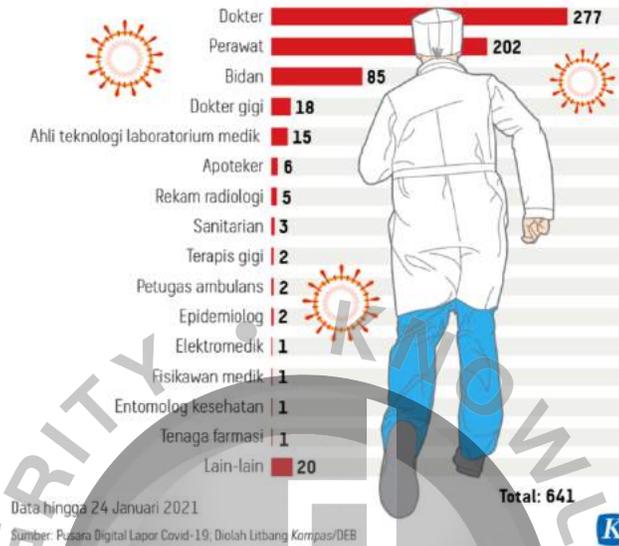
keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbins & Judge, 2013).

Seorang perawat juga merupakan makhluk sosial yang dimana saling membutuhkan satu sama lain. Sebagai makhluk sosial perlu membagi tanggung jawab antara kepentingan pribadi dengan kepentingan bersama atau pekerjaan. Perawat memiliki tanggung jawab untuk merawat pasien dan memiliki hari kerja yang terbilang terus menerus bahkan terkadang pada hari besar pun masih harus tetap bekerja, sehingga perawat perlu membagi waktu antara pekerjaannya dengan kehidupan pribadinya.

Membagi peran sebagai pekerja dan sebagai anggota keluarga atau peran dalam kehidupan pribadi bukanlah hal yang mudah, ini akan menimbulkan permasalahan terutama bagi seorang perawat yang memiliki waktu kerja yang tidak menentu atau bekerja dengan menggunakan sistem shift. Shift kerja yang tidak selalu menentu akan menimbulkan kesulitan untuk perawat dalam membagi waktu antara pekerjaan, keluarga maupun kehidupan pribadi lainnya ditambah dengan situasi pandemi seperti saat ini, pastinya perawat terus dituntut untuk bekerja secara maksimal bahkan harus memprioritaskan pekerjaannya. Seperti yang terjadi pada perawat Rumah Sakit ABC dimana menerapkan sistem kerja dengan menggunakan 3 shift kerja yaitu, shift 1 dari jam 07.00 – 14.00, lalu shift yang ke-2 dimulai dari jam 14.00 – 21.00 dan yang terakhir yaitu dari jam 21.00 – 07.00. Berdasarkan wawancara yang dilakukan oleh salah satu staf manajemen Rumah Sakit ABC pada tanggal 21/04/2021 bahwa dengan shift kerja yang tidak selalu menentu menimbulkan kesulitan untuk perawat dalam membagi

waktu antara pekerjaan, keluarga maupun kehidupan pribadi lainnya ditambah dengan situasi pandemi seperti saat ini, pastinya perawat terus dituntut untuk bekerja secara maksimal bahkan harus memprioritaskan pekerjaannya. Namun ditegaskan kembali oleh salah satu staf tersebut bahwa shift kerja yang diterima adalah sebuah resiko ketika mereka menerima pekerjaan sebagai perawat. Konflik seperti ini dapat mengakibatkan stress pada seorang pekerja yang akhirnya dapat menurunkan produktivitas dan kepuasan pada pekerjaan dan organisasi tempatnya bekerja (Muhamad Chudri Wardana, Rina Anindita, 2019). Hal ini sejalan dengan teori *work life balance* yang dimana *work life balance* merupakan keadaan dimana seseorang dapat mengatur dan membagi waktu antara tanggung jawab dalam kehidupan berkeluarga, tanggung jawab terhadap pekerjaan dan tanggung jawab lainnya (Kalliath & Brough, 2008). Penerapan *work life balance* kepada perawat sangatlah penting, karena ketika perawat tidak merasakan adanya antara kehidupan pribadi dengan pekerjaannya bisa menurunkan kinerjanya dan bisa berpengaruh terhadap tempat ia bekerja. Pada situasi saat ini banyak tenaga kesehatan yang mengalami gangguan, seperti yang dikatakan oleh wakil ketua Ikatan Dokter Indonesia (IDI) Moh. Adib Khumaidi yang dikutip dari CNN Indonesia, tenaga kesehatan yang mengalami gangguan mencapai 85%. Tingkat kelelahan fisik dan mental seorang perawat ataupun tenaga kesehatan lainnya juga dapat ditandai dengan banyaknya tenaga kesehatan yang gugur dalam menangani kasus Covid-19 ini.

Jumlah Tenaga Kesehatan Indonesia yang Gugur Melawan Covid-19



Gambar 1 Tingkat Kematian Tenaga Medis

Sumber: kompas.com

Terlihat pada gambar diatas, bahwa tingkat kematian pada perawat akibat pandemi Covid-19 sangat tinggi. Hal ini dikarenakan mereka sangat rentan terpapar virus Covid-19 sehingga beresiko pada keselamatan jiwa para perawat. Penyebab dari mudahnya para perawat atau tenaga medis lainnya disebabkan oleh rasa stres dan juga adanya kecemasan sehingga mereka terpapar virus Covid-19. Dalam konteks pandemi, kelelahan fisik menambah tekanan mental atau biasa disebut dengan *burnout* yang terkait dengan kemungkinan terinfeksi. Dokter maupun perawat memiliki kontak paling lama dengan para pasien, termasuk dalam rentang waktu saat pengujian hingga hasil untuk Covid-19, oleh karena itu stresnya akan lebih terasa (Chandrasekaran & Fernandes, 2020). *Burnout* merupakan kondisi dimana seseorang mengalami tingkat

kelelahan yang tinggi sehingga mengakibatkan stres yang ekstrim (Rehman et al., 2015). Respon yang berkesinambungan terhadap stres kerja yang akan menimbulkan sikap dan perasaan negatif terhadap penerima layanan dan merasakan rendahnya prestasi serta merasa gagal dalam profesinya (Lasebikan & Oyetunde, 2012). Seperti yang dikatakan oleh salah satu staf Manajemen SDM Rumah Sakit ABC melalui wawancara pada tanggal 21/04/2021 dimana banyak perawat yang terpapar virus Covid-19 karena mereka yang menangani pasien dan mereka juga sangat mudah untuk tertular ditambah lagi ketika mereka mengalami kelelahan secara fisik dan keletihan secara mental yang dimana hal ini akan membuat stres pada perawat sehingga menurunkan imunitas mereka dan dengan begitu mereka mudah saja virus Covid-19 ini menular kepada mereka. Walaupun perawat tetap unit rawat inap bukanlah perawat yang menangani pasien Covid-19, tetap saja ada yang tertular virus tersebut dikarenakan mereka masih satu lingkungan dengan orang yang terpapar virus Covid-19 dan juga Rumah Sakit ABC merupakan salah satu rumah sakit rujukan untuk para pasien Covid-19. *Burnout* dapat menyebabkan disfungsi pribadi terutama masalah pada kesehatan. *Burnout* terjadi pada karyawan yang ekspektasi terhadap pekerjaannya tidak terpenuhi sehingga berakibat pada menurunnya tingkat kepuasan dan komitmen terhadap organisasinya (Santi et al., 2020).

Kepuasan kerja pada suatu organisasi merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan. Seseorang akan memiliki semangat bekerja apabila mereka mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya (Adekola, 2012). Salah satu indikator seseorang merasakan kepuasan kerja yaitu dengan memiliki hubungan yang

baik dengan rekan kerjanya (Bernice et al., 2015). Sama halnya dengan perawat Rumah Sakit ABC dimana salah satu staf Manajemen SDM (21/04/2021) mengatakan para perawat merasakan adanya kepuasan karena mereka memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya dan juga memiliki rasa kekeluargaan yang erat antara satu sama lain, dengan begitu mereka juga menjadi loyal atau terus berkomitmen terhadap organisasinya.

Berdasarkan latar belakang fenomena diatas, maka peneliti melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction*”**. Pada penelitian sebelumnya melihat dengan kondisi yang normal sedangkan pada penelitian ini dalam masa pandemi Covid-19 yang dimana saat ini tenaga medis salah satunya perawat menjadi garda terdepan dalam menangani kasus ini, dan saat ini juga pastinya banyak pasien yang keluar dan masuk rumah sakit, sehingga perawat perlu mengerahkan segala tenaganya demi melawan serta menurunkan angka penyebaran virus Covid-19 ini. Maka dari itu peneliti ingin meneliti adakah pengaruh *Work Life Balance*, *Burnout*, *Organizational Commitment* dan *Job Satisfaction* pada Perawat Tetap Rumah Sakit ABC unit Rawat Inap.

1.2. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dari objek penelitian ini berfokus pada permasalahan yang ingin diteliti, sehingga peneliti fokus kepada permasalahan yang akan diteliti dengan menetapkan batasan dalam penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian yang diteliti oleh peneliti berdasarkan hasil penelitian sebelumnya.

Penelitian ini merupakan replikasi model dari hasil penelitian Honorata

Ratnawati Dwi Putranti (2018) Universitas Negeri Semarang dengan judul “*Organizational Commitment of Hospital Nurses: an Empirical Study on Work-Life Balance and Burnout Management*”.

2. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah *Work Life Balance* dan *Burnout* karena memiliki pengaruh nyata kepada variabel dependen. Variabel dependen yang terkait pada variabel independen yaitu *Organizational Commitment* dan yang terakhir variabel intervening yaitu *Job Satisfaction* sebagai variabel penghubung antara variabel independen dengan variabel dependen.
3. Objek penelitian ini dikhususkan pada perawat tetap pada Rumah Sakit ABC Unit Rawat Inap.

1.3. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, terdapat beberapa permasalahan dalam penelitian ini dimana *work life balance* merupakan masalah yang sering terjadi pada perawat karena mereka kesulitan untuk mengatur antara pekerjaan dengan kehidupan pribadinya. Hal ini dikarenakan adanya sistem shift kerja yang dimana perawat tidak dapat menentukan kapan mereka memiliki waktu yang kosong untuk dapat meluangkan waktu untuk melakukan hal-hal lainnya. Permasalahan lainnya yaitu terjadinya *burnout* yang dialami oleh para perawat. *Burnout* memang menjadi salah satu yang sering terjadi pada kalangan perawat, karena mereka harus menghadapi pasien dengan permasalahan yang berbeda, ditambah dengan adanya kondisi pandemi virus Covid-19 ini yang dimana mereka harus mengerahkan seluruh kemampuannya

karena perawat sebagai tenaga medis saat ini menjadi garda terdepan dalam menghadapi pandemi virus Covid-19 ini. Dengan begitu sering kali mereka merasa kelelahan secara fisik maupun mental atau biasa disebut dengan gejala *burnout*.

1.4. Rumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang diatas, terdapat beberapa masalah untuk dibuktikan kebenarannya, maka sesuai dengan penelitian peneliti akan menguraikan beberapa pokok perumusan masalah yang akan diteliti, sebagai berikut:

1. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Job Satisfaction*?
2. Apakah *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Job Satisfaction*?
3. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Commitment*?
4. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Commitment*?
5. Apakah *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Commitment*?
6. Apakah *Work Life Balance* berpengaruh positif signifikan terhadap *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction*?
7. Apakah *Burnout* berpengaruh negatif signifikan terhadap *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction*?

1.5. Pembatasan Masalah

Penelitian ini dilakukan dengan adanya batasan-batasan variabel serta tempat atau objek yang diteliti. Penelitian ini menggunakan variabel *Work Life Balance* dan *Burnout* terhadap *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction* pada Perawat Tetap Rumah Sakit ABC Unit Rawat Inap.

1.6. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dipaparkan, peneliti bertujuan untuk mengetahui apakah variabel-variabel terkait berpengaruh dan membuktikan atas hal-hal sebagai berikut:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Job Satisfaction* pada Perawat Tetap Rumah Sakit ABC Unit Rawat Inap.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap *Job Satisfaction* pada Perawat Tetap Rumah Sakit ABC Unit Rawat Inap.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Job Satisfaction* terhadap *Organizational Commitment* pada Perawat Tetap Rumah Sakit ABC Unit Rawat Inap.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* Perawat Tetap Rumah Sakit ABC Unit Rawat Inap.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap *Organizational Commitment* Perawat Tetap Rumah Sakit ABC Unit Rawat Inap.

6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Work Life Balance* terhadap *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction* Perawat Tetap Rumah Sakit ABC Unit Rawat Inap.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh *Burnout* terhadap *Organizational Commitment* melalui *Job Satisfaction* Tetap Rumah Sakit ABC Unit Rawat Inap.

1.7. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk akademik dan praktisi sebagai berikut ini:

1. Bagi Peneliti

Peneliti berhadapan penelitian ini dapat membantu untuk lebih memahami dan mengerti mengenai ilmu pengetahuan sumber daya manusia, khususnya mengenai *Work Life Balance*, *Burnout*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment*.

2. Bagi Praktisi dan Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti dengan topik tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai *Work Life Balance*, *Burnout*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment*.

3. Bagi Pembaca

Peneliti berharap penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai *Work Life Balance*, *Burnout*, *Job Satisfaction* dan *Organizational Commitment*.

4. Bagi Perusahaan

Peneliti berharap dengan adanya penelitian ini dapat dijadikan sebagai suatu acuan serta evaluasi agar perusahaan dapat terus meningkatkan produktivitas serta memberikan kepuasan yang lebih bagi karyawannya untuk tetap bisa komitmen terhadap organisasinya.

1.8. Sistematika Penelitian

Secara umum, sistematika penulisan penelitian terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang pemilihan topik yang akan dibahas, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, perumusan masalah, dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini terdiri dari pemaparan teori-teori yang berkaitan dengan penelitian yang diambil dari kutipan buku ataupun jurnal yang berkaitan dengan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini terdiri dari objek penelitian, jenis dan desain penelitian, data dan sumber data, populasi, sampel, variabel indikator, teknik pengumpulan data serta metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN MASALAH

Pada bab ini menjelaskan tentang analisis data yang diperoleh dari hasil penelitian yang akan dibahas dan dikembangkan serta akan dikaitkan dengan teori.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisikan mengenai kesimpulan yang diperoleh peneliti dari hasil pada empat bab sebelumnya, serta memberikan saran dari peneliti terhadap tempat atau objek yang diteliti.

