

BAB I

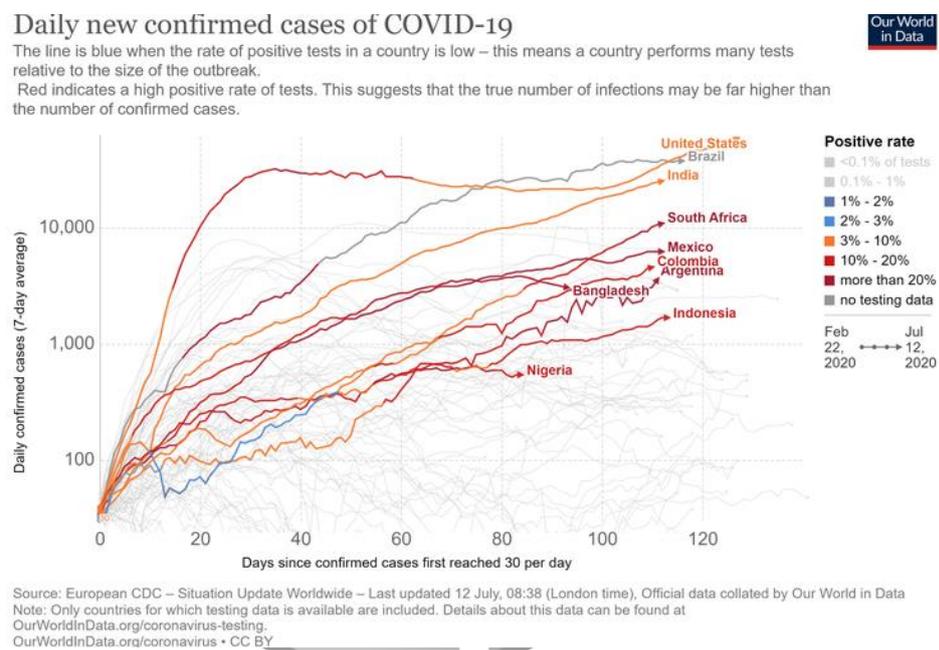
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kementrian kesehatan dan WHO di awal tahun 2020 telah mengumumkan bahwa Indonesia telah di nyatakan terdeteksi dengan ada nya kasus Covid-19 ketika terdapat dua (2) Warga Negara Indonesia (WNI) karena mengadakan kontak langsung dengan warga negara asing yang sedang berada di Indonesia. Awal mula kasus Covid-19 berada di negara China lalu menyebar keseluruh penjuru dunia dengan silih berganti. Dalam kondisi saat ini virus Covid-19 bukanlah suatu wabah yang dapat diabaikan begitu saja. Perkembangan penularan covid-19 ini cukup signifikan karena penyebarannya sudah mendunia dan seluruh negara merasakan dampaknya termasuk Indonesia. Selain itu upaya pemerintah dalam melakukan pencegahan penyebaran kasus Covid-19 beliau telah memberikan instruksi pada masyarakat agar meningkatkan kewaspadaan terhadap penyebaran kasus Covid-19 dengan memberikan kebijakan membatasi aktifitas keluar rumah, kegiatan sekolah dirumahkan, bekerja dari rumah (*Work From Home*), dan kegiatan beribadah pun dirumahkan.

Terkait penyebaran Covid-19 pemerintah melakukan pencegahan Pembatasan Sosial Bersekala Besar (PSBB). Adanya hal tersebut untuk melengkapi kebutuhan masyarakat kegiatan yang berhubungan dengan ekonomi, pangan, BBM,

keuangan, dan yang paling utama yaitu layanan kesehatan, serta kegiatan ekspor impor, industri, komunikasi, pertahanan, dan distribusi logistik tidak dibatasi. Virus Covid-19 merupakan keluarga besar virus yang dapat menyebabkan penyakit dengan tingkat keparahan yang luas. Amerika Serikat dan China sempat saling tuding soal asal usul pandemi Covid-19.



Gambar 1..1 Pergerakan Kasus Covid

Sumber: Kompas.com

Peneliti Oxford Max Roser mengungkapkan terhadap sejumlah negara dalam menghadapi pandemi virus corona, sejumlah negara yang dinilai cukup mengkhawatirkan yaitu, Amerika Serikat, Brazil, India, Afrika Selatan, Meksiko, Kolombia, Bangladesh, Argentina, Nigeria, dan Indonesia. Menurut Roser negara-negara tersebut belum berhasil menurunkan kurva kasus positif Covid-19 yang terus bertambah, selain itu negara-negara tersebut dinilai tidak melakukan tes deteksi secara luas Covid-19 sudah berjalan cukup lama di berbagai negara dan menjadi isu

kesehatan paling mengkhawatirkan di penjuru dunia.

Menurut Roser negara-negara tersebut belum berhasil menurunkan kurva kasus positif Covid-19 yang terus bertambah, selain itu negara-negara tersebut dinilai tidak melakukan tes deteksi secara luas Covid-19 sudah berjalan cukup lama di berbagai negara dan menjadi isu kesehatan paling mengkhawatirkan di penjuru dunia, penelitian terbaru ternyata di temukan bahwa diameter Covid-19 dapat diperkirakan sampai 125 nanometer atau 0,125 mikrometer yang artinya satu mikrometer sama dengan 1000 nanometer. Untuk pandangan manusia tidak mungkin dapat terjangkau jika tidak menggunakan alat bantu khusus untuk mendeteksi virus Covid-19 (Kompas.com).

Data *real time* dari laman *Worldometer* telah menunjukkan keseluruhan jumlah kasus Covid-19 yang sedang terjadi secara global, angka yang berbeda ditunjukkan oleh peta sebaran data Covid-19 milik *Center for Systems Science and Engineering* Johns Hopkins University. Data *real time* dari laman *Worldometer* merupakan *live statistics* dan melacak jumlah kasus harian yang terkonfirmasi *Covid-19*. Daftar negara dan klasifikasi regionalnya didasarkan pada Geoscheme Perserikatan Bangsa-Bangsa yang memengaruhi 220 negara dan wilayah.

Tabel 1.1 Laporan kasus dan kematian berdasarkan negara atau wilayah**Sumber: Worldometer, 2020**

Country, Other	Total Cases	New Cases	Total Deaths	New Deaths	Total Recovered	Active Cases	Serious, Critical
UK	4,487,339	+3,383	127,782	+1	4,289,486	70,071	120
Italy	4,217,821	+1,820	126,128	+82	3,858,019	233,674	1,033
Argentina	3,781,784	+28,175	78,093	+637	3,350,602	353,089	7,325
Germany	3,689,918	+2,203	89,148	+97	3,486,700	114,070	2,702
Spain	3,678,390	+3,186	79,953	+16	3,448,575	149,862	1,426
Colombia	3,406,456	+23,177	88,774	+492	3,169,573	148,109	6,582
Iran	2,913,136	+11,042	80,156	+217	2,458,684	374,296	4,160
Poland	2,872,280	+330	73,745	+7	2,639,689	158,846	681
Mexico	2,412,810	+1,307	223,507	+52	1,926,287	263,016	4,798
Ukraine	2,202,494	+1,022	50,536	+64	2,041,082	110,876	177
USA	34,113,146	+5,235	609,767	+115	27,863,840	5,639,539	6,129
Indonesia	1,821,703	+5,662	50,578	+174	1,669,119	102,006	

Adapun peran penting terhadap status kesehatan individu maupun masyarakat dan berpengaruh dalam menentukan keberhasilan suatu program maupun kebijakan mengenai penanggulangan dan pencegahan penularan penyakit. *World Health Organization* (WHO) pada 11 Maret 2020 telah menetapkan bahwa corona virus disease 2019 (covid 19) sebagai pandemi Global. Namun selama epidemi COVID-19 memiliki tantangan tersendiri misalnya, menjaga stabilitas emosi dan emosional, memperoleh pemahaman tentang diri kita dan sesama manusia, menyeimbangkan ketakutan dan penerimaan terhadap situasi yang tidak aman, dan meresponsnya (*Worldmeter*).

Dari penjelasan di atas maka pengertian dari Stress Kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Kondisi stress akan memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada menurut (Anoraga 2002:17). Pengertian Motivasi Kerja adalah suatu kebutuhan-kebutuhan yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah untuk tercapainya suatu tujuan tertentu menurut (Mangkunegara, 2009). Pengertian Komitmen Organisasional adalah suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut (Darmawati *et al*, 2013). Pengertian Kepuasan Kerja adalah mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, hal ini yang menentukan ada nya sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi pada kinerja karyawan akan berpengaruh langsung terhadap karyawan (Robbins & Coulter, 2010).

Sedangkan Rumah Sakit X sudah menangani perawatan rawat inap kasus positif Covid-19 pada akhir bulan Juli 2020 mencapai 370 orang dan pada bulan Agustus 2020 meningkat menjadi 451 orang. Tenaga kesehatan Rumah Sakit X menyampaikan dari data yang dipaparkan oleh Rumah Sakit X pasien yang terkonfirmasi positif Covid-19 harus dalam pengawasan sehingga harus berada dirumah sakit. Pada kasus kematian yang meningkat diantaranya memiliki gejala sakit dengan kategori berat, berbeda dengan kategori yang tidak memiliki gejala

Rumah Sakit X memberikan rujukan untuk melakukan isolasi mandiri dirumah atau bisa melakukan isolasi diWisma Atlet. Meski kasus Covid-19 di DKI Jakarta terus meningkat pada awal Agustus Rumah Sakit X selalu stabil merawat 90-100 pasien dan tidak lebih.

Tabel 1.0.2 Kasus Covid-19 pada Bulan Maret - Agustus di Rumah Sakit X Tahun 2020

Sumber: Tenaga Kesehatan Rumah Sakit X

Bulan	Positif	Meninggal	Sembuh
Maret	59	14	15
April	83	16	22
Mei	93	18	24
Juni	65	20	21
Juli	70	21	25
Agustus	81	24	29

Hal ini menjadi dampak yang sangat berpengaruh bagi sebagian tenaga kesehatan Rumah Sakit X sehingga menimbulkan stress kerja dikarenakan jam kerja yang terlalu lama dengan beban kerja yang cukup berat membuat tenaga kesehatan mengalami risiko kelelahan yang berlebihan. Bertambahnya jumlah pasien yang terdampak virus ini membuat tenaga kesehatan yang menangani Covid-19 lebih intensif bekerja dirumah sakit. Jam kerja yang semula hanya 6-8 jam menjadi

lebih dari waktu tersebut bahkan yang semula hanya senin-jumat menjadi senin-minggu sesuai dengan shift. Sehingga tercatat 126 yang terdiri dari tenaga kesehatan yang menangani Covid-19, dokter, perawat hingga pegawai nonmedis di Rumah Sakit X. Tenaga kesehatan menyampaikan “Kasus positif yang terjangkit virus Covid-19 dalam rentan waktu Maret hingga Agustus 2020, diantaranya jumlah positif mencapai 75 jumlah sembuh 49 dan jumlah meninggal 2” pada Rabu, 30 September 2020. Dampak yang begitu besar dirasakan oleh Rumah Sakit X tentu saja ini merupakan tantangan yang baru bagi Rumah Sakit X terutama pada tenaga kesehatan yang menangani Covid-19. Rumah Sakit X menjadi Rumah Sakit rujukan untuk menangani kasus Covid-19 dengan kasus sedang dan berat dari pasien, 73% memiliki komorbid (penyakit penyerta) tingkat kematian yang memiliki penyakit penyerta cukup tinggi mencapai 83%.

Rumah Sakit X telah menyiapkan beberapa strategi. Diantaranya melakukan SWAB PCR secara berkala, menerima segala jenis bantuan, memperoleh akomodasi di hotel serta mendapat fasilitas antar jemput dari hotel ke rumah sakit, hal ini di berikan oleh perusahaan jasa angkutan pariwisata untuk rumah sakit yang menangani Covid-19. Dengan dukungan ini tenaga kesehatan yang menangani Covid-19 bisa beristirahat dengan nyaman dan beban yang di hadapi dapat berkurang dengan adanya fasilitas yang diberikan oleh pemerintah dan rumah sakit hingga jenis bantuan lainnya tentu saja mejadi tantang sekaligus menjadi motivasi bagi tenaga kesehatan.

Berdasarkan interview yang dilakukan penulis pada tenaga kesehatan (Nakes), Rumah Sakit X mengalami beberapa permasalahan yaitu tenaga kesehatan

melakukan banyak hal dalam satu waktu adanya hal ini hanya bisa dilakukan oleh tenaga kesehatan yang sudah sangat paham dalam menangani Covid-19, adanya stigma negatif dari masyarakat yaitu kurangnya wawasan masyarakat terhadap virus Covid-19 sehingga lingkungan tempat tinggal tenaga kesehatan yang menangani Covid-19 cukup khawatir akan hal tersebut sehingga berdampak pada kondisi tenaga medis akibatnya tidak maksimal dalam memulihkan energi setelah melakukan pekerjaan dalam waktu yang cukup lama.

Tenaga kesehatan harus membuat keputusan sulit pada pekerjaan yang berada di bawah tekanan ekstrim dan dilingkungan yang cukup berisiko tinggi oleh karena itu, tenaga kesehatan memang merupakan komponen penting untuk mengatasi masalah krisis kesehatan masyarakat berskala besar dalam menangani Covid-19. Selama pandemi intensitas bertatap muka dengan tenaga kesehatan lainnya membuat para tenaga kesehatan merasa sedikit menghilangkan rasa lelah yang di hadapi sehingga tingkat stress sedikit berkurang dan kinerja yang dijalani dapat meningkat karena adanya dukungan dari lingkungan kerja. Tenaga kesehatan menyampaikan bahwa hal ini sudah menjadi kewajiban untuk menolong masyarakat yang membutuhkan sehingga komitmen terhadap pekerjaan yang dijalankan cukup tinggi, dan juga tunjangan yang diberikan oleh pihak pemerintah serta bantuan lainnya yang membuat tenaga kesehatan merasa dihargai dan menghasilkan kepuasan dan kinerja yang maksimal.

Dari latar belakang fenomena diatas, maka penulis melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh *Job Stress, Work Motivation dan Organizational Commitment Terhadap Job Satisfaction dan Job Performance***”. Pada penelitian

sebelumnya dengan kondisi yang normal sedangkan dalam penelitian ini dalam kondisi *remote control* atau semua karyawan bekerja hanya dari rumah dan serba *online*, tetapi tidak untuk tenaga kesehatan yang harus tetap bekerja untuk melayani dan memenuhi kebutuhan masyarakat, Pelayanan kesehatan diberikan oleh tenaga perawat kepada pasien secara terus menerus dan konsisten secara nonstop selama 24 jam. Mengingat peran tenaga kesehatan yang begitu besar dalam memberikan pelayanan kesehatan, penting bagi para pengambil kebijakan di rumah sakit untuk memberikan perhatian yang lebih terhadap hal-hal yang memengaruhi pekerjaan tenaga kesehatan (ekayanti et al, 2019). Maka dari itu penelitian ini ingin meneliti Apakah pengaruh terhadap stress kerja, motivasi kerja, komitmen organisasional, kepuasan kerja, dan kinerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit X.

1.2 Ruang Lingkup Penelitian

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

1. Penelitian yang diteliti penulis berdasarkan dari pengembangan hasil peneliti sebelumnya. Penelitian ini berupa modifikasi model, atau modifikasi metode penelitian dari hasil peneliti sebelumnya. Penelitian ini merupakan modifikasi dari Ade Agus Diamo Purwa Diputra(2019) Jurusan Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana dengan Judul “Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan PT.Destination Asia Bali dan Penelitian Zainul Arifin Noor (2012) Jurusan Ekonomi dan Keuangan dengan Judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen

Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan”.

2. Variabel independen yang ada dalam penelitian ini adalah *Job Stress*, *Work Motivation* dan *Organizational Commitment* tersebut dipilih menjadi variabel independen karena dapat memberi dampak yang nyata kepada variabel dependen. Dimana pengertian *Job Stress* itu sendiri adalah sebuah keadaan yang dialami oleh setiap orang yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga perlu penanganan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan (Hariandja,2017), *Work Motivation* merupakan suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan adanya hubungan yang kuat antara kepuasan karena setiap perubahan berkat adanya dorongan motivasi (Robbins,2006). Sedangkan *Commitment Organizational* adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi dan keyakinan tertentu juga penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Luthans, 2006). Sementara itu variabel dependen yang terkait dengan variabel independen sebelumnya adalah *Job Satisfaction* adalah keadaan emosional yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan seseorang sebagai mencapai atau memfasilitasi pencapaian nilai-nilai pekerjaan seseorang (Orebiyi,2011) dan *Job Performance* adalah kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya seseuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi (Mangkunegara,2007:29).

3. Objek penelitian ini di khususkan bagi tenaga kesehatan Rumah sakit X yang menangani kasus Covid-19. Penelitian ini akan mengukur tingkat *Job satisfaction* dan *Job Performance* melalui *Job Stress*, *Work Motivation*, dan *Organizational Commitment* selama bekerja dirumah sakitX.

1.3 Rumusan Masalah

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

1. Apakah *Job Stress* berpengaruh negatif terhadap *Job Satisfaction* pada tenaga kesehatan Rumah Sakit X.
2. Apakah *Job Stress* berpengaruh negatif terhadap *Job Performance* pada tenaga kesehatan Rumah sakit X.
3. Apakah *Work Motivation* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* pada tenaga kesehatan diRumah Sakit X.
4. Apakah *Organizational Commitment* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* pada tenaga kesehatan diRumah Sakit X.
5. Apakah *Job Satisfaction* berpengaruh positif terhadap *Job Performance* pada tenaga kesehatan diRumah Sakit X.

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan dari rumusan masalah diatas maka penulis memiliki maksud dan

tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif *Job Stress* terhadap *Job Satisfaction*.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh negatif *Job Stress* terhadap *Job Performance*.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh positif *Work Motivation* terhadap *Job Satisfaction*.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh positif *Organizational Commitment* terhadap *Job Satisfaction*.
5. Menguji dan menganalisis pengaruh positif *Work Motivation* terhadap *Commitment Organizational*.

1.5 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan ini diharapkan dapat bermanfaat dan berguna bagi pembaca, dan perusahaan.

a. Bagi Praktisi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang tertarik untuk meneliti berkenaan dengan topik tentang ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Stress kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

b. Bagi Pembaca

Penelitian ini berguna untuk menambah pengetahuan tentang manajemen sumberdaya manusia, khususnya mengenai Stess kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

c. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat membantu untuk lebih memahami dan mengerti mengenai ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai Stress kerja, Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan Skripsi

Secara umum sistematika penulisan penelitian ini terdiri dari:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, ruang lingkup penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini menjelaskan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku atau journal yang berkaitan dengan penyusunan laporan skripsi serta beberapa literatur review yang berhubungan dengan penelitian.

BAB III METODOLOGI PENULISAN

Bab ini berisikan objek penelitian, jenis dan desain penelitian, data dan sumber data, populasi, sampel, variable indicator, Teknik pengambilan data, metode analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskannya gambaran umum pada Rumah Sakit dan analisis data yang telah diperoleh akan di olah, pembahasan atas olahan data yang telah didapatkan.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini berisikan kesimpulan pada keseluruhan penelitian yang akan disimpulkan oleh peneliti berdasarkan data yang telah diolah dan adanya saran untuk Rumah Sakit tersebut dari penulis dalam penelitiannya yang bisa dimanfaatkan bagi penulis, pembaca, atau perusahaan.