

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pandemi COVID-19 adalah keadaan darurat kesehatan masyarakat yang saat ini menjadi perhatian Internasional (Cortegiani et al., 2020). Virus corona adalah virus yang menyebabkan beberapa penyakit, badan Kesehatan Dunia (WHO) menyatakan virus corona bersifat *zoonosis* artinya ditularkan antara hewan dan manusia dan virus corona pertama yang menginfeksi manusia pada pertengahan tahun 1960 an (Mukaromah, 2020). Disisi lain negara Singapura sebagai salah satu negara pertama yang terkena virus corona pada pertengahan Januari 2020, terdeteksi 18 kasus yang di temukan di negaranya dan hingga 16 Maret 2020 terdeteksi sebanyak 243 kasus (Vaswani, 2020). Sebagai kota yang berdekatan Kota Batam secara resmi mengumumkan seorang warganyaterjangkit virus corona dan dirawat di Organisasi Umum Daerah Embung Fatimah (Saputra, 2020).

RSUD Embung Fatimah salah satu dari dua Rumah sakit yang ada di Kota Batam yang dijadikan Rumah sakit rujukan oleh Pemerintah Kota Batam dalam menangani kasus virus corona-19, RSUD Embung Fatimah berangkat dari sebuah puskesmas rawat jalan yang dioperasikan pada tanggal 8 Oktober 1986 bernama Puskesmas Batu Aji. Pada tahun 1988 statusnya berubah menjadi puskesmas rawat inap dengan 6 tempat tidur. Puskesmas Batu Aji sehingga berubah statusnya menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Batu Aji kelas D milik Pemerintah Kota Batam berdasarkan SK Menkes RI No. 799/Menkes/SK/VII/2004 dan disahkan oleh Wali Kota Batam pada tanggal 11 Oktober 2004.

Pelayanan keperawatan merupakan ujung tombak utama suatu pelayanan kesehatan di Rumah sakit dan merupakan cermin utama dari keberhasilan suatu pelayanan kesehatan. Sehingga perlu dilakukan pembenahan terkait dengan rasio kecukupan perawat dibandingkan dengan jumlah pasien dan pembenahan tersebut bisa diibaratkan sebagai bentuk strategi dalam keselamatan pasien (Yulianti, 2021). Shekelle (2013) menjelaskan bahwa permasalahan dari rasio pasien ini terjadi karena sebagian kecil pasien meninggal selama setelah dilakukan rawat inap (Shekelle, 2013). Hal ini terjadi karena tidak ada evaluasi terkait strategi keselamatan pasien mengenai perubahan yang dilakukan untuk penempatan perawat dalam meningkatkan hasil dari pelayanan pasien. Namun demikian, ada beberapa faktor yang diusulkan terkait dengan yang menjadifaktor penyebab hubungan antara pelayanan perawat dan kematian di Rumah sakit yakni komitmen kerja, kelelahan perawat, kepuasan kerja, kerja sama tim, pergantian perawat, kepemimpinan keperawatan di RS dan lingkungan praktek keperawatan.

Morrow (1983) mengatakan bahwa komitmen kerja sebuah proses mengidentifikasi, atau melihat keterlibatan seseorang dalam melaksanakan tugasnya di sebuah Rumah sakit dengan 3 aspek dasar yang dapat dibedakan yaitu sikap, objek dan referensi (Carmeli et al., 2007). Hal ini di dukung dengan hasil pra penelitian yang di temukan di lapangan di antaranya: Berdasarkan hasil observasi di lapangan di temukan niat para perawat untuk mengabdikan diri di RSUD Embung Fatimah dalam durasi yang lama tidak ada. Mayoritas Perawat merasa bahwa dirinya bukan bagian dari RSUD Embung Fatimah, Dalam melaksanakan tugas perawat dirasa masih kurang atas tanggung jawabnya

Transparan atas pekerjaan dan tugas yang menjadi pekerjaan perawat di anggap menjadi beban.

Informasi yang di temukan pada saat melakukan pra penelitian semakin menguatkan bahwa ada permasalahan yang terjadi di lingkungan RSUD Embung Fatimah terutama terkait Komitmen Kerja perawat. Komitmen adalah kekuatan relatif dari identifikasi dan keterlibatan individu dalam Organisasi tertentu dengan 3 ciri di antaranya keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi ; kesediaan untuk mengerahkan upaya yang cukup besar atas nama organisasi; dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi (Steers, 1985). Lebih lanjut mengembangkan konsep (Meyer, 2016) mengidentifikasi tiga dimensi penting dari komitmen karyawan: afektif, kontinuitas, dan normatif.

Sistem perawatan kesehatan di negara-negara maju menghadapi kesinambungan fiskal yang serius serta tantangan keberlanjutan sosial. Secara khusus, profesional kesehatan dihadapkan dengan meningkatnya tekanan lingkungan kerja karena pemotongan dana per kapita, perubahan Organisasi yang radikal, dan meningkatnya permintaan untuk layanan kesehatan (Schmidt et al., 2017). Tantangan-tantangan ini membutuhkan pemimpin perubahan yang efektif yang dapat menerapkan langkah-langkah fiskal berkelanjutan sambil mendukung staf dalam proses untuk mencegah atau setidaknya mengurangi kejenuhan. Masalah burnout masih sangat mendesak karena pandemi COVID-19 saat ini. Sementara hampir semua spektrum masyarakat sangat dirugikan, mungkin tidak ada profesi yang terkena pukulan lebih keras daripada staf perawatan kesehatan, yang berada di garis depan respons pandemi (Caldas et al., 2021). “Pandemi COVID-19 telah menyebabkan tantangan

yang belum pernah terjadi sebelumnya untuk sistem perawatan kesehatan di seluruh dunia (Will, 2020), dengan petugas kesehatan yang merawat pasien COVID-19 sangat rentan terhadap kelelahan dan masalah kesehatan mental (Lai et al., 2020).

Rumah sakit merupakan organisasi penyedia jasa kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat pendukung lainnya seperti apoteker, psikologi, bidan dan tenaga kerja non medis. Seperti Organisasi manapun, Organisasi memiliki Sumber daya manusia (SDM) profesional dalam menjalankan setiap unit kerjanya. Masing-masing SDM di Organisasi memiliki peran dan tanggung jawab yang berbeda. Sumber daya manusia yang baik haruslah ditunjang oleh manajemen sumber daya manusia yang baik, sebab itu Organisasi Kesehatan seperti Rumah sakit harus mempunyai sumber daya manusia yang mampu menciptakan pelayanan yang prima.

Pegawai yang ada di Rumah sakit harus memiliki kompetensi agar menghasilkan output yang berkualitas mampu memahami keinginan dan kebutuhan pasien dengan pelayanan prima. Untuk mewujudkan pelayanan prima di Rumah sakit maka diperlukan peningkatan kualitas sumber daya manusia yang ada di Rumah sakit, khususnya tenaga kesehatan yang bekerja di pelayanan sebagai profesional pemberi asuhan (PPA). Dengan demikian akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman akhirnya terciptalah iklim organisasi yang baik. Iklim organisasi adalah merupakan lingkungan internal atau psikologi organisasi dimana iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh semua elemen, setiap Rumah sakit memiliki iklim organisasi yang berbeda.

Di era globalisasi sekarang ini, masih banyak organisasi di Indonesia yang masih terkendala dalam berbagai masalah terkait dengan transisi perubahan yang berlarut-larut dan turbulenti. Berbagai faktor yang menjadikan seseorang untuk mau tetap komitmen dalam menjalankannya perannya di antaranya adalah: karakteristik personal atau pribadi berkaitan dengan kebutuhannya berprestasi, masa kerja, usia, Pendidikan, identitas, tugas, kesempatan berinteraksi dan komunikasi. Karakteristik struktural berkaitan dengan lingkungan kerja seperti tersedianya fasilitas yang mendukung setiap pelaksanaan pekerjaan kerja, Karakteristik pekerjaan, berkaitan dengan umpan balik, identitas, tugas, kesempatan berinteraksi, dan komunikasi dan Sifat dan pengalaman kerja, merupakan keterandalan Rumah sakit, perasaan digantikan oleh Organisasi, realisasi harapan anggota di organisasi, persepsi terhadap rekan kerja, dan persepsi terhadap perilaku atasan (L. Porter, 2000).

Kualitas pelayanan rumah sakit terhadap para konsumennya merupakan suatu hal yang sangat penting yang pada akhirnya akan mampu memberikan kepuasan kepada konsumennya. Suatu rumah sakit dapat mencapai suatu tujuan jika elemen di dalam rumah sakit tersebut mempunyai suatu komitmen bersama yang diimplementasikan dalam kegiatan setiap rumah sakit. Komitmen adalah suatu kondisi seseorang membuat kesepakatan baik kepada diri sendiri maupun orang lain (Morrow, 1995). Hal ini senada dengan penelitian Ni'ma yang menunjukkan rendahnya komitmen kerja perawat sebesar 64,81% telah terjadi di Negara Ethiopia (Ni'ma, 2016). Salah satu indikasi rendahnya komitmen kerja dapat kita lihat dari jumlah keterlambatan perawat dalam kehadiran dalam bekerja hal ini terjadi di RSUD Embung Fatimah berdasarkan rekap data

absensi pada bulan Juli tahun 2019 terdapat 32.68% pegawai yang telat kehadirannya.

Permasalahan ini tidak dapat di biarkan begitu saja, Direktur rumah sakit Embung Fatimah diharapkan menggunakan pendekatan *transformational leadership* selain dapat meningkatkan kinerja Organisasi yang dipimpinnya ternyata memiliki dampak yang positif bagi para bawahannya di antaranya dapat menstimulasi bawahannya untuk memberikan hasil yang lebih baik dengan cara meningkatkan komitmen kerja pegawai itu sendiri. Hal seperti ini yang harus terus di kembangkan di lingkungan RSUD Embung Fatimah guna mencapai visi dan misi nya. Selain kepemimpinan ada permasalahan yang tidak kalah penting yaitu iklim organisasi di RSUD Embung Fatimah yang dimana iklim organisasi mempengaruhi perilaku seseorang yaitu mempengaruhi cara hidupnya, kepada siapa pegawai berhubungan, siapa yang dia sukai, bagaimana kegiatan kerjanya, apa yang dicapai dan bagaimana cara pegawai menyesuaikan diri dengan rumah sakit, hal senada diungkapkan oleh Litwin dan Robert sebagai berikut iklim organisasi merupakan efek persepsi subjektif sistem formal, gaya informal pemimpin dan faktor-faktor lingkungan lain yang berpengaruh pada sikap, keyakinan, nilai dan motivasi pegawai yang bekerja pada suatu organisasi tertentu (Litwin & Roberts A, 1968).

Model Forehand menonjolkan dua aspek dasar yang khas dalam pengertian iklim organisasi , yakni ciri khas rumah sakit yang tidak mudah berubah dan pengaruh ciri khas tersebut pada perilaku segenap anggota rumah sakit. Iklim organisasi adalah seperangkat karakteristik yang menggambarkan suatu rumah sakit dan yang membedakan rumah sakit dari rumah sakit lain,

relatif tahan lama, dan mempengaruhi perilaku orang dalam Organisasi (Tagiuri et al., 1968).

Berdasarkan data Indeks kepuasan masyarakat Semester I tahun 2019 dengan melibatkan sekitar 373 pelanggan rumah sakit di peroleh nilai sebesar 79.14 dengan predikat kinerja unit “Baik” hal ini harus ditingkatkan dan dipertahankan. Disisi lain Rasio jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur merupakan salah satu dari indikator kepuasan masyarakat. Perbandingan antara jumlah kapasitas tempat tidur dengan ketersediaan tenaga perawat. Standar rasio jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur pada rumah sakit tipe B adalah 3-4 perawat; 2 pasien. Rasio ini kemampuan seorang perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan secara optimal. Saat ini rasio jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur masih belum sesuai standar dengan RSUD Embung Fatimah tahun 2018 jumlah berdasarkan standarisasi yang ada kebutuhan tenaga baru mencapai 50%. Untuk itu perlu dilakukan penambahan tenaga dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit.

Hal ini tidak terjadi di RSUD Embung Fatimah saja, melainkan sudah menjadi masalah di seluruh dunia hal ini diperkuat oleh riset yang dilakukan Yudi Cao et.al menjelaskan bahwa kekurangan perawat telah menjadi masalah krisis global pelayanan kesehatan. Sebagai contoh di negara Amerika Serikat pada tahun 2016 dibutuhkan 2,95 juta perawat dan meningkat menjadi 3.39 juta pada tahun 2026 hal ini terjadi kenaikan sebesar 15 % (Cao et al., 2018).Kejadian kekurangan perawat menjadi hal yang serius dan berdampak kepada penurunan kualitas perawat klinis selain beban bertambah, ada sebagian dari perawat yang ada mulai menurun komitmen kerjanya (Zhou et al., 2012).

Menurut Paula C. Morrow menjelaskan komitmen kerja adalah suatu keadaan seseorang pegawai yang memihak Organisasi tertentu, serta tujuan-tujuan dan kegunaannya untuk mempertahankan keanggotaannya, komitmen kerja terdiri dari 5 bagian yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, etos kerja, komitmen karir, dan keterlibatan kerja (Morrow, 1995). Komitmen kerja seseorang dapat dilihat dari jumlah absensi seorang pegawai, salah satu indikatornya adalah jumlah keterlambatan dalam kehadiran dalam bekerja. Disisi lain komitmen kerja merupakan hal yang penting bagi perawat dan Organisasi . Apalagi saat ini dunia sedang dihantui oleh virus yang mematikan yaitu virus Covid-19 termasuk kota Batam yang sudah terjadi 4 kasus positif terinfeksi Covid-19 (Maulana, 2020). Dalam meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas, salah satunya adalah mengoptimalkan keperawatan secara profesional melalui uji kompetensi bagi perawat baik yang bertugas di instalasi rawat jalan maupun di instalasi rawat inap yang dapat dibuktikan dengan semakin bertambahnya perawat yang memiliki sertifikat kompetensi yang profesional. Peningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memberikan pelayanan kesehatan, dengan harapan Organisasi umum daerah mampu bersaing baik di dalam wilayah Kota Batam maupun regional pada wilayah Provinsi Kepulauan Riau. Sertifikasi kompetensi merupakan suatu standar pelayanan yang harus dimiliki oleh tenaga paramedis. Pada tahun 2018 target tenaga paramedis yang telah memiliki sertifikasi kompetensi 100% tetapi realisasinya baru tercapai 76%.

Disisi lain *respon time* perawat atau waktu tanggap adalah waktu yang dibutuhkan mulai pasien datang sampai mendapat pelayanan. tujuan adalah terselenggaranya pelayanan yang cepat dan responsive. Hasil survey yang

dilakukan terhadap respon time pelayanan di Organisasi Embung Fatimah Kota Batam tahun 2018 adalah 76.16 menit yang tergolong baik dan harus terus ditingkatkan menjadi sangat baik. Hal ini dikarenakan penduduk Kota Batam pada tahun 2019 terus meningkat, menurut data dari Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Batam, tercatat sebesar 1.107.551 jiwa tinggal di Kota Batam (BPS, 2019).

Hal ini mendorong meningkatnya standar kehidupan telah mendorong pertumbuhan yang signifikan dalam sektor pelayanan kesehatan global, karena konsumen telah menuntut perawatan medis yang lebih baik untuk mendukung gaya hidup mereka yang membaik. Ada salah satu contoh yang di dapatkan di lapangan seperti masalah kecil seperti obat-obatan saja tidak terpenuhi. Obat-obatan dasar seperti paracetamol dan antibiotik saja tidak punya. Seorang pasien semakin kesal ketika bertanya pada dokter jaga perihal kekosongan gudang obat di RSUD Embung Fatimah. Dokter dengan santainya mengakui jika gudang obatnya memang kosong, tapi tidak bisa berbuat apa-apa. Para dokter malah mengancam akan mengundurkan diri karena berbulan-bulan gaji mereka tidak dibayar pihak RSUD (Liputan6.com, 2017)

Semua permasalahan itu dapat diatasi jika pemimpin di RSUD Embung Fatimah dapat melakukan koordinasi dengan baik kepada setiap elemen. Karena pada dasarnya kepemimpinan adalah sebuah proses seorang pemimpin dalam mengkoordinasikan, mengelola, mengatur dan melakukan pengawasan (Al-Sada et al., 2017) terhadap semua Kegiatan di sebuah Lembaga khususnya di RSUD Embung Fatimah. Hal ini tercermin dari perawat di Indonesia sepatutnya terus meningkatkan kompetensi atau kemampuan. Peningkatan kompetensi sebagai bagian menjalankan tugas secara profesional ini bisa ditempuh melalui

pendidikan berkelanjutan hingga sertifikasi. Dari sisi kompetensi dasar yang mereka (perawat) dapatkan sudah sesuai dengan kebutuhan, tetapi tentunya perawat perlu meningkatkan kemampuan profesionalnya. Upaya meningkatkan kompetensi perawat melalui sertifikasi terbilang krusial. Pasalnya, selain bagian dari peraturan, sertifikasi juga dianggap sebagai syarat mutu bagi perawat meningkatkan kualitas pelayanannya. Iklim Organisasi pada perilaku pegawai dapat dilihat pada stimuli yang dihadapi para anggota Organisasi secara individual, kekangan atau hambatan atas kebebasan memilih perilaku di kalangan pegawai, dan proses pemberian sanksi dan ganjaran. Iklim Organisasi dapat membentuk sikap kepuasan kerja para pegawai khususnya perawat di RSUD Embung Fatimah.

Dari penjelasan diatas peneliti berfokus kepada komitmen kerja perawat di RSUD Embung Fatimah yang dimana masih harus ditingkatkan dalam rangka mencapai visi dan misi RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

1.2 Pembatasan Penelitian

Pembatasan suatu masalah digunakan untuk menghindari adanya penyimpangan maupun pelebaran pokokmasalah agar peneliti lebih terarah dan memudahkan dalam pembahaan sehingga tujuan penelitian akan tercapai. maka peneliti ini di batasi pada upaya mengungkap iklim Organisasi , kepemimpinan dan motivasi terhadap komitmen kerja perawat di RSUD Embung Fatimah Kota Batam.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah maka dapat dikemukakan rumusan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim organisasi terhadap komitmen kerja?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen kerja?
3. Apakah terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap komitmen kerja?
4. Apakah terdapat pengaruh langsung iklim Organisasi terhadap motivasi?
5. Apakah terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi?
6. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung iklim Organisasi terhadap komitmen kerja melalui motivasi?
7. Apakah terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap komitmen kerja melalui motivasi?

1.4 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang sudah dikemukakan di atas, maka peneliti akan membuktikan baik secara teoretis dan empiris:

1. Pengaruh langsung iklim organisasi terhadap komitmen kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam.
2. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap komitmen kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam.
3. Pengaruh langsung motivasi terhadap komitmen kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam.
4. Pengaruh langsung iklim Organisasi terhadap motivasi perawat Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam.

5. Pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi perawat Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam.
6. Pengaruh tidak langsung iklim Organisasi terhadap komitmen kerja melalui motivasi perawat Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam.
7. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap komitmen kerja melalui motivasi perawat Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam..

1.5 Signifikansi Penelitian

Penelitian ini diharapkan mempunyai dua kegunaan yaitu kegunaan teoritis dan kegunaan praktis. Kegunaan teoritis yang diharapkan hasil penelitian ini adalah dapat menambah khazanah ilmu pengetahuan, terutama menyangkut objek dan upaya atau cara yang dilakukan berkenaan dengan komitmen kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam di antaranya sebagai berikut:

1. Bagi Direktur Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam menjadi masukan dalam membuat sebuah kebijakan mengenai persyaratan untuk menjadi perawat.
2. Bagi peneliti lain, diharapkan dapat menjadi bahan mengkaji lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Embung Fatimah Kota Batam.

*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*

1.6 Kebaruan Penelitian (*state of the art*)

Di dalam penelitian ini diajukan beberapa hal yang baru di antaranya:

1. Komitmen kerja menurut Morrow sebagai berikut:

The theory and measurement of work commitment, in which she argued to create a more validated generalization of work commitment through a concentration on five fundamental constructs of work commitment, termed as universal forms of work commitment: affective commitment, continuance commitment (both to the organization), protestant work ethic (work ethic endorsement), career commitment, and job involvement (Morrow, 1995).

Morrow menjelaskan bahwa komitmen kerja di bentuk dan di pengaruhi oleh 5 bagian yaitu komitmen afektif, komitmen kelanjutan, etos kerja, komitmen karir, dan keterlibatan kerja. Kontribusi teoretis yang peneliti lakukan yaitu dengan melihat peran iklim Organisasi , kepemimpinan dan motivasi perawat.

2. Dalam menentukan dimensi komitmen kerja peneliti melakukan penyesuaian dengan kebutuhan di lapangan yang merujuk kepada para pendapat ahli dan disimpulkan sebagai alat ukur variabel komitmen kerja di antaranya etos kerja, komitmen karir, komitmen Organisasi afektif, komitmen Organisasi berkelanjutan dan keterlibatan kerja.

*Mencerdaskan dan
Memartabatkan Bangsa*