

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Penyakit akibat infeksi virus corona (COVID-19) telah menjadi sorotan utama sejak akhir tahun 2019. Lebih dari seratus tiga belas juta orang di dunia terinfeksi dan penyakit ini telah menjadi penyebab lebih dari 2,5 juta kematian di dunia sampai pada bulan Februari 2021 (Worldometer, 2021). Jumlah kasus terkonfirmasi di Indonesia sudah lebih dari 1,3 juta kasus dengan 2,7% diantaranya meninggal dunia. DKI Jakarta adalah salah satu provinsi dengan jumlah kasus terbanyak di Indonesia (Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta, 2021). Hal tersebut menimbulkan keresahan dan memiliki dampak yang besar bagi sebagian besar aspek kehidupan, khususnya kesehatan (WHO, 2020). Berbagai protokol kesehatan (menggunakan masker, jaga jarak, ventilasi yang baik) dan anjuran untuk tetap berada di rumah terus digalakkan untuk mengurangi transmisi virus SARS-CoV-2, namun peningkatan jumlah kasus dan kematian belum dapat ditekan sehingga risiko terpapar juga semakin meningkat (WHO, 2021). Rumah Sakit menjadi lini penjagaan terakhir ketika semua protokol kesehatan dan tindakan preventif lainnya telah gagal mencegah seseorang terinfeksi virus. Rumah Sakit merupakan sarana yang diharapkan dapat memberikan pengobatan pada penyakit dan mengurangi angka mortalitas.

Rumah Sakit beserta sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya dituntut untuk menyesuaikan diri kondisi yang sulit untuk diprediksi dan kompleks. Tingginya angka hospitalisasi, perubahan-perubahan kebijakan dan

rekomendasi dari badan kesehatan dunia, pemerintah, dan organisasi kesehatan yang terjadi secara cepat, penggunaan alat pelindung diri, risiko paparan terhadap infeksi yang tinggi, serta berbagai perubahan lainnya memaksa Rumah Sakit untuk melakukan berbagai pertimbangan dan langkah antisipasi (Alharthy et al., 2020; Begun & Jiang, 2020; Garg & Wray, 2020). Kondisi pandemi mengingatkan semua pihak, khususnya Rumah Sakit, bahwa kejadian-kejadian yang tidak terduga dapat terjadi sehingga penting untuk mentransformasi organisasi kesehatan agar di kemudian hari dapat lebih siap dalam menghadapi perubahan (Begun & Jiang, 2020). Telaah sistematis oleh Bandyopadhyay et al. (2020) yang dilakukan secara global menyatakan bahwa sebanyak 152.888 tenaga kesehatan telah terinfeksi dan 1.413 diantaranya meninggal dunia. Tim Mitigasi Ikatan Dokter Indonesia (2020) menyatakan 647 tenaga kesehatan di Indonesia meninggal sejak Maret 2020 sampai pertengahan Januari 2021 merupakan kematian tenaga kesehatan tertinggi di Asia. Selain bahaya paparan infeksi, tenaga kesehatan juga rentan terhadap bahaya psikososial yang berpengaruh terhadap fisik maupun psikologi tenaga kesehatan, khususnya pada masa pandemi (Giménez-Espert et al., 2020).

Bahaya psikososial merupakan aspek-aspek pada desain pekerjaan dan organisasi pekerjaan, serta konteks sosial dan lingkungan yang memiliki potensi untuk menyebabkan gangguan fisik maupun psikologi (International Labour Organization et al., 2016). Bahaya ini diketahui dapat memengaruhi kepuasan kerja dan juga timbulnya sindrom *burnout* (Soto-Rubio et al., 2020). Penelitian oleh Giménez-Espert et al. (2020) memaparkan bahwa kepuasan kerja berbanding terbalik dengan bahaya psikososial, sehingga semakin tingginya bahaya

psikososial maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Penelitian oleh Scanlan & Still (2019) menyatakan bahwa sindrom *burnout* dan keinginan pindah kerja memiliki korelasi negatif dengan kepuasan kerja. Penelitian oleh Ntow et al. (2020) menyatakan bahwa bahaya psikososial memengaruhi luaran organisasi dan juga secara signifikan memprediksi keinginan pindah kerja. Penelitian lainnya di luar sektor kesehatan menyatakan bahwa pekerja yang bekerja pada kondisi kerja berbahaya lebih mungkin untuk pindah kerja secara sukarela, dan jika tidak dilakukan perbaikan kondisi kerja oleh pemberi kerja maka pekerja akan meninggalkan pekerjaan (Cottini et al., 2011). Sehingga, keinginan pindah kerja adalah pengukuran apakah tenaga kerja memiliki rencana untuk meninggalkan pekerjaan mereka, yang jika tidak ada intervensi tertentu maka tenaga kerja tersebut akan pindah kerja (Mobley et al., 1978).

Perusahaan atau penyedia kerja memiliki catatan mengenai jumlah pekerja yang meninggalkan atau diberhentikan dari pekerjaan, yang disebut sebagai angka *turnover* (Merriam-Webster, n.d.). *Turnover* tenaga kerja dapat memberikan dampak yang baik bagi pemberi kerja, sehingga dapat memilih pekerja yang lebih baik dan lebih sesuai dengan kondisi pekerjaan, namun *turnover* yang tinggi, khususnya pada bidang pekerjaan yang kekurangan tenaga kerja seperti pada bidang kesehatan, akan menjadi masalah ekonomi secara langsung maupun tidak langsung (Hayes et al., 2012; Zaheer et al., 2019). Dampak dari *turnover* adalah meningkatnya biaya yang perlu dikeluarkan untuk proses rekrutmen dan melakukan pelatihan tambahan, serta memengaruhi performa dan motivasi kelompok secara signifikan (Singh & Loncar, 2010). Lembaga di Amerika Serikat pada tahun 2020 mengeluarkan *NSI National Health Care Retention and RN*

Staffing Report yang menyatakan bahwa persentase *turnover* tenaga kesehatan di Amerika adalah 17,8% dengan prediksi kerugian \$306.400 (setara dengan Rp 4.385.212.120) per tahun dalam setiap persen kenaikan *turnover* (NSI Nursing Solutions Inc., 2020). Rentang persentase *turnover* perawat di beberapa negara lain berkisar antara 15% sampai 44% (Duffield et al., 2014). Penelitian di beberapa rumah sakit Indonesia menyebutkan angka *turnover* yang sangat bervariasi 12,78% sampai 53,5% dengan angka *turnover* tertinggi di wilayah Jakarta (Dewanto & Wardhani, 2018; Faramika et al., 2015; Lubis & Savitri, 2013; Muliana, 2013). Angka *turnover* tersebut sudah melebihi angka yang dianggap wajar, yaitu 5–10% (Gilles, 1982). Oleh karena itu, diperlukan analisis dan intervensi untuk manajemen sumber daya manusia, khususnya pada masa pandemi. Penelitian oleh Bertrand et al. (2010) menyatakan bahwa pemberi kerja perlu selalu mengusahakan retensi pegawai dan menjaga serta mengembangkan ekspertise.

Penelitian mengenai hubungan bahaya psikososial dan keinginan pindah kerja masih sangat sedikit serta lebih banyak dilakukan di luar sektor kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh bahaya psikososial, sindrom *burnout*, dan kepuasan kerja terhadap keinginan pindah kerja pada tenaga kesehatan di rumah sakit. Pentingnya diketahui kaitan ini agar rumah sakit dapat melakukan intervensi terhadap variabel-variabel tersebut, menurunkan keinginan pindah kerja pada tenaga kesehatan yang diketahui menjadi faktor penting penentu pindah kerja, sehingga angka *turnover* di rumah sakit dapat menurun dan menurunkan biaya yang dikeluarkan untuk pergantian pegawai.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan sebelumnya, peneliti mengidentifikasi masalah yang ada, yaitu:

- 1) Pada masa pandemi COVID-19, tenaga kesehatan rentan terhadap bahaya akibat pekerjaan, salah satunya adalah bahaya psikososial.
- 2) Bahaya psikososial berpotensi menyebabkan gangguan secara fisik dan psikologi yang dapat memengaruhi kepuasan kerja dan timbulnya sindrom *burnout*.
- 3) Belum diketahui bagaimana bahaya psikososial tenaga kesehatan di Rumah Sakit pada masa pandemi
- 4) Belum diketahui bagaimana kepuasan tenaga kesehatan di Rumah Sakit pada masa pandemi
- 5) Belum diketahui bagaimana sindrom *burnout* tenaga kesehatan di Rumah Sakit pada masa pandemi
- 6) Bahaya psikososial dapat memprediksi keinginan pindah kerja tenaga kesehatan
- 7) Belum diketahui bagaimana keinginan pindah kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit pada masa pandemi
- 8) Belum diketahui pengaruh bahaya psikososial di tempat kerja, kepuasan kerja, dan sindrom *burnout* terhadap keinginan pindah kerja tenaga kesehatan pada masa pandemi
- 9) Angka *turnover* di Rumah Sakit yang tinggi

10) Keinginan pindah kerja tenaga kesehatan dapat menjadi acuan angka *turnover* di Rumah Sakit

1.3 Batasan Masalah

Dari masalah yang teridentifikasi, peneliti menemukan beberapa variabel yang berkaitan dengan keinginan pindah kerja pada tenaga kesehatan di rumah sakit, maka peneliti akan membatasi masalah yang diteliti, yaitu bahaya psikososial, sindrom *burnout*, kepuasan kerja, dan kaitannya terhadap keinginan pindah kerja tenaga kesehatan di rumah sakit. Peneliti akan membatasi area penelitian di provinsi DKI Jakarta sebagai provinsi dengan angka *turnover* tertinggi dengan fokus utama pada kotamadya Jakarta Pusat sebagai kotamadya dengan jumlah tenaga kesehatan terbanyak. Selain itu, batasan tenaga kesehatan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dokter umum dan perawat.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan batasan masalah, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Apakah bahaya psikososial berpengaruh positif terhadap sindrom *burnout* tenaga kesehatan di Rumah Sakit?
- 2) Apakah sindrom *burnout* berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit?
- 3) Apakah bahaya psikososial berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit?
- 4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit?

- 5) Apakah bahaya psikososial berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit?
- 6) Apakah bahaya psikososial berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit melalui kepuasan kerja?
- 7) Apakah bahaya psikososial berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit melalui sindrom *burnout*?

1.5 Tujuan Penelitian

- 1) Untuk menganalisis bahwa bahaya psikososial berpengaruh positif terhadap sindrom *burnout* tenaga kesehatan di Rumah Sakit
- 2) Untuk menganalisis bahwa sindrom *burnout* berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit
- 3) Untuk menganalisis bahwa bahaya psikososial berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit
- 4) Untuk menganalisis bahwa kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap keinginan pindah kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit
- 5) Untuk menganalisis bahwa bahaya psikososial berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit
- 6) Untuk menganalisis bahwa bahaya psikososial berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit melalui kepuasan kerja
- 7) Untuk menganalisis bahwa bahaya psikososial berpengaruh positif terhadap keinginan pindah kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit melalui sindrom *burnout*

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, tidak hanya untuk peneliti, tetapi juga pihak-pihak lainnya.

1.6.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi dunia pendidikan dari segi teori karena penelitian mengenai hubungan bahaya psikososial dan keinginan pindah kerja masih sangat sedikit dan lebih banyak dilakukan di luar sektor kesehatan. Selain itu, hal ini dapat memperkaya topik pembahasan manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan acuan dalam membuat penelitian-penelitian berikutnya di kemudian hari yang terkait dengan variabel-variabel pada penelitian ini, serta menjadi bahan bacaan yang memberikan pengetahuan secara luas dan bermanfaat bagi pembaca.

1.6.2 Manfaat Praktis

Dari segi praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi kepada tenaga kesehatan, direksi rumah sakit, serta organisasi-organisasi keilmuan yang terkait mengenai bahaya psikososial di rumah sakit serta pengaruhnya terhadap kepuasan kerja, sindrom *burnout*, dan keinginan pindah kerja tenaga kesehatan. Informasi tersebut diharapkan dapat menunjang upaya intervensi terhadap variabel-variabel tersebut, menurunkan keinginan pindah kerja pada tenaga kesehatan yang diketahui menjadi faktor penting penentu pindah

kerja, sehingga angka *turnover* di rumah sakit dapat menurun dan menurunkan biaya yang dikeluarkan untuk pergantian pegawai, serta menjadi bahan pertimbangan pengelolaan tenaga kesehatan di Rumah Sakit agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif.

1.7 Sistematika Penelitian

Penulisan tesis ini terdiri dari lima bab. Tesis akan dimulai dengan latar belakang dilakukannya penelitian yang terdiri atas besaran masalah *turnover* yang tinggi di Rumah Sakit dan dampak yang dapat ditimbulkan oleh masalah tersebut, faktor-faktor apa saja yang telah diketahui dapat menyebabkan keinginan pindah kerja, apa saja hal-hal yang belum diketahui dan ingin diteliti, khususnya di sektor kesehatan terkait bahaya psikososial dan situasi pandemi, tujuan dilakukannya penelitian, serta manfaat dilakukannya penelitian bagi peneliti, dunia pendidikan, dan dunia manajemen rumah sakit. Hal-hal tersebut akan dituang di dalam bab satu. Pada bab dua terdapat teori-teori yang menjadi landasan bagi variabel-variabel yang ada dalam penelitian, yaitu variabel bahaya psikososial, kepuasan kerja, sindrom *burnout*, dan keinginan pindah kerja. Definisi dari variabel, faktor-faktor yang memengaruhi variabel, dan juga dampak dari variabel-variabel tersebut bagi tenaga kesehatan dan pelayanan pada pasien akan dipaparkan pada bab dua. Selanjutnya, penulisan dilanjutkan dengan bab tiga yang menjelaskan mengenai metodologi penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat non-eksperimental dengan data primer yang diambil menggunakan teknik *convenient sampling*. Selain itu, bab tiga juga akan membahas pengolahan data, teknik analisis data secara deskriptif dan inferensial, interpretasi data, serta

hipotesis dari penelitian. Bab empat merupakan paparan dari hasil yang diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden dan juga hasil analisis yang didapatkan dari pengolahan data melalui program statistik yang digunakan. Hasil tersebut kemudian akan diinterpretasi dan dihubungkan dengan teori atau penelitian sebelumnya, sehingga dapat bermanfaat bagi sektor-sektor terkait. Bab lima merupakan bagian terakhir dari penelitian berupa kesimpulan dari penelitian serta saran untuk penelitian setelahnya.

