

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Berdasarkan data Badan Pusat Statistik (BPS) tahun 2022 Indonesia mengalami kenaikan jumlah penduduk sebesar 1,13% dengan jumlah populasi sebesar 275,77 juta jiwa. Jumlah ini diperkirakan akan mengalami peningkatan setiap tahunnya. Hal ini menjadikan Indonesia peringkat keempat dalam populasi terbanyak di dunia. Dengan semakin meningkatnya jumlah populasi, maka jumlah tenaga kesehatan yang dibutuhkan Indonesia juga diperkirakan perlu ditingkatkan.

Pada tahun 2014, ditemukan bahwa terdapat peningkatan rasio tenaga kerja medis di Indonesia. Dari 0,95 per 1.000 jiwa pada tahun 2006 menjadi 2,63 per 1.000 jiwa di tahun 2014 (Kurniati, Roskam, Afzal, Suryowinoto, & Mukti, 2015). Tenaga medis yang dimaksud mencakup dokter, perawat, bidan, dokter gigi, dan apoteker. Sementara pada awal tahun 2021 Kementerian Kesehatan (Kemenkes) menunjukkan data bahwa rasio dokter di Indonesia sebesar 0,6 per 1.000 penduduk (Kemenkes RI, 2022).

Puskesmas dan Rumah Sakit merupakan fasilitas Kesehatan yang banyak dijumpai di Indonesia. Pada tahun 2021, tenaga medis di Indonesia berjumlah 173.707 dengan 60% diantaranya adalah dokter umum dan 24,4% adalah dokter spesialis. Sebanyak 63% dari dokter umum dan spesialis terkonsentrasi di Pulau Jawa-Bali (Kemenkes RI, 2022). Sebagian besar dari spesialis yang ada masih lebih memilih untuk bekerja di area perkotaan dibandingkan daerah yang lebih pinggir

(Meliala, Hort, & Trisnantoro, 2013). Pada tahun 2008, DKI Jakarta memiliki rasio dokter spesialis tertinggi di Indonesia, yaitu sebesar 30,95 per 100.000 penduduk. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi tenaga kesehatan di Indonesia, khususnya tenaga medis, baik dokter umum maupun spesialis, masih belum merata.

Pemerintah Indonesia sudah berupaya untuk meratakan sebaran tenaga kesehatan di Indonesia, salah satunya adalah dengan membuat program Internship yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 39 Tahun 2017. Program Internship sendiri merupakan pemantapan mutu dokter untuk menerapkan ilmu dan kompetensi yang sudah didapatkan selama masa pendidikan pra-klinik dan profesi. Program ini diwajibkan untuk seluruh dokter yang lulus program studi pendidikan dokter sebagai syarat untuk mendapatkan Surat Tanda Registrasi (STR) dan Surat Izin Praktek (SIP). Sebagian besar (52,4%) dokter internship memilih untuk melaksanakan di Pulau Jawa-Bali, sementara 7% peserta memilih Nusa Tenggara-Maluku-Papua dan 6% lainnya berada di Kalimantan. (Kemenkes RI, 2022). Hal ini semakin mendukung bahwa persebaran dokter di Indonesia masih belum merata.

Banyak dokter peserta internship memilih untuk melaksanakan program di wilayah Jawa-Bali karena masih kurangnya dukungan pemerintah dalam berbagai hal (Dasman, Mwanri, & Martin, 2018). Selain itu masih banyak dokter internship yang mengabdikan diri di daerah tertinggal memilih untuk tidak melanjutkan bekerja di tempat mereka melaksanakan program internship. Sehingga, perlu dilakukan penelitian mengenai minat kerja dokter internship setelah program berakhir.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan di Jawa Timur (Armoyu, 2015) menunjukkan bahwa 42% tenaga kerja di daerah tertinggal atau rural memiliki niat untuk migrasi. Dalam sebuah penelitian di Indonesia ditemukan 60% mahasiswa

tidak berminat untuk mengikuti program penempatan di daerah tertinggal yang dilaksanakan oleh pemerintah (Firdaus, 2017). Sementara di Australia dan Selandia Baru ditemukan bahwa 41% dokter memiliki minat untuk bekerja di daerah pada satu tahun pertama setelah lulus, dan 51% pada tahun ketiga setelah lulus. Jones, Bushnell, & Humphreys (2014) menunjukkan bahwa penempatan tenaga medis di daerah rural secara dini dapat menurunkan minat kerja di area rural. Namun, dalam penelitian yang sama, paparan pada daerah rural dapat mengubah intensi dari bekerja di daerah urban ke rural. Data di Thailand (Pagaiya, Kongkarn, & Sriratana, 2015) menunjukkan dokter yang mengikuti program di daerah rural dan tidak terikat oleh pemerintah memiliki resiko untuk tidak melanjutkan bekerja di daerah. Hal ini menunjukkan bahwa minat untuk bekerja di daerah rural masih rendah. Penelitian lainnya yang dilakukan di Jepang menunjukkan bahwa dokter layanan primer yang bekerja di daerah rural berjumlah sangat sedikit sekitar 900 orang per-September 2020 (Saijo, Yoshioka, Sato, & Kunori, 2023). Dalam penelitian yang sama menunjukkan bahwa minat untuk bekerja di daerah semakin rendah. Dengan demikian perlu untuk diketahui bagaimana minat kerja tenaga kesehatan dalam bekerja di daerah tertinggal.

Dalam melakukan suatu usaha akan diakhiri dengan hasil. Keseimbangan antara pekerjaan dan hasil diperlukan untuk meningkatkan kinerja. Untuk mengetahuinya dapat menggunakan model *effort-work imbalance*, dimana model ini merupakan sebuah konsep untuk mengetahui tingkat stress dalam lingkungan kerja. Hal ini perlu diketahui karena apabila *effort-reward* tidak seimbang, dapat mempengaruhi kesehatan karyawan baik secara fisik maupun psikologis (Siegrist, 2016). Pada awal pandemi COVID-19, dikarenakan kurangnya tenaga medis,

pemerintah Indonesia mengumumkan bahwa peserta program internship dapat ikut serta dalam pelayanan kesehatan darurat Indonesia. Kondisi yang mendadak ini menambah beban kerja peserta program internship, sehingga memunculkan beberapa masalah psikologis (Lugito, Kurniawan, Lorens, & Sieto, 2021). Selain itu ditemukan juga sebagian dari dokter internship memiliki tingkat *occupational stress* sedang (44,21%) dan agak tinggi (27,37%) (Wintoro, Dwiputri, Yuniarti, & Iskandarsyah, 2018). Dengan demikian perlu dilakukan pengukuran mengenai keseimbangan *effort-reward* pada dokter internship.

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan di Nigeria (Ofili, Asuzu, Isah, & Ogbeide, 2004) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja dokter tergolong rendah dibandingkan dengan Jerman dan negara-negara yang berada di Amerika Utara. Begitu pula dengan penelitian yang dilakukan di China (Wu, Wang, Lam, & Hesketh, 2014), dokter memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah. Rendahnya tingkat kepuasan kerja dokter dapat dipengaruhi beberapa faktor, antara lain penghasilan, beban kerja dan sikap pasien kepada dokter. Namun, pada penelitian di Norwegia (Nylenna. et al, 2005) menunjukkan bahwa dokter menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi khususnya pada bidang spesialis. Tingkat kepuasan kerja dokter dipengaruhi juga dengan tingkat stress yang diterima selama menjalankan profesi sebagai dokter.

Kepuasan kerja merupakan sebuah faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan yang memiliki dampak terhadap produktivitas. Selain itu kepuasan kerja juga memiliki dampak terhadap performa suatu organisasi dalam mencapai tujuannya (Aziri, 2011). Selain itu kepuasan kerja juga digambarkan sebagai salah satu faktor yang menentukan *well-being* seseorang (Meier & Spector, 2015).

Berdasarkan Faragher et al (2005) kepuasan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kesehatan karyawan baik secara fisik maupun psikologis. Kepuasan kerja yang rendah berbahaya bagi kesehatan para karyawan dan berpotensi menjadi hazard bagi pekerja.

Tingkat kepuasan kerja sendiri juga memiliki hubungan dengan komitmen organisasi karyawan. Rendahnya kepuasan kerja mengakibatkan tingginya *turnover* pada suatu organisasi. Jadoo et al. (2015) membuktikan bahwa dokter di Irak aktif dalam mencari pekerjaan alternatif. Hal ini diakibatkan karena rendahnya kepuasan kerja sehingga intensi *turnover* dokter juga semakin tinggi. Untuk meminimalkan intensi *turnover*, maka diperlukan peningkatan komitmen pada pekerjaan. Dalam sebuah penelitian komitmen terhadap organisasi merupakan moderator antara stress pekerjaan dan intensi *turnover* (Peng, Lee, & Tseng, 2014). Hal ini didukung oleh penelitian lainnya yang menunjukkan bahwa komitmen pekerjaan merupakan faktor mediasi yang signifikan (Satoh, Watanabe, & Asakura, 2017). Sehingga, dengan adanya penelitian ini dapat mengevaluasi hubungan antara *effort-reward imbalance*, kepuasan kerja, dan *work engagement* terhadap minat kerja yang dapat diukur dengan intensi *turnover* dokter internship.

Program internship merupakan salah satu syarat bagi dokter yang baru lulus untuk mendapatkan Surat Tanda Registrasi (STR) sebelum nantinya dapat melakukan praktek sebagai dokter. Program ini dilakukan untuk meningkatkan kompetensi dokter di Indonesia serta menjadi salah satu usaha pemerataan layanan kesehatan di Indonesia. Namun, saat ini persebaran dokter internship di Indonesia masih berfokus di pulau Jawa-Bali (Kemenkes RI, 2022). Sehingga perlu untuk mengetahui kepuasan dan minat kerja dari dokter internship setelah program

internship selesai agar sebagai salah satu bahan evaluasi dari program saat ini sedang berjalan. Selain itu, saat ini masih belum banyak penelitian mengenai kepuasan kerja dan minat kerja dokter internship di Indonesia. Maka dari itu penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dari *effort-reward imbalance* dan *work engagement* terhadap minat kerja dokter intership di Indonesia.

Saat ini masih belum banyak ada penelitian yang membahas tentang minat kerja dokter internship setelah program internship selesai. Selain itu secara garis besar penelitian tentang minat kerja atau pilihan karir dari dokter di Indonesia, terutama dokter umum belum banyak dilakukan. Masalah tentang tenaga medis yang sedang berlangsung di Indonesia adalah masih terpusat di kota-kota, maka perlu untuk mengetahui apakah program internship memiliki pengaruh terhadap minat dokter yang baru saja lulus untuk bekerja di daerah. Dalam beberapa penelitian yang sebelumnya dilakukan, ditemukan bahwa ada beberapa hal yang mempengaruhi perilaku dokter yang ada di daerah, salah satunya adalah apresiasi yang didapatkan baik dalam bentuk materil maupun hal lainnya (Nur, 2021; Yunita et al., 2020). Masalah mengenai apresiasi ini merupakan hal yang menjadi bagian penilaian dari ketidakseimbangan antara usaha dan penghargaan (*effort-reward imbalance*). Dalam prakteknya dokter memiliki tanggung jawab terhadap pasiennya, sehingga perlu diketahui apakah ada ketidakseimbangan di dalamnya. Hal ini perlu diperhatikan karena setiap keputusan diambil oleh dokter akan berpengaruh secara langsung berdampak pada pasien. Adanya *effort-reward imbalance* dapat berdampak pada *work engagement* dan kepuasan kerja. Penurunan dari *work engagement* dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja seseorang (Bakker & Leiter, 2010). Apabila penurunan kinerja terjadi pada dokter dapat

berpengaruh juga pada pelayanan yang dilakukan untuk masyarakat. Pelayanan kepada masyarakat ini termasuk juga pada pengabdian terhadap masyarakat. Pengabdian kepada masyarakat dapat berupa berbagai bentuk salah satunya adalah seberapa besar dokter ingin bekerja di daerah yang masih minim tenaga medis. Dengan demikian, berdasarkan uraian dalam latar belakang peneliti membuat penelitian dengan judul *Pengaruh Effort-Reward Imbalance dan work engagement terhadap minat kerja di daerah tertinggal Jawa-Bali dimediasi oleh kepuasan kerja para dokter peserta program internship.*

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan uraian variabel-variabel yang digunakan dan dianalisa dalam penelitian ini, maka didapatkan pertanyaan penelitian sebagai berikut.

1. Apakah ada pengaruh *effort-reward imbalance* terhadap minat kerja dokter internship?
2. Apakah ada pengaruh *work engagement* terhadap minat kerja dokter internship?
3. Apakah ada pengaruh *effort-reward imbalance* terhadap kepuasan kerja dokter internship?
4. Apakah ada pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja dokter internship?
5. Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap minat kerja dokter internship?
6. Apakah ada pengaruh *effort-reward imbalance* terhadap minat kerja dokter internship dimediasi oleh kepuasan kerja?

7. Apakah ada pengaruh *work engagement* terhadap minat kerja dokter internship dimediasi oleh kepuasan kerja?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh *effort-reward imbalance* terhadap minat kerja dokter internship
2. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap minat kerja dokter internship?
3. Untuk mengetahui pengaruh *effort-reward imbalance* terhadap kepuasan kerja dokter internship.
4. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap kepuasan kerja dokter internship.
5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap minat kerja dokter internship.
6. Untuk mengetahui pengaruh *effort-reward imbalance* terhadap minat kerja dokter internship dimediasi oleh kepuasan kerja.
7. Untuk mengetahui pengaruh *work engagement* terhadap minat kerja dokter internship dimediasi oleh kepuasan kerja.

1.4 Manfaat Penulisan

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang diharapkan dapat memberi manfaat teoritis maupun praktis.

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah untuk memberikan gambaran bahwa minat kerja dokter internship dipengaruhi oleh *effort-reward imbalance* dan *work engagement* yang dimediasi oleh kepuasan kerja program internship.

Dalam manfaat praktis diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan kepada lembaga yang berkaitan dengan program internship yang berlangsung di Indonesia dan dapat memperhatikan masalah yang muncul dalam berlangsungnya program internship sehingga kualitas dokter Indonesia berkembang, serta diharapkan minat dokter untuk bekerja di bagian terdalam di Indonesia semakin meningkat.

