

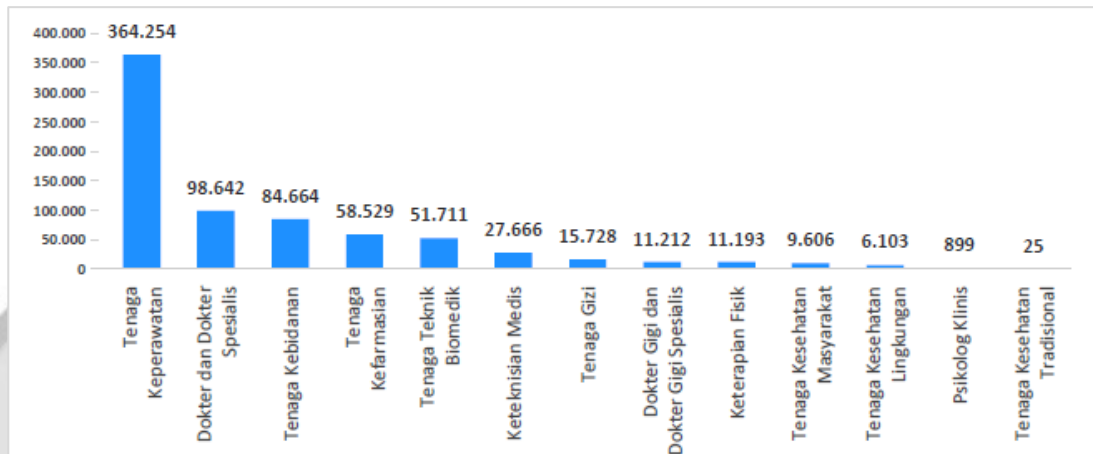
BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja perawat merupakan elemen penting dalam sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Sebagai garda terdepan dalam menyediakan pelayanan kesehatan, perawat berinteraksi langsung dengan pasien, memberikan asuhan perawatan yang diperlukan, serta memantau perkembangan kondisi mereka. Peningkatan kinerja perawat sangatlah krusial karena secara langsung memengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien, serta memastikan bahwa pasien menerima layanan yang berkualitas.

Seiring meningkatnya kebutuhan akan layanan kesehatan, permintaan tenaga keperawatan secara global juga mengalami peningkatan yang signifikan (Drennan & Ross, 2019). Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) melaporkan bahwa terdapat sebanyak 29 juta perawat di seluruh dunia (WHO, 2024). Di Indonesia, berdasarkan laporan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, jumlah perawat pada tahun 2023 mencapai 583.348, atau 28,07% dari total sumber daya kesehatan di negara ini (Kemenkes, 2023). Dari jumlah tersebut, sebanyak 364.254 perawat bekerja di rumah sakit atau 55,56% dari total tenaga kesehatan di rumah sakit. Data ini mengungkapkan bahwa jumlah perawat mendominasi dibandingkan dengan tenaga kesehatan profesional lainnya. Tabel 1.1 menunjukkan jumlah perawat dan tenaga kesehatan lainnya yang tersebar diseluruh rumah sakit di Indonesia.



Gambar 1.1 Jumlah tenaga keperawatan di Rumah Sakit di Indonesia Tahun 2023
Sumber: Kementerian Kesehatan RI (2022)

Meskipun tenaga perawat merupakan kelompok tenaga kesehatan terbesar dalam sistem pelayanan kesehatan Indonesia, jumlah perawat masih belum memadai untuk menangani jumlah pasien yang terus meningkat. Kondisi tenaga keperawatan di Indonesia dapat dilihat dari rasio perawat terhadap jumlah penduduk. Menurut Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes, 2022), rasio perawat di Indonesia adalah 2,4 perawat per 1.000 penduduk, yang berarti dalam setiap 1.000 orang dalam populasi, terdapat rata-rata 2,4 perawat yang bertugas. Meskipun jumlah perawat di Indonesia mengalami kenaikan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir, data rasio tersebut menunjukkan bahwa jumlah perawat masih terbilang rendah jika dibandingkan dengan standar WHO untuk memenuhi *Sustainable Development Goals* (SDGs), yang merekomendasikan rasio minimal 4,45 perawat per 1.000 penduduk (WHO, 2016). Dalam konteks ini, rasio tersebut mencerminkan tantangan dalam penyediaan layanan kesehatan yang memadai, terutama di daerah-daerah yang kurang terlayani. Selain itu, kondisi ini juga menciptakan beban kerja yang tinggi bagi tenaga perawat

Prevalensi stres kerja perawat bervariasi diberbagai negara. Prevalensi stres kerja di kalangan perawat beragam di seluruh dunia, berkisar antara 9,2% hingga 75,0%. Misalnya, penelitian di Inggris dan Nigeria menunjukkan angka prevalensi sebesar 68%, sementara di Ghana tercatat hingga 75% (Dartey et al., 2023). Faktor utama penyebab stres kerja pada perawat meliputi penempatan di departemen sibuk (seperti IGD/ICU), gaji yang kurang memadai, beban kerja berlebihan, dan sebagainya (Dartey et al., 2023). Survei PPNI mencatat bahwa 50,9% perawat mengalami stres akibat beban kerja (Mindayani et al., 2022).

Pada RS XYZ memiliki jumlah bed yaitu 200 bed dengan jumlah perawat sebanyak 278 perawat. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan RI nomor 3 tahun 2020 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit, Perbandingan antara jumlah bed pasien dan perawat adalah 2:3. Oleh sebab itu, RS XYZ belum memenuhi jumlah minimal tenaga perawat yang ditentukan. Hal ini menyebabkan tingginya beban kerja dan stress kerja yang dialami perawat di RS XYZ yang berpengaruh terhadap kinerjanya. Dalam evaluasi kinerja tenaga kesehatan yang dilakukan di RS XYZ, perawat menunjukkan angka kinejra yang cukup (60%). Kedisiplinan dan kesalahan dalam administartif yang dilakukan perawat menyebabkan kerugian yang dialami RS. Pada tahun 2023, terdapat 1 kasus malpraktik sipil yang dilakukan oleh perawat.

Data kinerja perawat di Indonesia dapat dilihat dari beberapa hasil penelitian terkini oleh Cho dan Kim (2022), Zukhra dan Muryani (2018) yang menunjukkan bahwa kinerja perawat di Rumah Sakit Syafira Pekanbaru tergolong cukup (63,6%). Penelitian Buheli (2019) di RSUD Toto Kabila Kabupaten Bone

Bolango juga menunjukkan bahwa hanya 25,5% perawat yang memiliki kinerja baik, sementara 74,5% tergolong kurang baik. Dalam periode 2010-2015, data dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) mencatat sekitar 485 kasus malapraktik di bidang keperawatan di Indonesia. Dari jumlah tersebut, 357 kasus merupakan malapraktik administratif, 82 kasus termasuk malapraktik sipil, dan 46 kasus terkait malapraktik kriminal yang melibatkan unsur kelalaian (Dhamanti et al., 2024).

Tingginya beban kerja menjadi salah satu kendala krusial yang dihadapi oleh tenaga perawat dalam melaksanakan tugas mereka. Kelebihan beban kerja dapat menyebabkan stres, gangguan tidur, menurunnya motivasi dan kinerja sehingga berdampak pada meningkatnya *turnover* (An et al., 2022; Ren et al., 2024; Wu et al., 2024). Sejumlah kajian empiris telah menunjukkan dampak negatif beban kerja terhadap karyawan di berbagai rumah sakit di Indonesia (Kurniawati et al., 2023; Pamungkas et al., 2022; Permadi et al., 2023). Hal ini terutama berlaku ketika rumah sakit menghadapi peningkatan jumlah pasien yang datang untuk berobat dan memerlukan perawatan khusus (Wulandari et al., 2023). Oleh karena itu, di tengah meningkatnya jumlah perawat untuk mendukung ketersediaan sumber daya pelayanan, manajemen rumah sakit perlu menyadari dan mengatasi kebutuhan perawat agar mereka dapat terus bekerja, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat komitmen terhadap organisasi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Kinerja perawat memegang peranan krusial dalam memastikan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan di oleh rumah sakit. Meningkatnya tuntutan

pelayanan kesehatan dan kekurangan tenaga keperawatan memerlukan kinerja perawat yang lebih baik (Drennan & Ross, 2019). Hal ini karena kinerja perawat merupakan ukuran seberapa baik kualitas pelayanan yang diberikan (Gunawan et al., 2019). Menurut Sureskiarti et al. (2020), kinerja perawat mengacu pada pencapaian hasil kerja yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas dan tanggung jawab sebagai pemberi asuhan keperawatan. Kinerja ini bertujuan untuk menghasilkan *output* berkualitas yang bermanfaat bagi berbagai pihak, termasuk organisasi, klien, dan perawat itu sendiri. Cha dan Sung (2020) menekankan bahwa pelaksanaan asuhan keperawatan ini harus dijalankan secara efisien berdasarkan pengetahuan dan pengalaman khusus yang dimiliki perawat.

Kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh *Grit* yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan. *Grit* adalah kemampuan untuk bertahan, memiliki semangat, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan jangka panjang terlepas dari kesulitan atau tantangan yang dihadapi (Terry & Peck, 2020). Menurut Safariningsih et al. (2022), konsep *Grit* meliputi karakteristik yang dimiliki oleh karyawan, yang mendorong mereka untuk bekerja dengan ulet dan antusias dalam mencapai tujuan yang menantang, tekun, dan mempertahankan minat yang tinggi dalam periode tertentu yang lama terhadap pekerjaan. Meskipun menghadapi kegagalan, rintangan, dan hambatan, seseorang yang memiliki *grit* akan tetap stabil dan fokus dalam upaya mencapai kesuksesan. Dalam konteks ini, perawat yang memiliki tingkat *grit* tinggi dapat bekerja secara konsisten untuk mencapai tujuannya, yang pada gilirannya menghasilkan kinerja tinggi dalam pemberian layanan kesehatan (Cho & Kim, 2022).

Liu et al. (2024) menjelaskan bahwa *grit* dapat memunculkan semangat yang tinggi, sehingga perawat tidak cepat mengalami *burnout* saat bekerja, memiliki kondisi yang stabil, dan daya tahan yang tinggi, yang semuanya berdampak positif pada kinerja mereka. Hubungan ini juga didukung oleh sejumlah penelitian empiris yang menemukan bahwa *grit* yang dimiliki tenaga keperawatan dapat memengaruhi kinerja mereka (Cho & Kim, 2022; Winayanti, 2019). Sebagai contoh, Burke et al. (2022) menemukan bahwa ketekunan (*perseverance*) dan hasrat/keinginan (*passion*) merupakan indikator dari *grit* yang memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja perawat.

Grit juga merupakan faktor penting dalam menentukan kepuasan kerja perawat. Dalam suatu organisasi, kepuasan kerja karyawan adalah komponen vital yang perlu dipertahankan secara berkelanjutan, karena ketidakpuasan dalam pekerjaan dapat berdampak pada niat untuk keluar dari organisasi (*turnout intention*). *Grit* berperan penting bagi perawat dalam menghadapi tantangan dan stres yang sering muncul dalam lingkungan kerja yang dinamis. Yang et al. (2022), menjelaskan bahwa dengan tingkat *grit* yang tinggi, maka kepuasan kerja perawat dapat meningkat. Dengan kata lain, perawat yang memiliki *grit* yang tinggi cenderung lebih merasa puas dalam pekerjaannya (Anindhyta & Yudiarso, 2022). Kepuasan perawat terhadap pekerjaannya dapat mengurangi risiko *turnover* dan meningkatkan stabilitas tenaga kerja di rumah sakit. Oleh karena itu, perhatian manajemen terhadap kepuasan perawat sangat penting dalam mencegah niat untuk keluar (*turnout intention*) dan menjaga agar perawat tidak berhenti dari pekerjaannya (Masum et al., 2016).

Kepuasan kerja secara umum didefinisikan sebagai sikap seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya (Robbins et al., 2013). Sementara dalam konteks perawat, kepuasan kerja dapat diartikan sebagai suatu bentuk perasaan positif yang dialami oleh perawat terhadap profesinya (Yang et al., 2022). Kepuasan kerja perawat berperan penting dalam menciptakan atmosfer kerja yang sehat, yang pada gilirannya dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja. Oleh karena itu, kepuasan kerja sering diasosiasikan sebagai prediktor kinerja dalam banyak penelitian ilmiah (Dinc et al., 2018a). Dalam konteks ini, perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih produktif, inovatif, dan menunjukkan kinerja yang lebih baik. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuhadi et al. (2023) pada salah satu rumah sakit di Indonesia menunjukkan bahwa kepuasan terhadap gaji dan pengawasan, pekerjaan sebagai tenaga perawat, kenaikan jabatan, dan hubungan dengan rekan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja perawat. Selain memberikan dampak langsung terhadap kinerja, kepuasan kerja, bersamaan dengan *grit*, juga memengaruhi kinerja perawat. Cho dan Kim (2022) menemukan bahwa perawat dengan tingkat *grit* yang tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaannya, yang berimplikasi positif terhadap kinerja mereka.

Hubungan antara perawat dan rumah sakit sebagai organisasi tempat mereka bekerja merupakan aspek yang penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, *grit* berperan sebagai elemen penting yang diperlukan oleh tenaga keperawatan untuk memperkuat komitmen terhadap organisasi. Menurut Nisar et al. (2020), karyawan yang memiliki *grit* lebih tinggi akan mengejar tujuan personal dan organisasi dan persisten sepanjang waktu, serta berkomitmen untuk tetap

berada di organisasi yang sama atau pekerjaan yang sama. Cho dan Kim (2022) menjelaskan bahwa meningkatnya *grit* pada perawat dapat memperkuat komitmen organisasi dengan cara mendorong fokus yang berkelanjutan pada pekerjaan serta minat yang mendalam terhadap tujuan yang ingin dicapai. Studi oleh Nahar dan Rahmani (2023) mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan *grit* terhadap komitmen organisasi, yang berarti semakin tinggi *grit* yang dimiliki perawat, maka semakin besar komitmennya untuk organisasi. Namun sebaliknya, Beaudoin (2021) menyimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara *grit* dan komitmen karyawan terhadap organisasi dan semakin besar *grit* seseorang tidak menentukan komitmennya terhadap organisasi tempatnya bekerja. Oleh karena itu, penting untuk menganalisis hubungan *grit* dan komitmen organisasi pada Rumah Sakit XYZ untuk menentukan apakah terdapat perbedaan komitmen perawat terhadap organisasi secara demografis maupun karakteristik perawat.

Komitmen organisasi (*organizational commitment*) merujuk pada pengakuan dan keterlibatan para karyawan terhadap organisasi tempat mereka bekerja. (Fantahun et al., 2023). Sehingga dapat dikatakan komitmen organisasi merujuk pada sikap yang mencerminkan pengenalan dan keterikatan individu terhadap organisasi itu sendiri. Individu yang memiliki tingkat komitmen yang tinggi cenderung memandang dirinya sebagai anggota organisasi yang sejati. Sebaliknya, individu dengan tingkat komitmen organisasi yang rendah akan merasa sebagai pihak luar dan tidak menganggap dirinya bagian dari organisasi dalam jangka waktu yang panjang (Griffin, 2016). Menurut Gregoriou et al. (2023),

pemahaman karyawan tentang organisasi menentukan tingkat komitmen mereka dan memengaruhi niat mereka untuk tetap pada pekerjaannya atau meninggalkan pekerjaannya. Komitmen organisasi merupakan faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan Katoda et al. (2024) menemukan bahwa semakin tinggi komitmen organisasi yang dimiliki perawat maka semakin tinggi kinerjanya. Di sisi lain, Rofiqi et al. (2019) mengelaborasi komitmen organisasi sebagai persepsi perawat yang dihasilkan dari sejauh mana dukungan manajemen rumah sakit kepada mereka selama bekerja di rumah sakit, dalam bentuk penerapan kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir, iklim organisasi, kesehatan rohani dan learning organization.

Dalam menentukan kinerja perawat, komitmen organisasi dipengaruhi oleh *grit* yang dimiliki perawat itu sendiri. Credé et al. (2017) menjelaskan bahwa karyawan yang memiliki *grit* yang tinggi dipandang lebih mampu mengerahkan kemampuannya untuk bekerja karena mereka tidak mudah teralihkan oleh tujuan-tujuan yang bersifat jangka pendek dan relatif tidak mudah patah semangat oleh kegagalan dan hambatan yang biasanya dihadapi dalam pekerjaan. Dengan demikian, perawat yang memiliki *grit* yang tinggi dapat mempertahankan semangat dan ketekunan dalam memberikan layanan kesehatan, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja dan kualitas pelayanan.

Penelitian mengenai kinerja perawat merupakan domain yang penting karena kinerja tersebut mencerminkan kualitas dan hasil pelayanan yang diterima pasien (Wang et al., 2023). Oleh karena itu, penelitian terkait faktor-faktor kunci yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan menjadi krusial sebagai informasi

empiris bagi penyedia layanan kesehatan dalam upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan mengantisipasi *turnover* tenaga kesehatan yang tinggi dalam industri kesehatan. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah *grit*, yang mencakup *perseverance* dan *passion*. *Grit* membantu karyawan untuk bekerja keras dan tetap konsisten dalam upaya mereka, serta mempertahankan minat terhadap pekerjaan meskipun menghadapi tantangan dan kegagalan (Duckworth, 2016). Meskipun *grit* berpotensi meningkatkan kinerja karyawan secara langsung dan tidak langsung, penelitian tentang topik ini masih terbatas di Indonesia.

Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh langsung *grit*, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit XYZ. Selain itu, penelitian ini juga mengeksplorasi peran kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam memediasi hubungan antara *grit* dan kinerja perawat. Dengan mengeksplorasi konsep *grit* dan hubungannya secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja perawat, penelitian ini mengisi kekosongan (*gap*) literatur mengenai *grit* dalam konteks perawatan kesehatan di Indonesia, khususnya di Rumah Sakit XYZ. Peran mediasi kepuasan kerja dan komitmen organisasi dalam hubungan antara *grit* dan kinerja perawat juga belum banyak diteliti di bidang kesehatan di Indonesia, sehingga penelitian ini menghadirkan kebaruan penelitian melalui bukti empiris mengenai pentingnya kedua faktor tersebut. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi manajemen Rumah Sakit XYZ dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja perawat dan, pada gilirannya, meningkatkan kualitas pelayanan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan dalam latar belakang, masalah penelitian ini dirumuskan ke dalam pertanyaan penelitian berikut:

- 1) Apakah *grit* berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat di RS XYZ?
- 2) Apakah *grit* berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja perawat di RS XYZ?
- 3) Apakah *grit* berpengaruh secara positif terhadap komitmen organisasi perawat di RS XYZ?
- 4) Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat di RS XYZ?
- 5) Apakah komitmen organisasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat di RS XYZ?
- 6) Apakah *grit* berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat di RS XYZ, yang dimediasi oleh kepuasan kerja
- 7) Apakah *grit* berpengaruh secara positif terhadap kinerja perawat di RS XYZ, yang dimediasi oleh komitmen organisasi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, tujuan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

- 1) Menganalisis apakah *grit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS XYZ.

- 2) Menganalisis apakah *grit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja perawat di RS XYZ.
- 3) Menganalisis apakah *grit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi perawat di RS XYZ.
- 4) Menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS XYZ.
- 5) Menganalisis apakah komitmen organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS XYZ.
- 6) Menganalisis apakah *grit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS XYZ, yang dimediasi oleh kepuasan kerja.
- 7) Menganalisis apakah *grit* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RS XYZ, yang dimediasi oleh komitmen organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini mencakup dimensi teoritis dan praktis, yaitu:

- 1) Manfaat Teoritis
 - a) Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur di bidang kesehatan yang berkaitan dengan *grit*, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kinerja.
 - b) Memberikan pemahaman teoritis terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit.
 - c) Penelitian ini memperluas kajian di bidang kesehatan mengenai peran kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai mediator dalam hubungan antara *grit* dan kinerja.

2) Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini dapat menjadi rujukan bagi manajemen rumah sakit dalam merumuskan strategi peningkatan kepuasan kerja, komitmen organisasi dan kinerja perawat.
- b) Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan bagi manajemen rumah sakit dalam mengembangkan kapasitas sumber daya manusia untuk mendukung peningkatan mutu layanan kesehatan.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini berisi gambaran umum mengenai latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini mengkaji teori-teori terkait dan konsep-konsep yang digunakan dalam penelitian, penelitian terdahulu, model penelitian, dan hipotesis.

BAB 3 METODE PENELITIAN

Dalam bab ini disajikan penjelasan terkait objek penelitian, unit analisis, jenis penelitian, variabel penelitian dan definisi operasional variabel, populasi dan sampel, jenis data, sumber data, dan pengumpulan data, dan metode analisis data.

BAB IV HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini memaparkan hasil penelitian yang diperoleh melalui analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling-Partial Least Squares* (SEM-

PLS). Pembahasan hasil penelitian difokuskan pada interpretasi data yang didukung oleh teori-teori yang relevan. Hasil penelitian disajikan dalam beberapa subbab, dimulai dengan deskripsi karakteristik responden, evaluasi model pengukuran (outer model), evaluasi model struktural (inner model), hingga pengujian hipotesis. Pembahasan dilakukan dengan menginterpretasikan hasil analisis secara mendalam untuk menjawab tujuan dan pertanyaan penelitian.

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini berisi kesimpulan dari penelitian berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan. Selain itu, implikasi teoretis dan praktis dari hasil penelitian juga diuraikan, bersama dengan keterbatasan penelitian yang dihadapi. Bab ini diakhiri dengan saran yang ditujukan bagi penelitian selanjutnya maupun pihak-pihak terkait yang dapat memanfaatkan hasil penelitian ini.