

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada awal tahun 2020, Indonesia dilanda oleh kasus merebaknya *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*. *World Health Organization (WHO)* meresmikan COVID-19 menjadi pandemi sejak 11 Maret 2020. Melonjaknya kasus orang yang positif terkena virus COVID-19 menjadikan rumah sakit sebagai prasarana untuk isolasi orang-orang yang terpapar virus COVID-19. Pada 24 Maret 2020, virus ini telah menyebabkan kematian lebih dari 16.600 orang di seluruh dunia dengan lebih dari 380.000 orang dipastikan terinfeksi olehnya, di mana lebih dari 10.000 di antaranya mengalami kondisi yang serius (Hua & Shaw, 2020). Kasus ini terus meningkat dan sampai Juli 2021 terdapat 187 juta kasus dan sebanyak 4,03 juta jiwa meninggal akibat COVID-19. Jumlah kasus di Indonesia terus meningkat setiap hari. Hingga 31 Maret 2020, terdapat 1.528 kasus COVID-19 yang dikonfirmasi di Indonesia dan 136 kematian terkait penyakit tersebut. Menurut Setiati & Azwar (2020) *Case Fatality Rate (CFR)* negara ini juga jauh lebih tinggi daripada di Republik Rakyat Cina (8,9% vs 4%). Hingga Juli 2021 kasus COVID-19 di Indonesia terus meningkat dan mencapai 2,49 juta kasus dan sebanyak 65.457 orang telah meninggal dunia akibat virus ini.

Peran rumah sakit di seluruh Indonesia sangat penting dalam menjadi garda terdepan dalam penanganan penyakit dan tempat prasarana untuk menangani kasus ini. Salah satu rumah sakit yang ada di Kecamatan

Bumiayu, Kabupaten Brebes adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bumiayu yang memiliki 167 tenaga kesehatan. Rumah sakit tersebut termasuk dalam kategori rumah sakit rujukan tanggap COVID-19 Jawa Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa peran tenaga kesehatan saat ini penting dan menjadi ujung tombak dalam pelayanan kesehatan (Abdullah, Hamzah, & Mulyono, 2013). Hampir dua pasien COVID-19 salah satunya mengalami kelelahan emosional yang signifikan (Kompas, 2021). Tak sedikit dari tenaga kesehatan memilih untuk menyerah karena beban kerja yang makin berat, karena jam kerja yang diperpanjang dari jam shift kerjanya. Meski sudah mendapatkan vaksin, namun beban kerja yang berat itu membuat para tenaga kesehatan kerap kelelahan dan mudah tertular karena kondisi yang tidak prima (Kompas, 2021).

Berdasarkan data yang diperoleh dari Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bumiayu. Rata-rata BOR (*Bed Occupation Rate*) RSUD Bumiayu pada tahun 2020 sebesar 31,94%, sedangkan tahun 2021 sebesar 20,15%. Tercatat nilai BOR pada Maret tahun 2020 terjadi peningkatan secara drastis sebesar 44,24% karena ada pasien yang positif terpapar virus COVID-19 dan harus menjalani perawatan isolasi. Sementara itu, di tahun 2021 sedikit ada penurunan di setiap bulannya karena ada pasien yang sembuh dan terbebas dari COVID-19. Pada saat angka kasus kesembuhan meningkat juga mengalami penambahan pasien COVID-19 dan BOR tercatat pada bulan September 2021 sebesar 49,92%. Sehingga, terdapat dugaan bahwa pada tahun 2020 dan 2021 RSUD Bumiayu sebagai rumah sakit rujukan tanggap COVID-19 mempunyai tingkat BOR yang cukup

tinggi dan hal ini diduga dapat mengakibatkan kelelahan kerja (*burnout syndrome*) pada tenaga kesehatan RSUD Bumiayu.

Dalam melakukan pekerjaan para tenaga kesehatan menangani pasien yang lebih dari satu atau dua orang yang terpapar virus. Hal ini menjadikan para tenaga kesehatan tersebut rentan tertular virus COVID-19 dan bisa menimbulkan munculnya *burnout syndrome*. *Burnout Syndrome* merupakan kondisi fisik yang sangat melelahkan baik fisik maupun mental. Gejala kelelahan dapat muncul tanpa gangguan psikologis sebelumnya dan menjadi yang pertama dirasakan orang yang mengalami *burnout syndrome* adalah munculnya perasaan emosional dalam bentuk stres dan ketidakmampuan untuk melakukan sesuatu yang berhubungan dengan pekerjaan yang mereka lakukan (Saleh, 2018). Adanya *burnout* atau kelelahan kerja ini memiliki dampak negatif pada individu dan organisasi. Hal ini mempengaruhi kinerja tenaga kesehatan yang ditandai dengan sering absen, tidak puas dengan pekerjaan, ingin pensiun lebih awal. Menurut Stephen, Sutanto, & Nauli (2019) kelelahan kerja merupakan gangguan psikologis individu yang mengalami kelelahan dalam jangka panjang dan mengurangi minat mereka. Kelelahan kerja juga bisa terjadi di semua pekerjaan, baik itu seseorang yang bekerja di kantor atau langsung di lapangan. Maka dari itu sangatlah penting untuk memberikan semangat atau dukungan terhadap rekan kerja agar dapat terasa ringan beban kerja yang dihadapi dan meningkatkan kinerja pelayanan rumah sakit secara optimal. Kelelahan kerja dapat menyebabkan tenaga kesehatan kehilangan kendali atas pekerjaannya sebagai hasil dari

yang paling ekstrim adalah kinerja rendah, kehilangan semangat kerja, putus asa, meninggalkan dan menolak bekerja di rumah sakit.

Menurut Kementerian Keuangan (2021) saat petugas kesehatan dilanda pandemi terjadilah ketidaksiapan mereka menerima adanya perubahan dan semakin memicu emosi akan tuntutan beban kerja yang berat. Hal ini menimbulkan stres berlebihan dan berdampak pada kinerjanya. Tuntutan pekerjaan yang tinggi dalam menangani pasien COVID-19 tersebut dapat mengganggu kesehatan para tenaga kesehatan. Begitu banyak tanggung jawab dan beban kerja yang harus dilaksanakan tenaga kesehatan dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien COVID-19 khususnya dalam menangani pasien yang mengalami kritis. Intensitas tenaga kesehatan untuk melakukan pengecekan lebih tinggi, tidak hanya masalah perawatan tetapi tenaga kesehatan juga selalu berusaha untuk menenangkan dan memberikan semangat kepada pasien.

Tuntutan pekerjaan yang tinggi menjadi suatu beban kerja (*workload*) yang mengacu pada intensitas penugasan kerja. Hal ini merupakan sumber stres para tenaga kesehatan. Secara spesifik, beban kerja dapat dibagi dua, yaitu beban kerja fisik dan mental. Beban fisik cenderung mengarah pada beban yang diterima seorang tenaga kesehatan dalam suatu pekerjaan.

Menurut Irwandy (2007) beban kerja adalah frekuensi rata-rata aktivitas per orang yang bekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja tersebut meliputi beban kerja fisik dan mental. Menurut Haryanti, Aini & Purwaningsih (2013) beban kerja adalah sebuah proses penentuan jam

kerja dan SDM yang bekerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja yaitu ketidakstabilan pasien, jumlah pasien, bekerja lebih dari 10 jam kerja, jumlah jam yang diperlukan untuk memberikan layanan langsung kepada pasien yang melebihi kemampuan tenaga kesehatan, dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. Beban kerja mendapat perhatian karena menjadi faktor risiko pekerjaan yang signifikan di tempat kerja yang menyebabkan hilangnya kinerja, produktivitas, dan kesejahteraan. Kegagalan kinerja dapat meningkatkan beban kerja dan akibatnya kelebihan beban dan kelelahan mempercepat adanya kesalahan dan kegagalan dalam pekerjaan (Brookhuis & De Waard, 2010).

Di sisi lain, terdapat temuan hasil penelitian yang dilakukan (Masduki, Ekawati, & Wahyuni (2021), dan Sari & Johansyah (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kelelahan kerja. Hal ini menunjukkan beban kerja tersebut berpengaruh positif terhadap kelelahan kerja. Tenaga kesehatan yang melakukan tugas di luar kemampuan mereka akan mudah mengalami kelelahan. Di sisi lain, menurut penelitian Arrahman (2020) beban kerja dapat berdampak positif dan negatif terhadap kelelahan kerja. Ketika mereka mempersepsikan beban kerja ke arah positif, maka mereka merasa pemberian tugas sesuai dengan kemampuan, dan diberikan waktu yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat mensejahterakan kehidupan dalam bekerja. Hal ini karena beban kerja yang sesuai dengan kemampuan akan menghasilkan pelayanan sebaik mungkin. Sebaliknya, mereka yang mempersepsikan beban kerja ke arah negatif maka mereka akan merasa

bahwa rumah sakit memberikan tugas-tugas yang sulit untuk dilakukan, menganggap bekerja saat shif malam terlalu berat. Kondisi yang dirasakan mereka membuat menjadi merasa letih saat bekerja, terdapat bagian tubuh yang terasa sakit, mudah tertekan ketika mendapatkan banyaknya pekerjaan, sulit memberikan keramah tamahan kepada pasien, dan pesimis dalam menjalankan tugas yang dibebankan karena performa kerjanya menurun.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kelelahan kerja pada tenaga kesehatan adalah modal psikologis. Menurut Halo Semarang (2020) pentingnya memiliki modal psikologis ini diungkapkan oleh Kepala Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Selatan yaitu Dr. Muhammad Muslim MKes, adanya COVID-19 dapat menyebabkan risiko pada keselamatan, mental, hingga persoalan ekonomi. Di samping itu, dengan adanya COVID-19 tenaga kesehatan perlu memiliki ketahanan mental dan modal psikologis yang kuat dalam menghadapi krisis tersebut. Modal psikologis individu dapat membantu individu mengelola dan mengkoordinasikan semua keterampilan mereka untuk mencapai hasil yang bermanfaat (Luthans & Youssef-Morgan, 2017). Menurut Riolli, Savicki, & Richards (2012) modal psikologis adalah keadaan di mana seorang individu berada pada tingkat positif dengan empat dimensi: efikasi diri, harapan, optimisme, dan ketahanan. Modal psikologis dapat menjadi kerangka positif untuk menghadapi hambatan di masa depan sehingga individu dapat memiliki harapan yang baik untuk kondisinya. Konsep modal psikologis dapat diterapkan pada tingkat individu. Hal ini dapat membantu

menciptakan keunggulan kompetitif melalui pengembangan kinerja dan mendorong kinerja individu yang lebih baik (Liwarto & Kurniawan, 2015). Meskipun modal psikologis sangat penting bagi orang-orang terutama bagi tenaga kesehatan banyak orang tidak berhasil menggunakan atau mengembangkan modal psikologis mereka. Adanya modal psikologis yang cukup dapat memberikan kesejahteraan bagi tenaga kesehatan dan terhindar dari kelelahan dalam bekerja.

Penelitian-penelitian yang mengemukakan hubungan antara modal psikologis dengan kelelahan kerja telah banyak dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh Mobarakeh & Karimi (2018), Amornpipat (2019) menyatakan bahwa modal psikologis berpengaruh negatif terhadap kelelahan kerja. Hubungan ini terjadi ketika kondisi kerja memberikan efek negatif terhadap kesehatan psikis maupun fisik kepada para tenaga kesehatan, yang dapat menyebabkan kelelahan kerja. Sedangkan, penelitian yang dilakukan (Avey, Luthans, & Jensen (2009), Abdullah (2009) menyatakan bahwa modal psikologis berpengaruh positif terhadap kelelahan kerja, dimana pada saat modal psikologis yang dimiliki seseorang cenderung tinggi maka kelelahan kerjanya berkurang dan penurunan tingkat stres berkurang.

Selain faktor-faktor yang telah disebutkan di atas, keberhasilan suatu organisasi juga dipengaruhi oleh komitmen dari setiap anggota organisasi. Menurut Eliyana & Ma'arif (2019) komitmen organisasi merupakan pernyataan bahwa karyawan peduli terhadap kesuksesan dan perkembangan organisasi dengan diiringi perilaku yang mencerminkan

loyalitas pada organisasi tersebut. Karyawan akan memberikan kontribusi yang terbaik pada pekerjaannya maupun organisasi dan akan merasa puas terhadap yang dilakukan, sehingga menimbulkan rasa ketergantungan, tanggung jawab dan komitmen pada organisasi dan didukung dengan adanya pemenuhan hak-hak karyawan yang sesuai (Edison, Anwaw, & Komariyah, 2017). Komitmen organisasi menjadi pedoman untuk meningkatkan suatu kinerja seseorang dalam bekerja. Penelitian yang dikemukakan oleh Zanabazar & Jigjiddorj (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja. Peningkatan beban kerja yang masih dalam kapasitas tertentu diindikasikan dapat meningkatkan output kerjanya. Sebaliknya apabila beban kerja yang melampaui kemampuan dan kapasitas akan menyebabkan penurunan kinerja dan kelelahan. Seseorang dengan komitmen yang tinggi cenderung merasa senang dalam bekerja karena mereka harus mewujudkan apa yang telah menjadi keyakinan mereka dalam organisasi. Organisasi akan sangat diuntungkan ketika mereka bekerja dengan stabil atau bahkan meningkat.

Komitmen organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja tetapi juga bisa dipengaruhi oleh modal psikologis. Penelitian yang dikemukakan oleh Peng et al. (2013) modal psikologis ditandai sebagai keadaan pikiran positif yang ditunjukkan selama pertumbuhan dan perkembangan individu yang mencakup empat komponen inti efikasi diri, optimisme, harapan, dan ketahanan (Luthans et al., 2007). Modal psikologis memainkan peran penting dalam pengembangan kelelahan kerja

dan dapat secara efektif mengurangi tingkat kelelahan. Komitmen organisasi mengacu pada sikap terhadap organisasi. Sikap ini merupakan ikatan modal psikologis dalam hubungan antara seorang karyawan dan organisasi yang mempengaruhi sejauh mana individu mengidentifikasi dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi, mengerahkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi, dan keinginan untuk tetap berada di organisasi. Oleh karena itu, modal psikologis dapat dilihat sebagai sumber daya manusia penting yang memberikan dampak signifikan pada komitmen organisasi dan kelelahan di tempat kerja. Mempunyai modal psikologis yang tinggi akan mempengaruhi seorang karyawan yang memiliki rasa senang dalam bekerja dan memiliki komitmen terhadap organisasi memungkinkan tidak akan merasa lelah dalam bekerja.

Ketika sebuah organisasi memiliki kualitas yang tinggi, tidak lepas dari peran karyawan yang berkomitmen terhadap organisasinya. Apabila seseorang merasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi, maka kelelahan kerja akan berkurang. Namun sebaliknya ketika tingkat komitmen seseorang terhadap organisasi rendah kemungkinan akan lebih mengalami adanya kelelahan kerja. Untuk itu, komitmen organisasi memiliki peranan penting terutama pada kinerja seseorang ketika bekerja. Hal ini disebabkan oleh adanya komitmen organisasi yang menjadi acuan serta dorongan yang membuat mereka lebih bertanggung jawab terhadap kewajibannya. Sehingga, organisasi berperan langsung dalam menumbuhkan rasa komitmen

karyawan terhadap organisasi agar tetap loyal dan memberikan kontribusi yang baik dalam organisasinya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, bahwa secara umum dapat dilihat beban kerja, modal psikologis, dan komitmen organisasi merupakan faktor-faktor yang diduga dapat mempengaruhi kelelahan kerja para tenaga kesehatan. Oleh karena itu, penelitian ini akan menganalisis bagaimana peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh beban kerja dan modal psikologis tenaga kesehatan di rumah sakit umum daerah (RSUD) Bumiayu pada masa pandemi COVID-19.

B. Rumusan Masalah

Dengan latar belakang yang disebutkan sebelumnya, terdapat masalah di mana pertanyaan dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kelelahan kerja?
2. Apakah modal psikologis berpengaruh terhadap kelelahan kerja?
3. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
4. Apakah modal psikologis berpengaruh terhadap komitmen organisasi?
5. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kelelahan kerja?
6. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja?
7. Apakah komitmen organisasi memediasi pengaruh modal psikologis terhadap kelelahan kerja?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja.
2. Untuk menganalisis pengaruh modal psikologis terhadap kelelahan kerja.
3. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap komitmen organisasi.
4. Untuk menganalisis modal psikologis terhadap komitmen organisasi.
5. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kelelahan kerja.
6. Untuk menganalisis peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap kelelahan kerja.
7. Untuk menganalisis peran komitmen organisasi dalam memediasi pengaruh modal psikologis terhadap kelelahan kerja.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan secara khusus pada bidang manajemen dalam tema penelitian yang menganalisis pengaruh beban kerja, dan modal psikologis terhadap kelelahan kerja, serta penelitian yang menganalisis peran komitmen organisasi dalam memediasi

pengaruh beban kerja dan modal psikologis terhadap kelelahan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan referensi untuk lebih lanjut dalam melakukan penelitian.

2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengelola tingkat kelelahan kerja yang dialami oleh tenaga kesehatan selama masa pandemi COVID-19 seperti kelelahan mental, kelelahan penglihatan, kelelahan syaraf dan kelelahan umum yang mengakibatkan kelambanan pada setiap aktivitas. Adanya penelitian ini juga dapat merekomendasikan agar Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bumiayu lebih memperhatikan kelelahan kerja tenaga kesehatan.