

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Pada April 2020, Presiden RI menyatakan bahwa Covid-19 termasuk ke dalam Bencana Nasional, hal tersebut terdapat dalam Keputusan Presiden No. 12 Tahun 2020. Ditetapkannya Covid-19 sebagai Bencana Nasional berarti fenomena tersebut mengancam dan mengganggu kehidupan masyarakat yang mengakibatkan kerusakan pada lingkungan, kerugian dalam bentuk harta ataupun benda, kematian, ataupun pengaruh terhadap psikologis (Yasin, 2020). Salah satu pihak yang terkena dampak dari covid-19 adalah tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan yang terlibat langsung dalam menghadapi Covid-19 beresiko mengalami gangguan psikologis, salah satunya adalah stres (Yıldırım et al., 2020). Hal ini didukung dengan temuan Karay (2020) yang menemukan bahwa dokter, perawat dan teknisi kesehatan di Turki mengalami stres saat kemunculan Covid-19. Sedangkan di dalam negeri, Yupartini et al (2021) juga menemukan bahwa tenaga kesehatan yang bekerja di puskesmas Kota Serang pada masa pandemi Covid-19 mengalami stres kerja secara biologis, psikologis maupun sosial.

Stres kerja menurut Peranginangin dan Nevi (2019) adalah stres yang berasal dari berbagai hal yang berkaitan dengan pekerjaan. Salah satu profesi yang sering mengalami stres adalah tenaga keperawatan. Berdasarkan survei oleh organisasi PPNI dan Fakultas Perawatan Universitas Indonesia ditemukan bahwa tingkat stres perawat saat pandemi covid-19 sebesar 50% lebih (Halidi & Efendi, 2021). Kerentanan perawat mengalami stres karena mereka menjalani pekerjaan dengan sistem *shift*, beban kerja yang tinggi, konflik peran, dan juga mereka harus memberikan asuhan keperawatan secara holistik (Hasanah et al., 2020).

Menurut penelitian sebelumnya, stres kerja yang tidak dikelola memiliki dampak negatif terhadap kepuasan karyawan. Sikap dan perasaan karyawan tentang pekerjaan mereka

terkait dengan kepuasan kerja (Huynh & Hua, 2020). Kepuasan karyawan terhadap pekerjaannya akan berkurang sebagai akibat dari stres kerja yang tinggi. Peneliti sebelumnya, di sisi lain, memiliki sudut pandang yang berbeda. Sormin et al (2017) menemukan bahwa stres kerja memiliki dampak yang menguntungkan pada kepuasan kerja. Stres kerja, menurutnya, diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan, Safitri dan Astutik (2019), Irawan dan Perangin-angin (2020), dan Iyayi dan Kadiri (2020) menemukan bahwa peningkatan stres kerja menyebabkan menurunnya rasa puas karyawan terhadap pekerjaannya sendiri. Kepuasan kerja yang rendah akan mempengaruhi organisasi secara negatif, sedangkan tingkat kepuasan kerja karyawan yang tinggi sangat berperan dalam keberhasilan organisasi (Al-Sada et al., 2017).

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi dalam berbagai aspek pekerjaan akan meningkatkan komitmen organisasi yang ditunjukkan dengan sikap karyawan yang loyalitas dan mempertahankan keberadaannya dalam suatu organisasi (Dewi & Swastadiguna, 2018). Berdasarkan penalaran tersebut, karyawan yang memiliki tingkat komitmen organisasional yang tinggi juga akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi pula. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat stres kerja yang rendah cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi (Permatasari & Rahyuda, 2019).

Respon karyawan yang tidak baik terhadap stres kerja yang mereka alami dapat menyebabkan komitmen organisasional karyawan tersebut menjadi rendah (Saadeh & Suifan, 2020). Komitmen organisasional adalah kondisi psikologis yang menjelaskan hubungan antara karyawan dan organisasi di mana mereka ingin tinggal (Al-Sada et al., 2017). Komitmen organisasional merupakan salah satu pola pikir pegawai yang perlu mendapat perhatian lebih besar dari organisasi, khususnya di kalangan perawat di rumah sakit. Dalam penelitian Saadeh & Suifan (2020) disimpulkan bahwa tingkat stres karyawan yang ditangani dengan baik akan meningkatkan komitmen organisasional dan dukungan organisasi karyawan

di rumah sakit. Naghneh et al (2017) juga menyimpulkan bahwa komitmen organisasional terkait dengan perilaku perawat, yang memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi, menyiratkan bahwa peningkatan komitmen organisasional untuk perawat sangat penting. Pada penelitian Hakim dan Hidayat (2018) disimpulkan bahwa karyawan di rumah sakit memiliki tekanan yang berat yang berpotensi menurunkan komitmen organisasional. Akibatnya, hubungan antara stres kerja dan komitmen organisasional lebih tepat diteliti pada staf rumah sakit daripada karyawan perusahaan.

Selain stres kerja dan kepuasan kerja, religiusitas karyawan juga dapat berdampak pada komitmen organisasional. Religiusitas adalah keterkaitan antara emosional seseorang dengan pemahamannya mengenai pengetahuan dan keyakinan agama yang dianutnya (Novitasari et al., 2021). Menurut Farrukh et al (2016), agama adalah seperangkat keyakinan yang dapat berdampak pada sikap dan perilaku seseorang di masyarakat dan di tempat kerja. Walaupun beberapa penelitian terdahulu menghindari topik agama pada manajemen organisasi, namun lain halnya dengan Farrukh et al (2016) yang menegaskan bahwa agama merupakan bagian dari karakter individu yang berperan penting dalam studi manajemen organisasi. Jadi, seseorang karyawan tidak dapat dipisahkan dengan nilai-nilai agama yang mereka anut dan jalankan di tempat kerja.

Religiusitas terbagi menjadi dua aspek yakni religiusitas intrinsik dan ekstrinsik (Novitasari et al., 2021). Sedangkan komitmen organisasional terbagi menjadi tiga dimensi yakni komitmen afektif, komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan (Huynh & Hua, 2020). Imran et al (2017) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa karyawan yang secara intrinsik religius akan lebih mungkin untuk memiliki komitmen afektif karena bagi mereka agama merupakan gaya hidup sedangkan mempertahankan keberadaan di organisasi merupakan hasil dari kepercayaan dan keyakinan mereka. Lalu, karyawan yang secara ekstrinsik religius lebih mengarah kepada komitmen normatif dan komitmen berkelanjutan

karena bagi mereka agama merupakan sarana untuk mencapai tujuan sehingga mereka cenderung mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi untuk mencapai tujuan tersebut. Oleh karena itu, disimpulkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh yang baik dalam meningkatkan komitmen organisasional karyawan.

Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi adalah satu dari beberapa rumah sakit swasta yang ada di Bukittinggi. Rumah Sakit ini merupakan rumah sakit yang berpedoman pada ajaran Agama Islam. Rumah sakit ini memiliki salah satu misi yang berbunyi menerapkan nilai-nilai Islam dalam memberikan pelayanan kepada pengunjung. Dan juga, motto rumah sakit ini adalah bekerja dan beramal dengan mengharapkan Ridha Allah SWT. Segala aspek visi, misi, motto, falsafah dan tujuan pada rumah sakit tersebut berlandaskan kepada ajaran-ajaran Islam. Peneliti menduga bahwa rumah sakit ini sangat memperhatikan religiusitas atau keyakinan anggota organisasinya dalam menjalankan organisasi (*Visi Dan Misi*, 2021). Mensah et al (2019) mengatakan bahwa antara anggota organisasi dengan keyakinan dan prinsip agama yang dianut dapat dikaitkan dengan kepuasan kerja, komitmen, perilaku kewarganegaraan organisasi dan kinerja dari anggota organisasi tersebut. Kesimpulan yang dapat diambil adalah perawat yang berada pada suatu organisasi yang mendukung kegiatan keagamaan yang mereka jalani akan cenderung menampakkan rasa puas akan pekerjaannya serta meningkatkan komitmen organisasional.

**Tabel 1. 1 Data Absensi Karyawan (Perawat & Bidan)
Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi
(Januari- November 2021)**

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Hari kerja	Jumlah kehadiran seharusnya	Absensi karyawan (hari)	Total Kehadiran	Persentase ketidakhadiran karyawan (%)
Januari	206	25	5150	306	4844	6%
Februari	205	24	4920	451	4469	9%
Maret	205	27	5535	442	5093	8%
April	205	26	5330	523	4807	10%

Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Hari kerja	Jumlah kehadiran seharusnya	Absensi karyawan (hari)	Total Kehadiran	Persentase ketidakhadiran karyawan (%)
Mei	205	26	5330	335	4995	6%
Juni	205	26	5330	630	4700	12%
Juli	205	27	5535	782	4753	14%
Agustus	209	26	5434	850	4584	16%
September	209	26	5434	503	4931	9%
Oktober	209	26	5434	485	4949	9%
November	209	26	5434	493	4941	9%
Rata-rata	207	26	5.351	527	4.824	10%

Sumber : RSI Ibnu Sina Bukittinggi (2021)

Tabel 1.1 diatas menunjukkan data absensi bidan dan perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi bulan Januari sampai November tahun 2021. Setelah dilakukan perhitungan ditemukan bahwa tingkat absensi dari bulan Mei sampai Agustus mengalami peningkatan. Persentase absensi paling rendah sebesar 6%, sedangkan persentase absensi paling tinggi sebesar 16 %. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut peneliti menduga bahwa tingginya tingkat absensi pada perawat dan bidan mengindikasikan menurunnya komitmen organisasional pada mereka. Selain itu, jumlah karyawan Rumah Sakit Ibnu Sina mengalami penurunan sebanyak 12 orang pada Desember 2021. Saadeh dan Suifan (2020) mengatakan bahwa komitmen organisasional yang rendah dapat menyebabkan masalah dalam organisasi seperti ketidakhadiran, turnover intention, penurunan kualitas perawatan kesehatan, penyimpangan dari tujuan organisasi dan penurunan pendapatan organisasi. Berdasarkan uraian diatas disimpulkan bahwa permasalahan pada Rumah Sakit Ibnu Sina yakni kurangnya tingkat komitmen organisasional karyawan, terutama perawat dan bidan. Dengan alasan tersebut, peneliti tertarik menjadikan Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi sebagai tempat penelitian.

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti ingin melakukan penelitian di Rumah Sakit Ibnu Sina dengan judul **“Pengaruh Stres Kerja dan Religiusitas Terhadap Komitmen Organisasional yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi”**. Menurut peneliti penelitian ini layak dilakukan dikarenakan penelitian dengan kerangka seperti ini belum banyak ditemukan peneliti.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti merumuskan masalah penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat Ibnu Sina Bukittinggi?
2. Bagaimanakah pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja perawat Ibnu Sina Bukittinggi?
3. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional perawat Ibnu Sina Bukittinggi?
4. Bagaimanakah pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasional perawat Ibnu Sina Bukittinggi?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional perawat Ibnu Sina Bukittinggi?
6. Bagaimanakah pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan stres kerja terhadap komitmen organisasional perawat Ibnu Sina Bukittinggi?
7. Bagaimanakah pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan religiusitas terhadap komitmen organisasional perawat Ibnu Sina Bukittinggi?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka dapat disusun tujuan penelitian sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi
2. Untuk menganalisis pengaruh religiusitas terhadap kepuasan kerja perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi
3. Untuk menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasional perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi
4. Untuk menganalisis pengaruh religiusitas terhadap komitmen organisasional perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi
6. Untuk menganalisis pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan stres kerja terhadap komitmen organisasional perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi
7. Untuk menganalisis pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan religiusitas terhadap komitmen organisasional perawat Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi

1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas maka dapat disusun manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Organisasi memahami pengaruh dari stres kerja dan religiusitas karyawan nya terhadap kepuasan kerja perawat yang berpengaruh terhadap komitmen organisasional dan hal tersebut bermanfaat untuk mengevaluasi kinerja organisasi dalam waktu tertentu. Hasil evaluasi tersebut dapat digunakan untuk membuat kebijakan ataupun peraturan-peraturan yang meningkatkan komitmen organisasional perawat.

2. Studi ini dapat dikutip oleh akademisi lain yang tertarik dengan masalah yang sama.
3. Kesimpulan penelitian ini dapat membantu dalam memperluas pemahaman pihak lain sesuai dengan topik yang diteliti.

1.5. Ruang Lingkup Pembahasan

Berdasarkan pada rumusan masalah diatas, penelitian ini akan dibatasi pada komitmen organisasional yang dipengaruhi oleh stres kerja dan religiusitas perawat serta dimediasi oleh kepuasan kerja perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina Bukittinggi. Pengukuran untuk mengetahui komitmen organisasional dilakukan dengan melihat tingkat stres kerja, religiusitas dan kepuasan kerja pada perawat.

1.6. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan pada penelitian ini sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

- a. Latar belakang, berisikan penjelasan dari peneliti mengapa memilih tema penelitian ini dan gejala atau fenomena yang diangkat pada penelitian ini.
- b. Rumusan masalah, pertanyaan yang timbul berdasarkan latar belakang yang telah disusun
- c. Tujuan penelitian, menyebutkan niat peneliti dalam bentuk poin yang ingin diperoleh dari penelitian yang akan dijalankan dengan menghubungkan dengan rumusan masalah yang dipaparkan.
- d. Manfaat penelitian, dampak yang ingin dicapai setelah penelitian ini selesai secara praktis maupun secara teoritis.

- e. Ruang lingkup bahasan, berisikan penjelasan ataupun poin-poin yang lebih terarah yang ingin dibahas dari penelitian ini.

BAB II : Tinjauan Literatur

Bagian ini memuat penjelasan teori serta penelitian terdahulu yang penting bagi variabel penelitian dan rumusan masalah. Penjelasan tersebut akan membuka jalan bagi perumusan hipotesis dan pengembangan kerangka penelitian. Landasan teoretis, tinjauan penelitian masa lalu, pembuatan hipotesis, dan kerangka penelitian semuanya termasuk dalam studi literatur ini.

BAB III : Metode Penelitian

Berisikan penjelasan dan uraian mengenai pendekatan, data, alat ukur dan cara yang digunakan untuk menyelesaikan rumusan masalah penelitian. pada metode penelitian dirangkum dalam beberapa poin-poin, yakni:

- a. Desain penelitian, menjelaskan tentang pendekatan penelitian yang digunakan dan alasan pemilihan pendekatan tersebut
- b. Populasi, sampel dan sampling, yakni menjelaskan unit analisis yang digunakan dan alasan pemilihan. Serta menjelaskan metode penentuan sampel dan juga pengambilan sampel yang digunakan
- c. Data serta teknik pengumpulan data, yakni menjelaskan data yang digunakan dan teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data tersebut.
- d. Definisi operasional, menjelaskan variabel-variabel yang digunakan. Sehingga dapat ditentukan alat ukur, item pertanyaan, indikator, dan skala yang jelas.
- e. Teknik analisis, yaitu menjelaskan alat dan cara yang digunakan untuk menganalisis data dan instrumen yang dipakai.

BAB IV : Analisis Data dan Pembahasan

Menjelaskan karakteristik dari responden melalui tabel maupun grafik. Kemudian menjelaskan hasil uji hipotesis dengan alat analisis yang digunakan. Setelah itu menjelaskan mengenai hasil yang diperoleh dan membandingkan dengan penelitian terdahulu.

BAB V : Penutup

Bagian ini terdiri dari kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran.

- a. Kesimpulan, yaitu berisikan pendapat peneliti yang didasarkan kepada hasil dan pembahasan yang dapat menjawab permasalahan judul penelitian.
- b. Implikasi, yaitu penjelasan mengenai manfaat hasil penelitian oleh pihak-pihak yang membutuhkan.
- c. Keterbatasan penelitian, yaitu uraian mengenai kekurangan yang disadari peneliti sehingga dapat mempengaruhi hasil penelitian.
- d. Saran, yaitu saran peneliti mengenai keterbatasan penelitian



