

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit adalah salah satu sarana Kesehatan yang berfungsi untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit adalah institusi pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara paripurna. Seiring berjalannya waktu, rumah sakit semakin berkembang dan membuat masyarakat memiliki pertimbangan untuk memilih rumah sakit yang menjadi tempat berobat.

Kota Pariaman memiliki Unit Pelaksanaan teknis yaitu Rumah Sakit dr, Sadikin. RSUD dr. sadikin pada awalnya adalah sebuah puskesmas yang beralih fungsi menjadi rumah sakit yang ditetapkan pada tanggal 24 Desember 2016 yang tertuang pada Keputusan Walikota Pariaman No. 468/441/2016. Pada data kepegawaian jumlah karyawan pada Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sadikin di Kota Pariaman, Terdapat 204 orang tenaga medis dan non medis dan berjumlah 54 orang untuk perawat, menurut peneliti dengan jumlah tenaga tersebut tidak akan maksimal dalam melayanani masyarakat karena RSUD dr. Sadikin adalah pusat rujukan Kesehatan di Kota Pariaman. Data jumlah kunjungan IGD dan Poliklinik RSUD dr. Sadikin terus meningkat tiap tahunnya. Pada tahun 2024 jumlah kunjungan pasien RSUD dr. Sadikin menunjukkan angka 16.374 kunjungan. sehingga pasien yang akan dilayani lebih banyak daripada jumlah perawat yang ada saat ini, dapat kita lihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Jumlah Tenaga Media dan non medis RSUD dr. Sadikin

| No | Nama | Jenis | Jumlah |
|----|-------------------------|------------------------|--------|
| 1 | Dokter Umum | Tenaga medis | 10 |
| 2 | Dokter gigi | Tenaga medis | 2 |
| 3 | Dokter penyakit dalam | Tenaga medis | 1 |
| 4 | Dokter anak | Tenaga medis | 1 |
| 5 | Dokter obgyn | Tenaga medis | 1 |
| 6 | Dokter bedah | Tenaga medis | 1 |
| 7 | Dokter Paru | Tenaga medis | 1 |
| 8 | Dokter Patologi Klinik | Tenaga medis | 1 |
| 9 | Dokter Kulit & Kelamin | Tenaga medis | 1 |
| 10 | Dokter Kesehatan jiwa | Tenaga medis | 1 |
| 11 | Dokter Saraf | Tenaga medis | 1 |
| 12 | Dokter anestesi | Tenaga medis | 1 |
| 13 | S1 Keperawatan | Tenaga keperawatan | 24 |
| 14 | D3 Keperawatan | Tenaga keperawatan | 25 |
| 15 | Anestesi | Tenaga keperawatan | 1 |
| 16 | Perawat Gigi | Tenaga keperawatan | 4 |
| 17 | D IV Kebidanan | Tenaga kebidanan | 10 |
| 18 | D III Kebidanan | Tenaga kebidanan | 10 |
| 19 | S1 Farmasi/Apoteker | Tenaga penunjang medis | 6 |
| 20 | S1 Kesehatan Masyarakat | Tenaga penunjang medis | 9 |
| 21 | S1 Gizi | Tenaga penunjang medis | 6 |
| 22 | D3 Farmasi | Tenaga penunjang medis | 5 |
| 23 | D3 Gizi | Tenaga penunjang medis | 4 |
| 24 | D3 Kesling | Tenaga penunjang medis | 1 |

| No | Nama | Jenis | Jumlah |
|----|------------------------|--------------------------|--------|
| 25 | D4 Kesling | Tenaga penunjang medis | 4 |
| 26 | D3 Analisis Kesehatan | Tenaga penunjang medis | 6 |
| 27 | D4 Analisis Kesehatan | Tenaga penunjang medis | 6 |
| 28 | D3 Rekam medis | Tenaga penunjang medis | 10 |
| 29 | D3 Radiologi | Tenaga penunjang medis | 4 |
| 30 | D3 Eletromedik | Tenaga penunjang medis | 4 |
| 31 | D3 Refraksionsis Optik | Tenaga penunjang medis | 1 |
| 32 | D3 Fisioterapis | Tenaga penunjang medis | 2 |
| 33 | S2 Kesmas | Tenaga Administrasi/Umum | 2 |
| 34 | S1 Ilmu Keperawatan | Tenaga Administrasi/Umum | 2 |
| 35 | S1 Ilmu Komputer | Tenaga Administrasi/Umum | 3 |
| 36 | S1 Farmasi | Tenaga Administrasi/Umum | 2 |
| 37 | S1 Administrasi Negara | Tenaga Administrasi/Umum | 2 |
| 38 | S1 Ekonomi | Tenaga Administrasi/Umum | 2 |
| 39 | SLTA/Sederajat | Tenaga Administrasi/Umum | 22 |

Sumber : Data Kepegawaian RSUD dr. Sadikin, 2025

Salah satu peran penting dalam sebuah rumah sakit adalah perawat. Peran perawat sangat penting karena perawat adalah tenaga utama rumah sakit yang melakukan kontak dengan pasien hampir 24 jam. Masyarakat berpersepsi bahwa perawat adalah orang yang sangat berjasa, dapat dipercaya dan bersahabat serta memberikan pelayanan secara profesional dan sepenuh hati. Akan tetapi semakin tinggi tuntutan kerja perawat akan memungkinkan perawat untuk mengalami stres kerja. Stres yang berkelanjutan akan berpengaruh terhadap komitmen dari perawat itu sendiri dan perawat umumnya kurang memiliki pengetahuan dalam dalam

mengendalikan stress pada diri sendiri. Selama ini perawat menganggap stress adalah hal biasa dan dapat diselesaikan sendiri (Mehralian et al., 2024).

Menurut Ismuhadi & Puteh, (2022) Perawat memiliki resiko yang tinggi dalam mengalami stress kerja. Hal tersebut terjadi karena perawat memiliki tanggung jawab dan resiko yang tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia, perawat diharapkan selalu maksimal dalam melayani pasien. Perawat yang terkena stress kerja akan tidak produktif, suka bermalas-malasan, tidak efektif dan efisien dan menunjukkan sikap-sikap yang merugikan organisasi. Kebosanan, mudah tersinggung, susah tidur serta meningkatnya kesalahan adalah gejala-gejala stress.

Stress kerja yang berkelanjutan dan tidak ditangani akan berdampak pada perilaku - perilaku yang merugikan organisasi seperti komitmen kerja pada perawat tersebut. Komitmen adalah suatu sikap yang menggambarkan perasaan suka dan tidak suka karyawan terhadap organisasi. Komitmen memiliki peran yang penting dalam sebuah organisasi seperti karyawan mampu dan mau memberikan yang terbaik untuk organisasi dan memberikan yang terbaik untuk organisasi, dan tentu saja hal ini bisa dilakukan jika karyawan merasa senang terhadap organisasi tersebut (Saadeh & Suifan, 2020).

Tingkat komitmen organisasi dapat dilihat dari absensi keterlambatan dan ketidakhadiran perawat. Peneliti melampirkan data absensi dan keterlambatan perawat RSUD dr. Sadikin pada periode bulan Agustus 2024 hingga Desember 2024.

Tabel 2. Rekap Absensi Perawat RSUD dr. Sadikin

| No | Bulan | Tidak Hadir (orang) | Terlambat (orang) |
|----|----------------|---------------------|-------------------|
| 1 | Agustus 2024 | 5 | 17 |
| 2 | September 2024 | 8 | 20 |
| 3 | Oktober 2024 | 7 | 20 |
| 4 | November 2024 | 8 | 24 |
| 5 | Desember 2024 | 8 | 23 |

Sumber : Bagian Sumber Daya Manusia RSUD dr. Sadikin, 2025

Data diatas menunjukkan bahwa perawat RSUD dr. Sadikin mengalami peningkatan keterlambatan dan tidak hadir setiap bulannya. Dari data tersebut penulis berasumsi bahwa adanya kurangnya komitmen organisasi pada perawat RSUD dr. Sadikin. Menurut (Mehralian et al., 2024) Komitmen organisasi merupakan salah satu hal penting yang ada diorganisasi dan bisa dinilai sebagai loyalitas karyawan terhadap organisasi, bertahan sebentar dan lamanya karyawan di suatu organisasi juga dipengaruhi oleh komitmen karyawan tersebut. Apabila seorang karyawan memiliki komitmen kerja yang tinggi dia cenderung akan memilih untuk bertahan lama di organisasi tersebut, begitupun sebaliknya apabila seorang karyawan memiliki komitmen kerja yang rendah, dia hanya akan bertahan sesuai dengan pekerjaan dan kebutuhannya. Komitmen organisasi juga dapat diartikan suatu sikap yang menggambarkan suka atau tidaknya karyawan terhadap organisasi tersebut.

Selain stres kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi adalah kecerdasan emosional. Goleman (2023) menjelaskan bahwa komitmen organisasi menentukan pengaruh dari pengembangan dan keberhasilan karir individu karyawan juga ditentukan oleh kecerdasan emosional. Seseorang yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik dan tinggi sangat diperlukan

didunia kerja terutama didalam kerja sama tim dalam mencapai tujuan tertentu atau pelayanan terhadap orang lain. Sebagian besar pelayanan di rumah sakit dilakukan oleh perawat, dengan demikian kecerdasan emosional sangat dibutuhkan oleh para perawat. Goleman (2023) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa para ahli psikologi sepakat bahwa faktor keberhasilan karyawan hanya 20% dari IQ, sedangkan 80% lainnya berasal faktor-faktor lainnya, salah satunya kecerdasan emosional.

Melalui kecerdasan emosional seorang perawat dapat mengekspresikan dan mengelola perasaan serta emosinya dengan baik dan tepat. Dalam pelayanan terhadap orang lain perawat selalu melibatkan perasaannya dan membutuhkan kecerdasan emosional sehingga perawat diminta untuk memiliki kecerdasan emosional yang tinggi. Para Perawat rumah sakit sangat membutuhkan kecerdasan emosional yang tinggi karena perawat merupakan pribadi sosial yang selalu bertemu dengan individu luar dan dapat menjadi cerminan dari organisasi tersebut. Perawat yang mempunyai kecerdasan emosional yang baik dapat mengerti dan memahami kebutuhan orang lain atau keluarga pasien yang dirawatnya dengan baik. sedangkan perawat yang mempunyai kecerdasan emosional yang buruk akan cenderung tidak sabaran, suka marah dan memiliki emosi yang tinggi dan dapat menyakiti orang lain (Yuza & Lukito, 2022).

Stres kerja dan Kecerdasan emosional juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat, Stres kerja menyebabkan menurunnya kepuasan kerja karyawan terhadap kerjanya sendiri. Kepuasan kerja yang rendah akan memberikan pengaruh yang negatif terhadap organisasi, sedangkan tingkat kepuasan kerja

karyawan yang tinggi akan sangat memberikan dukungan dan peran yang positif terhadap organisasi (Risky et al., 2022).

Peneliti juga telah melakukan pra survey pada RSUD dr. Sadikin dengan mewawancarai 5 perawat pada saat itu, Berdasarkan hasil wawancara perawat memiliki loyalitas yang tinggi untuk bertahan di rumah sakit tapi tidak menutup kemungkinan untuk pindah kerja jika mendapatkan tawaran kerja lebih baik. Perawat juga menganggap kecerdasan emosional sangat penting, karena perawat berhadapan langsung dengan berbagai macam jenis pasien dari yang sabar sampai ada yang cerewet, perawat terkadang harus menenangkan diri ketika ada pasien yang kesal. Rumah sakit belum memberikan pelatihan formal kepada perawat kecerdasan emosional.

Semua perawat mengatakan mengalami stress kerja, terutama ketika saat kunjungan poliklinik dan IGD ramai. Sistem kerja yang ber shift, terutama perawat yang mendapatkan shift malam akan mengalami stress kerja lebih tinggi dan mengalami kelelahan. Selain shift kerja, kekurangan tenaga kerja juga menjadi alasan kenapa perawat mengalami stress kerja. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat menganggap mendapatkan gaji yang tidak sesuai dengan beban kerja yang ditanggungnya, pendapat lainnya mengatakan gaji bukanlah faktor yang utama melainkan penghargaan atau pujian yang diberikan oleh atasan akan membuat perawat merasa lebih semangat lagi untuk bekerja.

Beberapa perawat merasa beban kerja yang ada di rumah sakit, karena pekerjaan yang dilakukan berhubungan dengan keselamatan nyawa manusia. Bahkan ketika keadaan darurat sekalipun perawat harus tetap tenang. Perawat

sering disalahkan apabila terjadi kelalaian dari pelayanan rumah sakit, seperti pergantian jadwal cek dan infus. Keluarga pasien juga sering merasa kesalahan yang dilakukan oleh Pasien semua karena kesalahan perawat. Tuntutan-tuntutan keluarga pasien terhadap perawat menjadi beban pikiran bagi perawat. Sehingga perawat harus bisa mengendalikan berbagai situasi-situasi yang terjadi di rumah sakit.

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Sadikin dengan judul : **“Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Stres Kerja terhadap Komitmen Organisasi yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Pada Perawat RSUD dr. sadikin di Kota Pariaman”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka penelitian ini memiliki rumusan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman?
2. Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman?
3. Bagaimanakah pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman?
4. Bagaimanakah pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman?

5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman?
6. Bagaimanakah pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman?
7. Bagaimanakah pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk menemukan dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman
2. Untuk menemukan dan menganalisis stress kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman
3. Untuk menemukan dan menganalisis pengaruh kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman
4. Untuk menemukan dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman
5. Untuk menemukan dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap komitmen organisasi perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman
6. Untuk menemukan dan menganalisis pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan kecerdasan emosional terhadap komitmen organisasi pada perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman

7. Untuk menemukan dan menganalisis pengaruh mediasi kepuasan kerja pada hubungan stres kerja terhadap komitmen organisasi pada perawat dr. Sadikin di Kota Pariaman

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah ilmu dan pengetahuan dari yang penulis tuliskan. Penulis harapkan dalam penelitian ini dapat memberikan sumbangan dalam bentuk ide dan pikiran dalam menganalisis pengaruh kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman

2. Bagi Praktisi

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi RSUD dr. Sadikin di Kota Pariaman sebagai pertimbangan dan masukan dalam melihat pengaruh kecerdasan emosional dan stress kerja terhadap komitmen organisasi yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat yang efektif dan efisien dan tercapainya tujuan organisasi sesuai dengan yang diinginkan.

1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah diatas, ruang lingkup penelitian ini adalah tenaga perawat RSUD dr. Sadikin di Kota Parimanan dan untuk mengetahui

komitmen organisasi dilakukan dengan melihat tingkat kecerdasan emosional, stress kerja dan kepuasan kerja.

1.6 Sistematika Penulisan

Sistematika yang peneliti gunakan sebagai berikut :

BAB I : Pendahuluan

Terdiri dari fenomena dan data yang berdasarkan pada literature, penelitian terdahulu, pengembangan hipotesis dan kerangka penelitian dalam pemilihan topik dan judul penelitian.

BAB II : Tinjauan Literatur

Menjelaskan tentang teori-teori serta penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel penelitian ini.

BAB II : Metode Penelitian

Menguraikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel serta metode analisis data.

BAB IV : Hasil dan Pembahasan

Bab ini membahas mengenai analisis data dan pembahasan yang terdiri dari deskriptif dan hasil analisis data dan pengujian hipotesis, serta implikasi penelitian.

BAB V : Penutup



Memuat tentang beberapa kesimpulan yang dapat penulis berikan dari hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan saran-saran penelitian yang dapat digunakan.

