

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar belakang

Dunia berada dalam situasi kritis akibat pandemi Covid-19. Petugas kesehatan yang berada di garis depan menghadapi tantangan dengan kekurangan alat pelindung diri, risiko kontaminasi yang tinggi, kepatuhan yang rendah terhadap langkah-langkah jarak sosial oleh populasi, pengujian virus corona yang rendah dengan meremehkan kasus, dan juga masalah keuangan karena masalah krisis ekonomi terutama di negara berkembang (Cotrin et al., 2020). Akan tetapi petugas kesehatan bergabung dengan layanan darurat unit COVID-19 karena hasrat untuk melakukan sesuatu untuk tujuan yang lebih besar, sesuatu untuk kemanusiaan. Hal ini juga dikarenakan petugas kesehatan berpikir bahwa hal ini merupakan waktu yang tepat untuk memainkan peran dan melakukan tugas sebagai seorang petugas kesehatan. Hal ini menandakan bahwa komitmen yang besar seorang petugas kesehatan (Munawar & Choudhry, 2020).

Pekerja menanggung beban yang berat tentang bagaimana negara-negara menghadapi Covid-19 mereka menghadapi banyak ancaman serius terhadap kesehatan kerja mereka mulai dari yang terkait dengan paparan langsung virus hingga yang mencerminkan konflik antara pekerjaan dan tuntutan keluarga (Sinclair et al., 2020). Penyedia layanan kesehatan menghadapi pekerjaan dengan bekerja dalam konteks yang benar-benar baru, kelelahan karena beban kerja yang berat dan alat pelindung, ketakutan

terinfeksi dan menulari orang lain, merasa tidak berdaya untuk menangani kondisi pasien, dan mengelola hubungan dalam situasi yang penuh tekanan (Liu et al., 2020). Sumber daya terbatas, lebih lama shift, gangguan tidur dan keseimbangan pekerjaan-hidup, dan bahaya pekerjaan yang terkait dengan paparan Covid-19 telah berkontribusi pada kelelahan fisik dan mental, stres dan kecemasan, dan kelelahan (Sasangohar et al., 2020). Banyaknya tantangan ini apakah mampu membuat petugas kesehatan untuk terus berkomitmen tinggi atau rendah dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Komitmen yang rendah terlihat dari tingginya *turnover* petugas kesehatan. Sebagian besar perawat yang merawat pasien Covid-19 di negara-negara terbelakang berisiko tinggi tertular virus karena kurangnya alat pelindung yang tepat, yang menyebabkan peningkatan niat mereka untuk berhenti (Menon & Padhy, 2020). Kecemasan yang dirasakan menyebabkan petugas kesehatan memiliki keinginan untuk melakukan *turnover* (Irshad et al., 2020).

Komitmen organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap keberhasilan suatu organisasi dan sangat dihargai (Niguse & Hirpesa, 2018). Tingkat komitmen organisasi petugas kesehatan, terkait erat dengan produktivitas dan kualitas perawatan yang diberikan oleh institusi kesehatan. Keberhasilan organisasi perawatan kesehatan bergantung pada banyak komponen penting; komitmen petugas kesehatan untuk organisasinya merupakan komponen penting, yang membantu organisasi dalam mencapai tujuannya, meningkatkan efisiensi dan efektivitas organisasi, serta meningkatkan kualitas layanan perawatan kesehatan

(Al-Haroon & Al-Qahtani, 2020). Komitmen organisasi terhadap kepedulian dipengaruhi oleh banyak faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut meliputi gaya kepemimpinan, kompensasi, pengembangan karir, budaya / iklim organisasi, kesehatan spiritual dan organisasi pembelajaran (Rofiqi et al., 2020).

Insentif Covid-19 merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diterima pekerja dari instansi bahwa perlakuan pemberi kerja terhadap tenaga kerjanya dalam keadaan ini akan diingat, sehingga insentif dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan kinerja karyawan (Kemenkes RI, 2020). Individu yang secara efektif dicegah untuk bekerja dan kemudian yang tidak dibayar sesuai dengan kebijakan gaji sakit perusahaan atau (ketika mereka tidak sakit) tidak dibayar penuh dapat mempengaruhi komitmen dalam bekerja serta kinerja karyawan yang memberikan pelayanan pada pasien Covid-19. Pemerintah memberikan insentif Covid-19 sesuai dengan hasil kerja tenaga kesehatan yang telah menerapkan kebijakan selama merawat pasien secara cepat dan efektif dengan memberikan kompensasi sesuai dengan kebijakan pemerintah dan. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan hasil kerja tenaga kesehatan menjadi faktor yang kuat dalam membangun stabilitas di tenaga kerja (Brown, 2020).

Komitmen petugas kesehatan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Kehidupan kerja yang berkualitas memberikan kontribusi terhadap komitmen organisasi, dapat menyebabkan niat berpindah yang lebih rendah di antara para profesional (Ong & Tan, 2019). Kualitas kehidupan kerja bergantung pada

kombinasi variabel lingkungan kerja yang berdampak penting terhadap komitmen organisasi, partisipasi kerja, dan prestasi kerja. Oleh karena itu, mengukur dua variabel kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi penting bagi semua karyawan organisasi (Hashempour et al., 2018).

Berdasarkan studi pendahuluan bulan November 2020 di Rumah Sakit Hermina Yogyakarta menunjukkan bahwa 3 bulan terakhir terjadi burnout. Dari bulan September 2020 terdapat 18 pegawai yang resign. Setelah dilakukan exit interview kepada pegawai yang resign banyak pegawai yang mengatakan beban kerja yang tinggi karena semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan juga kekhawatiran karena wabah Covid-19 yang melanda.

Berdasarkan studi pendahuluan bulan November 2020 di Rumah Sakit Hermina Yogyakarta menunjukkan bahwa 3 bulan terakhir terjadi burnout. Dari bulan September 2020 terdapat 18 pegawai yang resign. Setelah dilakukan exit interview kepada pegawai yang resign banyak pegawai yang mengatakan beban kerja yang tinggi karena semakin banyak pekerjaan yang harus dilakukan dan juga kekhawatiran karena wabah Covid-19 yang melanda. Setiap tiga bulan sekali terjadi pergantian pegawai yang disebabkan pegawai belum bisa adaptasi dengan lingkungan kerja. Pegawai juga merasa tidak terbiasa menggunakan alat pelindung diri (APD) sehingga kinerja karyawan bagian Covid-19 memiliki resiko dan beban lebih dan tidak mampu untuk melanjutkan pekerjaan dan memilih untuk resign. Kondisi ini menunjukkan bahwa komitmen yang masih rendah diantara para pegawai.

Program yang diberikan pemerintah untuk memberikan insentif Covid-19 terhadap karyawan tentu memiliki tujuan tertentu sesuai dengan program yang telah ditentukan. Insentif Covid-19 merupakan *reward* bagi nakes karna sesuai dengan resiko yang mereka dapatkan. Tenaga medis yang bekerja menangani pasien Covid-19 memiliki resiko terpapar Covid-19 lebih besar, dengan memberikan insentif dapat memberikan manfaat secara langsung dan secara tidak langsung terhadap kinerja. Dalam pencairan insentif Covid-19 rumah sakit harus melaporkan jumlah pasien dan nama nakes yang merawat pasien positif Covid-19 setiap bulannya. Yang harusnya Insentif Covid-19 cair setiap bulan namun kenyataanya ada keterlambatan dalam pencairan 2-3 bulan. Fenomena kinerja karyawan dan komitmen organisasi di era new normal menarik untuk ditelit tentang pengaruh Insentif Covid-19 terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi di Rumah Sakit Hermina Yogyakarta.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh insentif Covid-19 terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi di Rumah Sakit Hermina Yogyakarta

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui pengaruh insentif Covid-19 terhadap kinerja karyawan dimediasi komitmen organisasi di Rumah Sakit Hermina.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui pengaruh Insentif Covid-19 terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Yogyakarta.
- b. Mengetahui pengaruh Insentif Covid-19 terhadap komitmen organisasi di Rumah Sakit Hermina Yogyakarta.
- c. Mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Hermina Yogyakarta.
- d. Mengetahui pengaruh Insentif Covid-19 terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi di Rumah Sakit Hermina Yogyakarta.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada pengembangan ilmu administrasi rumah sakit terutama kaitannya dengan pengaruh Insentif Covid-19 terhadap kinerja karyawan yang dimediasi komitmen organisasi di Rumah Sakit Hermina Yogyakarta.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pemerintah

Sebagai bahan masukan dan gambaran bagi pemerintah daerah dalam menentukan kebijakan serta menentukan arah dan strategi untuk perbaikan kebijakan pemberian insentif kepada tenaga kesehatan.

b. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi pimpinan rumah sakit untuk memperhatikan tentang komitmen organisasi di Rumah Sakit.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat menambah wawasan peneliti tentang faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, khususnya insentif Covid-19 dan komitmen organisasi.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu bahan rujukan bagi penelitian selanjutnya yang membahas tema serupa.