

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Indonesia terhitung sudah setahun lebih menghadapi pandemi *COVID-19* sejak kasus terkonfirmasi positif *COVID-19* pertama pada tanggal 2 Maret 2020. Pada tanggal 15 Juli 2021, Indonesia mencatatkan rekor tertinggi kasus harian terkonfirmasi positif sebanyak 56.757 orang yang menambah total kasus terkonfirmasi positif *COVID-19* sebanyak 2.726.803 orang (Nuryanti, 2021). Pada tanggal yang sama, Jawa Barat juga mencatat kasus terkonfirmasi positif *COVID-19* sebanyak 11.101 orang dengan total 107.580 pasien *COVID-19* yang masih dalam perawatan. Dalam kota Bekasi sendiri terdapat 11.490 orang yang tercatat sebagai kasus positif aktif *COVID-19*, dimana kasus aktif ini merupakan para pasien yang masih dalam perawatan di rumah sakit maupun yang menjalani isolasi mandiri (Pebriansyah, 2021).

Banyaknya kasus aktif *COVID-19* di kota Bekasi dimana pasien harus dirawat di rumah sakit serta dipantau kondisinya bagi yang isolasi mandiri merupakan salah satu tugas tenaga kesehatan. Menurut UU No. 36 Tahun 2014 tentang Tenaga Kesehatan, yang dimaksud dengan tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Berdasarkan data jumlah tenaga kesehatan yang didayagunakan di Fasilitas Layanan Kesehatan di Indonesia per 31 Desember 2019, profesi yang memiliki sumber daya manusia (SDM) terbanyak dalam tenaga kesehatan adalah profesi perawat (bppsdmk.kemkes.go.id., 2019).

Dalam UU No. 38 Pasal 16 Tahun 2014 tentang Keperawatan, dijelaskan bahwa perawat bertugas sebagai pemberi asuhan keperawatan,

penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dan pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu. Perawat berperan penting dalam menangani pasien *COVID-19* karena mereka memiliki proporsi sebanyak 75% sebagai tenaga medis yang bertugas langsung untuk menangani pasien *COVID-19* (Li et al (2020), dalam Sholihah, 2020). Pandemi *COVID-19* ini mengakibatkan para perawat merasa sangat kelelahan karena harus merawat pasien yang jumlahnya sangat banyak melebihi kapasitas biasanya.

Wawancara dilakukan oleh peneliti pada tanggal 21 Juli sampai 25 Juli 2021 kepada 5 perawat yang menangani pasien *COVID-19*, pertanyaan yang diajukan berupa kondisi para perawat saat bertugas menangani banyaknya pasien positif *COVID-19* yang ada di rumah sakit tempat bekerja. Berikut ini adalah beberapa jawaban responden:

Responden 1

*“Yang pasti ngerasa capek ya, namanya juga harus kerja nanganin pasien banyak banget gini. Cuma mau gimana lagi harus tetep saya jalanin karna ini kan udah jadi tugas saya. Kalo untuk kondisi saya jadi ngerasa kayak lesu gitu, gampang capek, gampang ngantuk, pusing sama ngerasa kayak jadi kurang semangat gitu. Yaa namanya juga efek capek.”*

Responden 2

*“Kelelahan sih pasti, karna biasanya kita kerja gak seberat ini. Sekarang kita kerja harus ekstra cepet karna jumlah pasiennya juga melebihi kapasitas biasa kita kerja. Belum lagi gak enak kerjanya harus pake APD. Pake APD itu lumayan menghambat pergerakan sih soalnya gak nyaman, gerah dan pengap. Setelah berbulan-bulan saya tugas jadi perawat nanganin *COVID-19* sih rasanya capek seluruh tubuh pada sakit tapi malah ngerasa susah tidur, mangkanya suka pusing karna kurang tidur.”*

### Responden 3

*“Rasanya capek luar biasa karna pasien dateng itu kayak gak ada habisnya. Baru tindakan pasien A udah harus tindakan lagi ke pasien B, nanti belum selesai sama pasien B udah dateng lagi pasien C. Pokoknya bener-bener capek karna bergerak terus gak ada hentinya. Apalagi sambil pake APD itu makin nambah aja capeknya karna saya harus bergerak kesana-kemari sambil ngerasa pengep sama masker dan APD. Stress saya kalo tugas disini terus. Nah kadang kalo lagi istirahat dirumah saya suka ngerasa linglung, seperti bengong terus susah konsen sama sesuatu dan kalo ngomong suka kelupaan apa yang mau diomong. Seperti orang linglung itulah gimana.”*

### Responden 4

*“Stres banget rasanya tugas nanganin COVID-19 ini. Paling utama yang dirasain itulah capek sama stresss, terus.. udah istirahat pun masih aja capek bawaanya. Eh pas giliran tugas jadi kayak kurang berenergi, kurang gesit gitu karna apa yaa.. apa-apa tuh harus mikir dulu kayak lola (lama dalam berpikir) banget. Mungkin karna masih capek aja perasaanya, soalnya susah tidur juga.”*

### Responden 5

*“Untuk kondisi sendiri ya sama lah kayak yang lain juga, pasti ngerasanya capek. Biasanya kita kerja juga capek sih cuma kan untuk pandemi ini beda yaa.. jumlah pasiennya itu sih yang bikin kita harus kerja lebih keras. Kalo untuk keluhan yang dialami mah ngerasa stress udah pasti, badan juga capek lah seluruh tubuh itu, ditambah pake masker berlapis-lapis juga pokoknya APD itulah bikin gak nyaman. Sama saya ngerasa kurang gairah untuk tugas sih, kalo mau berangkat tuh pikirannya udah haduh hari ini bakal secapek apa ya.”*

Kesimpulan dari hasil wawancara diatas adalah semua perawat yang diwawancara mengakui bahwa mereka merasa kelelahan disaat harus menangani pasien *COVID-19* yang jumlahnya sangat banyak. Mereka harus bekerja lebih cepat dari biasanya karna harus menangani pasien yang jumlahnya cukup banyak. Adapun kondisi bekerja menggunakan alat pelindung diri (APD) yang tidak nyaman membuat perawat semakin mudah merasa kelelahan. Akibat dari kelelahan yang dirasakan oleh para perawat berbeda-beda diantaranya stress, daya pikir menurun, kurang konsentrasi, mudah lupa terhadap sesuatu, tidak semangat dalam bekerja, lelah seluruh tubuh, sulit tidur, merasa lesu, pusing dan sering mengantuk.

Hasil wawancara tersebut sejalan dengan hasil *scoping review* yang dilakukan oleh Ridlo et al (2021) mengenai respon psikologis perawat selama menangani pasien positif *COVID-19* di masa pandemi *COVID-19* mendapatkan hasil bahwa secara psikologis perawat mengalami kecemasan, gejala depresi, perasaan takut, khawatir dan stres akut. Kondisi yang dialami para perawat yang menangani pasien positif *COVID-19* ini merupakan wujud dari tidak terpenuhinya kesejahteraan psikologis karena salah satu tanda individu yang memiliki kesejahteraan psikologis adalah dengan tidak adanya gejala-gejala depresi yang dialami (Kusumawati et al., 2021).

Individu yang sejahtera secara psikologis adalah individu yang memiliki perasaan yang baik, positif, bahagia dan puas dengan kehidupannya. Kesejahteraan psikologis dapat ditandai dengan individu yang memiliki makna, tujuan dan arah dalam hidupnya. Ciri lainnya adalah apabila individu memiliki kehidupan yang sesuai dengan keyakinan pribadi, dapat memanfaatkan bakat dan potensi pribadi, baik dalam mengelola situasi kehidupannya, memiliki kedalaman hubungan dalam ikatan dengan orang lain yang signifikan dan memiliki penerimaan terhadap dirinya sendiri, termasuk kesadaran akan keterbatasan pribadi (Ryff, 2013).

Konsekuensi negatif dari stres terkait tugas pekerjaan tidak hanya berdampak negatif pada kesejahteraan individu tetapi juga pada organisasi tempat bekerja dimana dalam hal ini adalah rumah sakit. Kesejahteraan

individu yang buruk dapat menyebabkan lebih banyak ketidakhadiran, penurunan produktivitas, kepuasan kerja yang rendah dan keinginan berpindah yang meningkat. Dalam penelitian ini, stress akibat pekerjaan yang dialami oleh perawat bersumber di tempat kerjanya yaitu rumah sakit. Oleh karena itu, organisasi tempat individu bekerja harus menciptakan lingkungan kerja yang berkontribusi kepada kesejahteraan individu pekerjaanya (Roemer & Harris, 2018).

Salah satu hal yang dapat dilakukan oleh organisasi tempat bekerja untuk menciptakan kesejahteraan terhadap pekerjaanya adalah dengan memberikan dukungan organisasi. Dukungan organisasi merupakan upaya untuk memberi penghargaan, perhatian dan peningkatan kesejahteraan kepada setiap karyawan sesuai dengan usaha yang diberikan kepada organisasi (Eisenberger et al., 2002). Teori dukungan organisasi berpendapat bahwa karyawan mengembangkan penilaian tentang seberapa besar nilai dan kepedulian organisasi terhadap karyawan dari berbagai aspek, seperti pengakuannya atas upaya karyawan atau kesediaannya untuk memenuhi kebutuhan sosioemosional mereka, itulah yang disebut sebagai persepsi dukungan organisasi (Kurtessis et al., 2017).

Persepsi dukungan organisasi adalah penilaian pribadi dari karyawan mengenai seberapa jauh organisasi memberi nilai kontribusi, memberi dukungan, serta peduli terhadap kesejahteraan mereka. Jika karyawan beranggapan dukungan organisasi yang ia terima tinggi, maka karyawan tersebut mengakui identitas keanggotaan dalam organisasi dan mengembangkan hubungan serta memiliki penilaian yang bersifat positif dalam organisasi tersebut (Lase et al., 2020). Penilaian ini lebih lanjut membantu karyawan menentukan sikap dan perilaku pekerjaan yang sesuai dengan prinsip timbal balik yang disorot dalam teori pertukaran sosial dimana pertukaran sosial dibangun di atas kepercayaan dan mencerminkan sisi sosioemosional dari hubungan interpersonal (Wang et al., 2020).

Persepsi dukungan organisasi dapat memenuhi kebutuhan sosioemosional, menghasilkan identifikasi dan komitmen yang lebih besar terhadap organisasi, keinginan yang meningkat untuk membantu keberhasilan organisasi, dan kesejahteraan psikologis yang lebih baik (Kurtessis et al., 2017). Terdapat tiga dimensi dari persepsi dukungan organisasi yaitu keadilan, dukungan atasan dan penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan (Eisenberger et al., 2002). Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu Manager Perawat di Rumah Sakit yang menangani pasien *COVID-19*, didapatkan bahwa organisasi telah membuat peraturan rumah sakit sebaik mungkin dengan mempertimbangkan aspek keadilan bagi para pekerja rumah sakit.

Rumah sakit juga menjamin keamanan para perawat yang menangani pasien *COVID-19* yaitu dengan memberikan mereka APD yang lengkap dan sesuai dengan aturan pemerintah. Tidak banyak penambahan jam kerja bagi perawat juga dilakukan untuk mencegah terjadinya kelelahan yang dialami oleh para perawat. Kepala unit dari para perawat pun aktif mendampingi para perawat yang merasa adanya gangguan terhadap mental nya akibat dari menangani pasien *COVID-19*. Kepala unit selalu menugaskan bagi para perawat untuk saling tolong-menolong dan saling merangkul semua perawat yang sedang bekerja agar tidak merasa kelelahan dan juga agar mereka merasa memiliki teman untuk berbagi dalam kesulitan.

Disaat kondisi pandemi *COVID-19* ini peran perawat sangat dibutuhkan untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dan terlibat dalam proses diagnosis, pencegahan, pengontrolan dan perawatan pasien secara langsung (Ridlo et al., 2021). Kelelahan dan respon negatif psikologis yang dialami para perawat yang sudah dijelaskan diatas dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan keperawatan yang seharusnya dilakukan oleh perawat (Ardiyanti et al., 2017). Maka dari itu perawat perlu memiliki kesejahteraan psikologis yang baik, karena jika seorang perawat merasa sejahtera psikologisnya maka akan timbul peningkatan motivasi, perasaan semangat bekerja dan merasa puas dengan hal positif yang dapat mereka lakukan untuk orang lain dan dirinya sendiri.

Hal ini akan berdampak pada kualitas pemberian asuhan keperawatan serta peningkatan kepuasan pasien mengenai pelayanan yang mereka dapatkan (Kusumawati et al., 2021).

Penelitian lain mengungkapkan bahwa kurangnya kesejahteraan psikologis dalam diri individu dapat menyebabkan konsekuensi kemanusiaan dan finansial yang luas, seperti depresi, berkurangnya motivasi, proses berpikir yang lambat, *psychological withdrawal* dan *turnover*. Sedangkan bagi individu yang memiliki kesejahteraan psikologis tingkat tinggi dapat mengembangkan keadaan psikologis positif dengan menunjukkan kecenderungan sikap dan perilaku positif, seperti produktivitas dan kinerja yang lebih baik, *organizational citizenship behavior*, dan kepuasan hidup (Wang et al., 2020).

Apabila organisasi memberikan dukungan kepada para pekerja, pekerja dapat termotivasi untuk belajar dan meningkatkan diri mereka sendiri dengan sikap dan perilaku positif tersebut. Umpan balik dari dukungan organisasi yang diberikan itu adalah karyawan akan lebih peduli kepada pekerja lain dan menciptakan suasana hubungan yang lebih baik. Selain itu, tanggung jawab untuk mencapai tujuan dan kepentingan organisasi akan memberikan otonomi kerja yang lebih tinggi bagi para pekerja. Hal tersebut sangat berguna untuk meningkatkan kesejahteraan psikologis para perawat karena memiliki hubungan yang baik dengan orang lain serta memiliki otonomi kerja merupakan ciri dari kesejahteraan psikologis (Ni & Wang, 2015).

Penelitian yang dilakukan oleh Ni & Wang, (2015), yang menyatakan bahwa dukungan organisasi dapat secara positif memprediksi kesejahteraan psikologis. Pekerja dengan dukungan organisasi yang tinggi memiliki harapan yang tinggi untuk mendapatkan penghargaan dan perhatian, oleh karena itu mereka akan lebih berusaha untuk memberikan kinerja yang lebih baik dan keadaan sosial-emosional yang positif kepada organisasi. Hal tersebut membuat harga diri individu lebih mungkin untuk dicapai dan

dipertahankan, kemudian mereka mendapatkan tingkat kesejahteraan psikologis yang tinggi.

Berdasarkan uraian diatas mendasari peneliti untuk melakukan penelitian mengenai hubungan persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada perawat yang menangani pasien *COVID-19* di Kota Bekasi.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah : Apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada perawat yang menangani pasien *COVID-19* Di Kota Bekasi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat apakah terdapat hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada perawat yang menangani pasien *COVID-19* Di Kota Bekasi.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat untuk pengembangan ilmu psikologi, terutama pada bidang Psikologi Industri dan Organisasi. Diharapkan hasil penelitian ini juga dapat dijadikan sumber informasi untuk penelitian-penelitian selanjutnya yang sama atau berhubungan dengan persepsi dukungan organisasi, kesejahteraan psikologis dan perawat yang menangani pasien *COVID-19*.

### 1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan masukan tentang hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis, terutama untuk rumah sakit kepada perawatnya yang saat ini sedang menangani pasien *COVID-19*. Diharapkan penelitian ini juga memberikan manfaat yang berkaitan dengan aplikasi mengenai hubungan antara persepsi dukungan organisasi dengan kesejahteraan psikologis pada perawat yang menangani pasien *COVID-19*.

### 1.5.1 Uraian Keaslian Penelitian

Penelitian dilakukan oleh Mujiasih, (2015) pada tahun 2015 yang berjudul Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi (*Perceived Organizational Support*) dengan Keterikatan Karyawan (*Employee Engagement*). Penelitian tersebut menggunakan subjek pekerja yang menjalani *work from home* selama pandemi *COVID-19*. Penelitian ini menghasilkan suatu kesimpulan bahwa terdapat hubungan negatif yang sangat signifikan antara konflik peran ganda dengan kesejahteraan psikologis pada pekerja yang menjalani *work from home* pasca pandemi *COVID-19*. Perbedaan penelitian tersebut dengan penelitian peneliti kali ini adalah ada pada subjek dan lokasi penelitian yaitu peneliti menggunakan subjek perawat yang menangani pasien *COVID-19* di rumah sakit di Kota Bekasi.

Penelitian kedua dilakukan oleh Arinta, (2020) yang berjudul Hubungan antara Kesejahteraan Psikologi dan Persepsi Dukungan Organisasi dengan Work Life Balance pada Perawat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional. Penelitian ini menggunakan studi populasi pada perawat perempuan yang sudah menikah yang berjumlah 98 perawat. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kesejahteraan psikologi dan persepsi dukungan organisasi dengan *work life balance*. Perbedaan penelitian tersebut dengan

penelitian peneliti kali ini adalah terletak pada subjek yaitu peneliti menggunakan subjek perawat yang sudah menikah maupun belum menikah. Perbedaan lain juga terdapat pada variabel yaitu tidak adanya variabel *work life balance*.

Penelitian ketiga dilakukan oleh De Paul & Bikos, (2015) dengan judul *Perceived organizational support: a meaningful contributor to expatriate development professionals' psychological well-being*. Penelitian ini menggunakan subjek tenaga profesional perawatan kesehatan dan bantuan kemanusiaan asing yang saat ini dikerahkan secara internasional. Teknik *snowball* dan jejaring sosial digunakan untuk merekrut responden yang tersebar secara global. Adaptasi sosiokultural dan persepsi dukungan organisasi yang dirasakan dari tuan rumah dan organisasi asal memberikan kontribusi yang signifikan terhadap kesejahteraan psikologis ekspatriat. Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti terdapat pada subjeknya yaitu perawat rumah sakit yang menangani pasien *COVID-19* dan juga perbedaan pada teknik sampling yang digunakan peneliti yaitu *purposive sampling*.

Penelitian keempat yang dilakukan oleh Sari, 2019 dengan judul *Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji analisis regresi berganda. Hasil dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh persepsi dukungan organisasi dan keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Perbedaan dengan penelitian yang akan peneliti lakukan yaitu terletak pada variabelnya dimana peneliti tidak menggunakan variabel keadilan organisasi dan kepuasan kerja. Perbedaan lain dalam penelitian ini pada teknik sampling yang menggunakan *purposive sampling* dan teknik analisis data korelasional *pearson product moment*.

Penelitian yang kelima dilakukan oleh Ponto, 2018 dengan judul *Hubungan Antara Persepsi Terhadap Dukungan Organisasi Dengan*

Kesejahteraan Psikologis Pada Karyawan Kontrak. Judul tersebut dilandasi dengan fenomena makin banyaknya karyawan kontrak yang kesejahteraannya tidak diperhatikan oleh pemberi kerja menurut persepsi individu tersebut. Analisis korelasi *Pearson Product Moment* diperoleh adanya hubungan yang positif antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Kesejahteraan Psikologis Karyawan Kontrak. Terdapat kesamaan variabel dalam penelitian ini namun peneliti mengangkat fenomena yang berbeda. Fenomena yang diangkat dalam penelitian ini adalah kelelahan yang dialami perawat selama menangani pasien *COVID-19* sehingga menyebabkan kesejahteraan psikologis yang rendah pada perawat.

