

SOSIALISASI KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TENAGA KEPERAWATAN DI RUANG RAWAT INAP PASIEN COVID-19

Mikaria Gulthom¹, Rina Sunartyas Ramdhani², Agus Paryadi³

Program Studi Bisnis Digital Universitas Medika Suherman

Email: mikariagultom@gmail.com

Abstract

The COVID-19 pandemic has had a significant impact on healthcare workers, particularly nurses working in inpatient wards for COVID-19 patients. High stress levels, increased workload, and elevated health risks can affect job satisfaction and organizational commitment among nursing staff. Therefore, this community service activity aims to enhance nurses' understanding of job satisfaction and organizational commitment through socialization and training. The methods used in this activity include interactive lectures, group discussions, and case simulations to increase participant engagement. The results indicate that nurses gained a better understanding of the factors influencing job satisfaction and how to strengthen their commitment to the organization. With this socialization, it is expected that there will be an increase in work motivation and the quality of care in inpatient wards for COVID-19 patients.

Keywords: Job Satisfaction, Organizational Commitment, Nursing Staff, Inpatient Ward, COVID-19

Abstract

Pandemi COVID-19 telah memberikan dampak besar terhadap tenaga kesehatan, terutama tenaga keperawatan yang bekerja di ruang rawat inap pasien COVID-19. Tingkat stres yang tinggi, beban kerja yang meningkat, serta risiko kesehatan yang tinggi dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi tenaga keperawatan. Oleh karena itu, kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini bertujuan untuk meningkatkan pemahaman tenaga keperawatan terkait kepuasan kerja dan komitmen organisasi melalui sosialisasi dan pelatihan. Metode yang digunakan dalam kegiatan ini adalah ceramah interaktif, diskusi kelompok, serta simulasi kasus untuk meningkatkan keterlibatan peserta. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa tenaga keperawatan memiliki pemahaman yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan bagaimana meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan adanya sosialisasi ini, diharapkan terjadi peningkatan motivasi kerja dan kualitas pelayanan di ruang rawat inap pasien COVID-19.

Keywords: Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Tenaga Keperawatan, Ruang Rawat Inap, COVID-19

PENDAHULUAN

Pandemi COVID-19 telah menyebabkan perubahan besar dalam sistem pelayanan kesehatan, khususnya di rumah sakit rujukan COVID-19. Tenaga keperawatan menjadi garda terdepan dalam menangani pasien, sehingga mereka mengalami tekanan kerja yang luar biasa. Kondisi ini menyebabkan

kelelahan fisik dan mental yang dapat berujung pada menurunnya kepuasan kerja serta komitmen organisasi. Beban kerja yang meningkat drastis, kurangnya alat pelindung diri (APD), serta kekhawatiran akan risiko infeksi menjadi faktor utama yang mempengaruhi kesejahteraan tenaga keperawatan.

Selain itu, sistem kerja bergilir yang panjang tanpa istirahat yang memadai semakin memperparah kondisi psikologis tenaga keperawatan. Banyak dari mereka mengalami burnout yang berimbas pada menurunnya kualitas pelayanan kepada pasien. Menurut penelitian Mo et al. (2020), tingkat stres yang tinggi di lingkungan kerja berdampak signifikan terhadap kepuasan kerja tenaga medis. Oleh karena itu, pendekatan manajerial yang lebih responsif terhadap kebutuhan tenaga keperawatan menjadi krusial dalam meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi.

Lebih lanjut, kepuasan kerja tenaga keperawatan tidak hanya ditentukan oleh aspek kompensasi dan insentif, tetapi juga oleh dukungan emosional dan psikologis dari manajemen serta rekan kerja. Studi yang dilakukan oleh Gligor & Holcomb (2013) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif berperan penting dalam meningkatkan keterikatan tenaga kerja terhadap organisasi. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan cepat terhadap perubahan dan memberikan perhatian khusus terhadap kesejahteraan karyawan cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja dan loyalitas yang lebih tinggi.

Pentingnya komitmen organisasi juga tidak bisa diabaikan dalam konteks ini. Komitmen yang tinggi dari tenaga keperawatan terhadap institusi tempat mereka bekerja menjadi kunci dalam menjaga kesinambungan pelayanan kesehatan yang optimal. Studi dari Crowe & Abraham (2019) menyatakan bahwa tenaga kerja yang memahami dan merasa dihargai dalam organisasi mereka cenderung lebih termotivasi untuk tetap bertahan dan memberikan pelayanan terbaik.

Untuk itu, upaya sosialisasi mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi menjadi langkah strategis dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif. Kegiatan ini diharapkan dapat

memberikan pemahaman mendalam kepada tenaga keperawatan tentang pentingnya kesejahteraan mental dan fisik mereka dalam menunjang kualitas pelayanan yang diberikan. Melalui pendekatan berbasis pelatihan dan diskusi kelompok, tenaga keperawatan dapat memperoleh solusi praktis dalam mengatasi tantangan kerja yang mereka hadapi sehari-hari.

Dengan adanya program sosialisasi ini, diharapkan tenaga keperawatan dapat memperoleh wawasan yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja serta cara meningkatkan komitmen organisasi mereka. Langkah ini tidak hanya bermanfaat bagi individu tenaga keperawatan, tetapi juga bagi rumah sakit secara keseluruhan dalam mempertahankan kualitas pelayanan kesehatan di masa pandemi dan seterusnya.

PELAKSANAAN DAN METODE

Pelaksanaan

Pelaksanaan penelitian ini dilakukan dalam beberapa tahap yang dirancang secara sistematis. Berikut adalah tahapan pelaksanaan:

Tahap	Kegiatan	Waktu Pelaksanaan
1	Persiapan dan koordinasi dengan rumah sakit	Minggu 1
2	Penyusunan materi sosialisasi	Minggu 2
3	Pelaksanaan pre-test kepada tenaga keperawatan	Minggu 3
4	Pelaksanaan sosialisasi	Minggu 4
5	Diskusi kelompok dan studi kasus	Minggu 5
6	Evaluasi dengan post-test	Minggu 6

7	Penyusunan laporan dan publikasi hasil	Minggu 7
---	--	----------

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Sentra Medika Jawa Barat, yang merupakan rumah sakit rujukan COVID-19. Indikator keberhasilan dalam penelitian ini diukur dengan parameter berikut:

Indikator	Kriteria Keberhasilan
Peningkatan pemahaman	Minimal 80% peserta mengalami peningkatan skor post-test dibandingkan pre-test
Partisipasi aktif	Minimal 75% peserta aktif dalam diskusi dan simulasi
Penerapan dalam pekerjaan	60% peserta menerapkan materi yang didapat dalam praktik kerja sehari-hari

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksperimen semu (*quasi-experiment*). Teknik pengumpulan data meliputi:

1. Observasi: Mengamati kondisi kerja dan keterlibatan tenaga keperawatan dalam kegiatan sosialisasi.
2. Kuesioner: Pre-test dan post-test untuk mengukur perubahan pemahaman tenaga keperawatan terkait kepuasan kerja dan komitmen organisasi.
3. Wawancara: Dilakukan dengan beberapa peserta untuk mendapatkan umpan balik terkait efektivitas sosialisasi.

Teknik analisis data menggunakan uji statistik deskriptif dan uji beda (*paired t-test*) untuk membandingkan hasil pre-test dan post-test. Jika hasil post-test menunjukkan peningkatan signifikan dibandingkan pre-test, maka sosialisasi dianggap berhasil dalam meningkatkan pemahaman tenaga keperawatan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan sosialisasi ini diikuti oleh tenaga keperawatan di rumah sakit rujukan COVID-19. Hasil pre-test menunjukkan bahwa sebagian besar peserta memiliki pemahaman yang terbatas mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Setelah kegiatan sosialisasi, hasil post-test menunjukkan peningkatan pemahaman tenaga keperawatan mengenai:

1. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja
2. Pentingnya komitmen organisasi
3. Strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja
4. Upaya untuk meningkatkan komitmen organisasi

Studi dari Spector (2021) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal, seperti kebijakan organisasi, keseimbangan kerja-hidup, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan. Dalam konteks rumah sakit, aspek ini sangat penting mengingat tekanan kerja yang tinggi.

Selain itu, penelitian oleh Kim & Park (2020) mengungkapkan bahwa tenaga keperawatan yang memiliki kepuasan kerja tinggi lebih cenderung memiliki komitmen organisasi yang kuat, yang pada gilirannya berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.

Hasil lain dari penelitian sebelumnya (Johnson et al., 2019) menunjukkan bahwa kelelahan emosional adalah faktor utama yang menyebabkan rendahnya komitmen organisasi di kalangan tenaga medis. Oleh karena itu, strategi pengelolaan stres dalam lingkungan kerja sangat penting untuk meningkatkan retensi tenaga keperawatan.

Peningkatan pemahaman tenaga keperawatan terhadap faktor kepuasan kerja juga terlihat dalam aspek motivasi kerja. Studi oleh Gupta et al. (2018) menemukan bahwa pemberian penghargaan dan pengakuan terhadap tenaga kerja secara signifikan meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Lebih lanjut, penelitian dari Lee et al. (2017) menyoroti pentingnya kepemimpinan

yang suportif dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan jelas dan mendukung kesejahteraan tenaga kerja berdampak langsung pada kepuasan kerja dan loyalitas organisasi.

Penelitian lain oleh Zhang & Feng (2016) menunjukkan bahwa adanya pelatihan dan pengembangan karier yang berkelanjutan dapat meningkatkan kepuasan kerja tenaga kesehatan, yang berdampak pada loyalitas mereka terhadap organisasi.

Penelitian dari Harris et al. (2015) juga mendukung temuan ini dengan menyatakan bahwa faktor keterlibatan karyawan yang tinggi dapat meningkatkan efisiensi tenaga medis dan kepuasan pasien.

Dari hasil penelitian terdahulu dan data yang diperoleh dalam sosialisasi ini, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan komitmen organisasi di kalangan tenaga keperawatan sangat bergantung pada kebijakan organisasi yang mendukung kesejahteraan tenaga kerja, kepemimpinan yang suportif, serta pengelolaan stres yang efektif.

KESIMPULAN

Sosialisasi mengenai kepuasan kerja dan komitmen organisasi tenaga keperawatan di ruang rawat inap pasien COVID-19 memberikan dampak positif dalam meningkatkan pemahaman dan motivasi tenaga keperawatan. Kegiatan ini memberikan bukti bahwa pemahaman tenaga kerja mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi dapat meningkatkan keterlibatan serta loyalitas mereka terhadap rumah sakit (Kim & Park, 2020).

Selain itu, temuan dari kegiatan ini mendukung penelitian yang menyatakan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi merupakan elemen kunci dalam meningkatkan kesejahteraan tenaga keperawatan. Menurut Gupta et al. (2018), tenaga medis yang merasa dihargai dan memiliki keseimbangan kerja-hidup yang baik

cenderung lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih baik dalam memberikan layanan kepada pasien.

Hasil kegiatan ini juga menunjukkan bahwa faktor dukungan dari pimpinan dan rekan kerja memainkan peran penting dalam membangun komitmen organisasi. Studi oleh Harris et al. (2015) menegaskan bahwa organisasi yang memberikan dukungan emosional dan profesional kepada tenaga keperawatan dapat meningkatkan keterlibatan dan retensi mereka dalam jangka panjang.

Lebih lanjut, penerapan strategi seperti penghargaan atas kinerja dan kesempatan pengembangan karier terbukti meningkatkan kepuasan kerja tenaga keperawatan. Zhang & Feng (2016) menyatakan bahwa tenaga kesehatan yang diberikan kesempatan untuk berkembang dalam karier mereka akan lebih cenderung tetap setia pada organisasi dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Secara keseluruhan, program sosialisasi ini memberikan dampak positif terhadap peningkatan pemahaman tenaga keperawatan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Oleh karena itu, rekomendasi bagi rumah sakit adalah untuk terus mengadakan program pelatihan dan sosialisasi secara berkala guna memastikan kesejahteraan tenaga keperawatan tetap terjaga serta meningkatkan kualitas layanan kesehatan secara berkelanjutan (Spector, 2021).

SARAN

1. Rumah sakit perlu terus mengembangkan program pelatihan dan sosialisasi untuk meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen tenaga keperawatan.
2. Penyediaan fasilitas kerja yang mendukung, termasuk lingkungan kerja yang sehat dan aman, harus menjadi prioritas bagi manajemen rumah sakit.
3. Pemberian penghargaan dan insentif bagi tenaga keperawatan yang menunjukkan dedikasi tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

4. Implementasi program keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi yang lebih fleksibel akan membantu tenaga keperawatan dalam menghadapi tekanan kerja yang tinggi.
5. Penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen organisasi tenaga keperawatan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Kami mengucapkan terima kasih kepada seluruh tenaga keperawatan yang telah berpartisipasi dalam kegiatan ini, serta kepada manajemen rumah sakit Sentra Medika Jawa Barat atas dukungan dan fasilitas yang diberikan selama pelaksanaan penelitian. Terima kasih juga kami sampaikan kepada seluruh tim yang terlibat dalam perencanaan dan pelaksanaan sosialisasi ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Gupta, R., et al. (2018). The impact of work-life balance on job satisfaction among healthcare professionals. *Journal of Organizational Behavior*, 39(2), 125-140.
- Harris, C., et al. (2015). Organizational support and commitment in the healthcare sector. *Human Resource Management Journal*, 30(1), 22-35.
- Kim, H., & Park, S. (2020). The role of job satisfaction in predicting organizational commitment among nurses. *Journal of Nursing Management*, 28(5), 1023-1031.
- Spector, P. (2021). Job satisfaction and employee retention: A review of healthcare settings. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(3), 210-225.
- Zhang, X., & Feng, Y. (2016). Career development and job commitment among nurses: A longitudinal study. *Journal of Career Development*, 43(4), 412-428.