

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktifitas dalam memenuhi tujuan perusahaan. Karyawan adalah salah satu sumber daya penting dalam kehidupan perusahaan, meskipun memiliki sarana dan prasarana yang baik namun jika perusahaan tidak memiliki karyawan yang memiliki kompetensi maka akan sulit bagi perusahaan untuk bersaing dengan pesaing-pesaing potensial. Peran karyawan dalam sebuah organisasi perusahaan merupakan faktor yang sangat vital untuk mencapai dan menjalankan fungsi serta tujuan dari rumah sakit (Mudayana, 2012).

Karyawan menjadi perencana, pelaksana, dan pengendali yang selalu berperan aktif dalam mewujudkan tujuan organisasi. Karyawan sebagai penunjang tercapainya tujuan, karyawan juga memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang mempengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaannya. Dunia kerja dalam segala bentuk menuntut adanya interaksi antara individu dengan lingkungan kerja itu sendiri. Interaksi ini dibutuhkan agar terbentuk suatu koordinasi, kerjasama dan sinergi yang baik dalam lingkungan kerja tersebut. Tujuan utama dari terbentuknya komunikasi dan sinergi dalam lingkungan kerja adalah untuk memudahkan pencapaian tujuan perusahaan (Mudayana, 2012).

Perawat merupakan salah satu profesi di rumah sakit yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu

rumah sakit tempat perawat bekerja senantiasa melakukan berbagai usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme mereka. Pekerjaan perawat cukup berat, dari satu sisi seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya, sedangkan di sisi lain keadaan psikologis perawat sendiri juga harus tetap terjaga untuk menghadapi pribadi pasien yang bermacam-macam. Kondisi inilah yang menyebabkan rasa tertekan sehingga seorang perawat dapat mudah sekali menghadapi stress kerja (Mangkunegara, 2005).

Pada umumnya stress yang dirasakan individu merupakan stress yang negative yang akan muncul dalam bentuk gejala fisik dan gejala perilaku. Potensi stress akan berubah menjadi *stress aktual* bila faktor-faktor pendorong stress tersebut berkembang. Walaupun sumber stress bagi setiap individu adalah sama, tetapi muncul tidaknya stress maupun tinggi rendahnya tingkat stress tergantung pada perbedaan individual. Stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau stimulus yang secara obyektif adalah berbahaya. Stress juga diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang. Gejala stress dapat berupa tanda-tanda berikut ini antara lain: a. Fisik, yaitu napas memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, merasa panas, otot tegang, pencernaan terganggu, sembelit, letih yang tidak beralasan, sakit kepala, salah urat dan gelisah, b. Perilaku, yaitu perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit berkonsentrasi, sulit

berpikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain (Cooper, 2005).

Menurut hasil survey dari PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2006 sekitar 50,9% perawat yang bekerja di Indonesia mengalami stress, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu. Menurut penelitian Widyasari (2010) stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang disebabkan oleh stressor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi, dan individu. Perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat pesat, membawa perubahan pula dalam kehidupan manusia, yaitu tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap individu akan menimbulkan stress terutama bagi individu yang kurang dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan tersebut.

Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan masyarakat mempunyai Sumber Daya Manusia yang terbatas dan kualitasnya sangat berperan dalam menunjang pelayanan kesehatan. Salah satu sumber daya manusia yang mempunyai peranan sangat tinggi di rumah sakit adalah perawat. Motivasi kerja perawat menjadi hal yang cukup penting untuk mendapatkan perhatian dari rumah sakit karena terkait erat dengan terwujudnya pelayanan rumah sakit yang bermutu secara keseluruhan.

Berdasarkan teori Herzberg dalam Uno (2008) mengatakan bahwa faktor-faktor kesehatan tidak mendorong minat para pegawai, akan tetapi jika faktor-faktor itu dianggap tidak dapat memuaskan dalam berbagai hal, umpamanya karena gaji tidak cukup tinggi atau kondisi kerja tidak menyenangkan faktor-faktor itu menjadi sumber ketidakpuasan potensial yang kuat. Motivator

sebaliknya adalah faktor-faktor yang agaknya mendorong semangat guna mencapai kinerja yang lebih tinggi dan pekerjaan dengan mutu lebih baik. Dua faktor ini oleh teori Herzberg dialamatkan kepada faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik, dimana faktor intrinsik adalah faktor yang mendorong karyawan termotivasi, yaitu daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang, dan faktor ekstrinsik yaitu daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. *Hygiene factors* adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor hygiene adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor hygiene juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* meliputi kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijakan dan administrasi, gaji, dan supervisi.

Ruang intensive merupakan salah satu unit pelayanan rawat inap di rumah sakit yang memberikan perawatan khusus pada penderita yang memerlukan perawatan yang lebih intensif yang mengalami gangguan kesadaran, gangguan pernafasan, dan mengalami serangan penyakit akut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Sukahat (2012) perawat yang bekerja di ruang perawatan kritis tingkat stresnya lebih tinggi berdasarkan beban kerja, konflik dengan rekan kerja, keterampilan perawatan penyakit kritis, resiko penularan penyakit, dan penghasilan/ insentif dibanding perawat yang bekerja di ruang rawat biasa. Contoh lain, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Novia (2010) tentang

turn over memperoleh hasil bahwa beberapa alasan yang diungkapkan mengenai alasan para karyawan untuk keluar salah satunya adalah karena kurangnya kompensasi yang diberikan oleh perusahaan khususnya dalam bentuk insentif atau bonus. Pada perusahaan tersebut, insentif tidak diberikan secara merata sesuai dengan kontribusi karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas. Sebagaimana diketahui kompensasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 01 Juli 2016 - 02 Juli 2016 terhadap 10 orang perawat yang masih bekerja di ruang ICU Rumah Sakit Siloam Hospital didapatkan data, sebanyak 4 (40%) orang perawat mengatakan mengalami kejenuhan terhadap jenis pekerjaan, sebanyak 2 (20%) orang perawat mengatakan ketidakpuasan terhadap gaji, sebanyak 4 (40%) orang perawat mengatakan takut terhadap kondisi kerja dengan peralatan yang serba canggih dan mahal. Hal ini dibuktikan antara lain: perawat berkata selalu ingin cepat pulang, bekerja sesuai dengan yang diperintahkan, mengerjakan pekerjaan yang seharusnya belum waktunya dikerjakan, selalu datang tepat dengan jam kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Hubungan faktor hygiene dengan faktor stress kerja perawat di ruang Intensive Siloam Hospital Lippo Karawaci”

1.2 Identifikasi Masalah

Tuntutan beban kerja yang begitu berat dari seorang perawat maka dikhawatirkan akan menyebabkan stress kerja pada perawat yang mengakibatkan penurunan daya kerja yang mengakibatkan kerugian baik untuk rumah sakit maupun orang lain. Semakin besar beban kerja yang ditanggung maka akan semakin besar resiko perawat yang bekerja di tempat tersebut untuk terkena stress.

Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Perawat biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang terbatas. Dengan terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan, mengakibatkan karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas agar sesuai tepat waktu yang ditetapkan atasan.

Ambiguitas peran merupakan salah satu penyebab stress. Agar menghasilkan performance yang baik, perawat perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta scope dan tanggung jawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang definisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya akan timbul ambiguitas peran.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas diperoleh gambaran permasalahan yang begitu luas, maka penulis harus membatasi masalah secara lebih jelas yaitu untuk mengetahui hubungan antara faktor hygiene dengan faktor stress kerja perawat di RS Siloam Hospital Lippo Karawaci. Karena faktor hygiene berdasarkan teori Herzberg dalam Uno (2008) merupakan faktor yang tidak berhubungan langsung dengan kepuasan suatu

pekerjaan, tetapi berhubungan langsung dengan timbulnya suatu ketidakpuasan kerja / *Dissatisfier*.

1.4 Perumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah dan pembatasan masalah di atas maka perumusan masalah penelitian ini dapat diajukan dalam pernyataan mengenai “Apakah ada hubungan antara faktor hygiene dengan faktor stress kerja perawat di ruang intensive Siloam Hospital Lippo Karawaci”

1.5 Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara Faktor Hygiene dengan faktor stress kerja perawat Siloam Hospital Lippo Karawaci.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi faktor hygiene perawat intensive di Rumah Sakit Siloam Hospital Lippo Village.
- b. Mengidentifikasi faktor stress kerja perawat intensive di Rumah Sakit Siloam Hospital Lippo Village.
- c. Menganalisa hubungan antara faktor hygiene dengan faktor stress kerja perawat di ruang Intensive Siloam Lippo Village.

1.6 Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan pengetahuan tentang hubungan faktor hygiene dengan faktor stress kerja pada instansi tempat dilakukannya penelitian.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Dapat digunakan sebagai bahan referensi atau bacaan bagi pengembangan Studi Kesehatan Masyarakat sehingga dapat membandingkan antara teori dengan hasil yang diperoleh di lapangan.

3. Bagi Institusi Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tingkat stress kerja, mengurangi tingkat stress tersebut sehingga diperoleh hasil pekerjaan yang optimal.