

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat ini perkembangan yang ada di perusahaan mengalami persaingan yang ketat di setiap berjalannya waktu. Salah satunya persaingan di dunia usaha terlebih usaha dalam bidang jasa yaitu rumah sakit. Seperti yang telah diketahui bahwa di tahun ini perusahaan rumah sakit telah banyak berperan besar dalam menanggulangi pasien yang mengalami berbagai macam kondisi kesehatannya. Dalam hal ini perusahaan rumah sakit dituntut untuk efektif dan efisien menjalankan perannya dengan lebih baik dalam pencapaian tujuan agar tidak kalah dalam bersaing untuk merebutkan pangsa pasar. Setiap perusahaan memiliki tujuan yang ingin dicapai dalam prosesnya. Tujuan tersebut akan tercapai dengan memanfaatkan sumber daya yang ada dalam perusahaan. Meskipun banyak berbagai sumber daya yang penting dalam perusahaan, satu-satunya faktor penting yang menunjukkan keunggulan kompetitif suatu perusahaan adalah sumber daya manusia dan bagaimana proses dalam pengelolaannya (Mangkunegara, 2000).

Manajemen sumber daya manusia sangat penting dan menjadi hal utama di banyak perusahaan dalam mencapai tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi,

pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan tenaga kerja dimaksud membantu tujuan organisasi, individu dan masyarakat (Tulus dalam Suharyanto & Hadna 2015).

Secara umum dalam suatu organisasi atau perusahaan selalu menginginkan karyawan yang berprestasi untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Proses yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor salah satunya yang dapat mempengaruhi kinerja adalah bagaimana karyawan mampu untuk mengatasi segala masalah baik di dalam maupun di luar pekerjaan. Masalah yang bisa timbul oleh setiap karyawan yang bekerja salah satunya adalah stres kerja. Stres kerja adalah suatu ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya (Handoko 2008).

Stres kerja banyak terjadi pada para pekerja atau tenaga kesehatan seperti perawat, stres kerja antara perawat telah menjadi fenomenal global yang terjadi di banyak negara (Kasmarani, 2012). Dampak stress kerja bagi perawat yang diantaranya dapat menurunkan kinerja keperawatan seperti pengambilan keputusan yang buruk, kurang konsentrasi, apatis, kelelahan, kecelakaan kerja sehingga pemberian asuhan keperawatan tidak maksimal yang dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas organisasi (Gibson, 2002)

Dampak dari stres kerja yang paling sering muncul adalah sakit kepala (49%), diikuti dengan gejala lain seperti kemarahan, turunnya fungsi otak, coping yang tidak efektif, dan gangguan hubungan terhadap rekan kerja (Olayinka, et al., 2013).

Stres kerja yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan *burnout*, suatu kondisi dimana seseorang merasakan lelah secara fisik dan emosional karena ekspektasi yang diharapkan tidak berjalan dengan semestinya. Jika hal ini terjadi, akan berdampak buruk terhadap kinerja pekerjaan. Pada penelitian terdahulu yang dibuat oleh Vijayan (2017) yang berjudul "*Impact Of Job Stress on Employees Job Performance In Aavin, Coimbatore*" penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada sektor pengolahan dan perdagangan susu. Penelitian ini menggunakan 100 karyawan untuk menjadi responden. Berdasarkan hasil penelitian ditunjukkan bahwa karyawan pria dan wanita mengalami stres kerja di tempat kerja mereka. Beban kerja (*work load*) menjadi sumber stres paling berpengaruh terhadap stres kerja yang mana berdampak pada kinerja karyawan dan mayoritas karyawan di semua kelompok umur berpendapat bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja mereka. Dalam penelitian ini pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat akan diteliti pada Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran.

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (UU Republik Indonesia nomor 44 tahun 2009, BAB I pasal I). Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran sebagai tempat untuk memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal pada semua orang yang dilayani memiliki visi dan misi sebagai berikut.

VISI

Dalam semangat cinta kasih kristiani, Rumah Sakit Santa Elisabeth senantiasa memberikan pelayanan yang terbaik dan berkualitas kepada semua yang dilayani.

MISI

1. Rumah Sakit Santa Elisabeth menyelenggarakan pelayanan secara ramah, adil, profesional, ikhlas, holistik dan menghormati martabat serta nilai-nilai kemanusiaan yang luhur kepada mereka yang berkekurangan dan mereka yang mengalami kesesakan hidup.
2. Rumah Sakit Santa Elisabeth menganggap bahwa para pelayan kesehatan menjadi sumber daya utama yang sangat bernilai dan

mengembangkan mereka untuk mewujudkan pelayanan yang berkualitas.

3. Rumah Sakit Santa Elisabeth mengusahakan kesejahteraan dan memberikan yang terbaik kepada para pelayan kesehatan dalam upaya meningkatkan mutu kehidupan masyarakat di bidang kesehatan di Indonesia.

Dalam upaya mengoptimalkan mutu sesuai dengan visi dan misi Rumah Sakit Santa Elisabeth tentunya memberikan dukungan yang besar terhadap sumber daya manusia yang sangat dibutuhkan terutama perawat sebagai tenaga medis. Penelitian ini mengambil populasi perawat rawat inap dan rawat jalan pada Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran. Dasar dari pemilihan profesi ini yaitu karena perawat yang melayani pasien sangatlah rentan mengalami stres di rumah sakit. Perawat yang melayani pasien dalam melakukan pekerjaannya dituntut untuk selalu profesional dalam setiap kondisi. Perawat juga harus bisa menerima tuntutan yang diberikan dari atasan dan pihak pasien, tidak hanya itu perawat yang bekerja juga beresiko tinggi tertular oleh pasien karena berhubungan langsung dengan kondisi kesehatan pasien.

Menurut Kepala Bidang Keperawatan Ibu Ch. Ary K dan Ibu Maria Rita berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 5 Oktober 2020 melalui zoom, dalam penelitian ini penulis mendapatkan masalah apa yang dialami oleh perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth bagian rawat inap adalah Perawat

Klinis (PK) yang dibagi menjadi perawat klinis 1, perawat klinis 2, dan perawat klinis 3 kemampuannya dalam melayani dan merawat pasien dianggap tidak sesuai dengan kriteria dari pasiennya karena banyaknya tuntutan yang diminta dari pasien terhadap perawat yang melayani. Penyebabnya jika kriteria yang diminta pasien semakin berat pemegang tanggung jawab perawat klinis juga semakin tinggi dan menjadi semakin tidak sesuai dengan kompetensinya.

Ibu Ch. Ary K dan Ibu Maria Rita selaku Kepala Bidang Keperawatan juga mengatakan masalah lain yang dialami perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth bagian rawat jalan adalah terbatasnya jumlah perawat yang bekerja, karena adanya permintaan pesanan jadwal untuk kegiatan lain, dan terbenturnya kegiatan yang dimiliki oleh perawat yang bekerja. Hal ini mengakibatkan jika ada pasien wanita yang ditangani oleh perawat laki-laki, perawat laki-laki biasanya menjadi kurang peduli dalam menangani pasien terlebih pasien wanita. Dengan itu harus meminta bantuan perawat ke unit lainnya untuk menyeimbangkan jumlah perawat laki-laki dan perempuan yang diambil dari perawat bagian rawat inap.

Terakhir Ibu Ch. Ary K dan Ibu Maria Rita selaku Kepala Bidang Keperawatan mengatakan yaitu masalah lainnya yang dialami di Rumah Sakit Santa Elisabeth baik perawat bagian rawat inap dan rawat jalan sesuai dengan jam kerja perawat selama 24 jam pagi : 06.30-13.30, siang : 13.30-20.30 dan malam 20.30-07.00 adalah biasanya di bagian rawat inap sering munculnya

masalah itu terjadi di jam malam karena di jam malam itu jumlah perawatnya lebih sedikit yang menangani hanya satu tim yang terdiri dari 2 perawat sehingga ketika terjadi rujukan darurat akan menjadi kesulitan bagi perawat yang bertugas. Rumah Sakit Santa Elisabeth juga menyediakan tim medis khusus yaitu *code blue* yang tergabung di bagian rawat jalan rawat, rawat inap, dan kebidanan. Idealnya tim *code blue* itu terlepas dari petugas pelayanan tetapi karena keterbatasan tenaga perawat yang berjaga pada jam malam di Rumah Sakit Santa Elisabeth petugas *code blue* juga ikut membantu jadi petugas pelayanan.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Dimensi Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap dan Rawat Jalan Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth?
2. Bagaimana pengaruh keamanan kerja (*job security*) terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth?

3. Bagaimana pengaruh shift kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Santa Elisabeth?

1.3 Batasan Masalah

Berdasarkan masalah yang ada penulis membatasi luasnya penjabaran dalam penelitian ini. Penulis berfokus pada kinerja perawat bagian rawat inap dan rawat jalan Rumah Sakit Santa Elisabeth Ganjuran. Variabel independen berupa Beban Kerja, Konflik Peran, dan Shift Kerja. Sedangkan variabel dependen berupa Kinerja Perawat.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh dari beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth.
2. Untuk mengetahui pengaruh dari keamanan kerja (*job security*) terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth.
3. Untuk mengetahui pengaruh dari shift kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth.

1.5 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teori dan kontribusi praktik sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan dengan bijak sebagai bahan untuk menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

Penelitian ini merupakan kesempatan bagi penulis untuk menerapkan disiplin ilmu dan teori yang didapat selama kuliah dalam bentuk praktek khusus, serta untuk mempelajari masalah-masalah yang ada dalam perusahaan.

b. Bagi Rumah Sakit

Dengan adanya hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang pengaruh stress di tempat kerja yang dapat dialami oleh perawat dan hubungannya dengan kinerja mereka, sehingga rumah sakit dapat meminimalisir terjadinya stres kerja bagi perawat. Penelitian ini juga digunakan sebagai dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja karyawan yang dimiliki sehingga dapat memenuhi harapan dan tujuan rumah sakit.

c. Bagi Universitas

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dan menambah referensi kepustakaan Universitas Atma Jaya

Yogyakarta khususnya bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi konsep dan atau teori yang relevan dengan permasalahan penelitian. Dalam bab ini juga disajikan studi terkait atau penelitian terdahulu yang diacu dalam penelitian untuk skripsi.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menjelaskan hal mengenai lokasi riset, data, model, alat analisis, yang digunakan dalam riset.

BAB IV : HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini memuat hasil penelitian dan pembahasan yang sifatnya terpadu. Hasil penelitian sedapat-dapatnya disajikan dalam bentuk tabel, grafik atau bentuk lain.

BAB V : PENUTUP

Bab ini berisi kesimpulan dan saran (implikasi kebijakan) dinyatakan secara terpisah.

