

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam dunia pekerjaan, stres kerja tidak bisa dihindarkan oleh orang yang bekerja. Hampir seluruh orang yang bekerja pernah merasakan stres kerja. Hal tersebut tidak terlepas dari kompleksnya masalah dunia pekerjaan tersebut. Apalagi ditambah dengan pandemi covid-19 sekarang, dimana para pekerja harus beradaptasi untuk melakukan pekerjaannya. Apabila masalah ini tidak diperhatikan dengan baik maka akan berdampak buruk bagi perusahaan tersebut.

Pada tahun 2020 survey stres kerja dilakukan oleh salah satu institusi pendidikan yaitu PPM Manajemen menemukan hasil bahwa 80% para pekerja mengalami stres kerja. Stres tersebut mulai dari level sedang hingga berat. Stres ini rata-rata dialami dari rentan usia 26-35 tahun sebesar 83%, 35-45 tahun sebesar 79% dan 25 tahun kebawah 78%. Dari data ini cukup mengkhawatirkan hasil yang didapatkan. Tenaga kerja yang mengalami stres kerja yang cukup tinggi adalah tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit.

RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi adalah salah satu rumah sakit yang memberikan pelayanan secara penuh. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit negeri kelas B dibawah perlindungan Pemerintah Sumatera Barat yang dapat memberikan layanan berupa kedokteran, spesialis, dan subspecialis

terbatas. Sebagai penyedia layanan kesehatan RSUD Dr. Achmad Mochtar dituntut untuk mewujudkan pelayanan ke masyarakat dengan baik. Revalicha dan Samian (2012) menyebutkan bahwa tujuan di atas dibutuhkan tenaga medis yang dapat memberikan pelayanan kesehatan ke masyarakat, hal tersebut dilakukan oleh dokter, apoteker, bidan, perawat dan pelayan kesehatan lainnya.

Dirumah sakit perawat ialah sumber daya manusia yang cukup banyak dalam rumah sakit. Perawat merupakan seorang tenaga kesehatan yang sudah lulus dalam pendidikan keperawatan yang memiliki tanggung jawab dan tugas memberikan pelayanan keperawatan dan dapat bekerja sama dengan tenaga kesehatan lainnya (Departemen Kesehatan RI, 2021). Perawat merupakan pemegang peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit dikarenakan terlibat langsung dengan pasien serta keluarga hampir 24 jam (Asi 2013). Hal ini dapat memicu perawat mengalami stres kerja dikarenakan tuntutan pekerjaan yang begitu berat ditambah lagi dengan pandemi covid sekarang. Penelitian yang dilaksanakan oleh Putri (2016) menyatakan perawat yang bekerja di instalasi rawat inap bagian bedah dan IGD RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi sebesar 69,6% mengalami stres kerja sedang.

Dari survey di atas relevan dengan jumlah banyaknya perawat mengambil cuti yang bekerja di ruangan bedah dan IGD. Perawat memaksimalkan cutinya untuk mengurangi stres bekerja.

Tabel 1. 1
Rekapan Cuti Perawat Rawat Inap
Januari-Maret 2021

No	Ruangan	Jumlah (Orang)
1	VIP CINDUA MATO	3
2	BEDAH	6
3	INTERNE	1
4	KEBIDANAN	2
5	JANTUNG	1
6	THT / MATA	3
7	ICU	4
8	PARU	3
9	PERINATOLOGI	-
10	ANAK	1
11	COVID	-
12	IGD	5
13	KB IGD	-
14	OK	2
15	ANASTESI	4
TOTAL		35

Sumber: Medical Record RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi
 2021

Dari tabel di atas kita dapat melihat total perawat yang cuti selama tiga bulan ada 35 orang dari 280 total perawat. Jadi dapat diasumsikan bahwa perawat memanfaatkan cutinya untuk mengurangi stres dalam bekerja karena dampak pandemik covid-19 serta perawat yang bekerja juga didominasi oleh perawat yang berumur lebih besar dari 46 tahun.

Nursalam (2002) menyampaikan dimana tanggung jawab serta tugas yang dilaksanakan oleh seorang perawat inap bersifat fisik dan juga mental. Tugas dan tanggung jawab yang bersifat fisik diantaranya mengangkat pasien, mendorong peralatan kesehatan, dan mengurus kebutuhan pasien. Tugas dan tanggung jawab yang bersifat mental yaitu adanya kompleksitas pekerjaan dalam bentuk keterampilan dalam merawat pasien, menjalin komunikasi dengan pasien serta menghadapi keluarga pasien.

Sumber daya manusia di rumah sakit merupakan faktor penting untuk kesuksesan rumah sakit tersebut. Rumah Sakit tentu menuntut para perawat untuk selalu memberikan yang terbaik bagi rumah sakit, apabila tuntutan pekerjaan yang tinggi akan menimbulkan stres kerja. Stres kerja adalah rasa tertekan yang dialami karyawan yang bekerja dalam menghadapi pekerjaannya (Mangkunegara, 2017). Stres saat bekerja terjadi dari reaksi yang dirasakan didiri manusia baik secara fisik maupun rohaninya yang dialami secara berlebihan dikarenakan tuntutan tanggungjawab yang mereka tanggung baik itu dari kondisi dalam internal sendiri maupun kondisi eksternal. Stres kerja timbul dari beban kerja yang berat, konflik sesama antara rekan kerja maupun pemimpin. Sehingga hal tersebut akan dapat menyebabkan menurunnya kualitas kerja karyawan dan membuat ketidakpuasan dalam mengerjakan pekerjaan.

Stres kerja memiliki peran positif ataupun negatif dalam bekerja. Menurut Astianto dan Suprihadi (2014) Beban kerja diartikan adanya suatu perbedaan dimana kemampuan yang dimiliki para pekerja dengan tuntutan kerja yang harus dilakukan. Beban kerja yang banyak dianggap baik apabila beban kerja tersebut dijadikan sebagai motivasi untuk kemajuan karir, tanggung jawab yang harus dilakukan sehingga stres tersebut dianggap positif, tetapi beban kerja dianggap buruk apabila kinerja karyawan menurun itu terjadi secara terus-menerus. Jadi disini terdapat masalah dimana ada stres yang positif dan ada juga yang negatif, untuk itu peneliti ingin melihat stres kerja di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi. Apakah stres kerja di rumah sakit tersebut berdampak positif atau negatif. Serta tindakan apa yang diambil oleh rumah sakit dalam mengatasi suatu permasalahan tersebut.

Lumintang dkk (2015) menyebutkan dimana perawat banyak mengalami kelelahan karena harus teliti, cekatan dan tepat dalam merawat pasien. Apalagi di saat pandemi covid-19 ini tugas perawat semakin berat dikarenakan harus memakai alat protokol kesehatan yang lengkap untuk menangani pasien yang dirawat. Ditambah lagi tuntutan dari keluarga pasien sehingga ini menyebabkan perawat di rumah sakit mengalami stres. Hal ini dapat dilihat dari peningkatan kunjungan pasien di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.

Tabel 1. 2

Jumlah Kunjungan Pasien di RSUD Dr. Achmad Mochtar

NO	Pasien	Tahun	
		2019	2020
1	Rawat Inap	14.709 Orang	15.137 Orang
2	Rawat Jalan	116.054 Orang	127.185 Orang

Sumber : Medical Record RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi 2021

Puspita (2018) Konflik merupakan perselisihan atau ketidaksepemahaman yang terjadi akibat adanya hubungan yang saling ketergantungan tetapi beda kepentingan, kemampuan dan sudut pandang. Didalam pekerjaan pasti tidak bisa dihindarkan konflik kerja apalagi sebagai perawat, konflik dengan teman kerja, pasien, dokter bahkan dengan keluarga pasien. Dengan beban pekerjaan yang cukup berat dan konflik kerja akan membuat stres kerja rumah sakit perlu strategi-strategi dalam menghadapi kondisi tersebut. Kebijakan/strategi tersebut perlu diteliti bagaimana pemimpin menyikapi hal tersebut.

Di sisi lain, perawat sebagai orang yang melayani pasien dituntut untuk bekerja dengan penuh semangat untuk menghadapi semua pekerjaan mereka. Tentunya semangat bekerja tidak akan timbul apabila perawat mengalami stres kerja, konflik dalam bekerja serta beban kerja yang melebihi kemampuan mereka. Apalagi pada saat pandemi covid-19 sekarang ini yang dapat menurunkan semangat kerja karena harus beradaptasi dengan metode

bekerja serta harus menggunakan APD yang lengkap yang membuat bekerja menjadi tidak nyaman. Tenaga kesehatan juga harus bekerja dibayangkan bayangan akan terdampak virus covid-19 tersebut. Penyebaran covid-19 di Sumatera Barat cukup besar yang terkena dampak sampai sekarang hampir satu juta jiwa orang dengan hal demikian tentu semangat kerja akan menurun. Ditambah lagi perawat yang bekerja dirumah sakit tersebut juga didominasi oleh perawat yang berusia lebih dari empat puluh enam tahun hal tersebut tentu dapat menjadi menurunkan semangat bekerja karena mereka banyak beban fikiran dan tenaga yang mulai menurun. Busro (2018) mendefinisikan semangat kerja yaitu suasana yang dirasakan di dalam organisasi saat bekerja sehingga menunjukkan rasa kegairahan di dalam melaksanakan kerja dan akan mendorong karyawan untuk kerja lebih produktif. Untuk mencapai semua di atas perusahaan harus mengatasi masalah yang akan melemahkan semangat karyawan dalam bekerja seperti konflik kerja, stres kerja dan beban kerja yang melebihi kemampuan mereka.

Dari fenomena di atas tersebut maka saya ingin mengetahui lebih banyak tentang bagaimana pengaruh stres kerja tersebut terhadap beban kerja dan konflik pekerjaan dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi. Tujuannya yaitu untuk melihat bagaimana hubungan semua variabel-variabel diatas yang akan diteliti.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun yang menjadi permasalahan pada penelitian yang dilakukan adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi ?
2. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap Semangat kerja pada perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi?
3. Bagaimanakah pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pada perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi?
4. Bagaimanakah pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja pada perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi?
5. Bagaimanakah pengaruh semangat kerja terhadap stres kerja pada perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi?
6. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi ?

7. Bagaimanakah pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja pada perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi ?

1.3 Tujuan Penelitian

Maksud dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.
2. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.
3. Untuk menguji pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.
4. Untuk menguji pengaruh konflik kerja terhadap semangat kerja perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.
5. Untuk menguji pengaruh semangat kerja terhadap stres kerja perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi.

6. Untuk menguji pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi.
7. Untuk menguji pengaruh konflik kerja terhadap stres kerja perawat yang bekerja di ruangan rawat inap RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Diharapkan dengan dilakukannya penelitian ini maka dapat manfaat untuk :

1. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi bagi RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi dikarenakan perlu kebijakan untuk menangani setiap stres kerja pada perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut, apabila stres kerja ini tidak dikelola dengan baik bisa saja akan terjadi masalah terhadap rumah sakit itu sendiri.
2. Terkait permasalahan yang diteliti yaitu stress kerja, konflik kerja, beban kerja, dan semangat kerja bisa dijadikan pembandingan hasil suatu riset penelitian yang sebelumnya yang telah dilakukan. Serta dapat dimanfaatkan sebagai acuan bagi yang meneliti penelitian yang sama.
3. Diharapkan hasil dari penelitian ini dapat menjadi pengetahuan baru bagi yang membaca hasil dari penelitian ini.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Didalam penelitian ini, penulis membahas tentang beban kerja dan konflik kerja terhadap stres kerja perawat dengan semangat kerja sebagai variabel mediasi, dimana peneliti akan meneliti perawat yang bekerja di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi sebagai sampel penelitian. Didalam penelitian ini akan dihubungkan setiap variabel dengan stres kerja, sehingga akan terlihat variabel mana yang akan mempengaruhi atau tidak mempengaruhi stres kerja perawat yang bekerja di Rumah Sakit Achmad Mochtar Bukittinggi.

1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penulisan, sistematika penulisan dibagi menjadi beberapa bab diantaranya :

Bab 1 : Pendahuluan

Didalam pendahuluan terdapat bagian latar belakang, rumusan masalah, tujuan suatu penelitian, manfaat suatu penelitian, ruang lingkup suatu penelitian serta sistematika dalam penulisan suatu penelitian.

Bab 2 : Tinjauan Kepustakaan

Didalam melakukan tinjauan kepustakaan ini menjelaskan bagaimana penelitian yang terdahulu melakukan penelitian, kajian teori apa yang digunakan yang meliputi stres kerja, beban pekerjaan, konflik kerja dan

semangat kerja. Selanjutnya hubungan antar variabel, kerangka dalam penelitian serta hipotesis.

Bab 3 : Metode Penelitian

Didalam metode penelitian menjelaskan seperti apa desain penelitian dilakukan, melakukan identifikasi setiap variabel yang digunakan, jenis dan sumber data yang digunakan, alat dan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data, validitas dan reliabilitas alat yang digunakan untuk mengukur suatu populasi, sampel dan teknik seperti apa dalam mengambil sampel serta bagaimana teknik dalam menganalisa data.

Bab 4 : Analisis dan Pembahasan

Didalam pembahasan akan diuraikan setiap gambaran perusahaan secara umum , karakteristik setiap responden penelitian, deskripsi data, melakukan uji validitas dan realibilitas dari analisis data yang didapatkan sehingga dapat melakukan pengujian hipotesis penelitian serta melakukan pembahasan.

Bab 5 : Penutup

Didalam bab ini berisi semua simpulan data yang berdasarkan analisis setiap bab sebelumnya yang telah disampaikan dan meminta saran perbaikan dan juga saran yang membangun .