

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sistem pelayanan kesehatan dengan kemampuan memberi bantuan kepada masyarakat merupakan Komponen Kunci yang ada pada Rumah Sakit. Banyaknya jumlah pasien dan bagian-bagian lain dari rumah sakit menuntut para pegawai harus bersikap ramah dan sopan. Tuntutan tugas yang banyak dari rumah sakit yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai baik fisik maupun psikis serta waktu yang tersedia akan membuat pegawai kelelahan.

Kelelahan merupakan salah satu ciri-ciri terjadinya *anxiety*. *Anxiety* terkait erat dengan lingkungan dan tekanan individu. Menurut Suwanto (2015) *anxiety* adalah pengalaman yang subyektif, tidak menyenangkan, cemas, dan khawatir tentang kemungkinan atau ancaman bahaya, dan sering disertai dengan gejala spesifik atau respons fisik dari peningkatan aktivitas otonom. *Anxiety* akan membawa dampak buruk jika terus dibiarkan, pekerjaan akan terganggu akibat *anxiety* yang terlalu berat.

*Anxiety* merupakan gejala dari berbagai perasaan yang dirasakan seseorang akibat tekanan emosional dan mental. Kondisi seperti ini membutuhkan solusi yang tepat untuk membuat masyarakat merasa aman. Keadaan khawatir, gelisah, takut, tidak tenang, dan gejala *anxiety* lainnya dapat dijumpai pada berbagai kondisi fisik. *Anxiety* saat ini semakin disalahkan atas berbagai situasi sehari-hari yang penuh tekanan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rector, dkk (2011) menjelaskan bahwa tenaga kesehatan yang mengalami kecemasan akan merasakan perasaan yang kurang nyaman dan adanya rasa khawatir berlebihan yang dapat berlangsung cukup panjang. Tugas dari tenaga kesehatan saat ini yang dinilai begitu berat karena harus menghadapi resiko-resiko yang mengancam diri. Sehingga dari beban dan resiko tersebut memicu timbulnya perasaan kurang nyaman, tegang dan terasa tidak menyenangkan dalam diri biasa disebut dengan kecemasan. *Anxiety* dipengaruhi oleh *job insecurity*.

Menurut Ito dan Brothridge (2007) *job insecurity* adalah sejumlah ancaman yang dirasakan pegawai terhadap karakteristik pekerjaan (perubahan sifat pekerjaan, masalah karir, pengurangan jam kerja atau kehilangan pekerjaan) yang berkembang dari minat dan ketidakmampuan menghadapi ancaman. Tingginya tingkat *job insecurity* yang dihadapi sebagian besar tenaga kesehatan menciptakan tekanan psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja dan tanggung jawabnya, yang pada gilirannya dapat menimbulkan ancaman.

Menurut Suciati, dkk (2015) *job insecurity* sebagai pandangan subjektif seseorang tentang situasi yang membuatnya sulit untuk mendapatkan pekerjaan di tempat kerjanya. Tanda pertama stres adalah bentuk penyakit somatik, seperti tidak bisa tidur atau kehilangan nafsu makan. Perasaan *job insecurity* dapat mengakibatkan timbulnya penyakit somatik dan hipertensi.

Berikut rekap capaian aspek produktivitas kerja dan disiplin kerja Pegawai Negeri Sipil RSUD Solok Selatan (Juli-September) tahun 2022 :

**Tabel 1. 1**

**Rekap Capaian Aspek Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil RSUD Solok Selatan (Juli–September) tahun 2022**

No	Bulan/Tahun	Capaian Kinerja				Capaian Kehadiran								Hukuman Disiplin			Total capaian (%)		
		Kinerja Output	Kinerja Bawahhan (%)	Aktivitas Harian		Tidak Hadir Tanpa Keterangan		Keterlambatan		Pulang Sebelum Waktunya		Tidak Apel/Upacara						Hari Kerja Tidak Produktif	
				%	Point	%	Hari	%	Menit	%	Menit	%	Kali	%	Hari	%		B (%)	S (%)
1	Juli 2022	81	0	1160	16	0	0	36	0	5	0	0	0	1	-3			5	96
2	Agustus 2022	76	2	1356	19	0	0	91	-1	89	-1	0	0	1	3				94
3	September 2022	77	2	1291	18	0	0	78	-1	36	-1	0	0	1	-3				94

Sumber : Sub bagian Umum dan Kepegawaian RSUD Solok Selatan (2022)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat dari hasil rekap capaian aspek produktivitas kerja dan disiplin kerja yang terjadi pada pegawai negeri sipil RSUD Solok Selatan pada bulan Juli ialah 96%, bulan Agustus 94% dan bulan September 94%, hal ini menunjukkan persentase total capaian mengalami penurunan. Hal ini disebabkan oleh tuntutan kerja yang banyak dari rumah sakit yang tidak sesuai dengan kemampuan pegawai sehingga membuat pegawai mengalami kelelahan, dimana kelelahan merupakan ciri-ciri terjadinya *anxiety*. *Anxiety* akan berdampak buruk jika terus dibiarkan, membuat pekerjaan terganggu dan bahkan bisa menyebabkan stres kerja bagi pegawai. Berdasarkan penelitian Suwanto (2015), dampak buruk dari *anxiety* juga di pengaruhi oleh lingkungan

kerja yang tidak nyaman karena tekanan dari pekerjaan yang dapat mengganggu pekerjaan.

Berikut data Pegawai Negeri Sipil RSUD Solok Selatan yang keluar (Juli–September) tahun 2022 :

**Tabel 1. 2**  
**Data Pegawai Negeri Sipil RSUD Solok Selatan yang Keluar (Juli – September) tahun 2022**

No	Bulan	Jumlah	Penyebab
1	Juli	0	Adanya penambahan pegawai
2	Agustus	0	Adanya penambahan pegawai
3	September	21	Pindah dan <i>resign</i>
	Total	21	

**Sumber : Sub bagian Umum dan Kepegawaian RSUD Solok Selatan (2022)**

Berdasarkan tabel 1.2 dapat dilihat bahwa jumlah pegawai negeri sipil RSUD Solok Selatan yang keluar dalam 3 bulan terakhir terjadi pada bulan September yaitu sebanyak 21 orang. Hal ini disebabkan karena ada beberapa dari pegawai tersebut yang pindah tempat kerja dan ada yang *resign* dari pekerjaannya.

Selain *job insecurity*, *anxiety* juga dipengaruhi oleh *job stress*. Menurut Wong (2021) *job stress* didefinisikan sebagai reaksi individu terhadap ancaman yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Ekawarman (2018) *job stress* merupakan stres yang berkaitan dengan pekerjaan. Menurut Umam (2012) setiap aspek lingkungan kerja seseorang yang mereka anggap sebagai miliknya dapat menyebabkan stres. Menurut Putra dan Mujiati (2019) stres di tempat kerja memiliki pengaruh terhadap kemampuan individu untuk menghasilkan pekerjaan yang berkualitas.

*Job stress* merupakan proses eksternal atau internal yang mencapai batas ketegangan fisik dan psikologis yang melebihi kapasitas pegawai. Stres dikaitkan dengan masalah terus-menerus yang muncul saat melakukan tugas pekerjaan yang dihadapi oleh pegawai. *Job stress* berpengaruh terhadap emosi, pandangan, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak sehat akan berdampak buruk bagi lingkungan sekitar, seperti jam kerja yang tidak menentu dan interaksi yang tegang dengan lingkungan sekitar dan pekerjaan lingkungan.

Menurut Grothberg (2013) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa tingkat *resilience* orang itu unik. Karena tingkat ketahanan setiap orang secara unik dipengaruhi oleh tingkatan usia, tingkatan perkembangan dan tingkatan individu ketika dihadapkan dengan kondisi apapun, apakah itu menyenangkan atau tidak. Menurut Setyowati (2010) *resilience* merupakan kualitas yang dapat digunakan untuk mempercepat proses adaptasi dan transformasi bahkan ketika seseorang berada dalam situasi yang tidak sesuai dengan apa yang dipikirkannya. Namun, *resilience* bukanlah satu-satunya kualitas yang dapat mengatasi masalah individu seperti stres. Sebaliknya, *resilience* dapat digunakan untuk membantu seseorang tetap kuat dalam situasi yang menantang.

*Resilience* sebagai kemampuan psikologis untuk pulih dari guncangan stres. *Resilience* sebagai atribut yang dapat menahan efek negatif dari stres. Menurut Chi, dkk (2016) *resilience* didefinisikan sebagai keterampilan pribadi dan sebagai kemampuan untuk beradaptasi dengan situasi stres. *Resilience* melindungi karyawan dari kelelahan emosional.

*Resilience* dipilih sebagai variabel moderasi karena dengan melihat realita yang ada bahwa *resilience* dapat memulihkan diri dari kecemasan yang timbul

dalam diri. *Resilience* dapat beradaptasi apabila terjadi *anxiety* dan terjadinya stres di tempat kerja. *Resilience* merupakan pengaruh yang paling penting untuk mampu beradaptasi dan pulih dari keadaan yang tidak aman agar tidak terganggunya pekerjaan di tempat kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melihat apakah *resilience* dapat memoderasi hubungan antar variabel pada penelitian ini, terkait pada variabel *anxiety*.

Pegawai negeri sipil RSUD Solok Selatan dipilih karena para pegawai negeri sipil di RSUD Solok Selatan tersebut sering mengalami ketidakamanan saat bekerja, mengalami *anxiety* bahkan stres yang ditandai dengan wajah pucat, sering emosi, pelayanan yang kurang memuaskan. Ini berdampak pada pekerjaannya, sehingga diperlukan adaptasi atau pemulihan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Sebelumnya peneliti sudah melihat RSUD Solok Selatan tersebut sebagai pengunjung dan ada beberapa pegawai yang peneliti lihat memiliki ciri-ciri terjadinya *anxiety*, seperti wajah pucat dan lekas marah. Peneliti juga mewawancarai beberapa pegawai (bidan, perawat bahkan dokter) RSUD Solok Selatan yang memiliki keluhan akan banyaknya tuntutan pekerjaan yang menyebabkan pegawai tersebut mengalami kelelahan pada saat bekerja.

Penelitian ini bertujuan untuk melihat kekonsistenan *job insecurity* dan *job stress* terhadap *anxiety* dengan *resilience* yang mempengaruhi hubungannya. Untuk mengetahui itu, peneliti ingin melihat seberapa besar faktor-faktor yang akan diteliti berpengaruh terhadap *anxiety*. Oleh karena itu, peneliti memilih topik tersebut sebagai judul “Pengaruh *Job Insecurity* dan *Job Stress* terhadap *Anxiety* dengan *Resilience* sebagai Variabel Moderasi pada Pegawai Negeri Sipil RSUD Solok Selatan”.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berikut beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu :

- a. Bagaimanakah pengaruh *job insecurity* terhadap *anxiety* pegawai negeri sipil RSUD Solok Selatan ?
- b. Bagaimanakah pengaruh *job stress* terhadap *anxiety* pegawai negeri sipil RSUD Solok Selatan ?
- c. Bagaimanakah pengaruh *resilience* terhadap *anxiety* pegawai negeri sipil RSUD Solok Selatan ?
- d. Bagaimanakah pengaruh *resilience* terhadap hubungan *job insecurity* dengan *anxiety* pegawai negeri sipil RSUD Solok Selatan ?
- e. Bagaimanakah pengaruh *resilience* terhadap hubungan *job stress* dengan *anxiety* pegawai negeri sipil RSUD Solok Selatan ?

## 1.3 Tujuan Penelitian

Berikut beberapa tujuan dalam penelitian ini yaitu :

- a. Untuk melihat berapa besar pengaruh *job insecurity* terhadap *anxiety* pegawai negeri sipil RSUD Solok Selatan
- b. Untuk melihat berapa besar pengaruh *job stress* terhadap *anxiety* pegawai negeri sipil RSUD Solok Selatan
- c. Untuk melihat berapa besar pengaruh *resilience* terhadap *anxiety* pegawai negeri sipil RSUD Solok Selatan
- d. Untuk melihat berapa besar pengaruh *resilience* terhadap hubungan *job insecurity* dengan *anxiety* pegawai negeri sipil RSUD Solok Selatan
- e. Untuk melihat berapa besar pengaruh *resilience* terhadap hubungan *job stress* dengan *anxiety* pegawai negeri sipil RSUD Solok Selatan

## 1.4 Manfaat Penelitian

Berikut beberapa manfaat dalam penelitian ini yaitu :

### a. Manfaat Akademis

Dengan hasil penelitian ini, semoga pembaca bisa mengontrol diri agar setiap kegiatan yang dilakukan berdampak positif. Serta pembaca diharapkan mampu mengatasi dan menghindari hal yang menyebabkan kegelisahan atau hal sensitif pada individu itu sendiri maupun orang lain agar tidak terjadi kecemasan.

### b. Manfaat Praktis

Dengan hasil penelitian ini, semoga bisa jadi pedoman bagi pihak Rumah Sakit agar tidak terjadi lagi kecemasan pada pegawai.

## 1.5 Ruang Lingkup Pembahasan

Ruang lingkup pembahasan yang ada pada penulisan skripsi ini adalah lingkup Pegawai Negeri Sipil RSUD Solok Selatan yang akan dijadikan sampel dari beberapa variabel yang akan diteliti yaitu *job insecurity* dan *job stress* sebagai variabel independen (X), *anxiety* sebagai variabel dependen (Y) serta *resilience* sebagai variabel moderasi (Mo).

## 1.6 Sistematika Penulisan

Dalam penelitian ini, penulis menjabarkan lima bab dan terdiri dari beberapa sub-bab, serta membuat penulisan sistematis sebagai berikut :

## **BAB 1       PENDAHULUAN**

Bab ini membahas bagian awal skripsi yang mencakup latar belakang, rumusan masalah, tujuan dari penelitian, manfaat dari penelitian, ruang lingkup pembahasan, dan sistematika penulisan.

## **BAB II       TINJAUAN LITERATUR**

Bab ini membahas beberapa masalah yang diangkat, rangkuman penelitian sebelumnya, kerangka penelitian dan hipotesis penelitian.

## **BAB III       METODE PENELITIAN**

Bab ini membahas desain penelitian, populasi dan sampel penelitian, definisi operasional variabel penelitian, serta teknik analisa data penelitian.

## **BAB IV       ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini menjelaskan tentang karakteristik sampel penelitian, hasil pengujian hipotesis serta membahas hasil yang diperoleh.

## **BAB V       PENUTUP**

Bab ini membahas bagian akhir yang terdiri dari kesimpulan penelitian, implikasi, keterbatasan penelitian, serta saran pada penelitian.