

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat banyak menghadapi tantangan di tempat kerja, diantaranya adalah kekurangan perawat berpengalaman, perawat dalam rentang usia yang memasuki masa pensiun, intimidasi, pelecehan dan kekerasan, perubahan organisasi, masalah kesehatan dan keselamatan kerja (Cameron & Brownie, 2010). Selain itu, juga terdapat beberapa permasalahan yang dialami oleh perawat terkait dengan pekerjaan seperti beban kerja yang berlebihan, konflik peran, serta konflik kerja dengan tenaga kesehatan lain, rekan sejawat maupun atasan (Jackson, Firtko, & Edenborough, 2007, McAllister, Lowe, 2011, Yilmaz, 2017). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ay, Thabet, & Vostanis (2017) yang menyatakan perawat banyak mengalami *stressor* di tempat kerja.

Tekanan di tempat kerja menyebabkan berbagai masalah, termasuk masalah psikologis (Yilmaz, 2017). Tekanan tersebut dapat menyebabkan stress, kejenuhan dalam bekerja (*burnout*) serta memiliki efek trauma sehingga menyebabkan situasi yang sulit pada perawat (Jackson, Firtko, & Edenborough, 2007, McAllister, Lowe, 2011, Yilmaz, 2017). *Burnout* sendiri bila tidak diatasi berdampak pada penurunan kualitas perawatan (Poghosyan et al., 2010, Nantsupawat et al., 2016). Hal ini berarti tekanan di tempat kerja

mempengaruhi perawat secara psikologi serta berdampak pada kualitas perawatan.

Dengan adanya tekanan baik secara fisik, mental dan emosional yang dialami perawat, maka diperlukan ketahanan yang berasal dari dalam diri perawat sendiri yang disebut resiliensi (Mealer, Jones, & Meek, 2017, Cameron & Brownie, 2010). Resiliensi adalah kemampuan individu untuk bangkit kembali dalam mengatasi situasi sulit (Rutter, 2008), serta ketangguhan atau keuletan seseorang dalam menghadapi tantangan (Hart, 2012). Resiliensi di tempat kerja merupakan suatu sarana untuk memfasilitasi seseorang untuk beradaptasi terhadap lingkungan yang penuh dengan tekanan, seperti pada profesi keperawatan (Gillespie, Chaboyer, & Wallis, 2009).

Terdapat beberapa hasil penelitian mengenai resiliensi perawat. Berdasarkan hasil penelitian Sull, Harland, & Moore (2015), staff klinis rumah sakit memiliki resiliensi lebih rendah daripada staff administrasi dan staff manajemen rumah sakit di Inggris. Hal ini didukung oleh penelitian Zheng et al (2017) yang mendapatkan hasil perawat pelaksana di Singapura memiliki resiliensi yang lebih rendah dibanding perawat manajer keperawatan dengan tingkat resiliensi sedang ke rendah (*low moderate*). Sejalan dengan hasil penelitian Ren et al (2018) menemukan resiliensi perawat di China masih rendah. Di Indonesia sendiri masih sedikit penelitian mengenai resiliensi pada perawat. Penelitian Mariani (2017) mendapatkan bahwa perawat Rumah Sakit Penyakit Infeksi

Prof. Dr. Sulianti Saroso memiliki tingkat resiliensi sedang. Sementara itu, menurut hasil penelitian Koen, Van Eeden, & Wissing (2011), perawat yang bekerja di rumah sakit negeri memiliki resiliensi yang lebih rendah dibanding perawat yang bekerja di rumah sakit swasta.

Resiliensi pada seseorang dapat berubah, dipelajari serta dipengaruhi oleh beberapa faktor (Wang et al., 2017 dan Howe, Smajdor, & Stöckl, 2012). Terdapat *self-efficacy* sebagai faktor dalam individu (*internal factor*) serta dukungan sosial sebagai faktor lingkungan yang bersumber dari luar individu (*external factor*) (Polk, 1997, Herrman et al., 2011, Turner & Kaylor, 2015, Cam & Buyukbayram, 2015), termasuk dukungan dari pimpinan yang dapat mempengaruhi resiliensi perawat (Hart, 2012, Mcdonald, 2016). Menurut Gardner & Schermerhorn (2004), resiliensi bawahan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan otentik atasannya dengan cara memberikan dukungan ketika diperlukan, membantu bawahannya untuk bangkit kembali dari kesulitan. Hal ini menunjukkan bahwa *self-efficacy*, dukungan sosial dan kepemimpinan otentik memiliki pengaruh terhadap resiliensi.

Self-efficacy dapat mempengaruhi usaha dan keputusan yang diambil serta resiliensi diri (Lau et al., 2015). Perawat dengan *self-efficacy* tinggi dapat melakukan pekerjaan dengan bagus dan berdampak terhadap peningkatan perawatan pasien (Bandura & Locke, 2003, Lau et al., 2015). Sementara itu, seseorang yang merasa mendapat dukungan sosial lebih mampu untuk

menghadapi kesulitan (Lee, Suchday, & Wylie-Rosett, 2012) serta menurunkan stress (Ren, 2018). Selanjutnya, Gaya kepemimpinan otentik berasal dari psikologi positif inilah yang menyebabkan pemimpin menjadi lebih tangguh sehingga memiliki efek sama dalam membangun ketahanan bawahannya (Avolio & Gardner, 2005, Gardner et al., 2011, Harland, 2005).

Faktor *self-efficacy*, yang mempengaruhi resiliensi perawat Indonesia masih jarang diteliti. Sementara itu, faktor dukungan sosial dan kepemimpinan otentik yang mempengaruhi resiliensi belum pernah diteliti pada perawat di Indonesia sebelumnya. Berdasarkan hasil telusur jurnal, terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh faktor *self-efficacy*, dukungan sosial dan kepemimpinan otentik terhadap resiliensi seseorang. Hasil penelitian Gillespie, Chaboyer, & Wallis (2007), Ren et al (2018) menemukan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap resiliensi perawat.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa resiliensi seseorang dipengaruhi oleh hubungan dan dukungan efektif yang berasal dari keluarga, teman sejawat dan komunitas (Zander et al., 2013, Kessel, 2013, Janssen, Van Regenmortel, & Abma, 2011). Sedangkan menurut hasil penelitian Zehir & Narcıkara (2016) bahwa resiliensi bawahan dipengaruhi oleh persepsi bawahan mengenai gaya kepemimpinan otentik atasan. Dalam hal ini, kepemimpinan otentik dapat mempengaruhi perilaku bawahan melalui pemberian contoh yang dari atasan dan komunikasi yang positif (Avolio & Gardner, 2005).

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Padang Panjang merupakan salah rumah sakit tipe C yang memiliki 162 tempat tidur. Adapun BOR dalam tiga tahun terakhir mengalami peningkatan, yang mana pada tahun 2015 sebesar 48,77 %, tahun 2016 sebesar 55,53% dan pada tahun 2017 sebesar 57.78%. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilaksanakan pada tanggal 19 September 2018, dari sepuluh perawat RSUD Padang Panjang yang diberi kuesioner secara acak, semua perawat setuju bahwa profesi perawat merupakan profesi yang penuh tekanan dan kesulitan. Sebanyak lima perawat mengatakan pernah terlibat konflik dengan tenaga kesehatan lain maupun dengan sesama perawat terkait dengan pekerjaan. Sementara itu, sebanyak enam orang perawat mengatakan pernah terlibat konflik dengan keluarga pasien saat merawat pasien. Sebanyak delapan perawat mengatakan bahwa kadang-kadang ia merasa tidak kuat saat menghadapi kesulitan di tempat kerja.

Sementara itu, sebanyak lima perawat mengatakan tidak dapat fokus menyelesaikan pekerjaan ketika menghadapi kesulitan di tempat kerja. Sebanyak lima orang perawat merasa stress dalam bekerja dan tiga orang perawat yang merasa stress tersebut mengatakan bahwa hal tersebut membuatnya menjadi tidak bersemangat dalam bekerja. Selanjutnya, sebanyak empat orang perawat memiliki keinginan untuk pindah institusi rumah sakit pemerintahan yang lain. Berdasarkan data di bidang kepegawaian pada awal tahun 2019, tiga perawat mengajukan permintaan pindah ke institusi lain seperti

puskesmas dan dinas kesehatan serta enam perawat non PNS mengundurkan diri.

Pada studi pendahuluan didapatkan data mengenai masalah faktor *self-efficacy*. Sebanyak lima perawat mengatakan kadang merasa tidak percaya diri saat berkolaborasi dengan dokter dan saat merawat pasien dengan penyakit kronis komplikasi maupun terminal. Sebanyak delapan perawat merasa bahwa keilmuan mereka perlu ditingkatkan melalui pelatihan-pelatihan maupun pendidikan untuk dapat merawat pasien dengan penyakit dan keluhan yang beragam. Berdasarkan wawancara dengan seluruh kepala ruangan mengatakan manajemen hanya mengadakan pelatihan internal yang terkait dengan keperluan akreditasi seperti *Basic Trauma Cardiac Life Support* (BTCLS) dan komunikasi efektif.

Sementara itu mengenai dukungan sosial, dari sepuluh perawat yang diwawancarai, sebanyak lima perawat menyatakan suami atau keluarga mengeluh saat anak harus dititipkan kepada keluarga saat anak sakit. Sebanyak enam perawat setuju teman satu tim terkadang tidak memahami kondisi pada saat mereka sakit ketika bekerja. Selanjutnya, sebanyak tujuh perawat mengatakan tidak pernah membicarakan masalah di tempat kerja dengan teman di luar lingkungan pekerjaan.

Untuk faktor kepemimpinan, sebanyak enam perawat pelaksana menyatakan bahwa kepala ruangan jarang menanyakan keluhan dan hambatan perawat dalam melaksanakan pekerjaan. Sebanyak enam perawat mengatakan kepala ruangan jarang menanyakan pendapat perawat pelaksana sebanyak empat perawat menyatakan kepala ruangan hanya kadang-kadang memberi umpan balik pada masukan, keluhan maupun hambatan yang mereka rasakan.

Berdasarkan latar belakang, fenomena dan studi pendahuluan maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang **Pengaruh *Self-efficacy*, Dukungan Sosial, dan Kepemimpinan Otentik Kepala Ruangan terhadap Resiliensi pada Perawat Pelaksana di RSUD Kota Padang Panjang.**

1.2 RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang masalah maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut bagaimanakah pengaruh *self-efficacy*, dukungan sosial dan kepemimpinan otentik kepala ruangan terhadap resiliensi pada perawat pelaksana di RSUD Kota Padang Panjang?

1.3 TUJUAN

1.3.1 Tujuan Umum

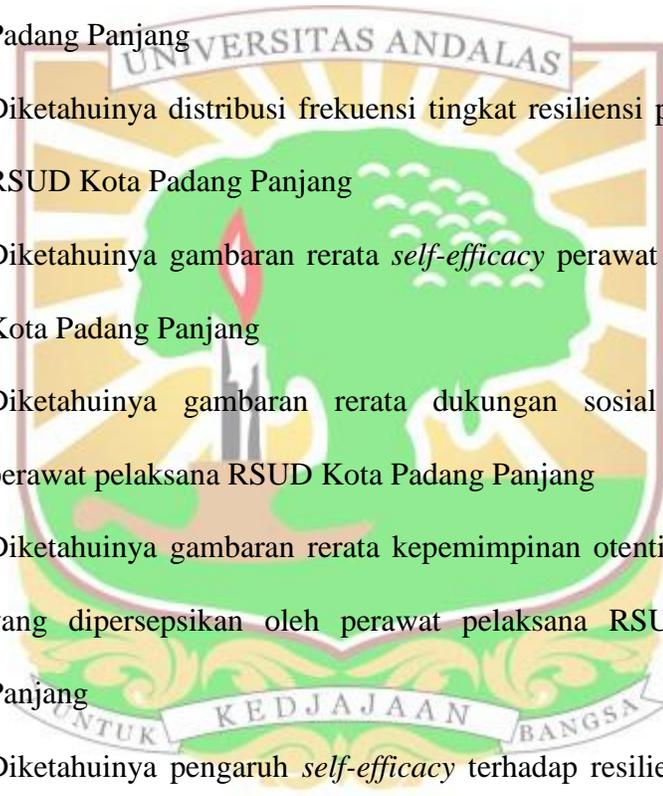
Tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh *self-efficacy*, dukungan sosial dan kepemimpinan

otentik kepala ruangan terhadap resiliensi pada perawat di RSUD Kota Padang Panjang.

1.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus dari penelitian ini adalah

1. Diketuainya gambaran karakteristik perawat pelaksana RSUD Kota Padang Panjang
2. Diketuainya distribusi frekuensi tingkat resiliensi perawat pelaksana RSUD Kota Padang Panjang
3. Diketuainya gambaran rerata *self-efficacy* perawat pelaksana RSUD Kota Padang Panjang
4. Diketuainya gambaran rerata dukungan sosial yang dirasakan perawat pelaksana RSUD Kota Padang Panjang
5. Diketuainya gambaran rerata kepemimpinan otentik kepala ruangan yang dipersepsikan oleh perawat pelaksana RSUD Kota Padang Panjang
6. Diketuainya pengaruh *self-efficacy* terhadap resiliensi pada perawat pelaksana di RSUD Kota Padang Panjang
7. Diketuainya pengaruh dukungan sosial terhadap resiliensi pada perawat pelaksana di RSUD Kota Padang Panjang
8. Diketuainya pengaruh kepemimpinan otentik kepala ruangan terhadap resiliensi pada perawat pelaksana di RSUD Kota Padang Panjang



1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi Pelayanan Keperawatan

Sebagai data bagi pihak manajemen rumah sakit terutama manajemen keperawatan dalam mengelola dan mengambil kebijakan mengenai sumber daya keperawatan terkait pengaruh *self-efficacy*, dukungan sosial dan kepemimpinan otentik kepala ruangan terhadap resiliensi perawat pelaksana di RSUD Kota Padang Panjang.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai *evidence based* bagi pengembangan keilmuan dalam bidang ilmu manajemen keperawatan khususnya mengenai manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) terkait faktor-faktor yang mempengaruhi resiliensi pada perawat di antaranya *self-efficacy*, dukungan sosial dan kepemimpinan otentik kepala ruangan.

3. Bagi Penelitian Selanjutnya

Sebagai data dasar dan bahan rujukan bagi penelitian mengenai resiliensi pada perawat selanjutnya yang dapat dikembangkan dengan variabel dan metode penelitian yang berbeda.

