BAB I
PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit meliputi pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif, yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan yang saat ini berkembang di rumah sakit tidak hanya mengenai bangunan rumah sakit (seperti ukuran, kompleksitas, jumlah unit), jumlah kualifikasi staff medis dan non medis, sistem keuangan dan sistem informasi, tetapi mengenai kualitas kualitas pelayanan pekerja kesehatan dalam memberikan pelayanan. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan tujuan tersebut berbagai jenis dengan perangkat keilmuan yang beragam harus berintegrasi satu sama lain, salah satu terpenting dalam lingkaran pemberi pelayanan tersebut adalah perawat (Moustaka dan Constantinidis, 2010).

Perawat bekerja melayani pasien selama 24 jam. Perawat mempunyai tugas sesuai fungsinya dalam memberikan asuhan keperawatan sebagai berikut : mengkaji kebutuhan pasien, melaksanakan rencana perawatan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, mendokumentasikan proses keperawatan (Hidayat, 2009). Lumenta (1989) menegaskan tugas utama perawat yaitu memperhatikan kebutuhan pasien, merawat pasien dengan penuh tanggungjawab dan memberikan pelayanan asuhan kepada individu atau kelompok orang yang mengalami tekanan karena menderita sakit.

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas dalam suatu instansi rumah sakit dipengaruhi oleh kinerja SDM (Sumber Daya Manusia) yaitu salah satunya perawat. Kinerja menurut Ilyas (2002) adalah hasil kerja SDM baik secara kualitas dan kuantitas. Mangkunegara (2005), menyatakan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja yang dibedakan berdasarkan kualitas dan kuantitas dan dihasilkan sesuai tanggungjawab yang

diberikan kepadanya. Baik atau kurannya kinerja seseorang dapat dipengaruhi beberapa faktor, diantaranya : beban kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, motivasi individu, struktur organisasi, sistem penghargaan, pengembangan karir, ketrampilan, sikap, peran, persepsi, kepribadian.

Marquis dan Houston (2000) mendefinisikan beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan yang dilakukan perawat dalam menjalankan tugasnya pada suatu unti pelayanan keperawatan. Beban kerja dapat juga diartikan sebagai jumlah total waktu keparawatan baik langsung maupun tidak langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang diperlukan oleh pasien dan berhubungan dengan jumlah perawat yang diperlukan untuk memberikan pelayanan tersebut (Gaudine, 2000).

Beban kerja terdiri dari beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif dapat berupa jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pasien. Beban kerja kualitatif adalah tanggungjawab yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien (Carayon dan Gurses, 2005).Beban kerja perawat yang tinggi dapat menyebabkan keletihan dan kelelahan. Beban kerja pada perawat merupakan bagian yang paling bermakna untuk memprediksi adanya kesehatan mental yang negatif pada perawat, stress, kurangnya kepuasan kerja, keletihan, dan kelelahan (Ronald dan Burke, 2003).

Stres kerja adalah sebuah respon adaptif pekerja yang diperantarai oleh proses psikologi, kondisi lingkungan dan perbedaan individu yang merupakan akibat dari tuntutan fisik atau psikologi seseorang secara berlebihan. (Luthans,2011). Perawat merupakan suatu profesi yang rentan terhadap stress kerja dalam menjalankan profesinya. Menurut survei di Perancis ditemukan bahwa persentasi terjadinya stress pada perawat yaitu 74%. Hasil penelitian di Indonesia, Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2006) perawat yang mengalami stress kerja sebanyak 50,9%.

Karakteristik individu mencakup beberapa hal yaitu usia, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, lama kerja, kemampuan, tingkat pendidikan, dan kepribadian (Kurniadi, 2013).

Menurut James (2004 : 87) “karakteristik individu adalah minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang didalam situasi kerja.” Minat adalah sikap yang membuat seseorang senang akan obyek kecenderungan atau ide-ide tertentu. Hal ini diikuti dengan perasaan senang dan kecenderungan untuk mencari obyek yang disenangi itu. Minat mempunyai kontribusi terbesar dalam pencapaian tujuan perusahaan, betapapun sempurnanya rencana organisasi dan pengawasan serta penelitiannya. Bila karyawan tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil yang semestinya dapat dicapai.

Faktor- faktor diatas dapat memperngaruhi kinerja perawat seperti yang dikemukakan dalam penelitian terdahulu. Menurut Gurses et al, 2008 yang meneliti tentang beban kerja, kualitas kerja terhadap perawat ICU di 17 rumah sakit mengungkapkan hambatan kinerja meningkatkan beban kerja perawat,berdampak negatif terhadap kualitas dan keamanan perawatan yang dirasakan.

Menurut Motowidlo et al, 2016 yang meneliti tentang dampak stres terhadap kinerja 104 perawat di Washington mengungkapkan kinerja kerja (yaitu, sensitivitas, kehangatan, pertimbangan, toleransi) dan aspek kognitif / motivasi (yaitu, konsentrasi, ketenangan, ketekunan, kemampuan beradaptasi) berkorelasi secara signifikan dengan kejadian stres, depresi, dan permusuhan.

Menurut Sahensolar dkk, 2016 yang meneliti hubungan karakteristik individu, motivasi kerja terhadap kinerja perawat dengan 85 sampel didapatkan hasil tidak terdapat hubungan masa kerja perawat dengan kinerja perawat.

Menurut Waugaman, 2000 yang meneliti pengaruh usia dan jenis kelamin terhadap profesionalisasi dan komitmen karir perawat anestesi sebanyak 2008 sampel menyatakn usia dan jenis kelamin keduanya berkorelasi secara signifikan ($P < 0,05$) dengan imbalan sosioekonomi profesi. Meningkatnya usia berkorelasi negatif dengan penghargaan sosioekonomi profesional dan daya tarik dan dimensi keterkaitan dengan peran profesional. Jenis kelamin pria berkorelasi positif dengan orientasi birokratis dan peran

administratif / pengawasan, dan jenis kelamin perempuan berkorelasi positif dengan perawatan pasien secara holistik. Pria mencapai sosialisasi lebih mudah dalam dimensi orientasi kerja.

Masalah tersebut belum diketahui hubungan dari stres, kerja, karakteristik individu di Rumah Sakit Umum Daerah Karanganyar yang membuat penulis tertarik meneliti masalah tersebut. Berdasarkan uraian di atas, maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan judul: "ANALISIS PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KINERJA PERAWAT".

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, permasalahan yang dapat disampaikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah Stres Kerja berpengaruh kepada Kinerja Perawat ?
2. Apakah Beban Kerja berpengaruh kepada Kinerja Perawat?
3. Apakah Karakteristik Individu berpengaruh kepada Kinerja Perawat?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang berhubungan dengan masalah yang ada sebagai berikut:

1. Menganalisis Stres Kerja berpengaruh kepada Kinerja Perawat.
2. Menganalisis Beban Kerja berpengaruh kepada Kinerja Perawat.
3. Menganalisis Karakteristik Individu berpengaruh kepada Kinerja Perawat.

.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapakan memberikan manfaat-manfaat yang diantaranya sebagai berikut yaitu :

1. Bagi Rumah Sakit

   Diharapkan penelitian ini menjadi tambahan pertimbangan dan kajian pihak manajemen Rumah Sakit dalam melaksanakan pelayanan yang

baik, tepat, dan efisien tanpa melanggar aturan yang berjalan, sehingga akan lebih terkontrol di masa mendatang.

2. Bagi Pasien

   Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan informasi bagi pasien dalam memeperoleh pelayanan yang sesuai.

3. Bagi peneliti

   Bagi kajian penelitian berikutnya, Hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian untuk penelitian khususnya berkaitan dengan pelayanan pasien di Rumah Sakit berikutnya, khususnya di Indonesia.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan yang dilakukan dalam penelitian ini yaitu:

BAB I : Pendahuluan

Bab ini menguraikan berbagai hal yaitu: latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II : Landasan Teori

Bab ini menguraikan berbagai hal yaitu: landasan teori penelitian, dan tentang tinjauan pustaka dari berbagai sumber, penelitian terdahulu yang dapat menjelaskan dan memperkuat penelitian ini serta mengembangkan hipotesis.

BAB III: Metode Penelitian

Bab ini menguraikan berbagai hal yaitu: lokasi penelitian, kerangka pemikiran, desain penelitian, objek penelitian, jenis data dan sumber suatu data, populasi dan teknik sampling, metode pengumpulan data, variabel penelitian, definisi, indikator dan skala pengukuran, uji instrumen penelitian, dan teknik analisis data.

BAB IV: Analisis dan Pembahasan Penelitian

Bab ini menguraikan metode yang digunakan dalam penelitian. Analisis ini bermanfaat sebagai jawaban dari permasalahan di dalam penelitian ini.

BAB V : Kesimpulan dan Saran Penelitian

Bab ini menunjukkan bagian akhir dalam penulisan ini. Hasil penelitian secara keeluruhan akan dirangkum dan dijabarkan di dalam bab ini. bab ini menguraikan tentang kesimpulan, keterbatasan penelitian, dan saran.