

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Segala permasalahan kesehatan masyarakat Indonesia diawasi oleh Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Karena kompleksitas organisasinya, rumah sakit harus memberikan perhatian yang cermat terhadap pengelolaan sumber daya manusianya jika ingin menjamin eksistensinya sendiri (Derajat & Rosyidah, 2012). Selain berbeda dengan organisasi lain, rumah sakit juga berfungsi sebagai organisasi sektor pelayanan kesehatan.

Berbagai penyedia layanan kesehatan, termasuk perawat, bekerja di rumah sakit. Salah satu aset rumah sakit yang paling berharga adalah staf perawatnya, yang melayani pasien dan keluarga mereka sepanjang waktu selain mendominasi jumlah dan menjadi garda depan pemberian layanan rumah sakit (Octaviani & Darmawan, 2015). Mengangkat, mencuci, membersihkan toilet, Tugas fisik seorang perawat mungkin termasuk memindahkan peralatan medis yang berat, mengganti tempat tidur pasien, dan memindahkannya ke dan dari brankar. Pergeseran kerja, pekerjaan yang sulit, beban kerja yang berat, berurusan dengan peralatan yang presisi, tuntutan pasien dan keluarganya, rekan kerja yang tidak dapat diandalkan, durasi perawatan pasien yang lama melebihi kemampuan perawat, dan ekspektasi kerja yang tinggi merupakan tantangan mental yang harus dihadapi oleh perawat. curam, dan kebutuhan akan lapangan kerja sangat besar. Perawat terdaftar tidak cukup untuk mengisi semua posisi yang tersedia. Masalah kesehatan fisik dan mental sering terjadi di kalangan perawat rumah sakit karena sifat profesi mereka yang menuntut dan berbagai keadaan stres yang mereka hadapi setiap hari.

Ketika perawat bekerja terlalu keras dan dibayar rendah, hal ini dapat menyebabkan sejumlah dampak negatif, termasuk kinerja di bawah standar dan stres, yang keduanya membahayakan kapasitas perawat untuk menghadapi kondisi kerja mereka. Studi kasus di salah satu Rumah Sakit Umum Daerah Kota Semarang

menggambarkan hal ini; ini menyangkut kesehatan mental seorang perawat berpengalaman selama lima tahun yang, karena jadwalnya yang terlalu banyak bekerja, mulai menderita depresi dan stres. Dia mengatakan bahwa dia tidak mampu mengatasi stres yang dia rasakan dalam pekerjaannya karena tingginya ekspektasi terhadap posisi tersebut, kurangnya sumber daya, dan tidak adanya dukungan dari manajemen tingkat atas. Meskipun ia sangat menikmati pekerjaannya, ia akhirnya memutuskan untuk menginformasikan kepada HRD rumah sakit tentang stres dan ketegangan yang ia alami karena hal tersebut mempengaruhi kesehatan dan produktivitasnya (www.idntimes.com).

Beberapa perawat di RSUD Elpi Al Aziz Rantauprapt melaporkan bahwa mereka merasa tertekan karena beban kerja mereka tidak sesuai dengan gaji bulanan mereka, berdasarkan observasi dan wawancara peneliti. Selain itu, kinerja sangat dipengaruhi oleh tekanan rekan kerja dan supervisor, yang pada gilirannya berdampak negatif terhadap perawatan dan pelayanan pasien. Dalam jangka panjang, hal ini dapat mengancam kelangsungan hidup rumah sakit jika terus berlanjut.

Uraian fenomena dan contoh kasus yang disajikan di atas membawa kita pada kesimpulan bahwa perawat mengalami ketegangan fisik dan mental akibat beban kerja yang berlebihan, ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan jumlah perawat, serta kurangnya kepedulian terhadap kesejahteraan pasien. Bahkan dari manajemen tingkat atas. Karena pentingnya peran mereka sebagai sumber daya manusia dalam operasional rumah sakit, perawat tidak akan mampu bekerja secara maksimal jika terus-menerus berada dalam tekanan.

Menurut Herqutanto (2017), perawat mungkin mengalami stres terkait pekerjaan ketika beban kerjanya melebihi kemampuan pribadinya. Hal ini dapat menimbulkan berbagai masalah kesehatan, baik fisik maupun mental, yang pada akhirnya mempengaruhi kemampuan mereka dalam memberikan perawatan yang dibutuhkan pasien. Ketika beban kerja seseorang melebihi kemampuannya untuk menangani tuntutan yang dihadapinya, maka akan timbul kondisi tekanan emosional yang disebut stres kerja (Vanchapo, 2020).

Dukungan organisasi yang dirasakan merupakan salah satu komponen yang mempengaruhi stres di tempat kerja. Berdasarkan data yang dikumpulkan dari 59 tenaga penjualan PT (Astriani dan Prihatsanti, 2014). Semarang dan Yogyakarta adalah rumah bagi Astra International Tbk-Daihatsu. Dukungan organisasi yang dirasakan berkorelasi negatif dengan stres kerja, menurut temuan penelitian. Tenaga penjualan melaporkan lebih sedikit stres kerja ketika persepsi mereka terhadap dukungan organisasi baik, dan sebaliknya. Penelitian Robbins dan Judge (2008) mengklasifikasikan stres di tempat kerja menjadi tiga kategori: mental (seperti emosi khawatir, stres, dan cemas), dan fisiologis (seperti perubahan metabolisme, peningkatan detak jantung dan tekanan darah, migrain, dan bahkan serangan jantung). fenomena seperti produktivitas yang lebih rendah, peningkatan ketidakhadiran, perubahan kebiasaan makan, kegagalan, kegelisahan, pola tidur yang tidak biasa, dan kecenderungan untuk menunda sesuatu, serta gangguan, kebosanan, dan kurangnya motivasi untuk menyelesaikan sesuatu. Dukungan organisasi yang dirasakan didefinisikan oleh Eisenberger (1986) sebagai keyakinan karyawan tentang seberapa besar atasan mereka menghargai dan peduli terhadap pekerjaan dan kesejahteraan mereka.

Sesuai dengan Rhoades dan Eisenberger (2002), konsep Perceived Organizational Support berkaitan dengan kapasitas dukungan organisasi untuk memenuhi kebutuhan pekerja, seperti mengatasi keluhan, memberikan kesejahteraan, dan memperlakukan karyawan dengan adil. Pengakuan atas upaya perawat dalam memberikan perawatan berkualitas tinggi, pertimbangan terhadap kondisi kerja dan lingkungan sekitar, serta dukungan organisasi terhadap kesehatan mental dan fisik mereka merupakan bagian dari hal ini.

Dukungan organisasi yang dirasakan memiliki tiga dimensi, kata Rhoades dan Eisenberger (2002). Gaji, pengakuan, peluang kemajuan, stabilitas kerja, kemandirian, stres, dan pelatihan merupakan aspek-aspek insentif organisasi dan keadaan kerja. Berikutnya, ada keadilan prosedural, artinya Anda harus peduli terhadap kesejahteraan karyawan Anda. Terakhir, dukungan dari atas, yaitu sejauh mana atasan menghargai usaha karyawan dan peduli terhadap kesejahtraannya. Sholeh (2018) mengutip karya Rhoades dan Eisenberger.

Stres kerja secara signifikan dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang dirasakan, menurut penelitian sebelumnya. Perawat melaporkan lebih sedikit stres dalam pekerjaan ketika mereka merasakan dukungan yang lebih besar dari atasan mereka, menurut penelitian Ratnasari dan Prasetyo (2017). Dengan p-value 0,000, data menunjukkan koefisien korelasi sebesar -0,486. Oleh karena itu, dampak penerapan Perceived Organizational Support oleh atasan terhadap pengurangan Stres Kerja bawahan akan lebih kecil. Mengandalkan dukungan organisasi dapat mengurangi stres kerja jika seseorang memiliki kesan yang baik terhadap bisnis tersebut, namun sebaliknya jika seseorang memiliki kesan yang buruk.

Penelitian ini menguji hipotesis bahwa persepsi dukungan organisasi berbanding terbalik dengan stres kerja. Asumsi: Stres kerja menurun dengan meningkatnya tingkat Perceived Organizational Support positif dan meningkat dengan rendahnya tingkat Perceived Organizational Support negatif.

Kesimpulan yang diambil dari kejadian-kejadian di atas dan pendapat para ahli menunjukkan stres kerja sebagai salah satu komponen karakteristik pekerjaan yang dapat mempengaruhi persepsi seseorang terhadap dukungan organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan dari pemimpin hingga bawahan mungkin membantu meminimalkan stres kerja. Para ilmuwan tertarik untuk mempelajari fenomena ini dan telah mengusulkan penelitian yang disebut “*Job Stress* ditinjau dari *Perceived Organizational Support* pada perawat di Rumah Sakit Elpi Al Azis Rantauprapat”.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara *Job Stress* ditinjau dari *Perceived Organizational Support* pada perawat di Rumah Sakit Elpi Al Azis Rantauprapat?.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara *Job Stress* ditinjau dari *Perceived Organizational Support* pada perawat di Rumah Sakit Elpi Al Azis Rantauprapat.

D. Manfaat Penelitian

Secara teoritis dan praktis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain:

1. Manfaat Teoritis

Kami mengantisipasi bahwa penelitian ini akan menjadi landasan bagi pekerjaan masa depan di bidang psikologi kesehatan, psikologi industri dan organisasi, dan bidang psikologi secara keseluruhan.

2. Manfaat Praktis

Bagi Perawat

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi perawat bahwa betapa pentingnya memberitahukan kepada pihak Rumah Sakit terkait tekanan dan persoalan yang dapat mempengaruhi kesejahteraan dan kinerja para perawat.

Bagi Rumah Sakit

Dengan menyoroti pentingnya hubungan yang kuat antara manajer dan bawahannya dalam mencapai tujuan organisasi, penelitian ini bertujuan untuk membujuk rumah sakit untuk memprioritaskan kesejahteraan sumber daya manusianya, termasuk perawat.