

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu Sumber Daya Manusia (SDM) yang berperan di rumah sakit adalah perawat. Perawat merupakan anggota dari organisasi yang paling banyak jumlahnya diantara pemberi pelayanan lainnya dan merupakan tim garda depan yang menghadapi masalah pasien selama 24 jam secara terus menerus, tentunya mempunyai harapan, nilai dan motivasi saat bekerja, oleh karena itu sangatlah penting organisasi mengetahui kepuasan kerja yang mereka rasakan terhadap pekerjaannya (Effendi & Makhfudli, 2013). Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu stres kerja yang dialami, dimana semakin tinggi stres kerja maka semakin rendah pula tingkat kepuasan kerja yang didapatkan (Yasa & Dewi, 2019).

Masalah rendahnya tingkat kepuasan kerja perawat masih terjadi di negara berkembang. Beberapa penelitian tentang kepuasan kerja perawat, antara lain dalam (Indriyani, et al., 2020) hasil penelitian terbaru Global Employee Engagement Index di Amsterdam menunjukkan bahwa Asia dengan 6,8% menjadi wilayah dengan tingkat kepuasan kerja terendah setelah Australia (7,0%). Sedangkan hasil dari 10 negara Asia yang diteliti, angka kepuasan kerja perawat tertinggi berada di Thailand dan Indonesia berada di peringkat sembilan. Penelitian yang telah dilakukan oleh (Hayati, et al., 2020) di RSUD Kabupaten Barru

diketahui bahwa perawat yang tidak puas sebesar 52%. Penelitian dari (Wiliana, et al., 2020) di RSUD Kabupaten Tangerang diketahui bahwa perawat yang tidak puas sebesar 66%. Selanjutnya penelitian dari (Said & El-Shafei, 2020) di Mesir menunjukkan perawat di rumah sakit dengan triase covid-19 (ZFH grup) mengalami peningkatan pada pekerjaan fisik, psikologi dan stressor kerja (karena stigma dan risiko terinfeksi) dibandingkan dengan rumah sakit umum tanpa triase covid-19 atau rumah sakit tanpa isolasi (ZGH grup). Hasil studi perbandingan stres kerja antara ZFH grup (*Zagazig Fever Hospital*) dengan ZGH grup (*Zagazig General Hospital*) didapatkan hasil pada ZFH grup lebih tinggi stres kerjanya (75,2%) dibandingkan dengan ZGH grup (60,5%). Hasil studi perbandingan menunjukkan kepuasan kerja ZFH grup pada tingkat rendah 51,0%, tingkat sedang 29,0%, tingkat tinggi 20,0%. Sedangkan kepuasan kerja ZGH grup pada tingkat rendah 41,9%, tingkat sedang 27,6%, tingkat tinggi 30,5%.

Hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan pada tanggal 17 Maret 2021 di RSUD Anwar Medika Sidoarjo pada 15 perawat yang terdiri dari 2 perawat laki-laki dan 13 perawat perempuan dengan menggunakan kuesioner stres kerja dan kepuasan kerja menunjukkan bahwa 6 orang mengalami stres kerja rendah, 5 orang mengalami stres kerja sedang, dan 4 orang mengalami stres kerja tinggi serta 9 orang mendapatkan kepuasan kerja sedang dan 6 orang mendapatkan kepuasan kerja tinggi.

Stres kerja berpengaruh langsung dan negatif terhadap kepuasan kerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja karyawan merupakan kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi berpikir. Apabila stress menjadi terlalu

besar, dimana akan mengganggu pelaksanaan pekerjaan sehingga hal itu akan berdampak pada menurunnya kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap (Aziz, 2020).

Stres kerja dan ketidakpuasan kerja merupakan hubungan yang timbal balik. Ketidakpuasan kerja merupakan perasaan tidak senang atau karyawan merasa tidak seimbang antara yang ia kerjakan dengan apa yang ia dapatkan. Timbulnya rasa tidak puas tersebut, dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan. Selain itu, stres kerja juga dapat terjadi karena beban kerja yang dialami oleh karyawan yang menyebabkan karyawan harus bekerja lebih cepat, tepat dan efisien dengan ritme kerja yang semakin tinggi sehingga menimbulkan kelelahan secara fisik maupun psikologis. Berbagai tuntutan waktu yang semakin mendesak serta beban kerja lainnya dapat menimbulkan stres kerja pada karyawan (Mahardikawati, 2019).

Menurut Beehr dan Newman dalam (Wijono, 2011) stres kerja yang dirasakan juga dapat berdampak pada kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan. Hal ini sesuai dengan apa yang diungkapkan oleh Brief, Schuler & Sell dalam (Wijono, 2011) bahwa kepuasan kerja kerap dikaitkan sebagai pengaruh dari psikologis yang dirasakan jika terjadi stres kerja. Ini berarti bahwa jika stres kerja meningkat, maka kepuasan kerja akan menurun. Sekiranya tingkat stres terus meningkat, maka seseorang itu akan mengalami ketegangan psikologis seperti masalah psikosomatik, bimbang, murung dan marah.

Beberapa upaya yang dapat dilakukan pegawai untuk mengurangi stres kerja diantaranya adalah membangun hubungan yang memuaskan, menyenangkan,

dan kooperatif dengan rekan kerja dan karyawan, tidak mengambil pekerjaan lebih dari kemampuan yang dimiliki, membangun hubungan yang efektif dan suportif dengan atasan, menyediakan waktu untuk pelepasan dan relaksasi, mengatur istirahat/tidur yang berkualitas (Albrecht dalam (Asih, et al., 2018)). Upaya lain yang dapat dilakukan pihak manajemen rumah sakit yaitu dengan memperhatikan stres kerja yang dihadapi perawat seperti tuntutan tugas, tuntutan peran serta kepemimpinan organisasi. Dengan begitu stres kerja akan terorganisir dan kepuasan kerja membaik bahkan meningkat (Hayati, et al., 2020)

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik untuk meneliti tentang hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat di masa pandemi covid-19 di RSUD Anwar Medika Sidoarjo.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat di masa pandemi covid-19?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat di masa pandemi covid-19.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi stres kerja perawat di masa pandemi covid-19.
2. Mengidentifikasi kepuasan kerja perawat di masa pandemi covid-19.

3. Menganalisis hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat di masa pandemi covid-19.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi dan memberikan informasi tentang stres kerja dan kepuasan kerja pada perawat di masa pandemi covid-19, sehingga dapat menjadi masukan bagi perkembangan ilmu keperawatan serta dapat menambah kajian ilmu keperawatan khususnya dibidang manajemen keperawatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai peneliti, manfaat penelitian yang diharapkan:

1. Bagi Peneliti

Dapat menambah pemahaman dan pengalaman melalui penelitian tentang stres kerja dengan kepuasan kerja pada perawat di masa pandemi covid-19 di RSUD Anwar Medika Sidoarjo.

2. Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan masukan bagi pimpinan dan bahan pertimbangan di dalam memajemen stres kerja yang dialami perawat untuk mencegah ketidakpuasan kerja perawat atau meningkatkan kepuasan kerja perawat.

3. Bagi Perguruan Tinggi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi, menambah informasi dan studi literatur mahasiswa tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pada perawat.