

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.

Rumah Sakit merupakan suatu layanan masyarakat yang penting dan dibutuhkan dalam upaya pemenuhan tuntutan kesehatan. Sumber daya manusia adalah salah satu unsur pendukung berfungsinya operasional Rumah Sakit sebagai pekerja yaitu perawat. Perencanaan tenaga keperawatan merupakan fungsi organik manajemen yang merupakan dasar atau titik tolak dari kegiatan pelaksanaan kegiatan tertentu dalam usaha mencapai pelayanan keperawatan yang efektif (Suarni dkk, 2013).

Pelayanan Keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang meliputi pelayanan dasar dan pelayanan rujukan. Semuanya dapat dilaksanakan oleh tenaga keperawatan dalam meningkatkan derajat kesehatan. Sebagai bagian dari pelayanan kesehatan, maka pelayanan keperawatan yang dilakukan oleh tenaga perawat dalam pelayanannya memiliki tugas, yaitu memberikan asuhan keperawatan yang baik kepada klien oleh perawat (Hidayat, 2004).

Perawat merupakan suatu profesi yang mempunyai fungsi autonomi yang didefinisikan sebagai fungsi profesional keperawatan. Fungsi profesional yaitu membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya. Dalam teorinya tentang disiplin proses keperawatan mengandung elemen dasar, yaitu perilaku pasien, reaksi perawat dan tindakan

pelayanan perawatan yang dirancang untuk kebaikan pasien, semua elemen dasar harus terpenuhi agar terciptanya efektifitas kerja yang baik (Hidayat, 2004).

Efektifitas kerja perawat dapat ditunjukkan jika tujuan dan tugas-tugas dari perawat itu sendiri sudah tercapai. Dalam memberikan pelayanan kepada klien salah satu tugas perawat adalah memberikan rasa nyaman, aman, dan terlindungi selama ia dalam proses perawatan, hal tersebut dapat tercapai bila perawat tersebut mempunyai kemampuan medis dasar, kemampuan berinteraksi, memiliki *Sense of humor* atau rasa humor, dan juga kemampuan membaca situasi.

Terkadang dalam bekerja, pekerja dapat merasa bosan, stres, merasa tertekan bahkan tegang yang akan mengakibatkan kelelahan, serta kesusahan dalam melakukan penyesuaian diri di akibatkan oleh karakteristik lingkungan dan pekerja itu sendiri oleh karena itu seorang pekerja memerlukan *Sense of humor*, dimana *sense of humor* adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan humor sebagai cara menyelesaikan masalah, keterampilan untuk menciptakan humor, kemampuan menghargai dan menanggapi humor, serta kemampuan menanggapi orang-orang yang humoris (Permana. 2009).

Sense of humor merupakan kemampuan untuk menentukan sesuatu yang lucu dalam kesulitan dan tidak terlalu serius. Humor mengurangi kelelahan, kebosanan, ketegangan dan stres. Humor membuat orang semakin dekat satu sama lain. Ketika digunakan di tempat kerja, humor dapat meningkatkan produktivitas, memperbaiki komunikasi dan menambah semangat karyawan sehingga menghasilkan efektifitas kerja yang baik (Hemsath & Darkes, 2008).

Efektifitas kerja adalah pengukuran dalam arti tercapainya sasaran atau tujuan yang ditentukan sebelumnya. Salah satu tantangan yang dihadapi dalam meningkatkan efektifitas kerja pegawai adalah adanya perbedaan sikap dan perilaku individu dalam bekerja (Hasibuan, 2007).

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja terdiri dari empat menurut Steers dalam Tangkisilan (2007), yaitu karakteristik organisasi, karakteristik praktek dan kebijaksanaan manajemen, karakteristik lingkungan kerja dan karakteristik individu dimana karakteristik individu adalah hal yang sangat mempengaruhi efektifitas kerja suatu organisasi atau instansi. Dalam karakteristik individu terdapat beberapa hal yang mempengaruhi diantaranya emosi, suasana hati dan perasaan individu itu sendiri (Ardana,2008).

Menurut Fieldman (2003) lingkungan kerja yang terbagi menjadi lingkungan fisik dan lingkungan psikologis serta karakteristik pekerja yang baik mempunyai hubungan yang positif dengan kemampuan menyesuaikan diri dan kepuasan kerja serta mempengaruhi prestasi kerja suatu organisasi, dimana kemampuan menyesuaikan diri, kepuasan kerja dan prestasi kerja merupakan alat ukur untuk efektifitas kerja.

Penelitian yang pernah dilakukan oleh Agens Indra Puspita (2007) tentang hubungan *Self Eppicacy* dan *Sense of Humor* dengan Partisipasi Kerja Karyawan di PT. Asuransi Adira Dinamika Semarang dengan pengujian hipotesis yang diajukan diterima yaitu ada hubungan yang signifikan antara *self efficacy* dan *sense of humor* dengan partisipasi kerja. Dimana partisipasi kerja ini dapat meningkatkan kepuasan

dan prestasi karyawan yang merupakan salah satu aspek dari penilaian efektifitas kerja.

Penelitian yang sama juga pernah dilakukan oleh Aquarista (2014) dengan judul hubungan *sense of humor* dengan stres pada mahasiswa baru fakultas psikologi yang berkesimpulan bahwa ada hubungan antara *sense of humor* dengan stres pada mahasiswa.

Berdasarkan beberapa penelitian yang telah diuraikan di atas maka dilakukan observasi awal di Rumah Sakit Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo. Rumah Sakit Prof Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo merupakan salah satu Rumah Sakit terbesar di Gorontalo yang mempunyai perawat dan pasien yang cukup banyak yang terbagi di beberapa ruangan. Salah satunya di Ruang Interna G3 atas dan bawah, yaitu mempunyai perawat sebanyak 53 perawat yang dibagi pershift yaitu shift pagi (07.00 – 14.00 WITA), shift sore (14.00-21.00 WITA), dan shift malam (21.00-08.00 WITA), dengan 8 orang perawat tiap shiftnya dan jumlah pasien di G3 Pada bulan februari 2015 mencapai 278 pasien.

Ruang interna merupakan ruangan rawat inap di RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe, dimana perawat yang bertugas, berpotensi mengalami stres karena banyaknya tuntutan pekerjaan yang berhubungan dengan pelayanan kepada orang lain. Keadaan seperti itu apabila berlangsung terus menerus akan menyebabkan perawat mengalami kelelahan fisik, emosi dan mental (Sulis dan Anisah, 2011).

Perawat yang bertugas di ruang rawat inap sering bertemu dengan pasien dalam waktu yang lama dengan berbagai macam karakter dan penyakit yang diderita,

baik itu penyakit menular ataupun tidak menular, pasien sering mengeluh akan penyakitnya, bukan hanya dari sisi pasien tetapi dari sisi keluarga pasien juga yang banyak menuntut/komplain, dan rekan kerja yang tidak sejalan, hal inilah yang akan membuat perawat mengalami kebosanan, stres dan kejenuhan (Suryawati dkk, 2006).

Berdasarkan hasil observasi tanggal 4 Maret 2015 yang dilakukan di ruangan perawat terlihat 3 dari 7 perawat sedang asyik bercerita sambil bercanda dan tertawa bersama, sementara 2 perawat lainnya sedang berdiskusi secara tertutup dan 2 perawat sibuk dengan pekerjaannya yaitu menulis dokumentasi dan menyiapkan obat, walaupun setelah selesai dengan pekerjaannya perawat-perawat tersebut tetap duduk di tempatnya dan tidak bergabung dengan perawat lainnya.

Didapatkan pula bahwa tiap perawat di ruang interna harus merawat atau memberikan pelayanan kepada 7-8 pasien setiap harinya, tapi semuanya tergantung dengan jumlah pasien yang ada, terkadang jumlah pasien lebih banyak dari pada perawat sehingga perawat harus bekerja lebih ekstra untuk memberikan pelayanan seefektif mungkin kepada pasien. Jumlah perawat yang tidak sesuai dengan jumlah pasien akan membuat perawat merasa lelah dan tidak nyaman dengan pekerjaannya sehingga akan menghasilkan pelayanan yang tidak efektif.

Efektifitas kerja perawat berdasarkan hasil wawancara dilihat juga dari kedisiplinan dan kerajinan dari perawat, kemudian didapatkan bahwa ada perawat yang datang terlambat di setiap shifnya sehingga jam kerja tidak sesuai dengan beban kerja yang ada. Dilakukan juga wawancara pada dua pasien mereka mengatakan bahwa terkadang mereka merasa kurang nyaman dengan pelayanan yang dilakukan

oleh perawat karena terkadang ada perawat yang memberikan pelayanan dengan kurang ramah ataupun sering mengabaikan pertanyaan dari mereka.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada 5 orang perawat, 3 dari 5 orang perawat mengatakan bahwa terkadang mereka merasa bosan, lelah dan tegang dengan pekerjaan mereka yang berulang disetiap harinya, rekan kerja yang tidak sejalan, adanya penyakit yang menular, pasien yang kadang terlalu banyak. 3 perawat ini juga mengatakan mereka tidak suka melontarkan lelucon dalam pekerjaan, mereka juga mengatakan sulit untuk menciptakan sebuah humor. Sedangkan 2 dari 5 perawat mengatakan bahwa mereka sering melontarkan kata-kata lucu ke perawat lain, tertawa bersama, sehingga mereka merasa nyaman dan menikmati pekerjaan mereka dan bisa menghilangkan kejenuhan pada diri sendiri dan lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa uraian di atas maka penelitian ini penting dan menarik karena peneliti ingin melihat apakah *sense of humor* ini ada hubungannya dengan efektifitas kerja. Sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “hubungan *sense of humor* dengan efektifitas kerja perawat di RSUD Prof. Dr. H. Aloi Saboe Kota Gorontalo”

1.2 Identifikasi Masalah

1. Berdasarkan hasil observasi didapatkan perawat di ruang interna harus merawat 7-8 pasien setiap harinya dan ada perawat yang sering terlambat. Sehingga jam kerja dan jumlah perawat yang tidak sesuai dengan jumlah pasien akan membuat perawat merasa lelah dan tidak nyaman dengan pekerjaannya.

2. Berdasarkan hasil wawancara pada 5 perawat, 3 dari 5 perawat mengatakan terkadang mereka merasa kelelahan, bosan dan tegang dengan pekerjaannya sehingga mempengaruhi efektifitas kerja, mereka juga mengatakan mereka tidak menyukai lelucon dalam pekerjaan dan mereka sulit untuk menciptakan sebuah humor. Sedangkan 2 dari 5 perawat mengatakan mereka senang bercanda dan melontarkan humor di tempat kerja karena bisa menghilangkan kebosanan dan kejenuhan dalam pekerjaan.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka yang menjadi permasalahan pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan *sense of humor* dengan efektifitas kerja perawat di Ruang Internal RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dari penelitian ini adalah mengetahui apakah ada hubungan *sense of humor* dengan efektifitas kerja perawat di Ruang Internal RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui *sense of humor* pada perawat di Ruang Internal RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Gorontalo
2. Mengetahui efektifitas kerja perawat di Ruang Internal RSUD Prof. Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

3. Menganalisis hubungan *sense of humor* dengan efektifitas kerja perawat di Ruang Interna RSUD Prof. Dr.H. Aloei Saboe Kota Gorontalo

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah sakit

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan organisasi atau Rumah Sakit guna meningkatkan efektifitas kerja perawat.

2. Bagi Perawat

Menambah wawasan dan pengetahuan bagi perawat tentang pentingnya *sense of humor* dalam menjalani pekerjaan setiap harinya.

3. Bagi Peneliti

Menambah pengetahuan dan wawasan tentang bidang manajemen keperawatan khususnya tentang humor dan efektifitas kerja.

1.5.2 Manfaat Teoritis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang *sense of humor* dan efektifitas kerja khususnya dibidang manajemen keperawatan