

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas/ sarana vital bagi masyarakat. Peran organisasi (rumah sakit) sebagai media/fasilitas sosial yang mencakup pelayanan kesehatan, penelitian, pendidikan dan sebagiannya mencakupi skala profit selayaknya padat akan sumber daya yang mampu mendukung aktivitasnya. Modal yang diharapkan terus bertumbuh, teknologi yang terus berkembang, serta sumber daya manusia sebagai motor penggeraknya memerlukan aturan/ proses manajemen yang efektif untuk memenuhi tuntutan pelayanan yang optimal. Sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit yang terdiri dari, tenaga medis, keperawatan, kefarmasian, kesehatan masyarakat, gizi, keterampilan fisik dan tenaga keteknisan. Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia yang memiliki kuantitas paling banyak di setiap rumah sakit dan berperan besar dalam proses pelayanan kesehatan yang bersentuhan langsung dengan pasien secara kontinu dan sistematis.

Tenaga keperawatan atau sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat penting dalam Rumah Sakit. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan

pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Kinerja yang tinggi tentunya mendapat banyak tantangan atau banyak halangan yang dapat berdampak pada stres kerja kerja atau kelelahan kerja seseorang. Hal tersebut juga terjadi pada perawat yang bertugas sebagai

tenaga kesehatan di dalam rumah sakit atau pusat kesehatan lainnya. stres kerja yaitu keadaan stress secara psikologis yang sangat ekstrem sehingga individu mengalami kelelahan emosional dan motivasi yang rendah untuk bekerja. stres kerja dapat merupakan akibat dari stress kerja yang kronis. stres kerja merupakan reaksi emosi negatif yang terjadi dilingkungan kerja, ketika individu tersebut mengalami stress yang berkepanjangan. stres kerja merupakan sindrom psikologis yang meliputi kelelahan, depersonalisasi dan menurunnya kemampuan dalam melakukan tugas-tugas rutin seperti mengakibatkan timbulnya rasa cemas, depresi, atau bahkan dapat mengalami gangguan tidur.

Stres kerja atau dikenal dengan *burnout* kerja merupakan kondisi dinamis dimana seseorang individu dihadapkan dengan kesempatan, keterbatasan atau tuntutan sesuai dengan harapan dari hasil yang ingin dia capai dalam kondisi penting dan tidak menentu. stress merupakan suatu kondisi keadaan seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi yang mempengaruhinya, kondisi tersebut dapat diperoleh dari dalam diri seseorang maupun lingkungan diluar diri seseorang. stress dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap keadaan psikologis dan biologis bagi karyawan. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stress kerja jika urusan stress yang dialami melibatkan juga pihak organisasi atau perusahaan tempat individu bekerja.

Pada instansi jasa berupa rumah sakit, perawat merupakan sumber daya manusia yang paling banyak jumlahnya. Perawat memegang peranan penting dalam pemberian layanan, karena terlibat langsung dengan pasien dan keluarganya dalam waktu 24 jam penuh. Oleh karena itu, perawat dituntut untuk selalu profesional sesuai dengan standar kinerja yang berlaku di instansi pelayanan jasa di rumah sakit. Tuntutan profesionalitas yang tinggi dengan karakteristik tugas yang kompleks akan menimbulkan dampak pada psikologis perawat, seperti rentan terkena stres akan pekerjaan, kelelahan kerja atau stres kerja serta dampak psikologis lainnya.

Stres kerja merupakan kondisi yang timbul dari interaksi individu dan pekerjaan mereka yang ditandai oleh perubahan dalam diri yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka. Menurut Hidayati, dkk (2008) masalah stres kerja didalam organisasi atau instansi menjadi gejala penting untuk diamati sejak adanya tuntutan untuk efisien dalam pekerjaan. Jika seorang individu tidak dapat mengatasi stres akan pekerjaan tersebut maka akan berdampak dan berlanjut pada tahap kelelahan kerja (Stres kerja). Salah satu hasil dari stres secara psikologis adalah kelelahan kerja (*Stres kerja*).

Bekerja sebagai seorang perawat biasanya akan dihadapkan pada sistem shift, yang berarti perubahan waktu kerja sewaktu-waktu dapat terjadi. Pekerja dengan sistem shift mengalami tingkat stres yang lebih tinggi, kontrol yang rendah, tingkat konflik yang tinggi dan cenderung mendapatkan

dukungan sosial yang rendah dari atasannya, dibandingkan pekerja dengan waktu kerja biasa atau tetap. Ketika menjalankan pekerjaannya juga, seorang perawat tidak hanya berhadapan dengan pasien yang sedang dirawatnya, tetapi juga dengan dokter, keluarga pasien, sesama perawat, dan bagian-bagian lain dalam rumah sakit (seperti bagian laboratorium, radiologi, dan sebagainya).

Dalam hal ini fokus penelitian dilakukan pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aloe Saboe Kota Gorontalo. Rumah sakit memiliki luas tanah 8 Ha, dan baru 2 Ha yang digunakan untuk pembangunan gedung Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aloe Saboe Kota Gorontalo merupakan rumah sakit khusus berdasarkan registrasi oleh Departemen Kesehatan RI. Seiring dengan waktu serta tuntutan akan kebutuhan pelayanan kesehatan oleh masyarakat maka pada tahun 2003.

Pemilihan Lokasi pada Rumah Sakit ini dikarenakan adanya temuan masalah mengenai variabel stres kerja dan fungsi kepemimpinan. Dimana stres kerja dapat diukur dari 3 indikator yakni (1) Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*), (2) Depersonalisasi (*Depersonalization*) serta (3) Penurunan Pencapaian. Sebagaimana hasil observasi awal yang dilakukan ditemukan bahwa perawat sangat rentan dengan terjadi stres atau stres kerja, hal tersebut seperti pada aspek Kelelahan Emosional (*Emotional exhaustion*) dimana beban kerja yang sering dilakukan oleh perawat bersifat

fisik seperti mengangkat pasien, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong brankart.

Kemudian untuk masalah pada indikator Depersonalisasi (*Depersonalization*) yang bersifat mental yaitu kompleksitas pekerjaan misalnya keterampilan, tanggung jawab terhadap kesembuhan, mengurus keluarga serta harus menjalin komunikasi dengan pasien. Kemudian dapat pula diketahui bahwa semua responden pada observasi awal sangatlah merasakan adanya stres fisik dan stres pikiran dalam bekerja, kemudian sebesar 80% stres tersebut dikarenakan adanya perilaku pimpinan. Kemudian dapat pula stres kerja dilihat dari indikator Penurunan Pencapaian dimana diketahui bahwa dari jurnal kegiatan harian beberapa target tidak dapat dicapai oleh perawat.

Stres kerja perawat tentunya terjadi karena berbagai faktor baik secara internal maupun eksternal dari diri perawat tersebut. Dari segi eksternal dapat diamati bahwa stres kerja atau keadaan stres kerja terjadi karena adanya tekanan dari pimpinan. Hal tersebut sebagaimana dikatakan oleh Sari (2014: 13) bahwa karakteristik kelompok dapat menjadi stresor yang kuat bagi beberapa individu. Para ahli perilaku organisasi telah menganggap bahwa memperbaiki hubungan yang baik diantara anggota suatu kelompok kerja merupakan faktor utama dari membina kehidupan individu yang baik. Adanya tindakan pimpinan yang kurang peka menjadi salah satu penyebab perawat

merasa kelelahan terutama dibarengi dengan faktor banyaknya beban kerja yang dibebankan pimpinan kepada perawat tersebut.

Hal tersebut dikuatkan oleh pernyataan dari Kontesa (2014: 2) bahwa Gaya kepemimpinan seorang pemimpin merupakan salah satu sumber resiko penyebab terjadinya stres kerja. Tingkat stres kerja karyawan yang disebabkan oleh gaya kepemimpinan akan berbeda-beda tergantung dari seorang karyawan mempersepsikan gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan otoriter akan mengakibatkan stres lebih tinggi dibanding gaya kepemimpinan demokratis dan gaya kepemimpinan bebas. Sehingga dengan demikian stres kerja akan lahir ketika pimpinan memiliki fungsi dan gaya kepemimpinan yang kurang baik dan kurang memperhatikan keadaan perawat selaku tenaga medis di rumah sakit.

Kepemimpinan adalah proses pengaruh sosial di dalam mana manajer mencari keikutsertaan sukarela dari bawahan dalam usaha mencapai tujuan organisasi. Dengan kepemimpinan yang dilakukan seorang pemimpin juga menggambarkan arah dan tujuan yang akan dicapai dari sebuah organisasi. Sehingga dapat dikatakan kepemimpinan sangat berpengaruh bagi nama besar organisasi. Kepemimpinan adalah setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Permasalahan kepemimpinan atau kepala ruangan dari rumah sakit Aloe Saboe dapat

dilihat dari indikator fungsi kepemimpinan yang meliputi (1) Fungsi Instruktif, (2) Fungsi Konsultatif, (3) Fungsi Partisipasi, (4) Fungsi Delegasi serta (5) Fungsi Pengendalian

Seorang pemimpin keperawatan berperan untuk merencanakan, mengorganisir, melaksanakan, dan mengevaluasi sarana dan prasarana yang tersedia untuk dapat memberikan asuhan keperawatan yang seefektif dan seefisien mungkin bagi individu, keluarga, dan masyarakat. Kepala ruangan Rumah Sakit sebagai pemimpin operasional di bidang keperawatan memimpin perawat pelaksana sebagai sumber daya manusia secara langsung dalam menghasilkan asuhan keperawatan secara profesional. Kepala ruangan Rumah Sakit merupakan jabatan yang penting karena kemampuan perilaku kepemimpinan Kepala ruangan Rumah Sakit ikut menentukan keberhasilan pelayanan keperawatan .

Perilaku pemimpin memiliki dampak signifikan terhadap sikap, perilaku dan kinerja karyawan. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pemimpin dan bawahan. Pimpinan dikatakan tidak berhasil apabila tidak dapat memotivasi, menggerakkan dan memuaskan karyawan pada suatu pekerjaan dan lingkungan tertentu. Pemimpin yang cakap tentunya dapat melakukan pantauan langsung serta mengarahkan dan memberikan masukan positif bagi pegawainya, hal ini akan memunculkan minat pegawai untuk bekerja lebih giat dan menghasilkan hasil kinerja yang maksimal.

Dalam hal ini perawat yang diatur sedemikian rupa oleh pimpinan tentu akan terhindar dari masalah stres kerja yang berkepanjangan.

Permasalahan lain yakni, aturan ketat yang ditetapkan oleh pemimpin sering membuat pegawai memiliki batasan dalam berinovasi, merasa tidak mengerti tentang apa yang harus dilakukan, tidak puas dengan hasil yang mereka dapat, dan menurunkan prestasi kerja bahkan akan berdampak terjadinya stres kerja yang berkepanjangan yang dialami oleh perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aloe Saboe Kota Gorontalo. Fungsi kepemimpinan kepala ruangan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aloe Saboe Kota Gorontalo tidak dilaksanakan seoptimal mungkin karena sebanyak 80% responden merasakan bahwa Kepala ruangan Rumah Sakit kadang memberikan perintah yang tidak sesuai dengan tupoksi serta tidak sesuai dengan kemampuan perawat.

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kepala ruangan Rumah Sakit Terhadap stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aloe Saboe Kota Gorontalo”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat diidentifikasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu:

1. Hasil observasi awal berupa lembar observasi kepada perawat menunjukkan bahwa pimpinan atau Kepala ruangan Rumah Sakit sering kali memberikan perintah yang tidak sesuai dengan tupoksi seorang perawat. Kemudian pimpinan atau Kepala ruangan Rumah Sakit memberikan perintah tidak sesuai dengan kemampuan perawat
2. Hasil observasi awal dengan menggunakan lembar observasi dan wawancara tidak terstruktur dengan perawat ditemukan bahwa perawat sangat rentan dengan stres kerja karena adanya beban kerja yang tinggi yang harus diselesaikan. Serta perawat merasakan bahwa stres kerja diakibatkan karena adanya fungsi kepemimpinan yang belum optimal dilaksanakan oleh pimpinan

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang dikemukakan maka di rumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut: apakah terdapat pengaruh antara Fungsi Kepemimpinan Kepala ruangan Rumah Sakit terhadap stres kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aloei Saboe Kota Gorontalo?

1.4 Tujuan Penelitian

Tujuan dari pelaksanaan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kepala ruangan Rumah

Sakit terhadap stres kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aloi Saboe Kota Gorontalo.

1.5 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan dalam penelitian ini, maka hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat untuk berbagai pihak, diantaranya :

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi Peneliti
2. Melalui penelitian ini diharapkan dapat bermamfaat bagi pengembangan ilmu manajemen khususnya mengenai mamfaat dan pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kepala ruangan Rumah Sakit terhadap stres kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aloi Saboe Kota Gorontalo.
3. Bagi Peneliti Selanjutnya
Dapat dijadikan bahan referensi bagi pihak lain yang akan tertarik akan masalah yang di angkat untuk diteliti lebih lanjut.

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah Sakit
Melalui penelitian ini diharapkan akan memberikan masukan pemikiran dan sebagai bahan evaluasi yang selanjutnya dapat menjadi sebuah bahan pertimbangan dalam memecahkan masalah

dan pengambilan keputusan bagi pihak pimpinan atau manajemen Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Aloei Saboe Kota Gorontalo

2. Bagi Masyarakat

Dapat menjadi bahan masukan dan pengetahuan bagi masyarakat mengenai bagaimana pengaruh Fungsi Kepemimpinan Kepala ruangan Rumah Sakit terhadap stres kerja Perawat