

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia, dimana semakin baik sumber daya manusia maka suatu organisasi akan berjalan dengan efektif. Salah satu sumber daya manusia yang sangat penting dalam organisasi yaitu tenaga kerja. Tenaga kerja yang berpartisipasi dan menyumbangkan tenaganya dengan penuh kesungguhan dan tanggung jawab yang tinggi akan mendorong munculnya *Organizational Citizenship Behaviour* (OCB) (Pemayun & Wibawa, 2017)

Organizational Citizenship Behaviour (OCB) menurut Organ (2006) adalah perilaku kerja individu yang dilakukan atas kehendaknya sendiri namun bermanfaat bagi organisasi dan tidak secara langsung atau secara eksplisit diakui oleh *system reward*. Perilaku yang dilakukan seseorang melebihi tuntutan kerja formal yang diberikan perusahaan secara sukarela serta tidak secara langsung diberikan penghargaan oleh perusahaan. OCB terdiri dari lima dimensi: *Altruism*, yaitu perilaku sukarela membantu orang lain. *Conscientiousness*, yaitu perilaku kesadaran diri. *Sportsmanship*, yaitu sikap sportif. *Courtesy*, yaitu perilaku baik dan sopan kepada orang lain. *Civic virtue*, yaitu perilaku yang mendukung fungsi-fungsi organisasi (dalam Akira & Jatmika, 2015).

Perilaku-perilaku dari dimensi *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) merupakan perilaku yang sangat dibutuhkan oleh perawat sebagai salah satu dari elemen rumah sakit, karena perawat dituntut harus mampu memberikan

pertolongan pertama kepada pasien dengan responsif tanpa mengeluhkan bagaimanapun kondisi dan keadaan pekerjaan (Fitria, Dewi, & Febriana, 2015)

Suatu organisasi dalam bekerja dipengaruhi banyak faktor, salah satu faktornya yaitu kepribadian dan suasana hati (*mood*) yang dapat mempengaruhi niat lebih dalam bekerja sampai mau mengambil pekerjaan orang lain atau yang bisa disebut dengan OCB adalah apabila karyawan mampu menghadapi kesulitan baik di dalam maupun di luar pekerjaan dan menghadapi stres kerja yang dialami oleh para perawat (Prasasti & Yuniawan, 2017)

Dalam menjalankan tugas dan profesinya perawat rentan terhadap stres. Setiap hari, dalam melaksanakan pengabdianya seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan peraturan yang ada di tempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya (Fajrillah & Nurfitriani, 2016)

Stres sering dikatakan sebagai tekanan hidup yang dirasakan oleh seseorang. Terjadinya stres di tempat kerja hampir tidak bisa dihindari dalam dunia kerja, termasuk perawat. *National Institute for Occupational Safety and Health* mendefinisikan stres kerja sebagai emosi serta reaksi fisik seseorang yang muncul untuk memenuhi tuntutan kerja yang tidak sesuai dengan keahlian, keinginan, dan sumber daya yang dimiliki oleh seseorang. Dalam dunia kerja stres bisa bersumber dari tekanan ekstra organisasi, tekanan organisasi, tekanan kelompok, tekanan individual. Masalah stres kerja perlu menjadi perhatian, karena gejala stres yang muncul akan mengganggu pelaksanaan kerja. Stres bisa

berdampak positif dan negatif, stres tingkat rendah bisa memicu produktivitas kerja, sedangkan stres tinggi bisa menurunkan kinerja secara drastis. Stres kerja perawat dapat terjadi apabila perawat dalam bertugas mendapatkan beban kerja yang melebihi kemampuannya sehingga perawat tersebut tidak mampu memenuhi atau menyelesaikan tugasnya, maka perawat tersebut dikatakan mengalami stres kerja (Hariyanti, Aini, & Purwaningsih, 2013).

Penelitian yang dilakukan oleh Pemayun dan Wibawah (2017) dengan judul “pengaruh stres kerja dan budaya organisasi terhadap *organization citizenship behavior*” pada, karyawan dikantor Dinas Koperasi Pemerintahan Provinsi Bali. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap *organizational citizenship behavior*. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *organizational citizenship behavior*.

Hasil penelitian Prasasti dan Yuniawan (2017) terhadap OCB karyawan dengan judul analisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap *organizational citizenship Behavior* (OCB) dengan komitmen organisasional. Sebagai variabel intervening diketahui bahwa stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB). artinya, semakin tinggi tingkat stres seorang karyawan maka akan makin menurun tingkat kepeduliannya terhadap hal –hal diluar kewajiban profesionalnya.

Berdasarkan hasil observasi awal dengan 5 orang perawat di ruang rawat inap RSUD Prof Dr. H Aloei Saboe Kota Gorontalo di dapatkan bahwa 2 orang diantaranya memiliki OCB yang baik. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara 2 orang mengatakan bahwa tidak merasa terbebani ketika adanya penambahan

pasien diruangan atau ketika tidak adanya petugas evakuasi sehingga mereka harus mengantar pasien ke tempat tujuan pemeriksaan, sedangkan 3 diantaranya memiliki OCB yang kurang. Hal ini sesuai dengan hasil wawancara didapatkan bahwa 3 diantaranya, mereka mengeluh terkait ketika tim evakuasi yang berada diruangan tidak ada di tempat sehingga mereka harus mengantar langsung pasien ke tempat pemeriksaan, kemudian mereka juga mengatakan bahwa beban kerja menjadi meningkat ketika pasien di ruang rawat inap banyak, Berdasarkan penjelasan diatas peneliti ingin mengetahui apakah ada Hubungan Tingkat Stres Perawat Dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

1.2. Identifikasi Masalah

1. Hasil penelitian Prasasti dan Yuniawan (2017) terhadap OCB karyawan didapatkan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap *organizational citizenship behavior* (OCB) .
2. Hasil wawancara dengan 5 orang perawat di ruang rawat inap RSUD Prof.Dr.H. Aloei Saboe Kota Gorontalo, di dapatkan bahwa 3 perawat memiliki OCB yang kurang, Hal ini sesuai dengan hasil wawancara didapatkan bahwa 3 diantaranya, mereka mengeluh terkait ketika tim evakuasi yang berada diruangan tidak ada di tempat sehingga mereka harus mengantar langsung pasien ke tempat pemeriksaan, kemudian mereka juga mengatakan bahwa beban kerja menjadi meningkat ketika pasien di ruang rawat inap banyak. Sedangkan 2 perawat memiliki OCB yang baik, hal ini sesuai dengan hasil wawancara 2 orang mengatakan bahwa tidak merasa terbebani ketika adanya penambahan pasien diruangan atau ketika tidak

adanya petugas evakuasi sehingga mereka harus mengantar pasien ke tempat tujuan pemeriksaan.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada Hubungan Tingkat Stres Perawat dengan *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) di RSUD Prof.Dr.H. Aloi Saboe Kota Gorontalo” ?.

1.4. Tujuan Penelitian

1.4.1. Tujuan umum

Untuk menganalisis hubungan tingkat stres perawat dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) di RSUD Prof.Dr.H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

1.4.2. Tujuan khusus

1. Untuk mengidentifikasi tingkat stres perawat di RSUD Prof.Dr.H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.
2. Untuk mengidentifikasi *organizational citizenship behavior* (OCB) di RSUD Prof.Dr.H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.
3. Untuk menganalisis hubungan tingkat stres perawat dengan *organizational citizenship behavior* (OCB) di RSUD Prof.Dr.H. Aloi Saboe Kota Gorontalo.

1.5. Manfaat Penelitian

1.5.1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan, manfaat dari penelitian ini untuk menambah wawasan dan referensi mengenai hubungan tingkat stres perawat dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

1.5.2. Manfaat praktis

1. Untuk rumah sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada rumah sakit mengenai hubungan tingkat stres perawat dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).

2. Institusi pendidikan keperawatan

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi untuk menambah wawasan yang berkaitan dengan mutu pelayanan keperawatan serta dalam memberikan masukan data dan untuk pengembangan ilmu khususnya Manajemen Keperawatan.

3. Perawat

Penelitian ini diharapkan menjadi gambaran nyata bahwa *organizational citizenship behavior* (OCB) sangat bermanfaat untuk perawat.

4. Mahasiswa

Dapat mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama pendidikan dan penelitian serta dapat memperoleh gambaran nyata tentang hubungan tingkat stres perawat dengan *organizational citizenship behavior* (OCB).