

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya (Undang-Undang No. 4 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit). Adanya karakteristik tersebut memengaruhi iklim organisasi dalam rumah sakit. Demi kelangsungan organisasinya, rumah sakit harus dapat memanfaatkan sumber daya yang dimilikinya menjadi keunggulan kompetitif. Sumber daya tersebut dapat berupa sumber manusia, sumber daya finansial, kemampuan teknologi dan sistem.

Perawat merupakan sumber daya manusia terbanyak dan memegang peranan penting dalam pemberian layanan di rumah sakit, karena perawat terlibat langsung dengan pasien dan keluarganya selama 24 jam. Perkembangan paradigma keperawatan dalam bentuk pelayanan komprehensif terhadap bio-psiko-sosial-spiritual, menuntut perawat untuk selalu bekerja secara profesional sesuai dengan standar kinerja keperawatan yang berlaku.

Pekerjaan perawat memiliki beberapa karakteristik yang menciptakan tuntutan kerja yang tinggi, seperti pekerjaan rutin, jadwal kerja yang ketat, tanggung jawab atas keselamatan dan kesehatan diri sendiri dan orang lain, serta dituntut untuk mampu bekerja dalam tim. Hal inilah yang menyebabkan pekerjaan sebagai perawat rentan terkena stres kerja.

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 (Beehr dan Newman dalam Luthan 2011). Penelitian Pramudya (2008) mengemukakan hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 menunjukkan sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi mengalami stres tinggi, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, serta gaji rendah tanpa insentif yang memadai. Masalah stres kerja yang berkepanjangan di dalam organisasi atau instansi akan menimbulkan gejala yang kurang baik sehingga penting untuk diamati secara seksama karena akan berpengaruh terhadap kinerja. Jika seorang individu tidak dapat mengatasi stres kerja tersebut maka akan berdampak serius terhadap timbulnya kelelahan kerja (*burnout*).

Selain stres kerja, iklim organisasi menentukan keberhasilan terhadap pelayanan rumah sakit. Seseorang yang berada dalam iklim yang positif maka akan menunjukkan kinerja baik karena mereka akan selalu berpikir untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, dan selalu meyakini bahwa dalam melaksanakan pekerjaannya selalu berhasil karena meyakini mendapatkan dukungan dari orang lain (Robbins, 2016: 360). Sebagaimana juga hasil penelitian

Paul, Mathe dan Johnson (2011) yang menyatakan bahwa iklim yang positif bagi pemberdayaan pekerja dapat mengarahkan pada level kinerja yang lebih tinggi dalam organisasi. Hasil penelitian lain dari Utami tahun 2013 menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara iklim organisasi dan *burnout* terhadap kinerja, iklim organisasi yang baik dapat memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja individu.

Burnout didefinisikan sebagai sindrom psikologis yang melibatkan respon berkepanjangan terhadap stressor interpersonal yang kronis dalam pekerjaannya. *Burnout* memiliki tiga dimensi yaitu kelelahan, sinis dan rendahnya penghargaan terhadap diri sendiri (Maslach, et al, 2001: 397). Kelelahan (*emotional exhaustion*) merupakan penentu utama kualitas *burnout*, dikatakan demikian karena perasaan lelah mengakibatkan seseorang merasa kehabisan energi dalam bekerja sehingga timbul perasaan enggan untuk melakukan pekerjaan baru dan enggan untuk berinteraksi dengan orang lain.

Kejenuhan kerja merupakan akibat stres kerja dan beban kerja yang paling umum, yang ditandai dengan timbulnya gejala kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, ketidakhadiran, dan kesakitan atau penyakit. Perawat merupakan salah satu profesi yang berisiko memiliki stres dan beban kerja yang tinggi, sehingga bisa mengalami berbagai gejala tersebut yang tentunya berdampak terhadap menurunnya kinerja (*National Safety Council* (NSC), 2003: 8).

Menurut hasil penelitian Hidayatullah dan Handari (2015), kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh tingkat kelelahan maupun stres kerja dimana semakin tinggi kelelahan kerja dan stres kerja, maka kinerja akan menurun. Kinerja

perawat adalah sesuatu yang dirasakan langsung oleh pasien, yang apabila kinerja buruk maka akan menyebabkan buruknya mutu pelayanan.

Semua rumah sakit berupaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, agar masyarakat yakin dan percaya dengan pelayanan yang diberikan. Pelayanan utama yang diberikan oleh rumah sakit adalah pelayanan keperawatan karena menyangkut aspek pemenuhan kebutuhan pasien selama di rawat di rumah sakit.

RSUD dr. Soekardjo merupakan rumah sakit tipe B yang ada di Kota Tasikmalaya dan merupakan rumah sakit rujukan regional tentunya dituntut terus meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan dengan beberapa perawat di RSUD dr. Soekardjo masih terdapat beberapa permasalahan mengenai kinerja perawat diantaranya: (1) komunikasi yang kurang berjalan dengan baik antara pimpinan dengan bawahan dan antar personel pegawai, (2) masih adanya perawat yang kurang bergairah dalam bekerja karena berbagai macam alasan, diantaranya adalah suasana dalam lingkungan kerja yang dirasakan kurang nyaman dan monoton, (3) banyak permintaan pindah kerja dari para perawat dengan alasan kurangnya pengakuan terhadap prestasi.

Berdasarkan fenomena dan uraian diatas, penulis bermaksud mengadakan suatu penelitian dengan judul **“Pengaruh Iklim Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja dengan *Burnout* sebagai Variabel *Intervening* (Sensus pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya).”**

1.2 Perumusan Masalah

Adapun perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana iklim organisasi, stres kerja, *burnout* dan kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya
2. Bagaimana pengaruh iklim kerja dan stres kerja terhadap *burnout* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya
3. Bagaimana pengaruh iklim kerja, stres kerja dan *burnout* terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya
4. Bagaimana pengaruh iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat pelaksana secara langsung dan tidak langsung melalui variabel *burnout* di ruang rawat inap RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis:

1. Iklim kerja, stres kerja, *burnout* dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya
2. Pengaruh iklim kerja dan stres kerja terhadap *burnout* perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya
3. Pengaruh iklim kerja, stres kerja dan *burnout* terhadap kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya

4. Pengaruh iklim kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat pelaksana secara langsung dan tidak langsung melalui variabel *burnout* di ruang rawat inap RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya.

1.4 Kegunaan Hasil Penelitian

1.4.1 Kegunaan Teoritis

- a. Pengembangan ilmu pengetahuan khususnya tentang iklim organisasi, stres kerja, *burnout* dan kinerja perawat pelaksana
- b. Sebagai bahan studi lanjutan yang relevan dan bahan kajian ke arah pengembangan-pengembangan kontekstual dan konseptual, serta kultur yang berkembang pada dunia pendidikan dewasa ini
- c. Peningkatan wawasan dan pemahaman tentang iklim organisasi, stres kerja, *burnout* dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya

1.4.2 Kegunaan Praktis

- a. Sebagai bahan masukan bagi pihak RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya untuk dijadikan pertimbangan secara kontekstual dan konseptual operasional mengenai iklim organisasi, stres kerja, *burnout* dan kinerja perawat pelaksana
- b. Sebagai bahan masukan bagi semua orang terkait iklim organisasi, stres kerja, *burnout* dan kinerja perawat pelaksana

- c. Bagi peneliti, hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai temuan awal untuk melakukan penelitian lebih lanjut tentang iklim organisasi, stres kerja, *burnout* dan kinerja perawat pelaksana di Rumah Sakit lainnya

1.5 Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Seokardjo Kota Tasikmalaya. Sedangkan waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan selama 8 (delapan) bulan, yaitu dimulai pada bulan Januari 2019 sampai dengan bulan Agustus tahun 2019. (Jadwal Penelitian pada Lampiran I).