

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Permasalahan

Tuntutan masyarakat akan mutu pelayanan kesehatan, termasuk pelayanan keperawatan semakin meningkat seiring dengan peningkatan pengetahuan dan teknologi yang sedemikian cepat dalam segala bidang, serta meningkatnya pengetahuan masyarakat. Selain itu juga kebutuhan akan kesehatan pada masyarakat modern sekarang semakin kompleks. Hal ini dapat mempengaruhi para praktisi kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Trikaloka dan Achmad, 2011).

Rumah sakit diharapkan mampu memberikan pelayanan kesehatan dengan baik dan secara menyeluruh kepada masyarakat. Oleh karena itu, untuk mewujudkan tujuan tersebut dibutuhkan tenaga medis yang mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat. Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang memberikan pelayanan untuk menunjang kesembuhan pasien (Selvia, 2013).

Perawat sebagai salah satu aset yang penting dalam penyelenggaraan sarana kesehatan memiliki peran yang sangat penting, selain sebagai tenaga paramedis untuk merawat pasien, perawat adalah yang paling sering berhubungan langsung dan secara otomatis selalu berkomunikasi aktif dengan pasien. Perawat memegang kunci keberhasilan atas penyembuhan pasien, karena frekuensi perawat dalam berkomunikasi dengan pasien lebih sering dibanding dengan

dokter atau tenaga yang lainnya. Tugas mulia seorang perawat adalah memberi pasien perasaan aman, nyaman dan terlindung selama pasien berada dalam proses perawatan (Widyawati, 2012).

Para perawat, sekalipun pada umumnya mempunyai tingkat kesabaran yang tinggi memiliki peluang berada dalam resiko mengalami fenomena *emotional burn-out* (keadaan emosi yang tidak bisa dikuasai lagi). *Emotional burn-out* sering terjadi pada profesi pelayanan yang terus-menerus berhubungan dengan orang lain yang membutuhkan pertolongan, misal profesi dokter dan perawat. Seseorang yang mengalami *emotional burn-out* kemungkinan besar akan menjadi apatis, sinisme dan mementingkan diri sendiri serta tidak mampu bekerja secara efektif dalam setiap profesi yang melibatkan kontak pribadi dengan masyarakat. Individu tersebut tidak dapat memelihara hubungan sosial yang normal dan secara emosional menderita kelelahan yang berdampak pada timbulnya stres kerja. Stress kerja merupakan suatu ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan individu dimana bila terjadi kegagalan akan berdampak penting bagi individu tersebut. Stress kerja dapat timbul pada setiap orang, seperti tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit salah satunya perawat (Luthans, 2006).

Stres terjadi lebih banyak dialami oleh orang-orang yang tugas profesionalnya adalah menolong orang lain seperti dokter dan perawat. *The National Institute for Occupational Safety and Health* telah meranking sekitar 150 pekerjaan yang paling menimbulkan stres, salah satu pekerjaan yang termasuk di dalamnya adalah perawat, berdasar data tersebut perawat masuk

dalam 25 besar (Schnert, 2007). Memperkuat pendapat di atas, dalam penelitian yang lain menunjukkan bahwa stressor pada perawat cukup bervariasi, Berdasarkan urutannya lima stresor terbesar adalah: (1) beban kerja berlebih sebesar 82,2%, (2) pemberian upah yang tidak adil 57,9%, (3) kondisi kerja 52,3%, (4) beban kerja kurang 48,6%, 5) tidak diikutkan dalam pengambilan keputusan 44,9% (Bahrul, 2003).

Menurut Persatuan Perawat Nasional, 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai (PPNI, 2006). Sementara itu, penelitian lain menunjukkan bahwa 74% perawat mengalami kejadian stres yang mana sumber utamanya adalah lingkungan kerja yang menuntut kekuatan fisik dan keterampilan (Frasser dalam Putri, 2010).

Pekerjaan seorang perawat sangatlah berat. Dari satu sisi, seorang perawat harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawatnya namun di sisi lain keadaan psikologi perawat sendiri juga harus tetap terjaga. Kondisi inilah yang dapat menimbulkan rasa tertekan pada perawat, sehingga ia mudah sekali mengalami stres. Stres kerja yaitu reaksi manusia terhadap stimulus eksternal baik faktor sosial, pekerjaan, lingkungan dan psikologis yang dianggap sebagai ancaman. Stres kerja mencakup penilaian emosional dari perbedaan yang dirasakan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan seseorang untuk melaksanakan tuntutan pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan menurunnya penampilan kerja dan memperburuk pelayanan terhadap pasien. Stressor pada perawat bisa disebabkan oleh gaya kepemimpinan (Burhani, 2010).

Keberadaan seorang pemimpin dalam suatu organisasi sangat dibutuhkan untuk memberikan arahan serta mengendalikan jalannya suatu organisasi, berbagai gaya kepemimpinan akan mewarnai perilaku seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Gaya kepemimpinan akan mempengaruhi suasana kerja, misalnya seorang pemimpin yang otoriter, berakibat kreativitas karyawan tidak akan menonjol, karena hanya menjalankan apa yang didelegasikan oleh pemimpin. Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Seorang pemimpin yang partisipatif, berakibat kreativitas karyawan akan menonjol, karena pemimpin akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk ikut memikirkan cara mencapai tujuan perusahaan. Karyawan akan merasa senang, puas, dan bangga kalau ide-idenya dihargai oleh pemimpinnya, namun dalam kenyatannya, tidak ada tipe pemimpin yang ideal, tipe pemimpin yang ideal tergantung dari situasi dan kondisi suatu organisasi yang dipimpin (Robbins, 2006).

Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi dapat membantu menciptakan efektivitas kerja yang positif bagi anggota. Dengan adanya gaya kepemimpinan dengan situasi dan kondisi suatu organisasi maka anggota akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas dan kewajiban untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu, adapun dampak negatif dari gaya kepemimpinan, salah satunya stres kerja pada anggota organisasi (Robbins, 2006).

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara dengan 25 perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar tentang stres kerja

perawat diketahui bahwa mayoritas perawat memiliki tingkat kejenuhan dan terkadang mengalami perasaan tertekan yang dialami selama melakukan pekerjaannya, dan hal ini merupakan salah satu faktor pemicu munculnya stres dalam bekerja.

Berdasarkan uraian di atas penulis tertarik untuk mengkaji secara empirik dengan mengadakan penelitian berjudul: “Hubungan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar”.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, permasalahan yang penulis ajukan adalah sebagai berikut: “Apakah ada hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan stres kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan gaya kepemimpinan kepala ruang di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar.

- b. Mendeskripsikan stres kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar.
- c. Menganalisis hubungan gaya kepemimpinan kepala ruang dengan stres kerja perawat pelaksana di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi peneliti

Menambah wawasan tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan stres kerja pada perawat.

b. Bagi institusi pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan dalam upaya mengembangkan ilmu pengetahuan pada umumnya dan ilmu keperawatan pada khususnya.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Menjadi masukan bagi peneliti selanjutnya dalam bidang sumber daya manusia dan perilaku organisasi tentang hubungan gaya kepemimpinan dengan stres kerja.

2. Secara Praktis

a. Bagi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar

Dengan diketahuinya hubungan antara gaya kepemimpinan kepala ruang dengan stres kerja perawat pelaksana maka dapat diketahui indikator-indikator mana yang perlu mendapat perhatian dari manajemen Rumah Sakit

PKU Muhammadiyah Karanganyar untuk diperbaiki di masa mendatang sehingga kinerja pelayanan keperawatan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Karanganyar dapat semakin baik.

b. Bagi profesi keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang stres kerja dan faktor-faktor yang mempengaruhinya sehingga perawat dapat mengantisipasi munculnya stres kerja untuk mencapai kinerja yang optimal.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian pengembangan dari penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh:

1. Somantri, dkk (2006), “Hubungan Persepsi Perawat Pelaksana tentang Gaya Kepemimpinan dan Tipe Kepribadian Kepala Ruangan yang Dipersepsikan Perawat Pelaksana dengan Kepuasan Kerja (Studi di Rumah Sakit TNI AU TK II “dr. Salamun” tahun 2006)”. Penelitian ini merupakan penelitian dengan disain deskriptif korelasional. Hasil analisis didapatkan bahwa perawat pelaksana sebagian besar mempersepsikan gaya kepemimpinan kepala ruangan sebagai demokratis dan tipe kepribadian B.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang persepsi perawat pelaksana tentang gaya kepemimpinan. Perbedaannya terletak pada variabel terikat (Y) yang digunakan yaitu kepuasan kerja sedangkan pada penelitian yang akan dilakukan peneliti menggunakan stres kerja sebagai variabel terikat (Y).

2. Nuru, Z. (2013), “Hubungan Stres Kerja Perawat dengan Mutu Pelayanan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Toto Kabila Gorontalo Tahun 2013”. Desain penelitian menggunakan survey analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Hasil uji statistik *chi square* didapatkan hubungan yang bermakna antara stress kerja perawat dengan mutu pelayanan keperawatan dengan *p-value* sebesar 0.040 (α 0.05).

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang stres kerja perawat. Perbedaannya terletak pada desain penelitian yaitu menggunakan survai analitik sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti menggunakan desain deskriptif korelasional. Selain itu, penelitian terdahulu menggunakan stres kerja sebagai variabel bebas (X) sedangkan penelitian ini menggunakan stres kerja sebagai variabel terikat (Y).

3. Siringoringo, dkk (2014), “Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja Perawat di Ruang ICU RS Stella Maris Makassar”. Desain penelitian adalah *cross sectional*. Data dianalisis melalui uji *Chi Square Test* dengan koreksi kontinuitas atau *Yates Correction*. Disimpulkan bahwa ada hubungan faktor instrinsik pekerjaan, faktor ekstrinsik pekerjaan, faktor individu dengan kejadian stress kerja perawat ICU.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti tentang stres kerja perawat. Perbedaannya terletak pada metode analisis data dimana penelitian terdahulu menggunakan uji *Chi Square Test* dengan koreksi kontinuitas atau *Yates Correction* sedangkan penelitian yang akan dilakukan peneliti menggunakan teknik analisis korelasi *product moment* dari *Pearson (Pearson Correlation)*.