

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Didalam setiap organisasi pasti memerlukan sumber daya untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, sumber daya yang paling penting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia. Rumah sakit sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang memiliki sumber daya manusia yang cukup banyak diantaranya adalah dokter, perawat, tenaga ahli kesehatan lainnya, dan karyawan lainnya dari berbagai bidang. Maka dari itu rumah sakit perlu menjaga kualitas pelayanan terhadap masyarakat yang membutuhkan salah satunya pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan disini adalah bagaimana perawat dapat memberikan dukungan emosional kepada para pasien dan memperlakukan pasien dengan baik (Nursalam, 2007).

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia yang memiliki peran penting di dalam rumah sakit karena perawat memberikan pelayanan yang konstan dan secara terus-menerus selama 24 jam kepada pasien setiap hari. Secara umum perawat merupakan tenaga kerja medis yang memberikan pelayanan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat sesuai dengan diagnosis masalah yang terjadi, dan memperhatikan individu dalam konteks yang sesuai dengan kehidupan pasien. Dalam aktivitasnya setiap hari perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien saja, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien,

rekan kerja sesama perawat, dengan dokter dan berhubungan dengan peraturan-peraturan yang berlaku, serta adanya beban kerja yang terkadang tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosional, kondisi tersebut dapat membuat para perawat menjadi rentan akan timbulnya stres (Almasitoh, 2011).

Sebagai seorang perawat memiliki tanggung jawab yang cukup berat karena sebagai seorang perawat harus menjalankan tugasnya sebagai seorang perawat yaitu menyangkut kelangsungan hidup pasien yang dirawat, disisi lain perawat khususnya perempuan juga harus berperan sebagai seorang istri atau sebagai orangtua yaitu merawat dan menjaga keluarganya, serta harus menjaga kondisi psikologisnya sendiri. Stres sebagai respon adaptif yang berhubungan dengan karakteristik dan proses psikologis pada individu, yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis/fisik khusus pada seseorang (Kritner dan Kinicki, 2005). Stres yang tidak teratasi akan menimbulkan gejala fisik, jiwa, dan gejala sosial. Secara tidak langsung stres dapat memberi akibat pada saat itu juga, dapat juga terjadi beberapa hari kemudian, minggu, bulan ataupun setahun kemudian.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi stres seperti: kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik

tugas, dan pengaruh pimpinan (Ivancevich dan Matteson, 1980). Stres akan timbul apabila adanya perubahan sehingga mengganggu keseimbangan tubuh manusia atau dapat pula karena adanya tekanan-tekanan baik yang bersifat fisik maupun psikologis. Karena stres kerja dapat terjadi dari hal-hal yang tidak berhubungan dengan pekerjaan, seperti masalah perkawinan, kekhawatiran finansial, permasalahan dengan lingkungan tempat tinggal.

Didalam suatu organisasi atau perusahaan iklim organisasi memiliki peran yang cukup penting. Iklim organisasi sebagai salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, agar terciptanya iklim organisasi yang baik bagi organisasi/perusahaan maka dari itu harus membuat individu termotivasi untuk berprestasi dalam rangka untuk mencapai tujuan yang ditetapkan sebelumnya oleh organisasi. Wirawan (2007) mendefinisikan iklim dalam organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai apa yang telah terjadi di lingkungan organisasi yang dilakukan secara rutin, yang dapat mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja organisasi. Iklim organisasi yang baik akan membantu menurunkan tingkat stres kerja pada perawat.

Dalam manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dimana kegiatan untuk mendapatkan orang-orang yang tepat didalam iklim organisasi. Bagi organisasi/perusahaan pada pendekatan SDM berarti harus mampu menciptakan rasa aman dan kepuasan dalam bekerja

(Quality of work life) agar SDM dilingkungannya menjadi kompetitif. Didalam organisasi memerlukan komunikasi yang baik, secara terbuka dalam batas-batas wewenang dan tanggungjawab masing-masing. Sehingga didalam organisasi hubungan antar anggota baik antar rekan kerja maupun dengan atasan menjadi lebih baik dan lebih terbuka.

Iklim organisasi merupakan sifat didalam lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang disarankan oleh para karyawan atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku karyawan terhadap pekerjaannya (Gibson, dkk, 1996). Dari hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdillah, Anita dan Anugerah (2016) menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh negatif terhadap stres kerja karyawan iklim organisasi yang sehat akan memberikan dampak langsung terhadap stres kerja yang rendah, begitu juga sebaliknya. Maka dari itu peneliti tertarik untuk meneliti tentang pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja.

Di dalam rumah sakit sebagian besar perawat didominasi oleh tenaga kerja wanita, keterlibatan wanita ini belum diakui di Indonesia membawa dampak terhadap peranan perempuan dalam kehidupan berkeluarga. Kecenderungan wanita untuk bekerja menimbulkan banyak implikasi, antara lain merenggangnya ikatan keluarga, meningkatnya kenakalan remaja dan implikasi lainnya. Menurut hasil penelitian sebelumnya, menyebutkan bahwa wanita (responden) ingin tetap bekerja, karena pekerjaan memberikan banyak arti bagi diri: mulai dari dukungan

finansial, mengembangkan pengetahuan dan wawasan, memungkinkan aktualisasi kemampuan, memberikan kebanggaan diri dan kemandirian (meskipun penghasilan suami sudah mencukupi). Apabila kesulitan dalam memenuhi tuntutan pekerjaan dan keluarga yang sering kali bertentangan nantinya dapat terjadi konflik antara pekerjaan-keluarga.

Seorang yang menjalani dua peran sekaligus yaitu sebagai pekerja dan sebagai ibu rumah tangga itu tidaklah mudah. Bagi perawat wanita yang telah menikah dan memiliki anak akan memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih besar dari pada wanita yang belum berkeluarga. Konflik kerja-keluarga pun dialami oleh wanita tersebut karena selain berperan di dalam keluarga, wanita tersebut juga berperan di dalam karirnya atau pekerjaannya. Di satu sisi pada kodratnya perempuan dituntut untuk bertanggung jawab dalam mengurus dan membina keluarganya secara baik, namun disisi lain sebagai seorang karyawan yang baik mereka juga dituntut untuk bekerja sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan dengan menunjukkan performan kerja yang baik. Wanita dengan peran tersebut maka terbagi perannya sebagai ibu rumah tangga sehingga terkadang dapat mengganggu kegiatan dan konsentrasi didalam pekerjaannya.

Pada dasarnya konflik kerja-keluarga tidak hanya terjadi pada wanita saja tetapi laki-laki juga dapat mengalami konflik kerja-keluarga, namun dari beberapa penelitian yang sudah ada menunjukkan bahwa wanita memiliki intensitas yang lebih besar akan terjadinya konflik kerja-

keluarga dibandingkan dengan laki-laki. Kemudian peneliti memutuskan untuk memilih responden dengan ketentuan yaitu : perawat berjenis kelamin perempuan, yang sudah menikah atau berkeluarga, dan memiliki anak.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di RSUD Ajibarang suasana lingkungan di RSUD Ajibarang terlihat ramai karena terletak di Jln. Raya Pancasan – Ajibarang yang berdekatan dengan sekolah dan pasar ajibarang, untuk suasana didalam RSUD Ajibarang khususnya di bagian bangsal rawat inap terlihat nyaman, sunyi dan sejuk karena terdapat cukup banyak tanaman hijau disekitar bangsal, di dalam ruangan juga terdapat meja, kursi dan peralatan medis serta berkas-berkas yang ada. Para perawat khususnya perempuan memakai seragam seperti batik, mayoritas perawat menggunakan kerudung, menggunakan bros dikerudung, menggunakan sepatu pantofel / flat shoes. Dipakaian perawat terdapat *nametag* untuk memperjelas siapa nama perawat tersebut, beberapa perawat ada yang mengalungkan masker. Didalam setiap bangsal/ruang rawat inap terdapat ruangan khusus bagi para perawat, diruang perawat ini terdapat meja, kursi, telepon, buku/berkas, komputer, stetoskop, struktur organisasi dan peraturan rumah sakit yang ditempel didinding, serta terdapat ruangan untuk menyimpan cairan infus, obat-obatan, dll.

Perilaku yang ditunjukkan oleh para perawat perempuan RSUD Ajibarang antara lain terlihat subjek sedang menulis mengisi data pasien

setelah melakukan pemeriksaan, kemudian berbincang dengan dokter, subjek terlihat diam hanya sesekali berbicara dengan rekan kerja, terlihat memisahkan diri dari rekan kerja yang lainnya, dalam menyelesaikan pekerjaannya subjek menggunakan komputer dan menulis pada buku besar, beberapa subjek bermain gadget, dan subjek terlihat tidak fokus ketika melakukan pekerjaannya dan meminta rekan kerja mengulang topik pembicaraan yang sedang dibahas, subjek terlihat jutek / bermuka masam ketika bekerja dan beberapa subjek terlihat cemas / tidak bisa rileks dalam bekerja.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti kepada bagian kepegawaian menemukan bahwa jumlah keseluruhan perawat di RSUD Ajibarang sebanyak 189 perawat yang terdiri dari 108 perawat perempuan, dan 81 perawat laki-laki. Kemudian jumlah perawat yang sudah menikah atau berkeluarga sebanyak 60 orang perawat. Menurut bagian kepegawaian sebagian besar perawat memiliki permasalahan yang berhubungan dengan keluarga, seperti adanya perawat yang mengundurkan diri maupun mutasi yang umumnya dikarenakan oleh urusan keluarga.

Kemudian hasil wawancara yang dilakukan kepada subjek perawat yaitu terlihat adanya permasalahan personal dimasing-masing perawat. Bentuk permasalahan yang dialami yaitu terkadang terjadi komunikasi yang kurang efektif dengan perawat lain ketika bekerja karena disibukan dengan urusan pekerjaan masing-masing, kurang terbentuknya hubungan

dengan rekan kerja sehingga ketika bekerja sering terjadi miskomunikasi. Terkadang mengerjakan pekerjaan lain diluar *job description* (non-keperawatan) sehingga beban kerja bertambah, seperti memberikan dan mengambil nampan makanan, mengangkut pasien, mengatur rujukan dan transportasi (administrasi rutin) hal ini membuat tugas utama keperawatan menjadi terabaikan, sehingga memiliki tanggung jawab yang cukup besar.

Terdapat beberapa masalah yang berkaitan dengan konflik kerja-keluarga antara lain yaitu merasa memiliki waktu untuk bersama keluarga yang kurang, perannya sebagai orangtua dan sebagai istri yang kurang, merasa lebih sering berada di kantor, keadaan perekonomian rumah tangga yang mengharuskan untuk bekerja. Subjek menyatakan bahwa subjek merasa cukup kesulitan karena selain menyelesaikan pekerjaan kantor subjek juga mengurus pekerjaan rumah tangga seperti melayani suami dan yang paling penting mengurus anak.

Kemudian permasalahan lainnya yang muncul antara lain yaitu merasa shift kerja yang kurang sesuai, seringkali kurang semangat dalam bekerja, merasa pola tidur yang tidak tentu atau acak-acakan sehingga merasa lesu ketika bekerja, ketika shift malam subjek seringkali tidur diam-diam tanpa sepengetahuan kepala ruang, seringkali sukar konsentrasi ketika melakukan pekerjaannya sehingga sering kali salah tulis, saat sedang merasa sensitif menjadi mudah marah sehingga pernah bertengkar/berdebat dengan rekan kerja.

Adanya jam kerja yang panjang dan beban kerja yang berat ini merupakan pertanda langsung akan terjadinya konflik pekerjaan-keluarga. Greenhouse dan Beutell (1985), konflik kerja–keluarga merupakan konflik yang timbul karena akibat dari tekanan-tekanan yang berasal dari pekerjaan dan dari keluarga. Urusan keluarga sekecil apapun nantinya dapat berpengaruh terhadap kegiatan-kegiatan karyawan dalam bekerja. Bagi wanita yang sudah bekerja sejak sebelum menikah karena dilandasi oleh kebutuhan aktualisasi diri yang tinggi, maka ia cenderung kembali bekerja setelah menikah dan mempunyai anak. Ada juga diantara para perempuan yang sudah menikah yang lebih memilih untuk berperan menjadi ibu rumah tangga, namun keadaan ternyata menuntut untuk bekerja demi menyokong keuangan dalam keluarga.

Kondisi seperti tersebut sering memicu terjadinya konflik-konflik yang terjadi dalam kehidupan perusahaan, bila tidak ditangani secara serius akan menimbulkan dampak yang cukup serius. Tidak hanya berdampak pada perusahaan saja tetapi juga dampak pada individu itu sendiri dapat pula berakibat langsung pada diri individu itu sendiri karena mereka dalam keadaan suasana serba salah sehingga nantinya dapat mengalami tekanan jiwa (stres).

Peneliti menemukan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Agustina, R., & Sudibya, I. G. A (2018) menunjukkan bahwa adanya *work family conflict* berpengaruh positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, *work family conflict* berpengaruh

negatif terhadap kinerja. Artinya *work family conflict* yang cukup tinggi yang dirasakan oleh perawat maka semakin tinggi juga tingkat stres kerja yang dirasakan.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti akan melakukan suatu penelitian dengan judul “Pengaruh Iklim Organisasi dan Konflik Kerja–Keluarga terhadap Stres Kerja pada Perawat Perempuan di RSUD Ajibarang, Kabupaten Banyumas”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang ada di atas, maka peneliti merumuskan permasalahan yang akan diteliti yaitu :

1. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah di RSUD Ajibarang, Kabupaten Banyumas?
2. Apakah ada pengaruh konflik kerja–keluarga terhadap stres kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah di RSUD Ajibarang, Kabupaten Banyumas?
3. Apakah ada pengaruh iklim organisasi dan konflik kerja–keluarga terhadap stres kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah di RSUD Ajibarang, Kabupaten Banyumas?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang akan diteliti, penelitian ini bertujuan untuk :

1. Pengaruh iklim organisasi terhadap stres kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah di RSUD Ajibarang, Kabupaten Banyumas.
2. Pengaruh konflik kerja–keluarga terhadap stres kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah di RSUD Ajibarang, Kabupaten Banyumas.
3. Pengaruh iklim organisasi dan konflik kerja–keluarga terhadap stres kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah di RSUD Ajibarang, Kabupaten Banyumas.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai berikut :

1. Secara Teoritis
 Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai tambahan informasi untuk menambah wawasan dan pengetahuan mengenai iklim organisasi dan konflik kerja–keluarga dengan stres kerja pada perawat perempuan yang sudah menikah bagi penelitian selanjutnya.
2. Secara Praktis
 - a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan digunakan sebagai acuan atau pedoman mengenai iklim organisasi konflik kerja–keluarga dan stres kerja.

- b. Bagi instansi terkait atau rumah sakit, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang bermanfaat, dan diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk meningkatkan kompetensi kerja pada karyawan.

