

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Individu dalam kehidupannya selalu mengadakan bermacam-macam aktivitas, salah satu diantaranya diwujudkan dalam aktivitas kerja. Menurut Seyle dalam Munandar. 2001:378) aktivitas kerja adalah semua bentuk perilaku yang dilakukan untuk melaksanakan tugas yang melibatkan fisik, psikis dan sosial. Individu dalam melakukan aktivitas kerja akan bekerja sesuai latar belakang pendidikan serta kemampuan yang dimiliki. Ada yang bekerja sebagai pelayan restoran, manajer personalia, dosen dan salah satunya adalah perawat.

Perawat adalah individu yang bekerja dalam hal keperawatan, yaitu jenis pekerjaan yang berhubungan dengan perawatan terhadap seseorang yang memerlukan bantuan. Bekerja sebagai seorang perawat tidak dapat dilakukan oleh semua orang, melainkan hanya dapat dilakukan oleh orang-orang tertentu yang mempunyai keahlian dalam bidang keperawatan. Bekerja sebagai seorang perawat merupakan panggilan jiwa dan didasarkan atas naluri perasaan keibuan yang merupakan naluri alam (Soewandi, 1973:36).

Bekerja sebagai perawat bukan hal yang mudah, karena perawat akan dihadapkan pada berbagai resiko, yaitu tertular oleh penyakit yang diderita pasien, mendapat perlakuan yang kurang baik dari pasien, berhadapan dengan mayat yang

bagi sebagian orang hal tersebut adalah menakutkan, selain itu bekerja sebagai perawat di Rumah Sakit juga harus siap untuk menerima kerja shift.

Menurut Sugiarto (1999:55) perawat dalam bekerja dituntut mampu merawat dengan baik, mampu menunjukkan dan menjaga kredibilitas rumah sakit, memberikan pelayanan pada pasien, mentaati peraturan rumah sakit, membina dan menjaga hubungan baik dengan teman sejawat maupun atasan, mempunyai kecakapan dalam hal keperawatan, memperhatikan pasien baik dari segi obat dan makanan, mampu menjalin komunikasi baik dengan pasien, teman sejawat maupun dengan atasan.

Dalam bekerja, seorang perawat tidak hanya bertujuan untuk merawat pasien, melainkan mempunyai tujuan lain yaitu untuk mendapat peningkatan karier. Hal tersebut dapat diperoleh jika masing-masing perawat mampu bekerja secara baik dan mampu menunjukkan dedikasinya sebagai perawat profesional. Menurut Munandar (2001:375) peran yang begitu banyak dari perawat dan adanya tuntutan yang tinggi baik dari dalam diri sendiri maupun tuntutan dari rumah sakit serta dari lingkungan mampu meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi, namun menurut Cooper & Kelly (dalam Munandar, 2001:378) kenyataannya dengan tuntutan kerja yang tinggi akan menyebabkan individu mengalami stres di tempat kerja.

Munandar (2001:376) menyatakan stres kerja sebagai agen penyebab dari berbagai masalah fisik, mental, bahkan *output* organisasi. Stres kerja tidak hanya berpengaruh terhadap individu, tetapi juga terhadap biaya organisasi dan industri.

Penelitian yang dilakukan Fircham & Rhooedes (dalam Munandar, 2001:376) menunjukkan, jika individu menghadapi situasi yang tidak sesuai dengan lingkungannya, dapat menimbulkan tanda-tanda faal perilaku, psikologis, dan somatik sehingga mengakibatkan ketidakmampuan individu untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif.

Menurut Spielberger (dalam Mahfud, 1999:63) stres kerja terjadi akibat adanya tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya objek-objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Tuntutan tersebut dapat berupa fisik, psikologis, sosial, atau beberapa kombinasi dari beberapa faktor tersebut. Sejalan dengan hal tersebut Nortcart (dalam Seger, 2001:62) menyatakan bahwa stres kerja adalah tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.

Menurut Handoyo (2001:63) terdapat 3 faktor yang mempengaruhi individu dalam memberikan penilaian terhadap stimulus, apakah suatu stimulus dari lingkungan menyebabkan stres atau tidak, yaitu: 1). proses penilaian kognitif, 2). *self control*, 3) dukungan sosial.

Salah satu faktor yang dapat mengubah penilaian individu terhadap suatu stimulus, apakah stimulus tersebut dapat mengakibatkan stres atau tidak adalah dukungan sosial. Menurut Well (dalam Astuti & Sarason, 2002:28) dukungan sosial mempunyai peranan penting dalam menemukan fungsi adaptif dan kesehatan seseorang.

Ritter (dalam Fibrianto, 2001:167) menyatakan banyak penelitian yang menghubungkan antara stres kerja dengan berbagai variabel, misalnya stres kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja. Hubungan antara stres kerja dengan variabel tersebut di atas relatif lebih jelas. Sebagai contoh, tingginya level stres kerja dipersepsikan berhubungan secara negatif dengan kepuasan kerja, tingginya level stres kerja juga dipersepsikan berhubungan secara negatif dengan kesehatan mental, namun bagaimana hubungan tingkat stres dengan dukungan sosial masih mengandung persoalan (Fauziah, 2001:363). Hal tersebut dikarenakan dalam kehidupan yang serba modern seperti sekarang ini, tuntutan kerja di dunia industri sangat tinggi. Dengan demikian apakah dukungan sosial yang diberikan mampu menurunkan level stres kerja?. Menurut Anoraga (1995:191) dalam kehidupan yang serba modern menuntut individu untuk dapat bersaing dan bergerak cepat.

Suatu hipotesis bentuk U terbalik (sangat signifikan) telah lama diterima sebagai penjelasan mengenai pengaruh dukungan sosial terhadap stres kerja, namun demikian, beberapa studi terakhir tidak mendukung hipotesis tersebut.

Leppin & Schhwarzer (dalam Hartanto, 1998:19) dalam studi mereka tentang hubungan antara dukungan stres kerja dan dukungan sosial, pada umumnya ditemukan bahwa dukungan sosial berhubungan negatif dengan stres kerja, namun demikian temuan Leppin & Schhwarzer tersebut perlu dikaji lebih lanjut, karena dalam kenyataannya menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami para pekerja jumlahnya tidak menurun bahkan cenderung mengalami peningkatan. Hal tersebut sejalan dengan pendapat Rosyid (1996:1) yang menyatakan bahwa

stres kerja yang dialami para pekerja di Indonesia cenderung mengalami peningkatan seiring dengan perkembangan zaman.

Menurut Cobb (dalam Smet, 2001:133) dukungan sosial menjadi tidak berarti bagi individu yang mengalami stres kerja, apabila stres kerja yang dialami cenderung tinggi. Hal tersebut dikarenakan, individu yang mengalami stres kerja melebihi batas optimum cenderung tidak dapat merasakan dukungan dari orang lain.

Shift malam diduga dapat menjadi penyebab stres kerja. Menurut Mont (dalam Munandar, 2001:376) *shift* kerja atau yang lebih dikenal dengan pembagian kerja adalah pembagian jam kerja yang pembagiannya diatur oleh pihak perusahaan. Mont berpendapat *Shift* malam merupakan sumber stres kerja yang utama bagi para pekerja. Para pekerja *shift* malam mengeluh tentang kelelahan, gangguan perut, hal tersebut diakibatkan karena perubahan pola tidur dan pola makan. Bekerja pada *shift* malam akan berpengaruh pada kondisi emosional dan biologikal akibat gangguan *circadian* dari tidur, pola suhu serta ritme pengeluaran adrenalin.

Menurut penelitian yang dilakukan Mont & Tepas pada karyawan pabrik plastik (dalam Ashar, 2001:169) *shift* malam merupakan sumber utama stres kerja, namun apakah hal tersebut juga terjadi pada perawat?. Hal tersebut yang masih harus dibuktikan.

Perawat dipilih sebagai subjek penelitian karena profesi sebagai seorang perawat adalah suatu pekerjaan yang menuntut jiwa pelayanan yang tinggi.

Profesi sebagai perawat dituntut mampu menghadapi berbagai karakter pasien yang berbeda-beda dan memerlukan penanganan yang berbeda yang sesuai dengan karakteristik pribadi serta penyakit yang diderita.

Bertolak dari latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang **Stres Kerja Ditinjau Dari Dukungan Sosial & Shift Kerja**

B. Rumusan Masalah

Bertolak dari latar belakang, dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. apakah ada hubungan yang negatif antara stres kerja dengan dukungan sosial pada perawat di tempat kerja?
2. apakah ada perbedaan stres kerja berdasarkan kerja *shift* (pagi, sore, malam) di tempat kerja?.
3. apakah ada hubungan antara dukungan sosial, *shift* kerja dengan stres kerja di tempat kerja?.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah tersebut, maka tujuan dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. menganalisa ada tidaknya hubungan antara stres kerja dengan dukungan sosial pada perawat di tempat kerja

2. menganalisa ada tidaknya perbedaan stres kerja berdasarkan *shift* kerja (pagi, sore, malam) di tempat kerja
3. menganalisa ada tidaknya hubungan antara dukungan sosial, *shift* kerja dengan stres kerja di tempat kerja

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah :

1. secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmiah untuk pengembangan ilmu psikologi khususnya Psikologi Industri dan Psikologi Klinis berkaitan dengan stres kerja dan dukungan sosial.
2. secara praktis penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, yaitu:
 - a. bagi subjek penelitian, penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan perawat tentang stres kerja dan dukungan sosial
 - b. bagi Rumah Sakit, penelitian ini diharapkan dapat membantu rumah sakit untuk lebih memperhatikan kebutuhan perawat dalam menjalankan tugasnya
 - c. bagi Pemerintah, penelitian ini diharapkan dapat menjadikan wacana bagi pemerintah untuk lebih meningkatkan kesejahteraan perawat
 - d. bagi Peneliti selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi penelitian lebih lanjut