

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada awal tahun 2020 di Kota Wuhan, Provinsi Hubei mulai dikejutkan dengan fenomena wabah pneumonia baru yang secara cepat menyebar lebih dari 190 negara di dunia. Fenomena tersebut merupakan wabah yang bernama *Coronavirus Disease 2019 (COVID-19)*. Menurut Susilo et al (2020) *Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2 (SARS-CoV-2)* adalah penyebab dari wabah tersebut. *World Health Organization (WHO)* memberi pengumuman pada tanggal 12 Maret 2022 bahwa dunia sedang terjadi pandemi Covid-19. Sebagai garda terdepan, tenaga kesehatan harus melakukan penanganan untuk setiap kasus dengan bekerja secara keras dan tepat (Musta'in, 2021). Dalam keadaan apapun, pelayanan kesehatan harus tetap diberikan secara maksimal oleh tenaga kesehatan. Persepsi dukungan organisasi terjadi pada perawat ditengah masa pandemi Covid-19 dengan tingginya kembali beban kerja yang dirasakan di ruang rawat inap. Kondisi ini mengakibatkan timbulnya stres kerja perawat.

Menurut Perwitasari dkk (2016) dalam Maharani & Budianto (2019) menyatakan bahwa risiko timbulnya stres dimiliki oleh seluruh tenaga profesional yang berada dirumah sakit terutama perawat. Dalam penelitian yang dilakukan Said & El-Shafei (2021) menjelaskan sebanyak 75,2% perawat di Kota Mesir pada tahun 2021 mengalami stres kerja cukup tinggi. Dalam penelitian Dave pada 2016 dalam Toga (2021) mengatakan bahwa sebanyak

67% perawat di dunia mengalami stres kerja. Sedangkan menurut Tran et al (2019) prevalensi perawat di Vietnam yang mengalami stres kerja sebesar 18,5%. Sementara di Hongkong prevalensi stres kerja perawat mencapai 41,1% (Cheung & Yip, 2015). Sedangkan menurut penelitian Nasrullah, Natsir et al pada 2020 dalam Asih Yuli, Gusti (2021) didapatkan hasil bahwa tenaga kesehatan di Indonesia mengalami stres yakni sebesar 0.8% mengalami tingkat stres sangat berat dan 34.5% mengalami stres ringan. Sedangkan pada tahun 2017 di Jawa Timur sebanyak 48,7% perawat yang mengalami stres kerja (Toga, 2021). Dan berdasarkan data rekam medis Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo terdapat 3 ruang rawat inap yaitu Ruang Ahmad Dahlan dengan BOR pada bulan Juli tahun 2021 sebanyak 10,57% dan pada bulan September tahun 2021 mengalami peningkatan sebanyak 35,93%, Ruang AR Fahrudin pada bulan Juli tahun 2021 sebanyak 29,03% dan pada bulan September tahun 2021 mengalami peningkatan sebanyak 47,59% serta Ruang KH. Mas Mansur pada bulan Juli tahun 2021 sebanyak 52,42% dan mengalami peningkatan pula pada bulan September tahun 2021 sebanyak 64,90%.

Pelayanan kesehatan membatasi dalam pemberian pelayanan kesehatan kepada pasien umum (pasien non Covid-19) supaya lebih optimal pada proses pemberian pelayanan kepada pasien terinfeksi Covid-19. Selain itu, hal ini dilakukan untuk mengurangi risiko terjadinya penularan di unit pelayanan kesehatan. Tetapi setelah adanya gelombang ketiga pada bulan Juli 2021 dengan penurunan jumlah pasien Covid-19, memungkinkan terjadinya pelonjakan pada jumlah pasien umum (non Covid-19) yang menjalani rawat inap. Tentu hal ini mengakibatkan tingginya kembali beban kerja yang

dirasakan oleh perawat rawat inap. Persepsi dukungan rumah sakit juga mempengaruhi timbulnya stres kerja pada perawat yang meliputi keadilan, dukungan atasan serta penghargaan organisasi dan kondisi pekerjaan.

Menurut Gustyana et al (2019) menjelaskan apabila karyawan telah merasakan kesenjangan antara kenyataan dan tuntutan maka hal ini akan mengakibatkan timbulnya stres kerja yang nantinya akan menimbulkan munculnya persepsi dukungan organisasi yang dirasakan karyawan. Karyawan yang mengalami stres kerja terjadi dikarenakan adanya sikap dari karyawan saat proses penyelesaian pekerjaannya. Hal ini dikarenakan adanya gangguan secara fisik atau psikologi yang dialami oleh karyawan. Pemahaman mengenai stres kerja sangat diperlukan karena apabila karyawan mengalami stres kerja maka akan berdampak pada kinerja yang tidak optimal. Dukungan dari organisasi sangat diperlukan oleh setiap karyawan. Seorang karyawan ingin merasa bahwa dirinya ikut berkontribusi dalam keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Persepsi dukungan organisasi didefinisikan sebuah persepsi seorang pegawai sampai mana sebuah organisasi peduli terhadap kesejahteraan dan organisasi dapat menilai kontribusi mereka (Rhoades & Eisenberger, 2002).

Handoko (2008) mendefinisikan bahwa kondisi munculnya ketegangan sehingga akan mempengaruhi kondisi, tingkat emosi dan proses berfikirnya seorang individu dapat disebut sebagai definisi dari stres. Semakin besar stres yang dialami, maka akan mengancam kemampuan dalam menghadapi lingkungan sekitar dan menyebabkan terganggunya pelaksanaan tugas seorang karyawan. Sedangkan menurut Atriani & Prihatsanti (2014) stres kerja dapat

diartikan sebagai kondisi yang dinamik dialami oleh individu di dalam lingkungan pekerjaannya dalam proses menghadapi sebuah kendala, tuntutan dan peluang sehingga akan mengganggu kondisi individu secara fisiologis maupun perilaku. Hubungan interpersonal antara atasan dengan karyawan mampu mempengaruhi timbulnya stres kerja pada karyawan. Seseorang dapat memberikan persepsi mengenai sebuah organisasi mampu menghargai dan mendukung atas usaha yang telah dilakukan ketika terjalinnya komunikasi antara atasan dan bawahan (Anisah Ayu Ratnasari, 2018). Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian Chairani (2009) bahwa menurunnya stres kerja dapat terjadi apabila terjalin komunikasi interpersonal yang baik. Konsep dukungan organisasi akan muncul ketika adanya sebuah komunikasi atau interpersonal antar karyawan yang terjalin dengan baik.

Persepsi dukungan rumah sakit dirasakan oleh perawat ditengah masa pandemi Covid-19. Sehingga rumah sakit perlu memperhatikan kondisi fisik dan psikologis perawat khususnya perawat rawat inap agar bisa meminimalisir munculnya stres kerja. Hal itu bisa dilakukan dengan meningkatkan komunikasi yang bertujuan untuk menunjukkan bahwa perawat mendapatkan perhatian dari atasan serta menambah semangat kerja dan meminimalisir timbulnya stres kerja pada diri perawat. Hubungan yang terjalin baik sesama pegawai dapat menimbulkan kepercayaan untuk saling mendukung pegawai satu dengan yang lainnya. Kepercayaan inilah yang nantinya akan menciptakan sebuah persepsi terhadap dukungan perusahaan dalam meminimalisir stres kerja.

Masa pandemi Covid-19 merupakan sebuah cobaan yang turun dari Allah SWT. Dan sebagai umat muslim, kita harus menerima dan menjalani semua cobaan yang diberikan oleh-Nya. Adanya sebuah musibah sudah tertera dalam Al-Qur'an surah Al-Hadid ayat 22 yang artinya :

“Setiap bencana yang menimpa di bumi dan yang menimpa dirimu sendiri, semuanya telah tertulis dalam Kitab (Lauh Mahfuzh) sebelum Kami mewujudkannya. Sungguh, yang demikian itu mudah bagi Allah.”

Meski angka penularan Covid-19 sudah mereda, kita tetap harus berhati-hati dan terus menerapkan protokol kesehatan. Para petugas kesehatan khususnya perawat terus berusaha memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Sehingga disini peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan Persepsi Perawat Tentang Dukungan Rumah Sakit dengan Stres Kerja Masa Pandemi Covid-19 di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo.”

1.2 Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada penelitian ini adalah “Bagaimana hubungan persepsi perawat tentang dukungan rumah sakit dengan stres kerja masa pandemi Covid-19 di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Muhammadiyah Ponorogo?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan persepsi perawat tentang dukungan rumah sakit dengan stres kerja masa pandemi Covid-19 di di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi persepsi perawat tentang dukungan rumah sakit masa pandemi Covid-19 di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Ponorogo.
2. Mengidentifikasi stres kerja perawat masa pandemi Covid-19 di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Ponorogo.
3. Menganalisis hubungan persepsi perawat tentang dukungan rumah sakit dengan stres kerja masa pandemi Covid-19 di ruang rawat inap RSUD Muhammadiyah Ponorogo.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pemahaman perawat mengenai hubungan persepsi perawat tentang dukungan rumah sakit dengan stres kerja masa pandemi Covid-19 di di ruang rawat inap. Penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan dibidang ilmu keperawatan.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi Responden

Responden mendapatkan informasi sehingga dapat mengetahui kondisi terkait keadaanya serta dapat meningkatkan persepsi positif tentang organisasi rumah sakit untuk meminimalisir terjadinya stres kerja.

2. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan pengetahuan dalam mengaplikasikan teori.

3. Bagi Profesi Perawat

Memberikan masukan dan informasi bagi perawat untuk mampu memahami keadaan serta meminimalisir persepsi tentang organisasi rumah sakit agar tidak menimbulkan stres kerja dan tetap mempertahankan kualitas kinerja yang baik.

4. Bagi Instansi Layanan Kesehatan

Hasil penelitian ini di harapkan dapat menambah kepedulian instansi kepada tenaga kesehatan terkhusus perawat agar bisa terjalin komunikasi dengan baik serta adanya perhatian lebih sehingga dapat meminimalisir persepsi negatif terhadap instansi layanan kesehatan.

5. Bagi Penulis Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dimanfaatkan sebagai referensi penelitian selanjutnya berkaitan dengan persepsi perawat terhadap dukungan rumah sakit dan stres kerja perawat.

1.5 Keaslian Penelitian

1. Hafidhah, Nur Rizqi and Dr.S Martono (2019) dengan judul “The Effect of Perceived Organizational Support, Job Stress, and Organizational Culture on Job Performance”. Penelitian tersebut menggunakan teknik *proportional random sampling* dengan jumlah sampel 83 responden dari 482 populasi. Metode pengumpulan data menggunakan wawancara dan angket. Hasil dari penelitian ini adalah persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Moedal Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,329 dan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin tinggi dukungan organisasi yang dirasakan oleh karyawan maka kinerja karyawan di PDAM Tirta Moedal Semarang juga akan meningkat. Namun sebaliknya jika dukungan organisasi yang dirasakan karyawan rendah maka kinerja karyawan akan menurun. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar -0,315 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Arah hubungan negatif menunjukkan bahwa ketika karyawan memiliki tingkat stres kerja yang tinggi maka kinerja karyawan di PDAM Tirta Moedal Semarang akan menurun. Namun sebaliknya jika stres kerja yang dirasakan karyawan rendah maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien sebesar 0,251 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari

nilai signifikansi 0,05. Arah hubungan positif menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi dalam perusahaan maka kinerja pegawai pada PDAM Tirta Moedal Semarang akan meningkat. Namun sebaliknya jika budaya organisasi dalam perusahaan rendah maka kinerja karyawan juga akan menurun. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti variabel stres kerja dan *perceived organizational support* atau persepsi dukungan organisasi. Instrumen yang digunakan sama yaitu menggunakan angket atau kuesioner. Sedangkan perbedaan antara penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah penelitian diatas meneliti 4 variabel yaitu *perceived organizational support*, stres kerja dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja. Disini peneliti menggunakan 2 variabel yaitu persepsi dukungan organisasi dan stres kerja. Penelitian diatas menggunakan teknik *proportional random sampling*. Sedangkan disini peneliti menggunakan teknik total sampling.

2. Ayu Dyah Astriani, Unika Prihatsanti (2018) dengan judul “Hubungan Antara *Perceived Organizational Support* dengan Stres Kerja Pada Sales PT.Astra International Tbk-Daihatsu Kota Semarang dan Yogyakarta”. Populasi dalam penelitian ini adalah 110 karyawan bagian sales di PT. Astra International Tbk- Daihatsu Semarang dan Yogyakarta. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 59 responden yang diperoleh dari teknik *proportional sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala psikologi berupa skala stres kerja (25 aitem valid, $\alpha = 0,893$) dan skala *perceived organizational support* (25 aitem

valid, $\alpha = 0,884$). Hasil penelitian menunjukkan angka koefisien korelasi sebesar $-0,419$ dengan $p = 0,000$ ($p < 0,05$) yang berarti hubungan negatif yang signifikan antara *perceived organizational support* terhadap stress kerja. Semakin positif *perceived organizational support*, maka akan semakin rendah stress kerja pada sales, begitupun sebaliknya. Variabel *perceived organizational support* memberikan sumbangan efektif sebesar $17,6\%$ dan sisanya sebesar $82,4\%$ ditentukan faktor-faktor lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama meneliti variabel persepsi dukungan organisasi dengan stress kerja. Sedangkan perbedaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah teknik sampel yang digunakan dalam penelitian diatas yaitu teknik *proportional sampling*, sedangkan peneliti menggunakan teknik total sampling.

3. Said and El-Shafei (2021) dengan judul “Occupational Stress, Job Satisfaction, and Intent To Leave: Nurses Working on Front Lines During COVID-19 Pandemic in Zagazig City, Egypt”. Desain penelitian yang digunakan yaitu potong lintang komparatif Teknik pengambilan sampel menggunakan paket statistik Epi-Info versi 6 dengan 402 responden, disetiap kelompok terdiri 201 responden. Instrument pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan Analisis statistik menggunakan program SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 16.0. Hasil dari penelitian ini tiga perempat perawat ($75,2\%$) di ZFH memiliki tingkat stress yang tinggi dibandingkan $60,5\%$ di ZGH. Beban kerja ($98,6\%$), berurusan dengan kematian dan sekarat ($96,7\%$), tuntutan

dan ketakutan pribadi (95,7%), menggunakan langkah-langkah biosekuriti yang ketat (95,2%), dan stigma (90,5%) mewakili stres prioritas tertinggi di ZFH, sementara paparan risiko infeksi (97,6%). Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti variabel stres kerja. Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian di atas dan dalam penelitian yang dilakukan peneliti dalam penelitian ini sama yaitu menggunakan kuesioner yang disebar secara online. Sedangkan perbedaannya adalah dalam penelitian di atas menggunakan tiga variabel yaitu stres kerja, kepuasan kerja, dan niat untuk pergi, dalam penelitian ini, peneliti menggunakan dua variabel yaitu persepsi dukungan organisasi dan stres kerja.

4. Anisah Ayu Ratnasari, Anggun Resdasari Prasetyo (2018) dengan judul “Hubungan Antara Persepsi Dukungan Organisasi dengan Stres Kerja”. Populasi dalam penelitian ini adalah 92 karyawan, dengan sampel 50 karyawan yang diperoleh dengan teknik *cluster random sampling*. Alat pengumpul data yang digunakan adalah kuesioner. Analisa data menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan program komputer *Statistical Packages for Social Science* (SPSS). Hasil dalam penelitian ini adalah terdapat hubungan negatif antara persepsi dukungan organisasi dengan stres kerja dengan koefisien korelasi -0,486 dengan $p = 0,000$ ($p < 0,001$). Nilai korelasi negatif dari uji hipotesis menunjukkan bahwa semakin positif persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka semakin rendah stres kerja yang akan di alami dan sebaliknya semakin rendah persepsi karyawan terhadap dukungan organisasi maka

semakin tinggi stres kerja yang akan di alami oleh karyawan. Hasil dari variabel stres kerja menunjukkan bahwa 40% atau 20 orang memiliki stres kerja rendah artinya pada saat penelitian dilakukan, mayoritas karyawan Bank BNI'46 Cabang Universitas Diponegoro Semarang memiliki stres kerja yang rendah. Hasil data diartikan bahwa mayoritas karyawan Bank BNI'46 Cabang Univeritas Diponegoro Semarang cenderung memiliki stres kerja yang rendah. Hasil kategorisasi terhadap Persepsi dukungan organisasi yaitu berada pada kategori positif sebesar 40% dari 20 subyek penelitian. Secara keseluruhan mayoritas karyawan Bank BNI'46 Cabang Univeritas Diponegoro Semarang memiliki penilaian yang positif sehingga persepsi dukungan organisasi cenderung tinggi. Persamaan penelitian diatas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti yaitu sama-sama meneliti variabel persepsi dukungan organisasi dan stres kerja. Pengumpulan data yang digunakan sama yaitu dengan penyebaran kuesioner. Sedangkan perbedaannya adalah teknik sampel yang digunakan dalam penelitian diatas yaitu *cluster random sampling*, sedangkan disini peneliti menggunakan teknik total sampling.

5. Maharani and Budianto (2019) dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam”. Desain penelitian yang dilakukan adalah desain kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling. Instrument pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Analisis data menggunakan uji validitas. Hasil dari penelitian ini adalah besarnya angka Adjusted R Square adalah 0,193 atau

19,3%. Beban kerja mempengaruhi langsung terhadap stress kerja sebesar 19,3%. Sedangkan sisanya ($100\% - 19,3\% = 80,7\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Besarnya angka Adjusted R Square adalah 0,399 atau 39,9%. Pengaruh beban kerja mempengaruhi tidak langsung terhadap kinerja sebagai variabel intervening lalu ke stres kerja sebesar 39,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 39,9\% = 60,1\%$) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Persamaan penelitian di atas dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sama-sama meneliti variabel stres kerja perawat di ruang rawat inap. Dan sama-sama menggunakan desain penelitian kuantitatif. Sedangkan perbedaannya adalah penelitian diatas meneliti 3 variabel yaitu beban kerja, stres kerja dan kinerja perawat, dan di penelitian ini, peneliti menggunakan 2 variabel yaitu persepsi dukungan organisasi rumah sakit dan stres kerja. Penelitian diatas menggunakan 3 instrumen dalam pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan penyebaran kuesioner. Sedangkan peneliti menggunakan instrument kuesioner dalam pengumpulan data.