

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

COVID-19 pertama yang dilaporkan di kota Wuhan China pada akhir Desember 2019. Umat manusia di seluruh dunia diguncang dengan pandemi virus corona yang membuat kepanikan dimana-mana. Penyakit tersebut dengan cepat menyebar ke seluruh dunia, sehingga Organisasi Kesehatan Dunia menyatakan COVID-19 sebagai darurat kesehatan masyarakat yang menjadi perhatian internasional (Darmichi et al,2020).

Ratusan ribu terinfeksi, ribuan meninggal akibat COVID-19. Coronavirus atau Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 (SARS-CoV-2) adalah virus yang menyerang sistem pernapasan. Penyakit yang disebabkan oleh infeksi virus ini disebut COVID-19. Coronavirus dapat menyebabkan penyakit ringan pada sistem pernapasan, infeksi paru-paru yang parah, dan kematian. Walaupun lebih banyak menyerang lansia, virus ini bisa menyerang siapa saja, mulai dari bayi, anak-anak, hingga orang dewasa, termasuk ibu hamil dan menyusui (Safrizal ZA et al., 2020). COVID-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh sindrom pernapasan akut Coronavirus 2 (Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus 2 atau SARS-CoV-2) (Setiawan, 2020).

Perawat sebagai profesional kesehatan terbesar merupakan profesi vital dalam perawatan pada kondisi pandemi COVID-19 (WHO, 2021). Laporan awal menunjukkan bahwa tingkat infeksi COVID-19 pada perawat lebih tinggi daripada saat pandemi SARS (Huang et al, 2020). Perawat menghadapi berbagai kesulitan dalam pekerjaannya, misal kelebihan beban kerja, kesalahan perawatan, citra perawat yang tidak stabil, penurunan motivasi kerja, dan tidak nyaman bekerja. Motivasi dan faktornya adalah cara efektif untuk meningkatkan kinerja perawat (Alhakami & Baker, 2018). Perawat sangat bergantung dengan kepuasan dan beban kerja ketika menjalani sesuatu. Kelelahan sangat relevan dalam iklim perawatan kesehatan kita saat ini, karena perawat garis depan telah meningkatkan beban kerja dan berbagai tekanan psikososial selama pandemi penyakit coronavirus (COVID-19) (Sultana, Sharma, Hossain, Bhattacharya, & Purohit, 2019)

Menurut Lantara dan Nusran (2019) kepuasan kerja merupakan sikap yang positif seorang individu terhadap pekerjaannya yang dapat ditimbulkan berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja sesuai dengan aspek pekerjaannya sehingga seseorang dapat relatif puas dengan salah satu aspek dan tidak puas dengan aspek lainnya. Pendapat lain mengenai pengertian kepuasan kerja yang diungkapkan oleh Fattah (2017) adalah semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaan yang selaras dengan harapan individu pada organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, sebaliknya jika semakin sedikit

aspek dalam pekerjaan yang selaras dengan harapan individu dalam perusahaan maka semakin rendah tingkat kepuasan yang dirasakan.

Kepuasan kerja bukanlah seberapa keras atau seberapa baik seseorang bekerja, melainkan seberapa jauh seseorang menyukai pekerjaan tertentu. Menurut Daud (2016) yang dapat mempengaruhi kepuasan dalam bekerja adalah kegiatan pekerjaan saat ini, prestasi dan tanggung jawab yang diemban dalam pekerjaan. Ketidakpuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan akan berdampak negatif bagi perusahaan karena karyawan akan merasa tertekan dengan pekerjaannya dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga dapat menimbulkan stres kerja (Riaz et al. 2016).

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh Idris(2019) kepuasan kerja 75% mempengaruhi kinerja pegawai atau karyawan suatu instansi. Semakin tinggi tingkat kepuasan pegawai maka semakin tinggi pula kinerja untuk mencapai tujuan suatu instansi. Apabila terjadi kenaikan satu satuan untuk kepuasan kerja akan diikuti kenaikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting terhadap kinerja suatu organisasi. Hal ini penting untuk mengetahui bagaimana karyawan dapat dipertahankan melalui membuat mereka puas dan termotivasi untuk mencapai hasil yang luar biasa. Target dan prestasi suatu organisasi tergantung pada kepuasan karyawannya. Maka sebab itu dapat dipastikan bahwa kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Faktor-faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah stress kerja. Adapun stress kerja Menurut Gilang et al. (2015) stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Perusahaan harus mampu meminimalisir stres kerja yang dialami oleh karyawan, sehingga kinerja karyawan semakin memenuhi apa yang menjadi tuntutan pekerjaan Wartono (2017).

Stres merupakan tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar yang dalam pemenuhannya terdapat hambatan-hambatan dan ketidakpastian yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Adapun indikator stres kerja adalah beban kerja yang dirasakan berlebihan, waktu kerja yang berlebihan, sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas dan tidak ada tunjangan. (Mr. Kresna Febriyanto, 2015).

Dengan adanya berbagai macam fenomena yang terjadi berkaitan dengan berbagai kepuasan dengan stress kerja diantaranya menyebabkan adalah banyaknya jumlah pasien yang terkonfirmasi positif dan semakin meningkatnya ini tidak sebanding dengan jumlah

perawat yang ada lalu dengan banyaknya lonjakan pasien dengan banyaknya pasien yang terkonfirmasi positif COVID-19 fasilitas untuk kenyamanan pasien dan keluarga menjadi kurang sehingga membuat pihak rumah sakit harus menambah relawan tenaga kesehatan. Dengan ini maka saya selaku mahasiswa ingin melakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana hubungan kepuasan dan beban kerja pada perawat ruang COVID-19 RSUD ABD Moeis Samarinda.

B. Rumusan masalah

Apakah terdapat hubungan kepuasan kerja perawat dengan stress kerja di RSUD A MOEIS?

C. Tujuan penelitian

1. Tujuan penelitian umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan kepuasan dan tingkat stress kerja pada perawat Ruang COVID-19 Di RSUD I.A Moeis Samarinda Kalimantan timur.

2. Tujuan khusus

- a. Mengetahui kepuasan kerja Perawat di Rumah Sakit I.A Moeis Samarinda Kalimantan Timur
- b. Mengetahui tingkat stress kerja Perawat di Rumah Sakit I.A Moeis Samarinda Kalimantan Timur
- c. Mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan tingkat stres kerja Perawat di Rumah Sakit I.A Moeis Samarinda Kalimantan Timur.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Perawat

Untuk memberikan gambaran dan masukan tentang beban kerja perawat sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam pengambilan keputusan, serta membuat kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan kesehatan sehingga dapat meminimalkan terjadinya stress kerja pada perawat

2. Bagi Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur

Sebagai bahan acuan dalam menambah wawasan sehingga meningkatkan pengetahuan tentang beban beban kerja yang berkaitan dengan kepuasan kerja pada perawat

3. Bagi Peneliti

Peneliti mendapatkan informasi dan menambah skill dalam menyusun karya tulis ilmiah dan dapat meneliti penelitian yang baik.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Peneliti	Variabel peneliti	Desain penelitian	Subjek penelitian	Lokasi
1.	Ernita Yusnani (2020)	Variabel bebas: Stress kerja Variabel terikat: kepuasan kerja	Kuantitatif	Pegawai	Jawa barat
2.	Febrizka Hayati (2020)	Variabel bebas: kepuasan kerja perawat variabel terikat: stress kerja	Kuantitatif	Perawat	Makassar
3.	I Gede Radita Yasa, A.A Sagung Kartika Dewi (2019)	Variabel bebas: Kepuasan kerja dengan motivasi kerja Variabel terikat: stress kerja	Kuantitatif	karyawan	Bali
4.	Gusti Ningsih (2018)	Variabel: Hubungan kepuasan kerja perawat dengan stress kerja	Kuantitatif	Perawat	Padang
5.	Petrus Dala Wolo (2018)	Variabel: Faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat	Kuantitatif	Perawat	Surakarta