

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

SKN (Sistem Kesehatan Nasional) 2014 menyebutkan tenaga kesehatan yaitu aktif dan professional dalam bekerja di dunia kesehatan, mempunyai pendidikan formal kesehatan maupun tidak, memerlukan upaya kesehatan. Pada peraturan ini dinyatakan bahwa tenaga kesehatan terdiri dari tenaga medis, dokter, dokter spesialis gigi, tenaga kesehatan lingkungan atau masyarakat, tenaga gizi, teknologi laboratorium medik, kefarmasian, bidan serta perawat.

Setiap pekerja bidang kesehatan, saat melakukan tugasnya memiliki kewajiban untuk mematuhi standar profesi tenaga kesehatan termasuk perawat yang harus menunjukkan sikap profesionalismenya dalam menjalankan pekerjaan (Rifiani, 2013). Pelayanan keperawatan memiliki pengaruh dan memberi sumbangsih menentukan kualitas pelayanan di RS, jadi semua usaha yang bisa menaikkan kualitas pelayanan RS, kualitas pelayanan keperawatan juga harus dinaikan, kinerja perawat salah satunya (Mulyono, Hamzah & Abdullah, 2013).

Kinerja perawat mempengaruhi penurunan dan peningkatan kualitas pelayanan kesehatan sehingga kinerja perawat merupakan hal penting untuk dikaji karena merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan (Mulyono, Hamzah & Abdullah, 2013). Sama dengan Tjipono (2004, dalam Nursalam 2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu indikator kualitas

pelayanan serta menentukan citra institusi di mata masyarakat, dilihat dari pelayanan yang diberikan itu memuaskan pasien atau tidak. Sehingga untuk menilai suatu kinerja perawat baik atau tidak, dapat dilihat dari kepuasan pelayanan pasien.

Penelitian yang dilakukan oleh Khamidah & Mastiah (2015) yang berjudul kinerja perawat saat melakukan asuhan keperawatan berpengaruh terhadap rasa puas dari pasien ketika dirawat inap didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan diantara kinerja perawat melakukan asuhan keperawatan terhadap rasa puas pasien di ruang Multazam Rumah Sakit Islam Surabaya. Kesehatan Dunia (WHO) untuk Wilayah Asia Tenggara pada tahun 2010 menunjukkan bahwa sekitar 45% pengguna jasa pelayanan kesehatan merasa puas terhadap pelayanan keperawatan yang diberikan dan sekitar 55% menyatakan tidak puas (Khamidah, 2015). Hal ini membuat pihak manajemen harus mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi penurunan dan peningkatan kinerja (Tjoro & Asthenu, 2014).

Gibson (1997, dalam Nursalam, 2014) menyebutkan bahwa terdapat 3 faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya : 1) Individu yaitu kemampuan, riwayat keluarga, keterampilan, tingkat sosial, riwayat kerja, dan demografis; 2) Psikologis yaitu pemikiran, sikap, peran, motivasi, kepribadian, dan puas kerja serta, 3) Organisasi yaitu struktur organisasi, kepemimpinan, desain kerja dan penghargaan (*reward system*). Selain itu Tjoro & Asthenu (2014) menyatakan bahwa faktor psikologi lain yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang adalah konflik pekerjaan-keluarga dan stress

kerja. Serta motivasi dan kejenuhan kerja mempengaruhi penurunan dan peningkatan kinerja perawat (Maharani & Triyoga, 2012; Ramadini & Jasmita, 2015).

Winarandu & Marini (2013) melakukan penelitian yang berjudul faktor penyebab kinerja pustakawan yang rendah di kantor perpustakaan, arsip, dan dokumentasi (KPAD) Pesisir Selatan menyatakan bahwa faktor-faktor penyebab rendahnya kinerja yaitu 1) kemampuan yaitu kapasitas yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya yang dilakukan secara baik dan profesional. Kemampuan seorang pegawai sangat berpengaruh dalam penentuan kinerja 2) motivasi yaitu suatu dorongan yang berasal dari diri sendiri atau yang diberikan oleh orang lain. Seorang pegawai akan bisa menghasilkan suatu pekerjaan yang baik dan efektif tentunya harus memiliki motivasi yang tinggi dalam dirinya. Motivasi dapat diberikan oleh orang lain seperti : teman kerja sesama pegawai, atasan pada karyawan, keluarga, pasangan, dan lingkungan masyarakat. Jika semua sudah terpenuhi maka hasil yang diberikan oleh para pegawai akan maksimal.

Kebanyakan perawat di Indonesia merupakan seorang wanita (Sastrohadiwiryono, 2003 dalam Almasitoh 2011). Perawat wanita dapat memiliki lebih dari satu peran pada saat yang bersamaan yaitu dalam keluarga berperan sebagai seorang istri atau ibu sedangkan dalam pekerjaan berperan sebagai pekerja. (Greenhaus, Jeffrey, & Romila, 2007; Gareis, Barnett, Ertel, & Berkman, 2009, dalam Soeharto, 2013). Hasil penelitian yang dilakukan

oleh Almasitoh (2011) dengan judul stres kerja dilihat dari konflik peran ganda serta dukungan sosial pada perawat dengan responden perawat wanita didapatkan hasil bahwa adanya hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan tingkat kerja pada perawat. Ditemukan bahwa bila konflik peran ganda tinggi dan dukungan sosial rendah maka terjadi peningkatan stres kerja yang dialami oleh perawat dan mengganggu kinerja.

Suksesnya pekerjaan seorang istri tidak terlepas dari bantuan keluarga terutama suami. Pernyataan selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Soeharto, Faturochman & Adiyanti (2013) dengan judul peran nilai positif pada pekerjaan keluarga yang mediasi pengaruh dukungan suami dengan kepuasan kerja dan perkawinan perempuan yang telah bekerja di temukan hasil bahwa ada pengaruh dukungan suami terhadap kepuasan kerja istri.

Cohen (2004, dalam Rostami, Ghazinour & Richter 2013) mengemukakan bahwa faktor yang memiliki efek dalam menghadapi permasalahan psikososial yaitu dukungan sosial. Terutama yang berasal dari seseorang yang dekat secara emosional serta dapat menyediakan sumber daya psikologis yang dibutuhkan dalam mengatasi permasalahan. Akibat dari kurangnya dukungan sosial membuat kerjaan terganggu karena hilangnya konsentrasi, tidak memuaskannya kinerja serta tidak mampu memenuhi pekerjaannya Luthans (1998, dalam Almasitoh, 2011). Sehingga hal penting yang mampu menukkan dilema keluarga dan pekerjaan bagi seorang wanita yaitu dukungan dari seorang suami (Sekaran, 1986 dalam Almasitoh, 2011).

Dorongan atau dukungan dari suami sangat diperlukan bagi perempuan yang bekerja karena dengan dukungan ini dapat meningkatkan nilai positif pekerjaan (Voydanoff, 2004, dalam Soeharto, 2013). Pernyataan di atas didukung dengan penelitian dari Rahmadita, (2013) berjudul hubungan konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan terhadap motivasi kerja pada karyawati di rumah sakit Abdul Rivai-Berau mendapatkan bahwa seseorang yang mampu mengatasi konflik keluarga dan pekerjaan dengan baik yaitu mereka yang mempunyai dorongan sosial baik juga, serta mengarah ke motivasi kerja lebih tinggi yang tidak putus dari pengaruh dan dukungan keluarga terutama suami.

Dukungan yang diberikan oleh suami merupakan dorongan dalam memberi motivasi pada istri, secara moral atau material (Bobak, 2002 dalam Rahmadita, 2013). Pernyataan di atas didukung oleh penelitian yang dilakukan Rostami, Ghazinour & Jorg Richter, (2013) yang berjudul *marital Satisfaction: the differential impact of social support dependent on situation and gender in medical staff in Iran*, menemukan bahwa seorang istri memerlukan dukungan emosional dan dukungan instrumental dari suami dimana hal ini berupa dukungan sosial suami. Selaras dengan Johnson (2000 dalam Almasitoh, 2011) menegaskan bahwa dukungan sosial mampu menaikkan 1) Produktifnya seseorang, peningkatan motivasi, penalaran berkualitas, kerja memuaskan serta menurunkan stres saat kerja; 2) Psikologi serta keterampilan dalam menyesuaikan diri dalam rasa memiliki, identitas diri yang jelas, dan psikopatologi, mengurangi distress, serta penyediaan

sumber yang diperlukan; 3) fisik sehat serta 4) manajemen stres yang produktif dari perhatian, umpan balik serta informasi yang dibutuhkan dalam melakukan penyelesaian terhadap stres.

Peneliti melakukan survei pendahuluan di RSI Sultan Agung Semarang pada tanggal 1 November 2016 dengan metode observasi dan wawancara di ruang instalansi rawat inap, tepatnya ruang Baitussalam 1, Baitussalam 2, Baitul Izzah 1 dan Baitul Izah 2 dengan jumlah sampel sebanyak 10 perawat wanita yang telah menikah. Dari hasil observasi ditemukan, masing-masing perawat memberi salam dan tersenyum saat menghampiri pasien untuk melakukan tindakan keperawatan, menggunakan pakaian rapi sesuai ketentuan rumah sakit dan bekerja sama dengan perawat lainnya. Hasil wawancara yaitu semua perawat menyatakan bahwa dengan adanya dukungan sosial suami mereka merasa terbantu dalam melaksanakan pekerjaan. Perawat mengatakan apabila pergi kerja dan suami sementara dirumah maka akan meminta bantuan kepada suami untuk mengantar ke rumah sakit. Namun ada juga perawat yang mengatakan suami terkadang berada diluar kota sehingga tidak sepenuhnya memiliki waktu agar menemani istri dirumah maupun ditempat kerja sehingga perawat lebih banyak mengurus pekerjaan sendirian tanpa bantuan dari suami.

Pekerjaan dari suami perawat ada yang berbeda juga yang sama, sehingga pengetahuan dan pemahaman tentang pekerjaan istri tidak semua tahu dan mengerti tentang kebutuhan pekerjaan dirumah sakit. Ada beberapa perawat yang mengatakan bahwa suami terkadang mengeluh tentang

pekerjaan istri yang lama dirumah sakit sehingga jarang berada dirumah dan itu membuat perawat merasa bersalah dan sedih saat bekerja. Berdasarkan observasi dan wawancara, peneliti mengambil kesimpulan bahwa dukungan sosial suami yang terdiri dari dukungan psikologis, informasi, penilaian, dan finansial dapat mempengaruhi peningkatan dan penurunan kualitas serta kuantitas kerja perawat selama bekerja dirumah sakit.

Melihat fenomena diatas menguraikan tentang pentingnya dukungan sosial suami terhadap kinerja perawat. Sehingga, peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Hubungan antara dukungan sosial suami dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang”.

B. Rumusan Masalah

Kebanyakan perawat di Indonesia merupakan seorang wanita (Sastrohadiwiryo, 2003 dalam Almasitoh 2011). Kesuksesan dan pelaksanaan pekerjaan seorang wanita yang telah menikah tidak terlepas dari dukungan keluarga atau suami. Pernyataan ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadita, (2013) yang berjudul hubungan antara konflik peran ganda dan dukungan sosial pasangan dengan motivasi kerja pada karyawati di rumah sakit Abdul Rivai-Berau menyimpulkan bahwa jika seseorang mempunyai dukungan sosial yang baik maka mampu mengatasi konflik dan memiliki motivasi kerja yang tinggi.

Akibat kurangnya dukungan sosial membuat kerjaan terganggu, kurang memuaskannya kinerja serta tuntutan pekerjaan tidak terpenuhi Luthans (1998, dalam Almasitoh, 2011). Dukungan sosial yang rendah

menggambarkan hubungan yang kurang harmonis (Suryaningrum, 2015). Pernyataan ini sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Hakim, Sugiyanto & Irawati (2015) yang berjudul karakteristik *work family conflict* dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan (Kasus Rumah Sakit Berbasis Islam Surakarta) didapatkan hasil bahwa ada tiga karakteristik konflik yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit berbasis Islam Surakarta, yaitu karakter obsesi pekerjaan keluarga, benturan keluarga-pekerjaan, dan pikiran keluarga-pekerjaan karyawan. Memiliki perpengaruh dengan signifikansi kurang dari 0,05. Begitu juga dengan hasil penelitian yang di lakukan oleh Almasitoh (2011) dengan judul stress kerja ditinjau dari konflik peran ganda dan dukungan sosial pada perawat didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan signifikan, dukungan sosial dan konflik peran ganda dengan stress kerja perawat. Ditemukan bahwa tingginya konflik pada peran ganda serta rendah dukungan sosial membuat tingginya stres kerja yang dirasakan oleh perawat.

Hasil survei pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 1 November 2016 dengan metode wawancara oleh peneliti di ruang instalansi inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang, tepatnya pada ruang Baitussalam 1, Baitussalam 2, Baitul Izzah 1 dan Baitul Izzah 2 dengan jumlah sampel sebanyak 10 perawat wanita yang telah menikah, didapatkan hasil yaitu semua perawat menyatakan bahwa dengan adanya dukungan sosial suami mereka merasa terbantu dalam melaksanakan pekerjaan dan mempengaruhi peningkatan dan penurunan kinerja selama bekerja di rumah sakit. Mereka juga mengatakan sangat membutuhkan dukungan sosial dari suami.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena diatas yang menguraikan tentang pentingnya dukungan sosial suami terhadap kinerja perawat, maka rumusan masalah yang ingin peneliti ketahui dalam penelitian ini yaitu “Adakah hubungan antara dukungan sosial suami dengan kinerja perawat?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara dukungan sosial suami dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi kinerja pada perawat
- b. Mengidentifikasi dukungan sosial suami terhadap perawat
- c. Menganalisis hubungan antara dukungan sosial suami dengan kinerja perawat

D. Manfaat Penelitian

Manfaat dalam penelitian ini adalah :

1. Profesi Keperawatan

Penelitian ini bisa menjadi referensi untuk profesi keperawatan dalam memahami apa saja faktor yang bisa mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit yaitu salah satunya adalah dukungan sosial dari suami.

2. Institusi

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai referensi bagi institusi dalam memberikan dan mengembangkan ilmu manajemen tentang hubungan antara dukungan sosial suami dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

3. Masyarakat

Penelitian diharapkan meningkatkan informasi serta pemahaman kepada masyarakat khususnya bagi seorang suami bahwa memberi dukungan sosial suami dapat mempengaruhi pekerjaan seorang istri.