

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang Masalah**

Pada era globalisasi saat ini, teknologi kesehatan berkembang semakin pesat beriringan dengan munculnya penyakit-penyakit yang semakin kompleks. Hal itu menuntut rumah sakit untuk memberikan pelayanan dengan baik dan maksimal. Rumah sakit harus memiliki tenaga medis yang berkualitas dan mampu melayani masyarakat dengan profesional.

RSUD Dr RM Joelham Binjai adalah sebuah rumah sakit negeri kelas B yang berlokasi di Jalan Sultan Hasanuddin 09 Binjai, Sumatera Utara. Rumah Sakit ini termasuk dalam kategori rumah sakit umum daerah yang besar karena tersedia 214 ruang inap pasien berdasarkan kelas-kelasnya, lebih banyak dibanding setiap rumah sakit di Sumatera Utara yang tersedia rata-rata 80 tempat tidur inap. Jumlah dokter yang tersedia yaitu 106 dokter dan jumlah perawat sebanyak 184 perawat dengan perincian: 144 perawat berstatus tetap dan 40 perawat yang berstatus tidak tetap. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspecialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten.

Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang bertugas memberikan pelayanan berupa perawatan kepada pasien serta menunjang kesehatan pasien. Menurut UU RI No. 23 1992 mendefinisikan bahwa perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan wewenang melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki dan diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Menurut Permenkes RI HK.02.02/MenKes/148/1/2010 tentang izin

dan penyelenggaraan praktik perawat, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Perawat merupakan seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan, berwenang di negara bersangkutan untuk memberikan pelayanan, dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit serta pelayanan terhadap pasien (International Council Of Nursing, 1965). Perawat merupakan pekerja yang selalu ada di setiap rumah sakit yang bertanggung jawab atas kesehatan pasien. Perawat di rumah sakit memiliki tugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat. Semakin banyak rumah sakit yang didirikan, maka akan berdampak pada permintaan yang tinggi akan tenaga kerja berupa perawat dari tahun ke tahun, indikatornya ialah banyak lulusan D3 di bidang keperawatan yang tersebar di kota-kota besar di Indonesia. Bagi perawat, menjadi lulusan D3 di bidang keperawatan merupakan sebuah jalan yang berpotensi lebih cepat memasuki dunia kerja tanpa melakukan studi yang lama. Seorang perawat yang memiliki tingkat keterikatan tinggi pada rumah sakit memiliki pemahaman dan kepedulian terhadap lingkungan operasional rumah sakit, mampu bekerja sama untuk meningkatkan pencapaian unit kerja/organisasi, Perryman dan Hayday (dalam Indrianti, 2012). Schaufeli (2011) menyatakan bahwa ada beberapa profesi yang menuntut keterikatan kerja yang tinggi, seperti diantaranya guru, *enterpreneur*, dan tentunya perawat. Ketiga profesi tersebut dikatakan memerlukan keterikatan kerja yang tinggi karena memiliki unsur satu-kesatuan ialah sama-sama bermodalkan kualitas dalam pelayanan selama bekerja.

Schaufeli dan Bakker (2010) mendefinisikan keterikatan kerja sebagai “suatu keadaan pikiran yang positif terkait pekerjaan yang dicirikan dengan *vigor*, *dedication* dan *absorption*. *Vigor* dicirikan dengan energi tingkat tinggi dan fleksibilitas mental saat bekerja, keinginan untuk menginvestasikan upaya dalam pekerjaan, dan tetap teguh meski menghadapi berbagai kesulitan; *dedication* mengacu pada keterlibatan yang kuat pada pekerjaan dan mengalami rasa penting, antusias dan tertantang terhadap pekerjaan; *absorption* dicirikan dengan berkonsentrasi secara penuh dan merasa asyik dengan pekerjaannya, sehingga waktu terasa berlalu dengan cepat dan sulit melepaskan diri dari pekerjaan. Pendeknya, karyawan yang terikat memiliki level energi yang tinggi dan antusias dengan pekerjaan mereka. Kahn (dalam Orford 2010) menguraikan karyawan yang terikat sebagai karyawan yang fisik, kognitif dan emosionalnya terhubung secara penuh dengan peran kerja mereka. Berdasarkan model keterikatan kerja yang disebut *JD-R (Job Demands-Resources) Model* yang dikembangkan oleh Bakker dan Demerouti (2008), terlihat bahwa keterikatan kerja dipengaruhi oleh *job resources* dan *personal resources*. Model ini menunjukkan bahwa *job resources* dan *personal resources* secara sendiri-sendiri atau secara bersama-sama meramalkan keterikatan kerja karyawan. *Job resources* dan *personal resources* memiliki dampak positif pada keterikatan kerja saat tuntutan kerja tinggi (Bakker dan Demerouti (2008).

Berdasarkan observasi di rumah sakit RSUD dr. RM Djoelham, terdapat beberapa perawat yang terlihat kurang bersikap ramah pada pasien saat bekerja seperti lebih banyak duduk dan mengobrol dengan sesama perawat juga terlihat kurang

antusias dalam bekerja seperti bermain *gadget* sehingga terlihat kurang menunjukkan konsentrasi penuh pada pasien saat bekerja. Hal ini dapat diketahui bahwasannya keterikatan kerja perawat cenderung dalam kategori rendah. Melihat hal itu, maka dibutuhkan adanya dukungan eksternal untuk menunjang sikap perawat saat bekerja.

Sarafino (1994) menyatakan bahwa “dukungan sosial mengacu pada memberikan kenyamanan pada orang lain, merawatnya, atau menghargainya”. Pendapat senada juga diungkapkan oleh House (dalam Cohen & Syme 1985) yang menyatakan bahwa “dukungan sosial adalah adanya interaksi interpersonal yang ditunjukkan dengan memberikan bantuan pada individu lain, dimana bantuan itu umumnya diperoleh dari orang yang berarti bagi individu yang bersangkutan”. Dukungan sosial dapat berupa pemberian informasi, bantuan tingkah laku, ataupun materi yang didapat dari hubungan sosial akrab yang dapat membuat individu merasa diperhatikan, bernilai dan dicintai.

Dukungan sosial mempengaruhi keterikatan seorang perawat. Adanya dukungan sosial yang memadai akan meningkatkan *self-esteem* dan *personal control* sehingga memunculkan kebutuhan yang bersifat sosial dalam meningkatkan maksimalitas kinerjanya. Ketika seseorang mendapatkan dukungan sosial yang baik maka keterikatan kerja seseorang juga meningkat. Berdasarkan observasi di RSUD dr RM. Djoelham diketahui bahwa kurangnya dukungan sosial terhadap perawat seperti kondisi atasan yang kurang mengayomi dan memberikan perhatian berupa bantuan kepada perawat yang lain selama proses bekerja.

Berdasarkan pemaparan di atas, maka peneliti bermaksud untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial terhadap keterikatan kerja pada perawat dengan mengangkat judul penelitian yaitu “Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Keterikatan Kerja Perawat di RSUD dr. R.M Djoelham Binjai”

## **B. Identifikasi Masalah**

Di era globalisasi ini, khususnya dibidang psikologi industri dan organisasi, seorang perawat tidak hanya dituntut untuk disiplin, dan berkomitmen dalam bekerja namun keterikatan dengan pekerjaan juga sangat di butuhkan dalam dunia bekerja, dimanapun dan apapun jabatannya. Banyak faktor yang melatarbelakangi terciptanya keterikatan kerja, salah satu nya ialah dukungan sosial.

Dukungan social dapat mempengaruhi keterikatan seseorang dengan pekerjaannya, seseorang yang menerima dukungan akan lebih bersemangat dalam bekerja. Namun di RSUD dr. RM Djoelham terlihat beberapa fenomena yaitu kurangnya sikap antusias para perawat selama jam kerja seperti lebih sering duduk mengobrol dan bermain *gadget*. Serta dukungan dari pihak atasan kepada bawahan juga cenderung rendah, seperti atasan yang kurang mengayomi dan kurang memperhatikan kerja perawat dan kurang membantu selama proses bekerja. Maka dari itu peneliti ingin melihat kaitan antara dukungan sosial dengan keterikatan kerja.

### **C. Batasan Masalah**

Dalam penelitian ini peneliti membatasi masalah hanya dengan menjelaskan variabel dukungan sosial dan keterikatan kerja. Adapun yang peneliti maksud mengenai dukungan sosial adalah pandangan atau anggapan bahwa dukungan dari luar (*social support*) dapat mempengaruhi keterikatan seseorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sebagai karyawan atau pegawai. Keterikatan kerja yang peneliti maksud ialah rasa terikatnya seorang pegawai dalam bekerja yang secara otomatis dapat terlihat melalui ciri positif selama bekerja yaitu merasa bahagia selama bekerja dan menganggap pekerjaannya adalah suatu hal yang menyenangkan. Pekerja mengerti bahwa dengan merasa terikat ia akan merasakan hal yang positif yang akan berdampak baik untuk kondisi pekerjaannya sendiri. Subjek yang ingin diteliti ialah perawat yang berstatus tetap yang bekerja di RSUD dr. RM Djoelham, Binjai.

### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas maka diperoleh rumusan masalah sebagai berikut: “Apakah terdapat hubungan antara dukungan sosial dengan keterikatan kerja pada perawat di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai ?

### **E. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

Mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan keterikatan kerja pada perawat di RSUD Dr. RM Djoelham Binjai.

## **F. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi ilmu pengetahuan khususnya bagi psikologi industri dan organisasi. Diharapkan pula dapat memberikan manfaat sebagai bahan referensi bagi peneliti lainnya yang berminat untuk menggali dan mengembangkan lagi tentang dukungan sosial dengan keterikatan kerja perawat.

### **1. Manfaat Praktis**

Penelitian ini memberikan informasi bagi RSUD Dr. RM Djoelham Binjai mengenai hubungan antara dukungan sosial dengan keterikatan kerja pada perawat. Selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi instansi sebagai dasar untuk meningkatkan kinerja perawat.