

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pertumbuhan ekonomi yang cepat yang diikuti berkembangnya teknologi memacu seseorang untuk mengikuti perubahan yang ada baik perubahan dalam pola berpikir ataupun dalam melakukan pekerjaan. Semua itu dilakukan untuk pemenuhan kebutuhan bagi kemajuan organisasi dan dalam rangka peningkatan mutu bagi karyawan. Dalam suatu organisasi dibutuhkan sumber daya yang unggul untuk kemajuan perusahaan. Semua itu dilakukan untuk mencapai suatu keberhasilan baik bagi organisasi ataupun keberhasilan kinerja bagi karyawan.

Dalam organisasi ataupun perusahaan seorang karyawan harus bisa menghadapi permasalahan yang ada baik di dalam organisasi ataupun di luar organisasi. Seorang karyawan dituntut untuk profesional dalam melakukan pekerjaannya. Namun bila yang terjadi karyawan tersebut mengalami kendala dalam melakukan pekerjaannya, misalnya karyawan harus dihadapkan pada permasalahan teknologi, dimana karyawan tersebut belum pernah atau bahkan tidak bisa mengoperasikan teknologi yang ada. Sedangkan karyawan tersebut dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan yang ada maka, akan timbul tekanan bagi karyawan tersebut. Bila tekanan tersebut tidak bisa diatasi

Gibson et al (dalam Novita,2005) mengemukakan bahwa stres kerja dikonseptualisasikan dari beberapa titik pandang, yaitu stres sebagai stimulus, stres sebagai respon dan stres sebagai stimulus-respon. Stres sebagai stimulus merupakan pendekatan yang menitikberatkan pada lingkungan. Definisi stimulus memandang stres sebagai kekuatan yang menekan individu untuk memberikan tanggapan terhadap *stressor*. Pendekatan ini memandang stres sebagai konsekuensi dari interaksi antara stimulus lingkungan dengan respon individu. Stres dipandang tidak sekedar sebuah stimulus atau respon, melainkan stres merupakan hasil interaksi unik antara kondisi stimulus lingkungan dan kecenderungan individu untuk memberikan tanggapan. Jadi stres itu bisa diatasi bila karyawan tersebut bisa mengelola stres yang dihadapinya. Jika stres tersebut tidak dikelola dengan baik oleh karyawan maka akan membawa dampak juga bagi organisasi atau perusahaan. Karena sebuah organisasi atau perusahaan dapat diibaratkan sebagai tubuh manusia. Jika salah satu dari anggota tubuh terganggu, maka akan mengganggu keseluruhan gerak, dan akan mengakibatkan salah satu anggota tubuh menjadi sakit dan tidak bisa berfungsi secara normal. Maka dari itu perencanaan kinerja juga harus dilaksanakan dengan baik agar nantinya membawa kebaikan bagi organisasi itu sendiri.

Banyaknya beban seseorang ataupun karyawan mulai dari pekerjaan, ataupun diluar lingkungan pekerjaan akan mempengaruhi juga tingkat kepuasan dan kinerja seseorang ataupun karyawan. Tingkat kepuasan kerja

... ..

menurut Davis & Newstrom(dalam Ika, 2003) adalah seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Ada perbedaan yang penting antara perasaan ini dengan dua unsur lainnya dari sikap pegawai. Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau tidak senang yang relatif, yang berbeda dari pemikiran objektif dan keinginan perilaku. Ketiga bagian sikap itu membantu para manajer memahami reaksi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan memperkirakan dampaknya pada perilaku dimasa datang. Semakin tinggi kepuasan kerja dan semakin baik kebutuhan berprestasi karyawan maka akan baik kinerjanya.

Kemampuan seorang karyawan dalam mengatasi segala permasalahan dan tekanan yang timbul baik dari dalam diri ataupun dari luar dirinya menjadi sebuah kepuasan kerja bagi dirinya dan menjadikan kinerjanya sebagai suatu keberhasilan. Pada awalnya permasalahan yang ada akan sulit untuk diatasi, namun sebuah permasalahan yang timbul akan ada jalan keluarnya. Sebuah perusahaan atau organisasi yang baik tentunya memperhatikan orang-orang yang bekerja didalamnya, karena dari sana orang-orang yang ada di dalam organisasi juga yang akan menentukan dan membawa keberhasilan perusahaan nantinya. Selain faktor pemimpin yang dan sumber daya manusia yang berada didalamnya. Maka dari faktor tersebut dalam suatu organisasi ataupun perusahaan sejak dari awal harus memberikan pelayanan dan fasilitas yang cukup memadai bagi karyawannya. Tentunya juga karyawan yang ada harus bisa menggunakan fasilitas dan sarana yang telah diberikan dengan baik agar nantinya tidak menjadi sebuah masalah

tapi, menjadi sebuah tantangan untuk kinerja yang baik yang nantinya membawa keberhasilan bagi perusahaan atau organisasi.

Perusahaan atau organisasi harus mempunyai perencanaan kinerja yang bagus. Agar nantinya akan menjadi sebuah proses dimana seorang karyawan dan atasan bekerjasama untuk melakukan perencanaan apa yang akan dilakukan berikutnya, mengenali dan merencanakan apa yang harus dilakukan untuk menghadapi kendala yang ada dalam organisasi, serta pemahaman tentang pekerjaannya agar nantinya tidak menjadi sebuah masalah baik bagi karyawan ataupun organisasi.

Dalam penelitian sebelumnya banyak studi yang menghubungkan stres kerja dengan berbagai hal, misalnya stres kerja dihubungkan dengan kepuasan kerja, kesehatan mental, ketegangan, ketidak hadiran, dan juga sering dihubungkan dengan kinerja. Penelitian ini merupakan modifikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Novitasari Andraeni (2005) yang berjudul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Pada PT. H.M. SAMPOERNA Tbk Surabaya.

Peneliti tertarik melakukan penelitian ini karena stres kerja merupakan bagian dari karyawan dalam suatu organisasi ataupun perusahaan. Karena di dalam perusahaan ataupun organisasi tidak hanya dibutuhkan SDM yang handal namun juga SDM yang sehat dan berkualitas . Pelayanan perawatan memegang peranan penting dalam menentukan suatu keberhasilan pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Salah satunya adalah unit pelayanan

harus berada disisi pasien adalah tenaga perawat. Sehingga perawat memegang peranan penting demi kesembuhan pasien. Kesehatan mental bagi seorang perawat sangat penting, mengingat profesi perawat senantiasa menolong dan membantu pasien. Sehingga apabila kesehatan mental perawat terganggu maka sangat tidak menguntungkan bagi terbentuknya situasi rumah sakit yang produktif. Oleh karena itu, peneliti di sini ingin meneliti pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja para perawat.

B. Rumusan Masalah

Dari permasalahan di atas, maka permasalahan dari penelitian ini adalah:

1. Apakah stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat?
2. Apakah kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.
2. Untuk menganalisis kepuasan kerja perawat berpengaruh signifikan

D. Manfaat Penelitian

1. **Manfaat teoritis, sebagai masukan dan tambahan pengetahuan terutama di bidang manajemen sumber daya manusia.**
2. **Manfaat Praktik, sebagai sumbangan informasi bagi organisasi atau rumah sakit tentang stres kerja dan kepuasan kerja perawat terhadap**
Manfaat lainnya dapat ditelaah oleh pembaca untuk menambah dan memperkaya