

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu jaringan pelayanan kesehatan yang penting, sarat dengan tugas, beban, masalah dan harapan yang digantungkan kepadanya. Perkembangan jumlah rumah sakit di Indonesia, yang diikuti pula dengan perkembangan pola penyakit, perkembangan teknologi kedokteran dan kesehatan serta perkembangan harapan masyarakat terhadap pelayanan rumah sakit sehingga dibutuhkannya suatu sistem yang baik yang dapat mengatur dan mengelola segala sumber rumah sakit dengan sebaik-baiknya.

Dalam pengorganisasian suatu sistem, seperti rumah sakit tidak akan terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi rumah sakit tersebut. Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan bagian integral dari keseluruhan manajemen rumah sakit. Dengan pemahaman bahwa sumber daya manusia adalah merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari seluruh kegiatan yang dilaksanakan di rumah sakit. Manusia sebagai unsur terpenting mutlak dianalisis dan dikembangkan sehingga waktu, tenaga dan kemampuannya benar-benar dapat dimanfaatkan secara optimal bagi kepentingan organisasi rumah sakit maupun kepentingan individu.

Saat ini keberhasilan sebuah rumah sakit sangat ditentukan oleh pengetahuan, keterampilan, kreativitas dan motivasi staf dan karyawannya. Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang dalam sebuah rumah sakit sudah

merupakan tuntutan dunia global yang tidak bisa ditunda. Kehadiran teknologi dan sumber daya lain hanyalah alat atau bahan pendukung, karena pada akhirnya SDM-lah yang paling menentukan.

Tenaga perawat yang mempunyai kedudukan yang penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual. Perawat harus mampu untuk mengerjakan pekerjaan yang menjadi tugasnya dengan baik. Namun perawat terkadang memiliki satu keraguan akan kemampuan dirinya sendiri, dan merasa tidak yakin akan apa yang dikerjakan sehingga seringkali perawat dihadapkan pada kegagalan dalam pekerjaan. Keyakinan seseorang mengenai peluang untuk berhasil mencapai tugas tertentu disebut efikasi diri (*Self Efficacy*).

Efikasi diri (*Self Efficacy*) yang dimiliki perawat memegang peranan penting dalam mencapai tujuan rumah sakit. Seorang perawat yang pernah berhasil dalam pekerjaan pada masa lampau akan memiliki efikasi diri yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya yang ada pada saat ini. Tetapi perawat yang pernah mengalami kegagalan dalam melaksanakan tugasnya di masa lampau maka efikasi diri yang dimilikinya akan menurun sampai ketitik yang terendah.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi efikasi diri perawat yaitu motivasi, orientasi tujuan, kemampuan, disiplin kerja, lingkungan kerja dan ambiguitas peran.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri perawat adalah motivasi. Perawat memiliki dua jenis motivasi yaitu perawat yang memiliki motivasi rendah dan perawat yang memiliki motivasi tinggi. Perawat yang

memiliki motivasi rendah cenderung bersikap malas, hasil pekerjaannya cenderung lama atau tidak maksimal dan harus dipaksa agar mau bekerja.

Seandainya setiap perawat di rumah sakit memiliki motivasi tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Tetapi pada kenyataannya tidak semua perawat memiliki motivasi tinggi. Oleh karena itu pihak manajemen rumah sakit, dalam hal ini pimpinan, sebaiknya memberi dukungan kepada setiap perawat yang dipimpinnya agar motivasi kerja perawat meningkat. Untuk meningkatkan motivasi kerja perawat sebaiknya pimpinan memperhatikan semua faktor yang dapat mempengaruhi motivasi kerja perawat agar dapat meningkatkan efikasi diri perawat.

Efikasi diri perawat juga dipengaruhi oleh orientasi tujuan perawat. Perawat yang memiliki orientasi tujuan dalam bekerja maka perawat tersebut akan dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya karena memiliki tujuan yang telah direncanakan terlebih dahulu. Sebaliknya perawat yang tidak memiliki orientasi tujuan dalam bekerja maka perawat tersebut tidak segera menyelesaikan pekerjaannya karena tidak memiliki tujuan terlebih dahulu.

Pada kenyataannya, tidak semua perawat yang memiliki orientasi tujuan dalam bekerja. Masih banyak perawat yang tidak memiliki orientasi tujuan dalam bekerja. Padahal setiap perawat harus mempunyai orientasi tujuan dalam diri mereka agar mereka mengetahui apa yang akan dilakukannya. Orientasi tujuan perawat dalam bekerja juga dapat mempengaruhi efikasi diri perawat.

Kemampuan perawat juga turut mempengaruhi efikasi diri perawat. Setiap perawat sudah pasti memiliki kemampuan dalam menangani pekerjaannya,

perawat yang memiliki kemampuan rendah biasanya suka bermalas-malasan dalam bekerja, dan cenderung tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Sedangkan perawat yang memiliki kemampuan tinggi mereka cenderung bersemangat dan memiliki daya saing antar perawat yang lain.

Hal tersebut disebabkan karena setiap perawat memiliki latar belakang pendidikan, keterampilan, dan pengalaman yang berbeda-beda yang dapat mempengaruhi kemampuan perawat. Kadang kala rumah sakit mengalami kesulitan untuk mencapai tujuannya, hal tersebut dikarenakan sebagian perawat tidak memiliki kemampuan yang tinggi untuk kemajuan rumah sakit. Oleh karena itu pihak manajemen rumah sakit biasanya mengadakan pelatihan untuk para perawatnya, dengan adanya pelatihan diharapkan kemampuan yang ada pada diri perawat dapat meningkat.

Disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi efikasi diri perawat. Disiplin kerja yang dimiliki oleh perawat terbagi menjadi dua macam yaitu disiplin kerja yang rendah dan disiplin kerja yang tinggi. Perawat yang memiliki disiplin kerja yang rendah akan sering telat masuk kerja, cenderung menunda-nunda pekerjaannya, dan tidak fokus pada saat bekerja. Hal ini dapat merugikan perawat itu sendiri, bahkan efikasi diri mereka pun akan menurun.

Sedangkan perawat yang memiliki disiplin kerja yang tinggi yaitu sebaliknya perawat selalu datang tepat waktu sesuai dengan peraturan yang ditentukan oleh rumah sakit. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka perawat dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan dengan tepat waktu tanpa harus diperintah oleh pimpinan.

Lingkungan kerja yang ada di dalam rumah sakit juga dapat mempengaruhi efikasi diri perawat. Lingkungan kerja yang kurang kondusif akan menyebabkan perawat mengalami kurangnya konsentrasi dalam bekerja, tidak bersemangat dalam bekerja karena tidak nyaman, dan suasana yang ada tidak sesuai dengan kebutuhan perawat.

Lingkungan kerja yang baik atau kondusif dalam bekerja akan memberikan dampak yang baik terhadap efikasi diri perawat. Lingkungan kerja yang baik adalah suasana kerja yang nyaman agar perawat dapat berkonsentrasi sehingga bekerja dengan baik. Oleh karena itu pihak manajemen rumah sakit harus memperhatikan kenyamanan perawat dalam bekerja. Jika lingkungan kerjanya kondusif maka perawat akan lebih bersemangat lagi untuk meningkatkan efikasi diri perawat.

Ambiguitas peran juga mempengaruhi efikasi diri perawat. Ambiguitas peran bisa juga disebut ketidakjelasan peran yaitu ketika seseorang tidak mengerti apa yang harus ia lakukan atau kerjakan. Ambiguitas peran bisa terjadi karena tidak jelasnya informasi yang diberikan kepada perawat dari pimpinan, atau bisa juga terjadi karena stress yang dialami perawat.

Terkadang pimpinan kurang mengetahui hal apa saja yang dialami oleh setiap perawatnya. Perawat yang tidak memiliki ambiguitas peran dapat meningkatkan efikasi diri yang dimiliki perawat. Tetapi sayangnya rumah sakit kurang memperhatikan hal kecil seperti ambiguitas peran yang dialami oleh para perawat mereka. Bahkan banyak rumah sakit yang memperlakukan perawat mereka tanpa memperhatikan hak-hak yang dimiliki oleh perawat.

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi merupakan rumah sakit yang dipilih peneliti karena rumah sakit ini telah lama berdiri dan cukup dikenal oleh masyarakat. Namun dari hasil pengamatan yang dilakukan peneliti, masih terdapat perawat yang memiliki ambiguitas peran sehingga perawat tersebut juga memiliki efikasi diri yang rendah.

Sehubungan pada uraian diatas peneliti ingin mengetahui kebenaran ambiguitas peran memiliki hubungan dengan efikasi diri pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian diatas, permasalahan yang timbul dapat diidentifikasi sebagai berikut :

1. Motivasi yang rendah.
2. Orientasi tujuan yang tidak direncanakan sebelumnya.
3. Kemampuan perawat yang masih rendah.
4. Disiplin kerja yang rendah.
5. Lingkungan kerja yang kurang kondusif.
6. Perawat yang memiliki ambiguitas peran yang dapat mempengaruhi efikasi diri.

C. Pembatasan Masalah

Dari berbagai masalah yang telah diidentifikasi di atas, ternyata efikasi diri pada perawat meliputi berbagai aspek yang luas dan kompleks, karena keterbatasan penelitian dalam waktu dan tenaga pikiran untuk pemecahan

masalah-masalah tersebut, maka peneliti membatasi masalah pada ambiguitas peran (*role ambiguity*) dihubungkan dengan efikasi diri (*self efficacy*).

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah tersebut diatas, dapat diajukan rumusan masalah yaitu : “Apakah terdapat hubungan antara ambiguitas peran (*Role Ambiguity*) dengan efikasi diri (*self efficacy*)?”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Peneliti

Untuk menambah wawasan dan serta menambah pengalaman untuk melakukan penelitian dikemudian hari.

2. Universitas

Penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya dan referensi perpustakaan Universitas Negeri Jakarta dan khususnya perpustakaan Fakultas Ekonomi.

3. Rumah Sakit

Memberikan masukan kepada pihak management Rumah Sakit bahwa seharusnya ambiguitas peran tidak dimiliki oleh perawat sehingga dapat meningkatkan efikasi diri perawat.

4. Masyarakat

Memberikan informasi tentang sejauh mana ambiguitas peran dapat mempengaruhi efikasi diri sekaligus sebagai sumbangsih untuk khasanah ilmu pengetahuan.