

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kesehatan merupakan kebutuhan dasar yang sangat penting untuk diperhatikan. Menjaga dan merawat kesehatan tubuh merupakan kewajiban setiap individu. Pusat Kesehatan Masyarakat atau yang lebih dikenal dengan puskesmas adalah salah satu wujud dalam pemberian pelayanan kesehatan pada masyarakat di tingkat pertama. Berbagai macam program kesehatan Menurut Permenkes RI No. 43 tahun 2019 tentang Pusat Kesehatan Masyarakat yang dimaksud dengan puskesmas adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perseorangan tingkat pertama dengan lebih mengutamakan upaya promotif dan preventif di wilayah kerjanya. Beberapa prinsip dalam penyelenggaraan puskesmas meliputi: paradigma sehat, pertanggungjawaban wilayah, kemandirian masyarakat, ketersediaan akses pelayanan kesehatan, teknologi tepat guna, dan keterpaduan maupun kesinambungan (Permenkes RI No. 43 tahun 2019).

Puskesmas termasuk dalam fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama dengan pelayanan yang bermutu. Puskesmas dapat memberikan dampak positif pada pertumbuhan serta perubahan perilaku kesehatan masyarakat sekitar. Dengan adanya pelayanan kesehatan tingkat pertama dimana dalam perencanaannya diatur dengan manajemen kesehatan yang mengatur petugas kesehatan menjadikan beban kerja pada karyawan semakin meningkat, karena karyawan dituntut untuk mengeluarkan semua kemampuan yang dimiliki. Dalam pelaksanaan tugas pada karyawan puskesmas, pihak manajemen mempunyai peran yang sangat penting untuk mengatur segala sesuatu dalam pelayanan kepada masyarakat secara teknis maupun non teknis. Tinggi rendahnya beban kerja dapat diatur melalui pengelolaan manajemen. Manajemen kesehatan adalah suatu kegiatan atau seni untuk mengatur petugas kesehatan dan non-petugas kesehatan masyarakat melalui program kesehatan Notoatmodjo (2003).

Tenaga kesehatan sebagai garda terdepan dalam pelayanan kepada masyarakat yang memiliki tupoksi atau *job description* masing-masing. Dalam suatu *job description* terdapat peran khusus dari karyawan pada setiap bagian. Untuk meningkatkan hasil kinerja, para karyawan menghindari beberapa hal yang salah satunya adalah ambiguitas peran. Ambiguitas adalah gejala yang terjadi dalam frase atau kalimat akibat makna yang memiliki makna ganda atau lebih dari satu arti yang terjadi pada kalimat akibat adanya penafsiran dalam struktur tata bahasa yang berbeda (Chaer, 2013). Ambiguitas peran merupakan suatu kondisi dimana karyawan tidak mendapatkan informasi yang cukup mengenai arahan dan tujuan yang jelas, peran yang dialami karyawan dapat mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang.

Ambiguitas peran dapat muncul disebabkan oleh ketika seseorang berharap memegang peran tertentu tetapi tidak secara jelas dimengerti dan tidak yakin dengan apa yang dilakukannya. Adapun permasalahan ambiguitas peran di puskesmas kapongan adalah pelaksanaan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengalaman dan pendidikannya serta tidak memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya, kekurangan karyawan yang sesuai profesi dengan pekerjaan juga menjadi salah satu faktor pengaruh terjadinya ambiguitas peran pada karyawan. Berdasarkan studi awal yang dilakukan di puskesmas kapongan 6 dari 10 karyawan mengalami ambiguitas peran dan menyebabkan beban kerja berat serta stres kerja pada karyawan menjadi meningkat sehingga produktifitas kerja pada karyawan menjadi turun.

Seluruh karyawan telah memiliki beban kerja yang telah diatur oleh puskesmas. Menurut Munandar (2011) beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sedangkan menurut Sunarso dan Kusdi (2010) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Dengan demikian dapat disimpulkan beban kerja adalah tuntutan tugas yang diberikan kepada karyawan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu pada suatu instansi.

Salah satu faktor yang ditimbulkan dari ambiguitas peran terhadap beban kerja adalah stres kerja yang dapat dialami oleh karyawan. Menurut WHO (2013) ketidaksesuaian antara informasi dan kapasitas atau ketidaksesuaian antara permintaan dan ketegangan dapat dianggap sebagai stres kerja. Menurut Osha (2014) seseorang yang merasa stres adalah titik dimana aset yang dimiliki individu tidak dapat diimbangi dengan permintaan yang harus diselesaikan. Tenaga kesehatan adalah salah satu profesi yang memiliki resiko tinggi terhadap stres kerja. Stres kerja jangka pendek yang diabaikan dan tidak ditanggapi dengan serius dapat berakibat fatal terhadap pelayanan puskesmas seperti halnya pelayanan yang tidak maksimal, adanya masalah antar rekan kerja, kebosanan pada lingkungan kerja, ketidak disiplin pada aturan pekerjaan, dan hal yang fatal adalah karyawan mengajukan pengunduran diri dari instansi. Peningkatan dan penurunan kualitas puskesmas dipengaruhi oleh seorang kepala puskesmas dalam penataan puskesmas dan pemerhatian terhadap kondisi karyawan.

Dari hasil latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Analisis Hubungan Ambiguitas Peran Dan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja di Puskesmas Kapongan Kecamatan Kapongan Kabupaten Situbondo”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan dengan latar belakang dan fenomena yang tertera diatas, rumusan masalah yang akan diteliti adalah bagaimana hubungan ambiguitas peran dan beban kerja terhadap stres kerja di Puskesmas Kapongan?

1.3 Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan ambiguitas peran karyawan Puskesmas Kapongan dan beban kerja dengan stres kerja di Puskesmas Kapongan.

b. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus pada penelitian ini adalah:

1. Mengidentifikasi ambiguitas peran pada karyawan Puskesmas Kapongan
2. Mengidentifikasi beban kerja pada karyawan Puskesmas Kapongan.
3. Mengidentifikasi tingkat stres kerja di Puskesmas Kapongan.
4. Menganalisis hubungan ambiguitas peran dengan tingkat stress kerja
5. Menganalisis hubungan beban kerja dengan tingkat stress kerja

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

1. Memberikan masukan pada pihak manajemen Puskesmas kapongan dalam merumuskan dan memberi kebijakan yang lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

b. Manfaat Praktis

1. Menambah wawasan serta pengetahuan bagi penulis dalam pengerjaan penelitian ini.

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Penelitian terdahulu	Variabel	Yang Membedakan Dengan Penelitian Ini
1	Hubungan Beban Kerja dan Konflik Peran Ganda Dengan <i>Burnout</i> Pada Bidan	<i>Burnout</i> , Beban Kerja, Konflik Peran Ganda	Beban Kerja, Ambiguitas Peran, Tingkat Stress Kerja
2	Pengaruh <i>Role Conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> , dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. SBC Berkah Bersama	<i>Role Conflict</i> , <i>Role Ambiguity</i> , Beban Kerja, Kinerja	Beban Kerja, Ambiguitas Peran, Tingkat Stress Kerja
3	Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Perkebunan Nusantara II Tanjung Morawa	Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Kinerja Karyawan, Stres Kerja	Beban Kerja, Ambiguitas Peran, Tingkat Stress Kerja
4	Pengaruh Konflik Peran, Ambiguitas Peran, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Stres Kerja, dan Kinerja	Beban Kerja, Ambiguitas Peran, Tingkat Stress Kerja
5	Konflik Peran dan Ambiguitas Peran: Implikasinya Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Pejabat Struktural Prodi	Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Stres Kerja, dan Kinerja	Beban Kerja, Ambiguitas Peran, Tingkat Stress Kerja
6	Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali	Konflik Peran, Ambiguitas Peran, Stres Kerja, Kinerja Pegawai	Beban Kerja, Ambiguitas Peran, Tingkat Stress Kerja