

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Kehidupan setiap manusia tidak terlepas dari berbagai aktifitas. Salah satu aktivitas tersebut diwujudkan dengan bekerja. Pada dasarnya manusia bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, manusia bekerja untuk mendapatkan suatu kepuasan. Karena dengan bekerja individu dapat menghasilkan suatu karya dari usahanya sehingga dapat dinikmatinya. Sebagaimana menurut pendapat As'ad (2008: 46) bahwa bekerja mengandung arti melaksanakan suatu tugas yang diakhiri dengan buah karya yang dapat dinikmati oleh manusia yang bersangkutan. Mc. Gregor menjelaskan bahwa seseorang itu bekerja karena bekerja itu merupakan kondisi bawaan seperti bermain atau beristirahat, untuk aktif dan mengerjakan sesuatu. Kemudian Smith dan Wakeley menyatakan bahwa seseorang didorong untuk beraktivitas karena dia berharap hal ini akan membawa pada keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan sekarang. Pendapat dari Gilmer (1971), bahwa bekerja itu merupakan proses fisik maupun mental manusia dalam mencapai tujuannya. (As'ad 2008: 47).

Seorang perawat dalam bekerja harus mampu melaksanakan pelayanan keperawatan kepada masyarakat sebagai sarana kesehatan, tugas mereka tidak sebatas bekerja untuk memenuhi kebutuhannya akan tetapi juga mengandung

unsur melakukan kegiatan sosial untuk masyarakat. Adler (dalam Alwisol 2010: 64) menjelaskan bahwa perasaan bersatu dengan orang lain (interes sosial) ada sejak manusia dilahirkan dan menjadi syarat utama kesehatan jiwa.

Dalam buku pedoman Departemen Kesehatan (Depkes 1985, 1988, 1990) sesuai dengan petunjuk Badan Kesehatan Dunia (WHO), tugas perawat dibagi dalam empat macam, yaitu tugas-tugas administratif, edukatif, promotif dan eksekutif. Tugas-tugas administratif perawat terutama meliputi pengumpulan berbagai informasi kuantitatif yang menyangkut program-program kesehatan yang dilaksanakan. Tugas-tugas edukatif meliputi penyuluhan kesehatan kepada masyarakat tentang berbagai masalah kesehatan, sedangkan tugas-tugas promotif yang bertujuan agar konsep-konsep dan praktek-praktek kesehatan yang masih baru dapat diterima masyarakat, seperti penyuluhan tentang kesehatan pribadi, sanitasi, gizi, kesehatan jiwa, imunisasi, KIA, pencegahan penyakit dan KB. Terakhir, tugas-tugas eksekutif meliputi pelaksanaan pelayanan keperawatan. Perawat ditugaskan untuk memberikan Pelayanan Perawatan Kesehatan Masyarakat (Perkesmas), yaitu melakukan kunjungan rumah untuk memberikan penyuluhan kepada pasien dan keluarganya, memberikan perawatan kustodial (bed-side care) bila diperlukan, dan mengajar mereka mengenai tindakan promotif dan preventif (Sciortino 1991:54).

Menurut Depkes RI (1991) bahwa Pusat kesehatan masyarakat (Puskesmas) sebagai organisasi kesehatan fungsional yang merupakan pusat pengembangan kesehatan masyarakat yang juga membina peran serta masyarakat dan memberikan pelayanan secara menyeluruh dan terpadu kepada

masyarakat diwilayah kerjanya dalam bentuk kegiatan pokok. Oleh karena itu Puskesmas dituntut agar memberikan pelayanan publik kepada masyarakat sesuai dengan standar yang berlaku. Hal ini dapat terwujud jika para tenaga medis termasuk para perawat yang bekerja di Puskesmas mampu menjunjung profesionalitas dalam memberikan pelayanan terhadap masyarakat.

Dalam diri masing-masing individu terdapat letak kendali (*locus of control*) yang menuntunnya untuk mempersepsikan apakah ia merasa mampu atau tidak mampu mengendalikan kejadian yang terjadi dalam kehidupannya. Oleh karena itu para perawat mempunyai pusat kontrol yang dapat mengatur semua perilakunya. Sebagaimana telah dijelaskan Rotter (1966) bahwa *locus of control* adalah variabel kepribadian yang mengacu pada persepsi individu tentang penyebab utama dari peristiwa dalam kehidupan. Tempat kontrol dapat dibagi menjadi *locus of control* internal dan *locus of control* eksternal. Individu dengan *locus of control* internal, percaya bahwa mereka memiliki kendali atas nasib mereka. Mereka cenderung yakin bahwa mereka memiliki keterampilan, kemampuan, dan upaya menentukan sebagian besar pengalaman hidup mereka. Sedangkan individu yang memiliki *locus of control* eksternal, percaya bahwa nasib mereka dikendalikan oleh kekuatan eksternal seperti keberuntungan, kesempatan, nasib, atau kekuatan lain (Igbeneghu & [Popoola](#) 2011:2).

Levenson membagi menjadi 3 bagian dimensi *locus of control* yaitu *internality*, *chance*, dan *powerful others*. *Internality* merupakan dimensi yang dimiliki *locus of control* internal. Sedangkan *chance*, dan *powerful others* dimiliki *locus of control* eksternal. Individu yang mempunyai orientasi *locus*

*of control* internal percaya bahwa peristiwa yang terjadi di dalam hidupnya dapat dikontrol, mempunyai tanggung jawab atas semua peristiwa yang dialaminya, cenderung lebih giat, rajin, ulet, mandiri dan mempunyai daya tahan lebih baik dari pengaruh sosial dan mempunyai tingkat kecemasan rendah. (<http://www.azawestern3.edu/psy/dgershaw/lol/controllukos.html>).

Perbedaan orientasi yang dimiliki oleh masing-masing individu akan mempengaruhi perbedaan dalam penilaian terhadap peristiwa atau situasi yang sedang dihadapi. Selanjutnya juga akan mempengaruhi perbedaan dalam sikap dan tingkah laku individu dalam menghadapi lingkungannya, baik hubungannya dengan dirinya sendiri (lingkungan fisik individu) maupun lingkungan sosial dan termasuk penilaian individu terhadap kepuasan kerja.

Menurut Handoko dan Asa'ad (1987) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Triton 2009:164). Tiffin (dalam Anoraga 1995: 82) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan.

Kepuasan kerja tidak hanya berkaitan dengan kondisi pekerjaan, kepribadian juga memainkan sebuah peran. Penelitian yang dilakukan oleh Robbins & Judge menunjukkan bahwa individu yang mempunyai kepribadian negatif (Sebagai contoh, mereka yang cenderung galak, kritis dan negatif) cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka. (Robbins & Judge 2008:138).

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan, dan sebaliknya (As'ad 2008:104).

Nad, Priscilla., Ramasoota, Pantyp & Chompikul, Jiraporn (dalam *Journal of Public Health and Development* 2010:28) melakukan penelitian yang menghasilkan bahwa Para perawat dalam domain kepuasan kerja memiliki skor rata-rata 2,09 yang merupakan tertinggi pada aspek pekerjaan dari aspek kepuasan kerja yang meliputi pekerjaan, shift kerja, posisi permanen dan rotasi (perputaran) perawat. Secara keseluruhan menyiratkan bahwa kepuasan kerja perawat rata-rata, berbatasan antara cukup puas dan tidak terlalu puas.

Perawat yang merasakan kepuasan terhadap pekerjaannya, menilai bahwa dirinya telah mampu melaksanakan tugas sebagai seorang perawat dengan baik dan benar, begitu pula sebaliknya. Locke (dalam Munandar 2010:354) menjelaskan bahwa seorang individu akan merasa puas atau tidak puas merupakan sesuatu yang pribadi, tergantung bagaimana ia mempersepsikan adanya kesesuaian atau pertentangan antara keinginan-keinginannya dan hasil keluarannya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Herdi Arisaputro (2010) mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Jalur rejeki Surabaya menunjukkan ada pengaruh bersama - sama variabel *locus of control* internal dan eksternal terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Jalur Rejeki. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Caugemi dan Clypool (dalam As'ad 1991:115), menemukan bahwa hal-hal yang menyebabkan rasa puas, adalah prestasi, penghargaan, kenaikan jabatan, dan pujian (dari atasan/ pemimpin). Sedangkan faktor - faktor yang menyebabkan ketidakpuasan adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisor/ pemimpin, kondisi kerja dan gaji.

Penelitian yang saya lakukan di lingkungan Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang ini, menggunakan subjek penelitian para perawat yang bertujuan untuk mengungkap hubungan dalam bentuk pengaruh *locus of control* dalam diri masing - masing perawat terhadap kepuasan kerja. Para perawat yang bekerja menangani kegiatan - kegiatan pelayanan keperawatan terhadap pasien dengan kuantitas pasien yang tidak dapat diprediksi tentunya memiliki tingkat kepuasan kerja yang beragam.

Berdasarkan observasi awal pada perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang, diketahui bahwa peranan sebagai perawat Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang sangat kompleks. Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang memiliki tugas perawat yang tidak hanya sebatas menjalankan peranan berupa tindakan-tindakan keperawatan yang berhubungan dengan tugas-tugas administratif, edukatif, promotif dan eksekutif. Para perawat di Puskesmas Sumobito juga melaksanakan tindakan kuratif berupa pemeriksaan medis, perawat memeriksa dan mendiagnosis

pasien, merencanakan dan melakukan pengobatan (termasuk menyuntik pasien), mengambil keputusan tentang pengobatan yang pasien perlukan dirumah dan menulis resep untuk mengambil obat di Balai Pengobatan. (Observasi dan wawancara 3-Maret-2012)

Tindakan kuratif tersebut dilakukan atas wewenang dari Dokter terhadap perawat untuk membantunya melaksanakan tindakan keperawatan dan kuratif terhadap pasien. Dan menurut hasil wawancara yang telah dilakukan, peneliti menemukan suatu fakta bahwa Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang sebagian merasa mampu mengendalikan kejadian yang terjadi dalam kegiatan keperawatan di Puskesmas tersebut, dan sebagian lainnya merasa belum secara total. (Observasi dan wawancara 29-Maret sampai 6-April-2012)

Menurut Rolf & John, *locus of control* berhubungan erat dengan kesehatan. Individu yang memiliki orientasi pada *locus of control* internal selalu mencari informasi tentang suatu penyakit atau pentingnya kesehatan, dan selalu melakukan tindakan preventif medis (Smet, 1994: 182).

Observasi yang telah dilakukan oleh peneliti menemukan bahwa jumlah perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang berjumlah 14 orang, dengan rincian perawat yang bertugas di kesehatan poli rawat inap sejumlah 10 orang, perawat yang bertugas di poli rawat jalan berjumlah 2 orang, dengan rata-rata jumlah pasien 50 orang per hari. Para perawat tersebut juga diperbantukan di bagian - bagian lain yang membutuhkan. Puskesmas Sumobito Kab. Jombang memiliki dua daerah Puskesmas Pembantu (PUSTU), yang terletak di daerah gedangan dan Curah Malang, Kabupaten Jombang. Masing-masing perawat yang diperbantukan di PUSTU Gedangan berjumlah 1

orang dan perawat yang diperbantukan di PUSTU Curah Malang berjumlah 1 orang. Mereka bertugas hanya pada pelayanan rawat Jalan, biasanya dengan para pasien yang mengalami penyakit ringan seperti flu, batuk, diare, demam dan pasien yang menderita penyakit kronis yang kemudian ke Puskesmas Sumobito (Observasi dan wawancara 12-April-2012).

Kunjungan pasien di Puskesmas Pembatu dalam sehari sangat banyak, Sementara jumlah perawat yang diperbantukan masing - masing di PUSTU yakni di PUSTU Gedangan dan PUSTU Curah Malang hanya 1 Orang perawat. Para perawat sering mengalami keterbatasan dalam melakukan pelayanan terhadap para pasien, hal disebabkan kurangnya tenaga medis. Tenaga medis di PUSTU hanya para perawat tersebut, sehingga terkadang para pasien yang ingin berobat harus menunggu sedikit lama. (Observasi dan wawancara 16-April-2012).

Blum (dalam As'ad 1991:114) menjelaskan faktor - faktor yang memberikan kepuasan kerja sebagai berikut: factor individual, meliputi umur, kesehatan, watak dan harapan, factor sosial meliputi hubungan keluarga, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan perserikatan pekerja, kebebasan berpolitik dan hubungan kemasyarakatan, factor utama meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan terhadap kecakapan, hubungan social didalam pekerja, ketepatan didalam menyelesaikan konflik antar manusia, perasaan diperlakukan adil baik yang menyangkut pribadi maupun tugas.

Menurut Hasil wawancara sebagian dari mereka merasa bisa memerankan peran secara profesional sebagai Perawat, khususnya peran

sebagai perawat Puskesmas. Perawat Puskesmas Sumobito, Kabupaten Jombang mampu melakukan penanganan terhadap pasien dengan siap siaga dalam berbagai tindakan keperawatan dan pengobatan. Seperti tindakan keperawatan dan pengobatan pada pasien rawat jalan dengan gangguan penyakit fisik ringan seperti batuk, flu, demam, diare, Penyakit sendi, dan bagi pasien rawat jalan yang memiliki penyakit fisik berbahaya seperti Asma, TBC, hipertensi, Kusta dan lain - lain. Tindakan perawatan dan pengobatan bagi pasien rawat inap seperti demam berdarah, asma, Hipertensi, Diabetes millitus, Kelenjar paru-paru dan lainnya. Selain itu tindakan perawatan dan pengobatan bagi pasien yang bersifat kondisional seperti korban kecelakaan. Akan tetapi sebgaiian dari mereka merasa kesulitan dalam mengendalikan situasi kerja di Puskesmas. Mereka menilai bahwa kesulitan tersebut dikarenakan jumlah rekan perawat yang sedikit dalam menangani pasien yang begitu banyak. Sehingga mereka kurang merasakan kepuasan kerja, dan terkadang mengeluh, meninggalkan pekerjaan sebelum jam kerja berakhir atau tidak masuk kerja saat lelah bekerja. (Observasi dan wawancara 17-April-2012 sampai 27-April-2012).

Berangkat dari latar belakang ini, Peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Kepuasan Kerja Pada Perawat Di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang”.

**B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana tingkat *locus of control* pada Perawat Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang?
2. Bagaimana tingkat kepuasan kerja pada Perawat Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang?
3. Apakah terdapat hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja pada Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang?

**C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui tingkat *locus of control* pada Perawat Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang.
2. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja pada Perawat Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang.
3. Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara *locus of control* dengan kepuasan kerja pada Perawat di Puskesmas Sumobito Kabupaten Jombang.

**D. Manfaat Penelitian**

Penelitian ini mempunyai beberapa manfaat, antara lain ialah :

1. Dari segi teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan di bidang psikologi dan dapat memberi gambaran mengenai hubungan *locus of control* terhadap kepuasan kerja.

2. Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan informasi khususnya kepada pihak Puskesmas mengenai pentingnya kepuasan kerja untuk menunjang keberhasilan program pelayanan pasien. Dan adanya *locus of control* dalam diri setiap perawat yang akan mempengaruhi pelayanan keperawatan terhadap pasien.

