

**HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL REKAN KERJA TERHADAP
KECERDASAN ADVERSITAS PADA PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT
ISLAM SULTAN AGUNG SEMARANG**

**FAKULTAS PSIKOLOGI
UNIVERSITAS DIPONEGORO**

Oleh :
Jerry Pebrian
15010114120046

ABSTRAK

Kecerdasan Adversitas merupakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu dalam merespon dan bertahan terhadap kesulitan yang dihadapi. Kemampuan tersebut dibutuhkan oleh setiap individu terutama pada perawat, yang dimana tuntutan kerja maupun permasalahan-permasalahan di lingkungan kerja akan mempengaruhi terhadap kinerja perawat. Dukungan sosial rekan kerja adalah bantuan atau dorongan yang diterima individu dari teman ditempat kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial rekan kerja terhadap kecerdasan adversitas pada perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rawat inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang. Sampel penelitian sebanyak 167 perawat rawat inap dengan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Alat ukur yang digunakan dalam penelitian adalah dengan menggunakan Skala Dukungan Sosial Rekan Kerja (24 aitem; $\alpha = 0,952$) dan Skala Kecerdasan Adversitas (41 aitem; $\alpha = 0,952$). Berdasarkan analisis regresi sederhana didapatkan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara dukungan sosial rekan kerja dengan kecerdasan adversitas ($r_{xy} = 0,561$; $p < 0,000$). Semakin tinggi dukungan sosial rekan kerja yang didapatkan, maka akan semakin tinggi kecerdasan adversitas yang dimiliki oleh perawat rawat inap.

Kata kunci: dukungan sosial rekan kerja, kecerdasan adversitas, perawat rawat inap

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Permasalahan kesehatan di Indonesia merupakan salah satu permasalahan yang belum dapat diatasi dengan baik oleh pemerintah. Mulai dari rendahnya anggaran yang diberikan pemerintah dalam peningkatan kualitas kesehatan masyarakat dan kurang kesadaran masyarakat dalam menjaga kebersihan dan kesehatan. Hal tersebut merupakan pemicu timbulnya tingkat kesehatan yang rendah pada penduduk Indonesia (Hasnur, 2014). Berbagai permasalahan kesehatan yang terjadi di Indonesia antara lain : kurangnya SDM atau tenaga kesehatan yang profesional, tingginya angka kematian pada bayi dan ibu melahirkan, tingginya angka kematian dari penyakit menular, rendahnya alokasi dana pemerintah dalam pembiayaan kesehatan, tingginya prevalensi perokok aktif, dan angka kelaparan beserta gizi buruk yang tinggi (Aditya, 2015).

Menurut Situmeang (2016) salah satu penyebab rendahnya angka kesehatan di Indonesia adalah dari pelayanan kesehatan yang tersedia. Pelayanan kesehatan merupakan faktor penting untuk meningkatkan “taraf sehat” bagi penduduk Indonesia, namun pada kenyataannya pelayanan kesehatan di Indonesia belum bisa dikatakan memadai bagi para penduduk Indonesia. Sedangkan, menurut Awaliyah (2015) dalam pengukuran Indeks Pembangunan Manusia (IPM), kesehatan merupakan salah satu komponen penting selain pendapatan dan pendidikan, dalam undang-undang Nomer 23 tahun 1992 tentang kesehatan,

ditetapkan bahwa kesehatan merupakan keadaan yang sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap individu hidup dengan produktif secara ekonomi dan sosial. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kesehatan maupun kesejahteraan masyarakat Indonesia adalah dengan meningkatkan pelayanan kesehatan terutama pelayanan kesehatan di seluruh rumah sakit Indonesia.

Rumah sakit merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Selaras dengan Undang-undang Nomer 44 tahun 2009, bahwa definisi rumah sakit adalah merupakan salah satu instansi dalam pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan rawat jalan, rawat inap, dan rawat gawat darurat. Upaya untuk meningkatkan pelayanan kesehatan yang sesuai dengan aturan dan berkualitas baik adalah, dengan cara memiliki tenaga kerja yang berkualitas juga.

Salah satu tenaga kerja yang terdapat di rumah sakit adalah perawat. Profesi perawat memiliki peranan yang penting dalam proses pelayanan kesehatan di rumah sakit. Seseorang dapat dikatakan perawat ketika telah menyelesaikan studi keperawatan baik didalam maupun diluar negeri yang telah diakui oleh pemerintah dan sesuai aturan Perundang-undangan. Peran perawat di rumah sakit adalah sebagai *care provider* (pemberi asuhan). Dalam pemberian asuhan perawat dituntut harus dapat menerapkan keterampilan, berpikir kritis, dan dapat menyelesaikan berbagai permasalahan dengan secara sistematis (Departemen Kesehatan RI, 2017). Tenaga kerja keperawatan merupakan salah satu komponen yang penting dalam pemberian pelayanan kesehatan yang baik di dalam rumah

sakit, dimana perawat dituntut untuk berada di rumah sakit selama 24 jam untuk memberikan pelayanan kepada para pasien.

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh Frasser (dalam Ansori dan Martiana, 2017). Menjelaskan bahwa presentase terjadinya stres kerja pada perawat adalah sebesar 74%, perawat mengeluh terhadap lingkungan kerjanya yang menuntut kekuatan fisik dan keterampilan. Hal tersebut di perkuat oleh penelitian dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menetapkan bahwa perawat sebagai profesi yang berisiko tinggi terhadap stres, hal tersebut karena, perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia, meningkatnya stres kerja juga dipacu dari perawat harus melayani pasien secara maksimal. Bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka akan semakin besar kemungkinan perawat mengalami stres kerja (Departement of Health and Human Services, 2008).

Kondisi seperti inilah yang harus diperhatikan dari pihak rumah sakit, karena memiliki dampak yang besar pada kondisi psikis seorang perawat seperti bosan, lelah, emosi yang negatif, perubahan *mood* yang menimbulkan stres pada perawat, sehingga akan mempengaruhi pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa peranan perawat dalam rumah sakit sangatlah penting, oleh karena itu dengan berbagai *stressor* yang muncul dari lingkungan kerja, seorang perawat harus memiliki kecerdasan dalam menelaah atau cara merespon permasalahan yang sedang dihadapi. Kecerdasan yang dimiliki seseorang dalam merespon ataupun menelaah sebuah permasalahan biasa dikenal dengan kecerdasan adversitas.

Kecerdasan adversitas adalah kemampuan yang dimiliki individu dalam menelaah dan mengolah permasalahan dengan kecerdasan yang dimiliki, sehingga menjadi sebuah tantangan yang harus diselesaikan. Penelitian yang dilakukan oleh Arfidianingrum, Nazulia dan Fadhallah (2013). Menjelaskan bahwa ibu yang memiliki pekerjaan sebagai perawat sekaligus memiliki tingkat kecerdasan adversitas yang tinggi maka memiliki *work-family conflict* yang rendah. Ibu yang memiliki kecerdasan adversitas yang baik akan dapat tampil secara maksimal bagi keluarga maupun pekerjaan.

Hal tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Fajrianthi (2013) menunjukkan bahwa seorang perawat yang berada di instalasi gawat darurat, memiliki tekanan maupun permasalahan yang cukup tinggi bagi perawat. akan tetapi, perawat yang memiliki kecerdasan adversitas yang baik maka akan semakin rendah intensi *turnover* pada perawat, dengan kata lain seorang perawat yang dapat bertahan dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dengan baik, maka kecenderungan seorang perawat untuk meninggalkan organisasi atau pekerjaannya cukup rendah.

Individu yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi dapat membantu untuk meningkatkan motivasi dalam bekerja, inovasi, kreativitas dan memiliki daya saing yang tinggi (Stoltz, 2000). Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi dan Sawitri (2015) menjelaskan bahwa semakin tinggi tingkat kecerdasan adversitas yang dimiliki oleh karyawan maka akan semakin baik juga keterlibatan kerja karyawan. Karyawan yang memiliki keterlibatan kerja yang baik akan memandang pekerjaan sebagai bagian dari hidupnya, memiliki

semangat yang tinggi dan mempunyai keyakinan yang kuat akan kemampuan dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi.

Kecerdasan adversitas merupakan pola-pola kebiasaan seseorang dalam bertindak merespon permasalahan-permasalahan dalam kehidupannya, sehingga permasalahan tersebut dapat diselesaikan (Stoltz, 2004). Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kecerdasan adversitas merupakan hal penting yang harus dimiliki oleh seseorang terutama dalam dunia kerja, dimana tempat kerja menuntut karyawannya untuk dapat lebih produktif dalam bekerja. Hal tersebut diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Lubis dan Wulandari (2018). Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kecerdasan adversitas memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pengemudi taksi konvensional. Pengemudi taksi yang memiliki kecerdasan adversitas tinggi akan memiliki semangat atau motivasi bekerja yang tinggi pula sehingga, kinerja pada pengemudi taksi juga akan semakin baik.

Karyawan yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi akan dapat menyelesaikan permasalahan-permasalahan ataupun *stressor* yang lainnya di lingkungan pekerjaan dengan baik dan dapat menikmati berbagai manfaat termasuk kinerja, kreativitas, kesehatan, produktivitas, daya tahan, kegigihan dan sangat antusias dibandingkan dengan seseorang yang memiliki kecerdasan adversitas yang rendah (Stolz, 2000). Pendapat tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Laura dan Sunjoyo (2009) berpendapat bahwa seseorang yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi maka semakin baik juga kinerja

yang dilakukan oleh karyawan, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat adversitas yang rendah maka kinerja karyawan tersebut juga akan rendah.

Penelitian yang dilakukan oleh Almahdali (2016) memperkuat penjelasan yang dikemukakan oleh Stoltz, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pegawai yang memiliki kecerdasan adversitas yang tinggi memiliki sikap yang kuat dan berani untuk bangkit dan keluar dari permasalahan yang dihadapinya, ketika pegawai dinas dihadapkan dengan permasalahan yang sulit, akan mencoba menyelesaikan masalah dan memiliki jiwa yang tidak mudah menyerah. Begitu juga sebaliknya individu ataupun karyawan yang memiliki tingkat kecerdasan adversitas yang rendah akan mempengaruhi bagaimana cara kinerja karyawan di lingkungan pekerjaannya.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Utami dan Dewanto (2013) menunjukkan bahwa salah satu dimensi pada kecerdasan adversitas yaitu pada dimensi control, dimana prosentase dimensi *control* ini cukup tinggi. Pada dimensi ini menunjukkan bahwa pada saat perawat mengalami kesedihan atau permasalahan yang sedang dihadapi akan mempengaruhi situasi lain, terutama pada kinerja perawat di RSUD “Ngudi Waluyo”. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa tingkat kecerdasan adversitas yang dimiliki seseorang akan mempengaruhi bagaimana individu memandang dan memaknai kesulitan yang dihadapi serta dapat menemukan jalan keluar.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi terbentuknya tingkat kecerdasan advesitas, yaitu faktor genetika, keyakinan, bakat, hasrat atau kemauan, karakter, kesehatan, kecerdasan, dan pendidikan (Stoltz, 2000). Adapun

menurut Menurut Dweck (dalam Stoltz, 2000) mengungkapkan bahwa terdapat faktor lain yang dapat memengaruhi kecerdasan adversitas yaitu faktor lingkungan seperti teman, orang tua, maupun orang-orang yang mempunyai peran penting bagi individu.

Lingkungan yang sering dijumpai oleh perawat adalah lingkungan kerja, lingkungan kerja sangat mempengaruhi individu dalam merespon dan beradaptasi terhadap kesulitan yang sedang dihadapi. Rekan kerja maupun teman sebaya memiliki pengaruh yang penting dalam pembentukan kecerdasan adversitas yang dimiliki oleh perawat. Salah satu bentuk pengaruh lingkungan adalah dukungan sosial. Menurut Bianchard dan Thacker (2007) dukungan sosial rekan kerja merupakan bantuan atau dukungan yang diterima oleh individu dari rekan kerjanya.

Pada situasi yang cukup menekan, seseorang sangat membutuhkan dukungan sosial dari orang-orang terdekat yang berada disekitarnya. Menurut Sarson (dalam Baron dan Byrne, 2005) mendefinisikan bahwa dukungan sosial yang diberikan dari teman dan keluarga akan menghasilkan kenyamanan secara fisik dan psikologis pada individu. Dukungan sosial ini sangat diperlukan oleh karyawan yang sedang berada di bawah tekanan stres, adanya dukungan yang diberikan oleh pemimpin, keluarga, dan rekan kerja akan sangat efektif untuk mengurangi efek negatif bahkan dari tekanan stres kerja yang tinggi (Robbins, 2008).

Penelitian yang dilakukan oleh Iswanto dan Agustina (2016) juga menjelaskan bahwa, dukungan sosial yang diberikan dari rekan kerja dengan baik,

maka keterikatan kerja karyawan pada karyawan juga akan semakin baik. Dukungan sosial yang di dapatkan di lingkungan kerja akan membuat seorang karyawan merasakan kenyamanan dalam bekerja, dengan dukungan sosial yang diberikan juga akan meredam segala bentuk stres yang sedang dihadapi oleh karyawan. Oleh sebab itu dukungan dari orang-orang yang berada di sekitar lingkungan kerja sangat dibutuhkan terutama dalam menghadapi kesulitan maupun tekanan dari tempat kerja, karena dukungan yang diberikan akan mempengaruhi bagaimana cara seseorang dalam merespon dan menyelesaikan permasalahan yang dihadapinya.

Pendapat di atas diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Muhaimin, Pranomo dan Sutrisno (2013) bahwa seorang karyawan yang mendapatkan dukungan sosial dari rekan kerja maupun orang terdekatnya dengan baik, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat, begitu juga sebaliknya, seseorang akan sulit untuk bekerja secara efektif dan bersemangat tanpa adanya dukungan sosial yang diberikan. Pada hakikatnya manusia merupakan makhluk sosial yang membutuhkan dukungan dari orang-orang yang dicintai maupun orang yang berada di sekitarnya sangat dibutuhkan.

Dukungan sosial memiliki peran yang penting dalam menjalani kehidupan sehari-hari, karena manusia pasti pada dasarnya membutuhkan orang lain untuk memenuhi kebutuhan sehari-harinya. Dukungan *Emotional Support* yang diberikan berupa semangat dan perhatian dari orang yang berada di sekitar dapat mempengaruhi terhadap semangat bekerja dan individu merasa bahwa orang-orang disekitar memberikan perhatian dan kepeduliannya. Berdasarkan hasil

penelitian yang dilakukan oleh Ariani, Wijono dan Setiawan (2014). Hasil risetnya menjelaskan bahwa, dukungan yang diberikan dari rekan kerja berupa semangat, saran, maupun jenis bantuan yang lainnya mempengaruhi cara kinerja guru terutama pada komitmen karirnya sebagai guru.

Dukungan penghargaan (*esteem support*) juga memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan, dengan diberikan penghargaan berupa ekspresi sambutan positif karyawan dapat merasakan keberadaannya dihargai dan merasa percaya diri terhadap kinerja yang telah dilakukan (Sarafino, 2012). Pada penelitian Ranu (2014), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa, karyawan yang diberi penghargaan berupa pemberian bonus akan mempengaruhi pada kinerja dan mengurangi tingkat stres kerja yang dialami oleh para karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Adnyaswari dan Adnyani (2017) menunjukkan bahwa perawat bergerak dibidang *human service* (penyediaan layanan) yang selalu dituntut untuk melayani masyarakat dalam waktu 24 jam serta selalu beradaptasi dengan berbagai perubahan di lingkungan pekerjaannya, seorang perawat yang memiliki dukungan sosial yang baik dari rekan kerja maupun dari keluarga akan memengaruhi pada kinerja perawat dan dapat memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan serta akan terhindar dari pengaruh negatif *burnout*.

Berdasarkan paparan dari berbagai penelitian di atas, dapat disimpulkan bahwa seseorang pada situasi yang senantiasa menuntutnya untuk bisa beradaptasi dengan permasalahan atau kesulitan yang dihadapinya yaitu untuk bisa bertahan dan menyelesaikan permasalahannya. Seseorang perlu memiliki kemampuan

dalam mengatasi kesulitan dan tantangan yang disebut dengan kecerdasan adversitas, serta untuk meningkatkan kemampuan tersebut individu perlu memiliki dukungan yang kuat dari rekan kerja maupun orang yang terdekatnya yang disebut dengan dukungan sosial.

Hubungan antara dukungan sosial rekan kerja terhadap kecerdasan adversitas seseorang adalah sejauh mana individu dapat merespon permasalahan yang dihadapi dan menyelesaikan permasalahan dengan baik. Dukungan sosial merupakan dukungan yang diberikan secara psikologis maupun materi dari orang-orang terdekat, dukungan sosial yang diberikan dengan baik akan memiliki pengaruh pada terbentuknya kecerdasan adversitas seseorang.

Penelitian yang dilakukan oleh Chongrukasa dan Mariyae (2015) di dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa dalam pembentukan kecerdasan adversitas pada anak memiliki hubungan erat dengan pola asuh yang diberikan dan lingkungan tempat tinggal, anak yang dibesarkan dari keluarga yang otoriter akan memiliki dampak buruk pada tingkat kecerdasan adversitas seseorang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pembentukan kecerdasan adversitas harus mencakupi perhatian dan dukungan yang penuh dari keluarga.

Hal tersebut diperkuat dari penelitian yang dilakukan oleh Xiuzhen dan Yan (2014) memaparkan hasil penelitiannya bahwa terdapat korelasi positif antara kecerdasan adversitas dengan dukungan sosial, dimana lingkungan belajar memengaruhi pada kemampuan beradaptasi pada siswa keperawatan. Siswa yang memiliki dukungan sosial yang baik akan mempengaruhi kemampuan dalam

merespon permasalahan yang dihadapi sehingga proses adaptasi dengan lingkungan juga akan semakin membaik.

Kedua penelitian yang telah dilakukan di atas menunjukkan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kecerdasan adversitas seseorang adalah dukungan sosial yang diberikan dari orang terdekat maupun rekan kerja, dukungan sosial yang didapatkan dengan baik oleh seseorang maka akan semakin baik pula seseorang dalam merespon dan menyelesaikan permasalahan maupun tekanan yang ada.

Mengatasi permasalahan maupun tuntutan pekerjaan, seseorang harus memiliki kecerdasan adversitas yang baik, bagaimana seorang perawat merespon, memaknai dan mencari cara penyelesaian yang tepat terhadap permasalahan maupun tekanan yang dihadapi. Penelitian mengenai dukungan sosial rekan kerja dan kecerdasan adversitas pada perawat masih jarang dilakukan. oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial rekan kerja terhadap kecerdasan adversitas pada perawat Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan dari latar belakang yang telah dijelaskan di atas, maka rumusan masalah yang diajukan pada penelitian ini adalah apakah terdapat hubungan antara Dukungan Sosial Rekan Kerja terhadap Kecerdasan Adversitas pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara Dukungan Sosial Rekan Kerja terhadap Kecerdasan Adversitas pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Sultan Agung Semarang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin diperoleh pada penelitian ini sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah, untuk memberikan gambaran dan menambah hasil penelitian yang telah ada mengenai hubungan antara dukungan sosial rekan kerja terhadap kecerdasan adversitas pada perawat. Selain itu, untuk memberikan kontribusi untuk mengembangkan ilmu khususnya di bidang psikologi industri dan sosial.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit Islam Sultan Agung

Penelitian ini diharapkan dapat memberi informasi mengenai pentingnya dukungan sosial yang harus didapatkan oleh pegawai terutama pada perawat, dimana tekanan maupun stresor perawat yang begitu besar.

Kemudian dengan dukungan yang didapatkan dari rekan kerja maupun atasan dengan baik, perawat dapat bertahan dan mengatasi permasalahan yang ada. Sehingga perawat dapat bekerja dengan produktif dan dapat memberikan pelayanan kesehatan yang terbaik kepada masyarakat

b. Bagi peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran peneliti lain untuk melakukan penelitian pada fenomena terkait dukungan sosial terhadap kecerdasan adversitas pada perawat rawat inap.