

HUBUNGAN FOKUS PADA PEKERJAAN DENGAN ETOS KERJA PERAWAT DI RSUD DR. R. SOETIJONO BLORA

Tri Suwanto^a, Yulisetyaningrum^a, Hendro Mulyanto^a

^aSTIKES Muhammadiyah Kudus

*trisuwanto@stikesmuhkudus.ac.id

Abstrak

Etos kerja sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah fokus kerja. Fokus kerap kali menjadi sebuah titik temu antara serius atau tidaknya pegawai dalam bekerja. Begitu juga dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan. Kinerja perawat dinilai karena berkaitan dengan kepuasan pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat. Fokus kerja sendiri antara perawat satu dengan yang lain sudah pasti tidak sama. Faktor dari dalam individu dan dari lingkungan mempengaruhi hal tersebut. Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan fokus pada pekerjaan dengan etos kerja perawat di RSUD dr. R. Soetijono Blora. Penelitian ini termasuk correlation dengan menggunakan pendekatan waktu penelitian Cross Sectional. Populasi sebanyak 156 orang dan sampel 61 orang. Analisa data yang digunakan dalam penelitian meliputi analisa univariat dan bivariat. Analisa bivariat menggunakan uji rank spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar fokus kerja responden efektif sebanyak 39 orang (63,9%) dan fokus kerja responden tidak efektif sebanyak 22 orang (36,1%), sebagian besar etos kerja responden cukup sebanyak 27 orang (44,3%) dan paling rendah etos kerja responden kurang sebanyak 13 orang (21,3%). Ada hubungan antara fokus kerja dengan etos kerja perawat di RSUD dr. R Soetijono Blora dengan nilai p value sebesar $0.000 < (0.05)$ dan koefisien korelasi 0.543 dengan kekuatan hubungan sedang. Kesimpulan Ada hubungan fokus pada pekerjaan dengan etos kerja perawat di RSUD dr. R Soetijono Blora

Kata kunci : Fokus Kerja, Etos Kerja

Abstract

The work ethos is influenced by many factors. One is the focus of work. Focus often becomes a meeting point between the seriousness or the absence of employees in work. So also with the performance of nurses in providing services. The performance of nurses is assessed because it relates to the satisfaction of services perceived by the community. The focus of self-employment between nurses with each other is definitely not the same. Factors from within individuals and from the environment affect it. The research purpose is to know the relation work focus with work ethos of nurse in RSUD dr. R. Soetijono Blora. This study included correlation using Cross Sectional time research approach. The population of 156 people, a sample of 61 people. Data analysis used in the research includes univariate and bivariate analysis. Bivariate analysis using spearman rank test. The result of research indicate that most of respondent work effectively are 39 people (63,9%) and the focus of respondent is not effective as much 22 people (36,1%), most of respondent work ethics is enough 27 people (44,3% %) and the lowest work ethic of respondents less as much as 13 people (21.3%). There is a relation between work focus and work ethos of nurse in dr. R Soetijono Blora with p value of $0.000 < (0.05)$ and correlation coefficient of 0.543 with moderate relationship strength. The Conclusion there is a relation work focus with work ethic of nurse in RSUD dr. R Soetijono Blora

Keywords : Work Focus, Work Ethos

I. PENDAHULUAN

Sejarah membuktikan negara yang dewasa ini menjadi negara maju, dan terus berpacu dengan teknologi atau informasi tinggi pada dasarnya dimulai dengan suatu etos kerja yang sangat kuat untuk berhasil. Maka tidak dapat diabaikan etos kerja merupakan bagian yang patut menjadi perhatian dalam keberhasilan suatu perusahaan ataupun instansi tertentu. Perusahaan besar dan terkenal telah membuktikan bahwa etos kerja yang militan menjadi salah satu dampak keberhasilan perusahaannya. Etos kerja seseorang erat kaitannya dengan kepribadian, perilaku, dan karakternya (Anoraga, 2009).

Faktor etos kerja sangat erat kaitannya dengan prestasi kerja pegawai. Etos kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugas dapat menghasilkan prestasi yang baik dalam menjalankan tugasnya. Pencapaian hasil kerja setiap tugas para pegawai sangat dipengaruhi oleh etos kerja, dimana etos kerja ini merupakan sikap hidup yang didasari oleh pandangan hidup yang diyakini oleh suatu kelompok masyarakat / organisasi yang kemudian tercermin dalam perilaku, cita-cita, dan pandangan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja (Ahmad, 2007).

Dalam era persaingan bebas seperti sekarang ini, sumber daya manusia yang terampil, ahli, professional, mempunyai etos kerja yang baik dan dengan prestasi tinggi merupakan dambaan semua organisasi atau lembaga baik swasta maupun pemerintah. Adapun sasaran yang hendak dicapai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas tersebut adalah produktivitas kerja atau sebuah kinerja yang baik (Sinamo, 2011).

Berdasarkan Undang - Undang Republik Indonesia Nomor 36 tahun 2009 Tentang Kesehatan disebut pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal sebagai salah satu unsur kesejahteraan umum dari tujuan Nasional. Masyarakat berusaha mendapatkan pelayanan kesehatan yang baik dan memuaskan bagi dirinya saat sakit. Berpijak dari kebutuhan pokok ini, pelayanan kesehatan melalui Rumah Sakit memegang

peran penting dalam memberikan pelayanan yang bermutu, efektif dan efisien, dengan tetap memperhatikan fungsi sosial. Oleh karena itu pelayanan prima kepada masyarakat tidak dapat diabaikan lagi.

Pelayanan prima merupakan pelayanan yang dapat memberikan kepuasan kepada pasien, pegawai dan organisasi (Keputusan Menpan Nomor 56 Tahun 1998). Pelayanan prima tersebut dapat terwujud bila sumber daya manusia yang dimiliki rumah sakit dapat menghasilkan kinerja yang optimal. Kinerja organisasi tidak lepas dari kontribusi individu individu yang ada dalam organisasi tersebut. Kinerja merupakan suatu pencapaian persyaratan pekerjaan tertentu yang akhirnya secara langsung dapat tercermin dalam output yang dihasilkan. Output yang dihasilkan terkait dengan hasil pelaksanaan suatu pekerjaan yang bersifat fisik/material maupun non fisik / non material.

Dalam rangka mewujudkan pegawai yang professional yang bisa memberikan pelayanan prima dan mampu mencapai prestasi kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan tentunya membutuhkan sesuatu pengelolaan sumber daya manusia yang terpadu, sehingga mereka dapat diarahkan untuk mencapai prestasi optimalnya dalam bekerja, seperti melalui upaya pembinaan etos kerja para pegawai agar tugas-tugas pelayanan pada masyarakat luas dapat berlangsung lancar sebagaimana yang diharapkan.

Pentingnya tanggung jawab dan disiplin atau pemanfaatan waktu yang sebaik-baiknya sangat erat dan tidak bisa dipisahkan bagi seseorang yang bekerja pada sektor jasa, baik yang bekerja di instansi pemerintah maupun swasta. Karena sektor ini berkaitan langsung dengan masyarakat atau pelayanan masyarakat. Etos kerja pada sektor ini dapat dilihat dari mudah, cepat, dan tepatnya urusan masyarakat yang dikerjakan oleh pegawai tersebut.

Rumah sakit merupakan salah satu instansi yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dibidang kesehatan, baik yang bernaung pada pemerintah maupun swasta. Kepuasan yang dirasakan masyarakat mempengaruhi rumah sakit masing-masing.

Baik rumah sakit pemerintah maupun swasta sama-sama bersaing dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Jika jumlah masyarakat yang menggunakan jasa di rumah sakit tertentu meningkat secara otomatis pendapatan yang diperoleh rumah sakitpun meningkat dan ini akan berpengaruh pada pendapatan para pegawai. Oleh karena itu, untuk meningkatkan pelayanan rumah sakit dibutuhkan kinerja yang baik dari seluruh komponen rumah sakit.

Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Soetijono Blora merupakan rumah sakit rujukan di tingkat Kabupaten Blora. RSUD dr. R. Soetijono Blora per bulan Desember 2017 memiliki karyawan sebanyak 466 orang dengan kategori Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (Non PNS), yang terbagi lagi dalam kategori medis, paramedis dan non medis. Karyawan medis (dokter) berjumlah 30 orang, paramedis berjumlah 184 orang dan sisanya non medis berjumlah 252 orang. Karyawan paramedis sendiri terdiri dari perawat sebanyak 156 orang dan non perawat (bidan) sebanyak 28 orang. Untuk perawat terdiri dari 92 orang sudah PNS dan 64 orang Non PNS.

Etos kerja sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor. Salah satunya adalah fokus kerja. Fokus kerap kali menjadi sebuah titik temu antara serius atau tidaknya pegawai dalam bekerja. Begitu juga dengan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan. Kinerja perawat dinilai karena berkaitan dengan kepuasan pelayanan yang dirasakan oleh masyarakat. Fokus kerja sendiri antara perawat satu dengan yang lain sudah pasti tidak sama. Faktor dari dalam individu dan dari lingkungan mempengaruhi hal tersebut.

Beberapa penelitian terdahulu tentang etos kerja, kompensasi dan kedisiplinan diantaranya telah dilakukan oleh Desestini Saptikaria (2011) dengan judul "Pengaruh Etos kerja dan Disiplin kerja terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jember. Hasil yang dapat dicapai adalah etos kerja dan disiplin kerja berpengaruh sangat nyata terhadap efektivitas kinerja organisasi pada PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Cabang Jember. Penelitian yang dilakukan oleh Subur Widono (2012) dengan judul

Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Banyak Kabupaten Kediri, hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa faktor bebas yaitu motivasi, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Kecamatan Banyak Kabupaten Kediri, faktor motivasi memiliki nilai korelasi parsial tertinggi dibandingkan dengan faktor bebas yang lain oleh sebab itu dapat dikatakan bahwa faktor motivasi merupakan faktor bebas yang dominan mempengaruhi yaitu kinerja Pegawai Kecamatan Banyak Kabupaten Kediri.

Jumlah perawat di RS Dr. R. Soetijono Blora yang masih aktif per bulan Desember 2017 sebanyak 156 orang. Dan berdasarkan survey awal yang penulis teliti pada bulan Desember 2017 kepada 50 perawat pelaksana di RSUD Dr. Soetijono Blora menunjukkan hasil bahwa terdapat 35 perawat pelaksana masih belum bisa fokus terhadap pekerjaannya guna meningkatkan etos kerja dalam melakukan pelayanan di RSUD dr. R. Soetijono Blora terbukti dengan masih adanya keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan rumah sakit dan juga keluhan perawat terhadap kebijakan rumah sakit berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas dan persoalan etos kerja kaitannya dalam hal fokus pelaksanaan suatu pekerjaan oleh perawat di RSUD dr. R. Soetijono Blora tersebut sangat menarik untuk diteliti. Untuk itu penulis mengambil judul penelitian "Hubungan Fokus Pada Pekerjaan Dengan Etos Kerja Perawat Di RSUD Dr. R. Soetijono Blora."

II. LANDASAN TEORI

A. Etos Kerja

Etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja (Sukardewi, 2013). Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat.

Menurut Eko Julu Santoso (2012) para ahli mengatakan bahwa (etos kerja seseorang

sangat dipengaruhi oleh beberapa hal, diantaranya (1) Bagaimana caranya melihat arti kerja dalam kehidupan; (2) Bagaimana caranya melaksanakan pekerjaan; (3) Bagaimana memahami hakikat bekerja yang dikaitkan dengan iman dan nilai-nilai spiritualitas yang diyakini. Dijelaskan pula bahwa Etos kerja adalah gambaran sikap, kepribadian, karakter, akhlak, perilaku dan etika seseorang dalam menjalankan pekerjaan).

Adapun ciri etos kerja menurut Muharram (2008) yaitu : memiliki jiwa kepemimpinan (*leadership*), selalu berhitung, menghargai waktu, tidak pernah merasa puas, efisien, memiliki insting bersaing dan bertanding, haus akan keilmuan, memperhatikan kesehatan, ulet dan pantang menyerah

B. Fokus Pekerjaan

Pengertian fokus menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia yaitu pemusatan perhatian atau pikiran pada suatu hal. Pengertian fokus menurut Nugraha (2008), "Fokus adalah kemampuan untuk memusatkan pikiran terhadap aktifitas atau kegiatan". Pengertian fokus menurut Kreis Warendorf memaparkan bahwa "fokus merupakan kemampuan untuk memusatkan perhatian terhadap suatu hal tertentu."

Cara meningkatkan fokus kerja : Memaknai pekerjaan dengan Hati, membuat dan Komitmen terhadap Jadwal Kerja, mencari tempat yang kondusif untuk bekerja, memberikan contoh working culture, latih mental istirahat untuk menjaga energy anda, kuatkan niat, buat menjadi satu kebiasaan

C. Perawat

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik didalam maupun diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang- undangan (Permenkes, 2010). Perawat adalah seorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilikinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan (UU kesehatan No 23 tahun 1992)

III. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah correlation dengan menggunakan pendekatan waktu cross sectional yaitu rancangan penelitian dengan melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat bersama (*sekali waktu*)

Populasi dalam penelitian ini sebanyak 156 perawat dan sampel sebanyak 61 perawat. Pengambilan sampel menggunakan *sampling incidental*. Analisa bivariat yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *rank spearman*.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1) Karakteristik Responden

Tabel 1
Distribusi frekuensi responden

Karakteristik	Frekuensi	Persentase %
Umur		
21-35 tahun	32	52.5
36-45 tahun	22	36.1
> 45 tahun	7	11.5
Jenis Kelamin		
Perempuan	39	63.9
Laki-laki	22	36.1
Pendidikan		
D3 Keperawatan	36	59.0
S1 Keperawatan	25	41.0
Masa Kerja		
< 5 tahun	41	67.2
5 tahun	13	21.3
> 10 tahun	7	11.5

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar umur responden berumur 21-35 tahun sebanyak 32 orang (52.5%) dan paling rendah responden berumur > 45 tahun sebanyak 7 orang (11.5%), Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin responden perempuan sebanyak 39 orang (63.9%) dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 22 orang (36.1%), Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 36 orang (59.0%) dan responden berpendidikan S1 Keperawatan sebanyak 25 orang (41.0%). Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai masa kerja < 5 tahun sebanyak 41 orang

(67.2%) dan paling rendah responden mempunyai masa kerja > 10 tahun sebanyak 7 orang (11.5%).

B. Analisa Univariat

2) Fokus Kerja

Tabel 2
Distribusi frekuensi responden berdasarkan fokus kerja

Fokus Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Efektif	39	63.9
Tidak efektif	22	36.1
Total	61	100,0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar fokus kerja responden efektif sebanyak 39 orang

(63,9%) dan fokus kerja responden tidak efektif sebanyak 22 orang (36,1%).

3) Etos Kerja

Tabel 3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Etos Kerja

Etos Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	21	34.4
Cukup	27	44.3
Kurang	13	21.3
Total	61	100,0

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa sebagian besar etos kerja responden cukup sebanyak 27 orang (44,3%) dan paling rendah etos kerja responden kurang sebanyak 13 orang (21,3%).

C. Analisa Bivariat

Tabel 4
Hubungan fokus pada pekerjaan dengan etos kerja perawat di RSUD dr. R Soetijono Blora

Fokus Kerja	Etos Kerja						Total		P value
	Baik		Cukup		Kurang		f	%	
	f	%	f	%	f	%			
Efektif	19	48.7	18	46.2	2	5.1	39	100	0,000
Tidak efektif	2	9.1	9	40.9	11	50.0	22	100	
Total	21	34.4	27	44.3	13	21.3	61	100	

Koefisien korelasi : 0,543

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 39 responden yang fokus kerjanya efektif sebagian besar etos kerja responden baik sebanyak 19 orang (48.7%), etos kerja cukup sebanyak 18 orang (46.2%), etos kerja kurang sebanyak 2 orang (5.1%) dan dari 22 responden yang fokus kerja tidak efektif sebagian besar etos kerja responden kurang sebanyak 11 orang (50.0%) dan etos kerja responden cukup sebanyak 8 orang (42.1%). Berdasarkan uji statistik *rank spearman* didapatkan hasil nilai p value sebesar $0.000 < (0.05)$ dan koefisien korelasi 0.543. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat Hubungan antara fokus kerja dengan etos kerja perawat di RSUD dr. R Soetijono Blora dengan kekuatan hubungan sedang.

V. PEMBAHASAN

A. Fokus Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar fokus kerja responden efektif sebanyak 39 orang (63,9%) hal itu dikarenakan perawat merasa bangga dengan pekerjaannya dan profesinya dan sudah mengabdikan diri menjadi perawat selama 3 tahun serta menganggap rumah sakit tempat bekerja seperti rumah sendiri. Perawat yang mempunyai fokus kerja yang efektif dikarenakan perawat sudah menikmati pekerjaan perawat yang sudah ditekuni selama bertahun-tahun sehingga sudah menjadi bagian dari hidupnya profesi perawat tersebut. Hal tersebut sesuai dengan konsep *Caring*. *Caring* merupakan jantung dari keperawatan. *Caring* sangat penting bagi semua orang dimana berfokus untuk pengembangan dan kesejahteraan antara lain

ditunjukkan dengan aplikasi yang terarah dari pikiran, tubuh dan jiwa menuju hasil maksimal yang positif dalam diri seorang yang dirawat. Caring cukup luas tidak terbatas pada kasih sayang, perhatian, kehadiran, perlindungan, kesejahteraan, memberikan sentuhan dan membina kedekatan dengan klien. Caring dalam keperawatan untuk membantu klien dalam memenuhi kebutuhannya sendiri jika pasien mampu atau memiliki kekuatan, kemauan dan pengetahuan sehingga klien dapat melakukan aktivitas sendiri dengan sesegera mungkin dalam pemenuhan kebutuhannya (Parker, 2008).

Fokus kerja perawat yang efektif hal itu dikarenakan responden berumur 21-35 tahun sebanyak 32 orang (52.5%). Usia dewasa biasanya kemampuan berfikirnya akan meningkat secara teratur. Menurut Azizah (2013) bahwa usia dapat mempengaruhi proses berfikir seseorang. Hal tersebut juga didukung oleh Waluyo (2009) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa orang dewasa mempunyai sikap-sikap tertentu akibat dari pengalaman yang banyak telah mempengaruhi harapan yang tinggi akan pelayanan yang diberikan. Sehingga bertambah usia seseorang maka semakin bertambah pula cara berfikirnya karena tingkat kematangan emosi yang tinggi pada orang tersebut.

Responden yang memiliki fokus kerja tidak efektif sebanyak 22 orang (36,1%) hal itu mungkin dikarenakan beban kerja yang tinggi beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap fokus kerja perawat yang berakibat pada kinerjanya yang menurun. Dimana makin tinggi beban kerja yang diberikan kepada tenaga perawat khususnya ruang rawat inap, kinerja tenaga perawat semakin rendah. Penelitian yang dilakukan oleh Iswatun (2013) menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Kemudian Sihotang (2011) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Sedangkan Noer (2013) menunjukkan bahwa semakin tinggi semakin baik kinerja perawat tersebut.

Responden yang mempunyai fokus kerja tidak efektif hal itu dikarena masih

banyaknya perawat yang berpendidikan D3 Keperawatan sebanyak 36 orang (59.0%). Tingkat pendidikan seseorang akan cenderung membantunya untuk membentuk suatu pengetahuan sikap dan perilakunya terhadap sesuatu. Dengan pengetahuan yang baik seseorang dapat melakukan evaluasi berkaitan dengan kemampuan untuk melakukan justifikasi atau penilaian terhadap suatu materi atau objek yang ditentukan. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, maka daya untuk mengkritisi segala sesuatu akan meningkat. Sehingga seseorang dengan pendidikan yang lebih tinggi semestinya akan lebih kritis dalam menentukan apakah pelayanan yang telah diberikan dapat memberikan rasa puas atau tidak (Lestari, 2009).

B. Etos Kerja

Hasil penelitian menunjukkan etos kerja perawat sebagian besar adalah cukup (44.3%). Menurut peneliti hal itu disebabkan perawat sebagian sudah menyadari kalau pekerjaan dan profesinya sebagai seorang perawat adalah hal yang mulia. Mereka bisa dengan segenap hati, segenap pikiran dan dengan kerendahan hati dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini disebabkan karena selama pendidikan sudah ditanamkan dalam diri perawat tentang melayani kebutuhan setiap pelanggan secara holistik dan komprehensif. Menurut Sinamo (2008)

Perawat yang mempunyai etos kerja yang baik, terlatih dan terampil akan menghasilkan pelayanan prima. Seorang perawat dengan etos kerja yang baik tidak hanya perlu memiliki skill, knowledge dan attitude, tetapi juga harus memiliki keinginan dan semangat untuk berprestasi tinggi mengembangkan organisasi dan rumah sakit tempatnya bernaung dan bekerja. Perawat yang mempunyai etos kerja yang baik mempunyai ciri-ciri atau sifat-sifat diantaranya adalah kerja merupakan tanggung jawab moral, mempunyai disiplin kerja yang tinggi dan adanya perasaan bangga akan hasil kerjanya (Tasmara, 2007). Adanya peningkatan etos kerja dalam diri perawat akan mempengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan, sehingga fungsi perawat akan menjadi sangat penting karena merupakan ujung tombak dari pelayanan rumah sakit. Peran etos kerja

perawat menjadi sangat penting karena mempengaruhi produktifitas kerja yang ditunjang oleh manajemen, sarana dan prasarana, alat produksi, lingkungan kerja dan sumber daya manusia (Badaruddin, 2008). Intensitas bertemu dengan pasien lebih sering dialami oleh perawat di bandingkan yang lain sehingga unsur keramahan, kesabaran dan keterampilan merawat harus dimiliki oleh seorang perawat

Sedangkan perawat yang memiliki etos kerja kurang sebanyak 13 orang (21,3%). Menurut peneliti jika perawat memiliki etos kerja yang kurang akan dapat berdampak pada pelaksanaan tindakan, sehingga akan terjadi hal yang tidak diinginkan seperti terjadinya kecacatan pada pasien (malpraktik) sampai kehilangan nyawa pasien. Untuk itu kepala ruangan harus melakukan pengawasan melekat (waskat) pada bawahannya, agar etos kerja perawat dalam melaksanakan pekerjaan (asuhan keperawatan) terus meningkat. Salah satu langkah yang dapat ditempuh yaitu dengan menegakkan disiplin dan menerapkan sanksi bagi perawat yang tidak melakukan tanggungjawab dengan baik dan tidak sesuai prosedur asuhan keperawatan (Garay, 2013).

Etos kerja merupakan faktor yang penting dan menentukan produktifitas kerja perawat untuk mau secara sukarela bekerja sesuai dengan keinginan organisasi dalam menghasilkan kinerja yang diharapkan, dengan kata lain etos kerja merupakan bentuk pengabdian dan atau komitmen pegawai dalam memenuhi tanggung jawabnya dalam menyelesaikan semua pekerjaan dalam mendukung organisasi guna mencapai tujuannya. Dengan kata lain etos kerja mampu memberikan dukungan yang positif terhadap peningkatan kemampuan dan keyakinan pegawai dalam memberdayakan potensi yang dimilikinya guna memastikan kelancaran dan keberhasilan atau keefektifan pencapaian prestasi kerja yang hendak dicapai.

C. Hubungan antara fokus kerja dengan etos kerja perawat di RSUD dr. R Soetijono Blora

Fokus didefinisikan sebagai proses dimana seluruh pikiran dan perasaan terpusat sepenuhnya pada objek atau kegiatan tertentu

dengan mengesampingkan hal-hal lainnya. Hal ini sangat menguatkan bahwa fokus adalah proses yang mengubah seluruh waktu dan memperbaikinya untuk lebih intens dan tertuju pada target. Pendapat tersebut menjelaskan bahwa ketika sedang fokus seseorang sepenuhnya hanya tertuju pada objek tertentu dan mengabaikan hal-hal lain. Maksudnya hanya objek yang merupakan target fokuslah yang menjadi sasaran utama.

Berdasarkan uji statistik *rank spearman* didapatkan hasil nilai p value sebesar $0.000 < (0.05)$ dan koefisien korelasi 0.543. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat Hubungan antara fokus kerja dengan etos kerja perawat di RSUD dr. R Soetijono Blora dengan kekuatan hubungan sedang.

Perawat yang memiliki fokus kerja yang baik tercermin dari etos kerja yang efektif seperti suka bekerja keras, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, keinginan memberikan standar yang di syaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja. Etos kerja berhubungan dengan fokus kerja, setiap perawat memiliki perasaan atau sikap terhadap kerja yang dilakukan dan sikap tersebut tidak sama setiap perawat, ketidaksamaan tersebut mengakibatkan pencapaian hasil yang berbeda. Fokus kerja adalah bagian dari etos kerja. Sedangkan etos kerja adalah buah dari keyakinan dan komitmen yang berakar dalam perilaku kerja. Etos kerja merupakan dasar keberhasilan baik keberhasilan keberhasilan pada tingkat personal, organisasional maupun sosial. Etos kerja merupakan bagian dari tata nilai yang dimiliki seseorang akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya, dengan ciri-ciri disiplin, kejujuran, percaya diri, tanggung jawab, hemat, mandiri, memperhatikan kesehatan dan gizi, serta menjalin komunikasi. Etos kerja dibagi menjadi tiga dimensi yaitu kerja keras, kerja cerdas dan kerja ikhlas. Tiga dimensi ini merupakan garis besar dari ciri-ciri orang yang etos kerja tinggi (Sari, 2009).

VI. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar fokus kerja responden efektif sebanyak 39 orang (63,9%) dan fokus kerja responden tidak efektif sebanyak 22 orang (36,1%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar etos kerja responden

cukup sebanyak 27 orang (44,3%) dan paling rendah etos kerja responden kurang sebanyak 13 orang (21,3%). Ada hubungan fokus pada pekerjaan dengan etos kerja perawat di RSUD dr. R Soetijono Blora dengan nilai p value sebesar $0.000 < (0.05)$ dan koefisien korelasi 0.543 dengan kekuatan hubungan sedang.

VII. SARAN

A. Bagi Instansi Terkait

Bagi instansi diharapkan dapat digunakan untuk mengetahui seberapa besar etos kerja perawat dalam melayani pasien di RSUD dr. R. Soetijono Blora kaitannya dengan fokus dalam pekerjaan.

B. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat lebih mengembangkan lagi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja perawat atau dapat dijadikan perbandingan untuk mengembangkan penelitian yang serupa.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmad, S. Ruky. (2007). Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta : Gramedia.

Alimul, A. (2009) *Riset Keperawatan dan Teknik Penulisan Ilmiah*. Jakarta : Salemba Medika.

Anoraga. (2009) *Psikologi kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2010) *Prosedur Penelitian Suatu Pendidikan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.

Colin. (2011). "Strategic Management of Stakeholder: Theory and Practice". *Long Range Planning*. Volume 44.

Hidayat, A.A.(2007) *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisa Data*. Jakarta: Salemba medika.

Hidayat, Alimul A. A. (2011). *Metode Penelitian Kesehatan Paradigma Kuantitatif*. Jakarta : Heath Books.

Kemendes RI. (2010) *Buku Panduan Hari Kesehatan Nasional*. Jakarta : Kemendes RI.

Notoatmojo, S. (2008) *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka Cipta.

Notoatmodjo, S. (2010) *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta.

Saryono. (2008) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jogjakarta: Mitra Cendikia Press.

Santoso, Eko Julu, Good Eths. (2012). Jakarta: PT. Gramedia Jakarta.

Sinamo, Jansen. (2011) *Delapan Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Mahardika.

Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2011). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sugiyono. (2011) *Metode Penelitian Kuantitatif, Kuantitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta.

Sukardewi, Nyoman, et. all. (2013) *Kontribusi Adversity Quotient (AQ) Etos Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Guru SMA Negeri di Kota Amlapura*. Jurnal Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala, volume 4.

Surya, Hendra. (2009) *Menjadi Manusia Pembelajar*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.