BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dukungan Rekan Kerja

2.1.1 Definisi Dukungan Sosial

Penghiburan, perhatian, rasa terima kasih, atau bantuan yang diberikan individu atau kelompok lain kepada seseorang dikenal sebagai dukungan sosial, dan dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk pasangan, keluarga, teman, rekan kerja, dokter, atau organisasi masyarakat. (Ridha Ramadhanti, 2020). Menurut Adhe Dewi (2019) Dukungan sosial adalah suatu transaksi interpersonal yang melibatkan *affirmation* atau bantuan dalam bentuk dukungan emosi, dukungan penilaian, dukungan informasi dan dukungan instrumen yang diterima individu sebagai anggota dalam organisasi.

Dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, kepedulian, harga diri atau segala bentuk bantuan yang diterima individu dari orang lain atau kelompok. Dukungan sosial datang dari berbagai pihak, seperti dari keluarga, pasangan, teman, rekan kerja, atasan, juga dari dokter atau psikolog. Dukungan tersebut terdiri dari lima jenis, pertama dukungan emosi, biasanya dukungan ini diperoleh dari pasangan atau keluarga. Kehadiran rekan kerja yang memberikan dukungan berupa perhatian dan kepedulian ketika merasa marah, kesal, atau jenuh ketika bekerja. Kedua adalah dukungan penghargaan dapat berupa persetujuan dari rekan atau atasan terhadap ide yang diajukan. Adanya dukungan ini, membuat

individu merasa dihargai dan akan mengurangi perasaan ketidakberhargaan atau *reduced personal accomplisment*.

Dalam buku *"Health Pshychology: Biopsychososial Interactions"* Sarafino dan Timothy Smith mengatakan bahwa dukungan sosial merujuk pada kenyamanan, perhatian, harga diri, atau bantuan yang ada untuk seseorang dari orang lain atau kelompok. Sarafino (2011) mengartikan dukungan sosial adalah tindakan atau perlakuan yang benar-benar dilakukan oleh orang lain atau mengacu pada menerima dukungan pada perasaan seseorang bahwa kenyamanan, perhatian, tersedia yang diartikan sebagai bentuk dukungan yang dirasakan.

2.1.2 Definisi Dukungan Rekan Kerja

Istilah rekan kerja merujuk pada setiap individu atau sekelompok individu yang bekerja untuk perusahaan yang sama. Karena rekan kerja merupakan aspek integral dari hubungan kerja di perusahaan, mereka memainkan peran penting dalam mencapai tujuan perusahaan dan berdampak pada kinerja karyawan lainnya. Dalam pekerjaan, rekan kerja merupakan sumber dukungan sosial yang berharga, terutama ketika karyawan diberi tugas yang mengharuskan mereka untuk berkomunikasi atau bekerja sama (Maulita, 2020).

Dukungan rekan kerja adalah bentuk bantuan yang diberikan oleh sesama karyawan di tempat kerja, baik secara fisik, emosional, maupun informasional, yang bertujuan untuk membantu rekan dalam menyelesaikan

tugas, mengatasi tekanan kerja, serta meningkatkan kepuasan dan kesejahteraan kerja (House, 1981; Kim et al., 2018).

Karakteristik persahabatan atau perhatian yang menawarkan kenyamanan faktual, praktis, dan emosional serta bantuan dalam situasi sulit di tempat kerja dikenal sebagai dukungan rekan kerja. (Muslikah et al., 2022) mengemukakan bahwa dukungan rekan kerja adalah seseorang atau sekelompok orang yang memelihara hubungan timbal balik dalam mendukung pekerjaan yang sedang dilakukan. Dukungan rekan kerja mengacu pada karyawan yang saling membantu dalam pelaksanaan tugas mereka dengan berbagai pengetahuan dan pengalaman, serta menawarkan dorongan dan dukungan.

Pola interaksi yang terjalin antar manusia di tempat kerja itulah yang dimaksud dengan hubungan dengan rekan kerja. Salah satu hal yang harus dibangun dalam lingkup organisasi adalah hubungan dengan rekan kerja. Terbentuknya organisasi dilandasi oleh adanya sekelompok individu, sehingga diperlukan adanya kerja sama yang positif antar pelaku organisasi. Komunikasi yang baik akan berdampak positif terhadap hubungan dengan rekan kerja. Di tempat kerja, komunikasi seperti ini sangat penting, terutama saat menjalankan berbagai tugas. Komunikasi berfungsi untuk memperlancar dan memperlancar pelaksanaan tugas tertentu agar tujuan dapat tercapai. Dengan demikian, tujuan akan lebih mudah tercapai dan terjalin saling pengertian yang diinginkan selama proses komunikasi.

Lingkungan kerja yang harmonis ditunjukkan oleh karyawan yang merasa puas dengan tugas dan tanggung jawabnya serta dapat bergaul dengan baik dengan orang lain. Rekan kerja yang baik akan menginspirasi seseorang untuk bekerja lebih giat dan memiliki pandangan yang baik, yang meliputi kegembiraan, kepuasan, dan kenyamanan dalam bekerja, serta pengabdian yang besar kepada rekan kerja dan pekerjaan. Semakin dekat tim, semakin banyak waktu yang mereka habiskan bersama dan semakin sering mereka berkomunikasi dengan rekan kerja. Rekan kerja akan saling mengenal dan menunjukkan loyalitas tim yang lebih besar jika mereka lebih terlibat satu sama lain.

Serangkaian definisi dukungan rekan kerja di atas dapat diintegrasikan dan ditarik sebuah makna mengenai dukungan rekan kerja yaitu perasaan positif yang dirasakan oleh individu karena hadirnya satu atau lebih rekan kerja yang bersikap peduli, bersedia mendengarkan dengan simpatik saat individu mengalami masalah, dan peduli terhadap perkembangan individu dalam profesi (dukungan emosional), serta perasaan positif yang dirasakan oleh individu karena meperoleh bantuan (secara fisik) atau mendapat sesuatu (benda fisik) dari rekan kerja sehingga dapat meringankan masalah ataupun membantu untuk berkembang dalam profesi (dukungan instrumental).

2.1.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Dukungan Rekan Kerja

Sarafino (Hutahean Steven et al., 2019) Unsur-unsur tambahan yang memengaruhi dukungan sosial meliputi ketersediaan atau

kurangnya sumber yang dapat diandalkan dan kepekaan terhadap kebutuhan orang lain. Aspek-aspek ini terkait dengan kapasitas untuk menawarkan bantuan. Kesimpulannya adalah bahwa dukungan sosial dipengaruhi oleh dua faktor: faktor orang yang menerima dukungan dan unsur orang yang memberikannya.

Myers (Harmawati, 2022) menyatakan bahwa terdapat tiga faktor utama mendorong seseorang untuk memberikan dukungan sebagai berikut:

1. Empati

   Turut merasakan kesedihan orang lain untuk mengetahui perasaan dan niat mereka dalam rangka mengurangi penderitaan dan meningkatkan kualitas hidup mereka.

2. Norma-norma dan nilai sosial

   Orang-orang memperoleh norma dan nilai sosial dari lingkungan mereka sebagai bagian dari pengalaman sosial mereka pada saat pengembangan pribadi. Standar dan prinsip ini akan memandu tindakan orang-orang dan memperjelas tanggung jawab mereka dalam hidup. Orang-orang didorong untuk membantu orang lain agar dapat mengembangkan kehidupan sosial mereka di lingkungan sosial.

3. Pertukaran sosial

   Hubungan timbal balik perilaku sosial antara cinta, pelayanan, informasi. Keseimbangan dalam pertukaran akan menghasilkan

kondisi hubungan interpersonal yang memuaskan. Pengalaman akan pertukaran secara timbal balik ini membuat individu lebih percaya bahwa orang lain lebih percaya bahwa orang lain akan menyediakan.

2.1.4 Aspek-aspek Dukungan Rekan Kerja

Kim et al. (2018) membagi dukungan rekan kerja menjadi tiga aspek utama:

1. Dukungan Emosional

   Merupakan bentuk dukungan psikologis berupa perhatian, empati, penerimaan, dan kepedulian terhadap perasaan dan kondisi emosional rekan kerja. Dukungan ini dapat membantu menurunkan tingkat stres dan burnout. Contoh: memberi semangat, mendengarkan keluhan, atau bersikap peduli.

2. Dukungan Fisik (Instrumental)

   Merupakan bantuan nyata atau langsung yang diberikan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu di tempat kerja. Ini mencakup tindakan membantu secara langsung, seperti menggantikan tugas atau membantu pekerjaan rekan kerja yang kelebihan beban.

3. Dukungan Pengatahuan (Informasi)

   Merupakan pemberian saran, nasihat, informasi, atau pengetahuan teknis yang membantu rekan kerja dalam memahami atau menyelesaikan pekerjaan. Bentuk ini penting dalam lingkungan kerja yang menuntut pengetahuan dan

keterampilan khusus, seperti perawatan pasien. Ketiga aspek ini saling melengkapi dalam membentuk dukungan rekan kerja yang utuh dan efektif.

2.1.5 Indikator Dukungan Rekan Kerja

Laily Khairuni, (2019) mengatakan indikator dukungan sosial rekan kerja, yaitu:

a. Rekan kerja menemukan dan mempraktikkan peluang untuk menggunakan kemampuan dan informasi yang diperoleh di dalam organisasi.
b. Mendorong atau mengharapkan penerapan keterampilan baru.
c. Memperlihatkan kesabaran akan kesulitan yang berhubungan dengan penerapan keterampilan baru pada organisasi.
d. Menunjukan penghargaan atas penggunaan keterampilan baru.

Penjelasan di atas mengarahkan bahwa rekan kerja yang saling mengenal dan memanfaatkan peluang yang ada pada diri masing-masing, saling mendukung, bersikap sabar terhadap satu sama lain, dan mengungkapkan rasa terima kasih merupakan tanda-tanda adanya dukungan dari rekan kerja.

2.2 Konsep Tingkat Kenyamanan Kerja

2.2.1 Definisi Kenyamanan Kerja

Michel et al., 2019 mendefinisikan kenyamanan di tempat kerja meliputi pada tiga aspek yang berpengaruh terhadap terbentuknya kenyamanan ditempat kerja. Aspek tersebut di antara lain kegiatan

menyenangkan di tempat kerja, dukungan manajer untuk melakukan kegiatan menyenangkan dan sosialisasi dengan rekan kerja. Kenyamanan adalah konsep sentral kiat keperawatan, dengan merasa nyaman dan mengambil langkah-langkah untuk membuat orang lain merasa nyaman, seorang perawat dapat menawarkan dukungan, dorongan, kekuatan, harapan, dan bantuan.

Kenyamanan kerja merupakan suatu keadaan dimana dapat memberikan nilai guna keamanan (*safety*) bagi pekerja. Pada kenyamanan pekerja sangatlah penting dalam mendesain sebuah fasilitas yang digunakan dalam lingkungan kerja sesuai dengan bertujuan dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi rasa tidak nyaman saat bekerja. Adapun untuk pekerja dapat memberikan hasil kerja yang baik serta memberi pengalaman kerja yang memuaskan bagi pekerjannya.

2.2.2 Dimensi kenyamanan

Dimensi kenyamanan perawat dalam bekerja mencakup berbagai aspek yang memengaruhi perasaan nyaman, puas, dan terpenuhi selama bekerja. Menurut Gilmer yang dikutip oleh Arifah(2023), Terdapat sejumlah faktor kenyamanan kerja yang dapat digunakan untuk mengkarakterisasi aspek-aspek penting pekerjaan, Beberapa aspek ini meliputi:

1) *Nature of the Job* (Fitur Pekerjaan Itu Sendiri)

Setiap profesi membutuhkan bakat tertentu yang relevan dengan bidang keahliannya. Tingkat kenyamanan dalam bekerja dapat

dipengaruhi oleh tingkat kesulitan pekerjaan dan persepsi bahwa keterampilan khusus diperlukan untuk melakukan tugas tersebut.

2) *Supervisory Relationship* (Kepemimpinan Atasan)

Kemampuan untuk mengenali kontribusi para anggota stafnya merupakan tanda seorang manajer yang terampil. Seorang manajer dapat berperan sebagai teman dan figur yang penuh kasih sayang bagi bawahannya, seperti ibu, ayah, atau teman yang juga berperan sebagai pemimpin.

3) *Colleague Dynamics* (Dinamika Hubungan dengan Rekan Kerja)

Bagian ini mencakup hubungan antara pekerja dan atasan serta rekan kerja mereka, terlepas dari apakah pekerjaan mereka serupa atau tidak. Hubungan ini memiliki dampak yang signifikan terhadap tempat kerja.

4) *Career Advancement Opportunities* (Kemajuan Karir)

Hal ini berkaitan dengan apakah ada peluang bagi pekerja untuk memajukan karier mereka saat mereka bekerja di perusahaan tersebut.

5) *Compensation Package* (Pakai Gaji dan Imbalan)

Gaji dan tunjangan lain yang diterima karyawan berdampak pada tingkat kenyamanan mereka di tempat kerja dan kapasitas mereka untuk memenuhi kebutuhan pokok mereka.

2.2.3 Tingkatan kenyamanan

Dalam penelitian (Kolcaba, 2003) menguraikan bahwa dalam konteks keperawatan, kenyamanan bukan hanya sekedar sebuah keadaan, tetapi mencerminkan terpenuhinya kebutuhan dasar manusia secara individual dan holistik. Menurut Kolcaba, saat kebutuhan akan kenyamanan terpenuhi, individu cenderung merasa sejahtera dan puas dengan kondisi yang dialaminya. Dalam mencapai kenyamanan, Kolcaba (2003) menguraikan tiga tingkatan kenyamanan:

1. *Relief*

   Merujuk pada tingkat dasar kenyamanan dimana tubuh bebas dari rasa sakit atau ketidaknyamanan fisik apapun.

2. *Ease*

   Tingkat kenyamanan yang lebih tinggi, di mana individu tidak hanya merasa nyaman secara fisik, tetapi juga secara psikologis

3. *Transcendence*

   Tingkat kenyamanan yang tertinggi, di mana kenyamanan dirasakan hingga pada tingkat spiritual atau rohani.

Kolcaba memandang bahwa kenyamanan merupakan kebutuhan dasar seorang individu yang bersifat holistik, meliputi (Bergström et al., 2018):

1. Kenyamanan fisik berhubungan dengan mekanisme sensasi tubuh dan homeostasis, meliputi penurunan kemampuan tubuh dalam merespon suatu penyakit atau prosedur invasif. Beberapa

alternatif untuk memenuhi kebutuhan fisik adalah memberikan obat, merubah posisi, *backrub*, kompres hangat atau dingin, sentuhan terapeutik.

2. Kenyamanan psikospiritual dikaitkan dengan keharmonisan hati dan ketenangan jiwa, yang dapat difasilitasi dengan memfasilitasi kebutuhan interaksi dan sosialisasi klien dengan orang-orang terdekat selama perawatan dan melibatkan keluarga secara aktif dalam proses kesembuhan klien.
3. Kebutuhan kenyamanan sosiokultural berhubungan dengan hubungan interpersonal, keluarga dan masyarakat, meliputi kebutuhan terhadap informasi kepulangan (*discharge planning*), dan perawatan yang sesuai dengan budaya klien. Kebutuhan kenyamanan sosiokultural adalah menciptakan hubungan terapeutik dengan klien, menghargai hakhak klien tanpa memandang status sosial atau budaya, mendorong klien untuk mengekspresikan perasaannya, dan memfasilitasi kerja tim yang mengatasi kemungkinan adanya konflik antara proses penyembuhan dengan budaya klien.
4. Kebutuhan lingkungan yang berhubungan dengan menjaga kerapian dan kebersihan lingkungan, membatasi pengunjung dan terapi saat klien beristirahat, dan memberikan lingkungan yang aman bagi klien

2.2.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan perawat

Keseimbangan antara pengaruh internal dan eksternal seseorang menentukan kenyamanan sampai batas tertentu. Orang merasa lebih sehat, senang terlibat dalam aktivitas, dan dapat mencapai tujuan saat berada di lingkungan yang nyaman. Topik kenyamanan kerja cukup menarik karena tingkat kenyamanan yang tinggi merupakan tanda organisasi yang dikelola dengan baik, yang pada dasarnya merupakan hasil dari kepemimpinan yang kuat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kenyamanan (Zalena, 2024) :

1. Kenyamanan Fisik

   Kenyamanan fisik mencakup berbagai mekanisme yang berkaitan dengan persepsi tubuh dan keseimbangan fisiologis, atau homeostasis, yang dapat ditingkatkan melalui penerapan intervensi tertentu, baik berupa perawatan langsung maupun modifikasi lingkungan kerja. Kenyamanan Psikospiritual

2. Kenyamanan psikospiritual merujuk pada kondisi kesejahteraan batin dan emosional seseorang, yang mencakup rasa tenang, harmonis, serta bebas dari stres, yang dapat diperoleh melalui interaksi sosial yang positif, dukungan keluarga, dan hubungan interpersonal yang sehat.

3. Kenyamanan Sosiokultural

   Kenyamanan sosiokultural menekankan pemenuhan kebutuhan yang bersifat sosial dan budaya, termasuk keberlangsungan hubungan antarindividu, perhatian terhadap nilai-nilai keluarga,

serta penghargaan terhadap tradisi dan norma yang berlaku dalam lingkungan kerja

4. Kenyamanan Lingkungan

   Kenyamanan lingkungan berkaitan dengan kondisi fisik di sekeliling individu, yang meliputi upaya menjaga kebersihan, keamanan, dan kelayakan fasilitas, sehingga tercipta suasana yang aman dan mendukung aktivitas kerja secara optimal.

2.2.5 Pengaruh tingkat kenyamanan terhadap kinerja perawat

Salah satu faktor utama yang memengaruhi produktivitas dan kualitas kinerja karyawan di tempat kerja adalah kesejahteraan mereka. Selain menjadi tanggung jawab rumah sakit, menjaga kesehatan, keselamatan, dan kenyamanan tempat kerja secara langsung terkait dengan kinerja pekerja. Misalnya, keselamatan tempat kerja mencakup perlindungan terhadap cedera fisik, pengetahuan tentang protokol keselamatan, dan tempat kerja yang bebas risiko. Karyawan dapat berkonsentrasi sepenuhnya pada pekerjaan mereka tanpa khawatir tentang kecelakaan atau cedera saat mereka merasa aman di tempat kerja. Kenyamanan di tempat kerja juga memainkan peran besar dalam menentukan kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dalam menjalankan adalah sebagai berikut Kasmir (2016) dalam (Saputri et al., 2021) :

a. Kemampuan dan keahlian

   Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan

suatu pekerjaan. Semakin memilih kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b. Pengetahuan

Pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan, secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c. Rancangan kerja

Jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan lancar. Pada dasarnya rancangan pekerjaan digunakan untuk memudahan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

d. Kepribadian

Kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki setiap orang meiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

e. Kenyamanan kerja

Perasaan senang atau gembira atau perasaan nyaman saat melakukan pekerjaan. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak nyaman atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kenyamanan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

f. Motivasi kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya sendiri maka karyawan akan terdorong untuk melakukan suatu pekerjaannya dengan baik.

g. Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

h. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Dalam praktiknya gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasinya.

i. Budaya organisasi

Kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu organisasi.

j. Lingkungan kerja

Suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, seerta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

k. Loyalitas

Kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

l. Komitmen

Kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dala bekerja. Komitmen ini juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

m. Disiplin kerja

Usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh- sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, seperti masuk kerja dengan tepat waktu.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat di simpulkan bahwa tingkat kenyamanan dapat mempengaruhi kinerja perawat dalam bekerja, dikarenakan kenyamanan perawat menjadi salah satu alasan penting bagi perawat agar dapat memiliki perasaan aman, nyaman dan gembira dalam melakukan pekerjaannya.

2.3 Perawat

2.3.1 Pengertian Perawat

Perawat adalah seorang tenaga kesehatan yang bertufas memberikan asuhan keperawatan dalam bentuk pemeliharaan dan pelayanan kesehatan pada seluruh elemen masyarakat secara paripurna.

Menurut (Zalena, 2024), perawat adalah seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan/asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Perawat adalah seorang yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimilkinya yang diperoleh melalui pendidikan keperawatan.

Perawat kamar bedah (*operating room nurse*) adalah perawat yang memberikan asuhan keperawatan pre operatif, intra operatif, dan post operatif kepada pasien yang akan mengalami pembedahan sesuai standar, pengetahuan, keputusan, serta keterampilan berdasarkan prinsip-prinsip keilmuan khususnya kamar bedah. Perawat kamar bedah bertanggung jawab secara klinis dan berfungsi sebagai *scrub nurse* (insrumentator) dan *circulating nurse* (perawat sirkulasi). Perawat kamar bedah memiliki kemahiran dan tanggung jawab dalam melakukan asuhan keperawatan, baik asuhan keperawatan pre operatif, intra operatif, maupun post operatif (HIPKABI, 2014).

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa perawat merupakan seseorang yang telah lulus pendidikan perawat dan memiliki kemampuan serta kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasrkan bidang keilmuan yang dimiliki dan memberikan pelayanan kesehatan secara holistic dan profesional untuk individu sehat maupun sakit, perawat berkewajiban memenuhi kebutuhan pasien meliputi bio-

psiko- sosio dan spiritual.

2.4 Hubungan antara dukugan rekan kerja dan Tingkat kenyamanan perawat

2.4.1 Hubungan dukungan rekan kerja dengan tingkat kenyamanan

Coworker atau rekan kerja dapat mempengaruhi kenyamanan kerja terhadap pegawai. Sebagai makhluk sosial manusia senantiasa membutuhkan orang lain, berinteraksi, dan bersosialisasi. Oleh karena itu, pegawai yang bekerja di suatu perusahaan perlu mendapatkan dukungan baik dari atasan baik dari atasan maupun rekan kerja. Di dalam suatu perusahaan, seorang pegawai dapat memiliki motivasi kerja apabila dalam perusahaan tersebut terjadi interaksi interpersonal antar pegawai. Interaksi interpersonal tersebut dapat terjadi pada seorang pegawai dengan pegawai lainnya dan juga dengan atasan. Pegawai yang memiliki hubungan baik dengan rekan kerjanya dalam mencapai suatu tujuan Bersama ataupun saling tolong menolong dalam proses pekerjaannya akan merasa nyaman terhadap pekerjaannya. Sebaliknya apabila pegawai tidak memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerjanya, pegawai tersebut akan merasa ketidaknyamanan terhadap pekerjaannya.

Dukungan rekan kerja juga berdampak positif pada kinerja tim secara keseluruhan. Ketika rekan kerja saling mendukung, mereka dapat mengatasi tantangan dengan lebih baik dan meningkatkan efektivitas kerja kelompok. Ini tidak hanya dapat meningkatkan kepuasan, kenyamanan bekerja dan motivasi individu tersebut tetapi juga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu,

menciptakan budaya dukungan di antara rekan kerja merupakan strategi penting bagi keberhasilan dan kesejahteraan organisasi (Harras, 2024). Dalam konteks keperawatan, dukungan rekan kerja berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan emosional dan profesional perawat, sehingga berdampak pada tingkat kenyamanan kerja mereka (Robbins & Judge, 2017). Beberapa dukungan yang mempengaruhi tingkat kenyamanan pperawat antara lain :

1) Dukungan Rekan Kerja Meningkatkan Kenyamanan Psikologis Menurut Smith & Jones (2020), dukungan emosional dari rekan kerja dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan emosional perawat, sehingga mereka merasa lebih nyaman dalam menjalankan tugasnya. Dukungan emosional dapat berupa motivasi, empati, serta adanya keterbukaan dalam komunikasi antar sesama perawat.
2) Dukungan Instrumental Mengurangi Beban Kerja dan Meningkatkan Kenyamanan Fisik

   Perawat sering menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, termasuk beban kerja yang berat dan tekanan waktu. Williams (2019) menemukan bahwa dukungan instrumental dalam bentuk kerja sama tim dan bantuan fisik dari rekan kerja dapat mengurangi beban kerja perawat, sehingga mereka merasa lebih nyaman secara fisik dalam bekerja.
3) Dukungan Informasi Membantu Adaptasi dan Meningkatkan Kepercayaan Diri

Perawat yang mendapatkan informasi yang cukup dari rekan kerja, seperti saran dan petunjuk dalam menangani pasien, akan lebih percaya diri dalam menjalankan tugasnya (Johnson et al., 2015). Kepercayaan diri yang meningkat dapat menciptakan perasaan nyaman dalam lingkungan kerja, terutama ketika menghadapi kasus-kasus medis yang kompleks.

4) Dukungan Penghargaan Meningkatkan Kenyamanan Sosial dan Kepuasan Kerja

Anderson (2017) menyatakan bahwa pengakuan atas kerja keras dan apresiasi dari rekan kerja dapat meningkatkan kepuasan kerja perawat, yang berdampak pada kenyamanan sosial di tempat kerja. Ketika perawat merasa dihargai dan diakui atas kontribusinya, mereka akan merasa lebih termotivasi dan nyaman dalam bekerja.

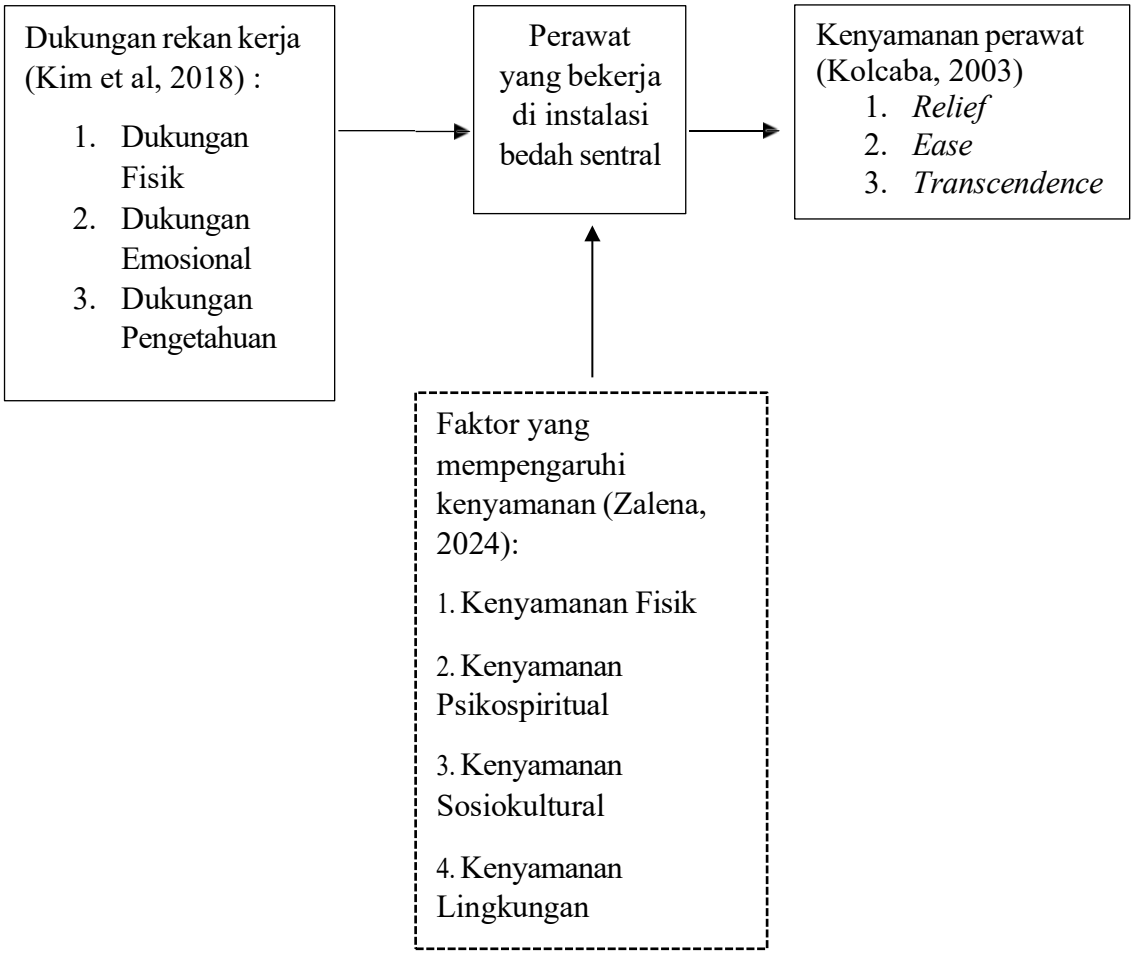
2.4.2 Hubungan Dukungan Rekan Kerja dan Tingkat Kenyamanan Perawat Menurut Penelitian

Beberapa penelitian telah mengungkap hubungan positif antara dukungan rekan kerja dan tingkat kenyamanan perwat. Berpedoman pada hasil penelitian yang diperoleh dalam jurnal (Hutahean Steven et al., 2019) tentang hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja perawat instalasi bedah sentral menunjukan bahwa hubungan dukungan sosial dengan stres kerja diperoleh nilai yang signifikan sebesar 0.000 nilai tersebut < 0.05 maka hipotesis diterima. Artinya terdapat hubungan

antara dukungan sosial dengan stres kerja. Pada angka koefisien korelasi sebesar - 0.473, artinya tingkat keeratan hubungan (korelasi) antara variabel Dukungan sosial dengan stres kerja termasuk dalam kriteria tinggi. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin tinggi nilai dari variabel dukungan sosial maka semakin rendah stres kerja.

Aslam Astri et al., (2020) tentang pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja dan interaksi sosial terhadap kepuasan kerja menunjukan bahwa perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan masing-masing mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja staf RSUD Pandan Arang Boyolali. Pengaruh perilaku kerja, lingkungan kerja, dan interaksi sosial karyawan terhadap kepuasan kerja staf di RSUD Pandan Arang Boyolali dapat ditingkatkan melalui motivasi. Dalam jurnal (Harnida, 2015) tentang hubungan efikasi diri dan dukungan sosial dengan burnout pada perawat menunjukan bahwa efikasi diri perawat berkategori sangat rendah 1%, kemudian kategori rendah 3%, kategori sedang 55% dan kategori tinggi 23,3%. Data penelitian ini menggambarkan efikasi diri perawat sebesar 55% pada kategori sedang. Temuan ini memiliki arti bahwa efikasi diri perawat sebagian besar perlu ditingkatkan seperti mencari role model yang mirip, mencari dukungan dari orang-orang yang peduli denganmu seperti hal nya dukungan dari rekan kerja, mendengar feedback yang positif dari orang lain, jaga pikiran dan emosi.

2.5 Kerangka Konseptual



Keterangan

: Diteliti

: Tidak Diteliti

Gambar 2. 1 K erangka konseptual hubungan dukungan rekan kerja dengan tingkat kenyamanan perawat di instalasi bedah sentral RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.

Kerangka konseptual dalam studi ini menjelaskan keterkaitan antara dukungan dari rekan kerja dan tingkat kenyamanan perawat di ruang bedah. Variabel independent yaitu dukungan rekan kerja mengacu pada teori yang diajukan oleh Kim et al (2018), yang mencakup tiga jenis dukungan fisik, emosional, dan pengetahuan. Dukungan tersebut sangat krusial dalam memfasilitasi perawat untuk melaksanakan tugasnya dan menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah kenyamanan perawat, yang berlandaskan pada Teori Kenyamanan yang dikemukakan oleh Kolcaba (2003), yang mencakup *relief*, *ease*, dan *transcendence.* Tingkat kenyamanan perawat menggambarkan keadaan dimana kebutuhan fisik dana psikologis terpenuhi sehingga perawat dapat beroperasi secara maksimal.

Selain itu, kenyamanan perawat juga dipengaruhi oleh berbagai aspek lain seperti yang dinyatakan oleh Zalena (2024), yang mencakup kenyamanan fisik, psikospiritual, sosiokultural, dan aspek lingkungan, dan berfungsi sebagai faktor pendukung dalam penelitian ini. Oleh karena itu, kerangka konseptual ini menunjukkan adanya hubungan antara dukungan rekan kerja dan tingkat kenyamanan perawat yang bertugas di Instalasi Bedah Sentral.

2.6 Hipotesis

Hipotesis penilaian ini adalah :

1) Hipotesis kerja (H1) Terdapat hubungan antara dukungan rekan kerja dengan tingkat kenyamanan perawat di instalasi bedah sentral RSUD Ngudi Waluyo Wlingi.