

BAB 1: PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi menyebabkan terjadinya perubahan seperti tenaga kerja yang dituntut untuk menguasai teknologi baru, adanya *deadline* atau batas waktu yang diberikan, harus adanya perubahan pada hasil kerja serta perubahan peraturan kerja dan lain-lain yang bisa menyebabkan tenaga kerja merasa tertekan. Jika tenaga kerja tidak mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan dan perubahan yang ada, maka dapat menjadi penyebab terjadinya tekanan pada tenaga kerja sehingga dapat menimbulkan stres bagi tenaga kerja yang bersangkutan.⁽¹⁾ Selain itu seiring berjalannya waktu, dunia kerja semakin berkembang sehingga banyaknya profesi pekerjaan yang menguras pikiran dan tenaga membuat manusia harus mampu menyelesaikan berbagai masalah yang ada.⁽²⁾

Perkerjaan yang sulit bisa dijadikan sebagai suatu tantangan yang harus bisa dikerjakan namun bagi beberapa orang justru ada yang cenderung mengalami stres karena pekerjaan yang sulit tersebut. Hal ini menandakan bahwa orang tersebut sedang berada dalam situasi kerja yang tidak nyaman, merasa tertekan dan tidak menyenangkan.⁽³⁾

Stres akibat kerja merupakan adanya ketidaksesuaian antara sumber daya, kapasitas, kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan yang menyebabkan gangguan fisik dan emosional. Stres adalah pengalaman yang bersifat negatif yang sering dikaitkan dengan respon atau reaksi terhadap suatu hal yang dapat mengancam. Di lingkungan kerja, tingginya tuntutan pekerjaan dapat menimbulkan stres yang muncul karena seseorang tidak mampu mengatasi pekerjaannya sehingga timbul reaksi-reaksi psikologis, fisiologis dan perilaku.⁽⁴⁾ Berdasarkan penelitian Barker (2012) dalam penelitian Sitepu (2018) yang berjudul faktor – faktor yang berhubungan dengan peluang terjadinya stres kerja pada

perawat IGD rumah sakit umum daerah (RSUD) dr. pirngadi medan, diketahui bahwa stres merupakan penyebab kedua tertinggi yang menyebabkan seseorang ingin keluar dari pekerjaan.⁽⁵⁾

Stres kerja menyebabkan gangguan fisik dan psikologis. Kecemasan dan depresi menjadi salah satu efek gangguan psikologis yang timbul akibat stres kerja.⁽⁶⁾ *World Health Organization* (WHO) tahun 2016 dalam Ilyas L.A dkk (2020) menyatakan lebih dari setengah karyawan yang bekerja di dunia industri mengalami stres. Di Amerika Serikat stres kerja merupakan masalah paling besar dan paling penting karena hampir 11 juta orang mengalami stres kerja. Stres kerja dapat dikaitkan dengan masalah fisik maupun psikologis.⁽⁷⁾

Menurut data WHO (*World Health Organisation*) pada tahun 2015 dalam Rahmawati 2019, di beberapa negara depresi merupakan penyakit yang paling banyak ditimbulkan akibat kerja yaitu sebanyak 8%.⁽³⁾ Menurut *Health and Safety Statistiks* pada tahun 2020 melaporkan bahwa berdasarkan 1,7 juta pekerja yang menderita penyakit akibat kerja, di antaranya 822.000 pekerja menderita stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan (baru atau lama) tingkat prevalensi 2.480 per 100.000 pekerja. angka ini tidak berbeda secara statistik dibandingkan tahun sebelumnya. Sedangkan kasus baru sebanyak 451.000 pekerja menderita stres, depresi atau kecemasan dengan tingkat kejadian 1.360 per 100.000.⁽⁸⁾ Pada 2020/21 stres, depresi atau kecemasan menyumbang 50% dari semua kasus kesehatan yang berhubungan dengan pekerjaan.⁽⁹⁾

Di Indonesia dalam hasil laporan pelaksanaan kesehatan kerja tahun 2015 dalam Zhafarina (2017), pada 26 provinsi tercatat sebanyak 2.999.766 kasus akibat penyakit umum pada pekerja dan sebanyak 428.844 kasus akibat penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan.⁽¹⁰⁾ Menurut Laporan Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018 menunjukkan angka kejadian depresi pada penduduk Indonesia umur ≥ 15 tahun sebesar 8,2% sedangkan di Sumatera Barat mencapai 8.2%. Laporan Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2018 di

Sumatera Barat menunjukkan prevalensi depresi penduduk usia ≥ 15 tahun di Pesisir Selatan sebanyak 9,53%.⁽¹¹⁾

Menurut Patton (1998) dan Cartwright (1995) dalam Tawarka yang menjadi penyebab stres kerja yaitu kondisi individu seperti umur, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan. Faktor intrinsik pekerjaan seperti lingkungan kerja, stasiun kerja yang tidak ergonomis, *shift* kerja, jam kerja yang panjang, pekerjaan yang berisiko tinggi, pemakaian teknologi baru, beban kerja, serta adaptasi jenis pekerjaan baru. Faktor intrinsik pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja. Faktor peran individu dalam organisasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres kerja. Faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karir, faktor struktur organisasi dan suasana kerja, serta faktor dari luar pekerjaan seperti kepribadian individu dan faktor keluarga juga mempengaruhi stres kerja pada individu.⁽¹²⁾

Beban kerja bisa dikategorikan secara kuantitas yaitu berdasarkan banyak atau sedikitnya pekerjaan yang dikerjakan, maupun secara kualitas yaitu berdasarkan keahlian yang dimiliki dalam melaksanakan tugas. Bila jumlah pekerjaan dan waktu yang diberikan tidak sebanding dengan kemampuan fisik dan keahlian seseorang, maka hal ini bisa menjadi sumber stres.⁽¹³⁾ Menurut penelitian Haryanti dkk (2013) yang berjudul Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di instalasi gawat darurat RSUD kabupaten Semarang menyatakan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang dengan arah hubungan positif dan kategori kuat, artinya semakin banyak beban kerja maka semakin dapat menyebabkan stres.⁽¹³⁾

Faktor intrinsik pekerjaan seperti lingkungan kerja juga menjadi penyebab stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahyu (2019) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit jiwa Prof. H.B Sa'ain Padang terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja ($p=0,0001$).⁽¹⁴⁾

Selain itu dalam menjalankan pekerjaannya, manusia tidak terlepas dari komunikasi. Apabila tenaga kerja tidak mengerti dengan pesan dalam suatu komunikasi maka akan dapat menyebabkan tenaga kerja merasa bingung, ragu-ragu atau samar dengan pesan sehingga akan menimbulkan penafsiran ganda, salah persepsi, *human eror*, dan lain-lain yang dapat merugikan instansi dan tenaga kerja itu sendiri. Komunikasi interpersonal yang berjalan tidak efektif, akan menimbulkan situasi yang canggung dan tegang antara pelaku komunikasi.⁽¹⁵⁾ Berdasarkan penelitian Agus Imam Bayhaqi (2014) terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi interpersonal ($p=0,000$) dengan stres kerja pada pegawai para medis. Kategori sedang sebesar 58,33% antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja.⁽¹⁶⁾

Rumah sakit merupakan salah satu unit kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan dalam bentuk promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif dengan tujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan masyarakat agar optimal. Menurut undang-undang nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara terpadu serta menyediakan pelayanan rawat jalan, rawat inap dan pelayanan gawat darurat.⁽¹⁷⁾

Menurut laporan *Work Related Stress, Anxiety or Depression Statistics in Great Britain* Tahun 2021 menyatakan bahwa tingkat stres, depresi, atau kecemasan yang lebih tinggi secara statistik ditemukan pada tenaga kesehatan.⁽⁹⁾ Perawat adalah salah satu sumber daya manusia atau tenaga kesehatan yang memiliki peran sangat penting di rumah sakit dan perawat juga merupakan tenaga kesehatan yang paling rentan terhadap stres. Stres pada perawat ini terjadi karena adanya tanggung jawab serta tuntutan kerja yang bersangkutan dengan nyawa manusia.⁽¹⁸⁾ Dalam dunia kesehatan jumlah stres kerja mencapai 37% dan jumlah gangguan kesehatan yang mempengaruhi pekerjaan sebanyak 45%.⁽²⁾

Stres yang terjadi pada perawat juga disebabkan hubungan perawat dengan rekan kerja yang menimbulkan rasa tidak nyaman karena memiliki kepribadian dan sifat yang

berbeda. Hal ini bisa menyebabkan komunikasi antarpribadi yang tidak bagus antar perawat dan bisa mempengaruhi perawat dalam menjalankan peran serta tugasnya untuk memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.⁽⁵⁾ Apabila stres kerja pada perawat tidak bisa dikelola dengan baik maka dapat mempengaruhi kinerja dari perawat itu sendiri yang bisa membahayakan pasien dan menurunkan kinerja rumah sakit sehingga daya saing organisasi rumah sakit bisa menurun.⁽¹⁸⁾

Fenomena stres pada perawat ini sudah menjadi masalah dunia. Hal ini bisa dilihat angka kejadian stres di Inggris mencapai 385.000 kasus, sedangkan di Wales angka kejadian stres mencapai 11.000 hingga 26.000 kasus. Menurut *American National Association for Occupational Health* (ANAHO) dalam penelitian Febriani (2017) Stres kerja pada perawat berada pada urutan teratas dari 40 kasus stres kerja yang ada. Stres kerja pada perawat juga berpeluang terjadinya *Minor Psychiatric Disorder* dan depresi.⁽¹⁹⁾ Menurut hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2015 dalam Hasbi NA dkk menyatakan bahwa di Indonesia sebesar 51% perawat mengalami stres dalam bekerja, pusing, lelah karena beban kerja yang tinggi. Jika hal ini tidak segera diatasi maka akan menimbulkan dampak yang lebih buruk lagi.⁽³⁾

Berdasarkan penelitian Atika Syahira (2019) yang dilakukan di RSUD DR. Rasidin Padang tahun 2019 menunjukkan bahwa 64,3% perawat mengalami stres kerja berat dan 57,1% memiliki beban kerja berat.⁽¹²⁾ Menurut penelitian yang dilakukan Saviola (2018) di RSUP M Djamil Padang terdapat 72,7% perawat IGD yang mengalami stres berat dan sebanyak 66,7% perawat mengalami beban kerja berat.⁽²⁰⁾

RSUD Dr.M.Zein Painan merupakan satu-satunya rumah sakit di Kabupaten Pesisir Selatan yang dikelola oleh pemerintah dengan akreditasi utama dan merupakan fasilitas kesehatan tingkat 2 yang menjadi pusat rujukan dari klinik, puskesmas dan rumah sakit tipe D yang ada di Kabupaten Pesisir Selatan.⁽²¹⁾ Berdasarkan Permenkes RI Nomor

340/MENKES/PER/III/2010 tentang Klasifikasi Rumah Sakit menyatakan bahwa Kriteria, fasilitas dan kemampuan Rumah Sakit Umum Kelas C meliputi Pelayanan Medik Umum, Pelayanan Gawat Darurat, Pelayanan Medik Spesialis Dasar, Pelayanan Spesialis Penunjang Medik, Pelayanan Medik Spesialis Gigi Mulut, Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan, Pelayanan Penunjang Klinik dan Pelayanan Penunjang Non Klinik. Sedangkan untuk Rumah Sakit Tipe D tidak memiliki Pelayanan Spesialis Penunjang Medik dan Pelayanan Medik Spesialis Gigi Mulut.⁽²²⁾

Berdasarkan laporan tahunan RSUD Dr.M.Zein Painan total kunjungan pada tahun 2020 ada sebanyak 102.509 kunjungan. RSUD Dr.M.Zein Painan memiliki Komite K3RS yang bertujuan untuk mewujudkan penyelenggaraan keselamatan dan kesehatan kerja Rumah Sakit secara optimal, efektif dan berkesinambungan di lingkungan RSUD Dr.M.Zein Painan dimana terdapat beberapa kegiatan yang salah satunya adalah kegiatan pelayanan kesehatan kerja. Dalam kegiatan pelayanan kesehatan kerja ini terdapat beberapa rencana kegiatan yang akan dilaksanakan dan dipantau salah beberapa diantaranya kegiatan Pembinaan Mental dan Rohani, namun belum berjalan atau belum terlaksana.⁽²³⁾

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada 10 orang perawat di RSUD Dr. M. Zein Painan dengan menggunakan kuisioner diperoleh hasil 5 orang perawat mengalami stres kerja berat hal ini terjadi karena seringnya terjadi kematian pasien dalam menjalankan tugas. Kemudian 6 orang mengalami beban kerja berat, hal ini disebabkan karena perawat dituntut untuk selalu merawat pasien dalam keadaan apapun. Untuk lingkungan kerja, 6 orang merasakan lingkungan kerja kurang baik, hal ini karena suhu ruangan yang kurang baik serta aroma ruangan yang kurang sedap. Kemudian 5 orang mengalami komunikasi interpersonal kurang baik, hal ini terjadi karena kurangnya komunikasi atau sosialisasi antara perawat dengan atasan. Berdasarkan latar belakang di atas, maka perlu dilakukan penelitian dengan

judul, “Hubungan beban kerja, lingkungan kerja dan hubungan interpersonal dengan Stres kerja pada perawat di RSUD Dr. M.Zein Painan tahun 2022”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka masalah yang akan diteliti adalah apakah terdapat Hubungan beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di RSUD DR. M.Zein Painan?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di RSUD Dr.M. Zein Painan.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui distribusi frekuensi Stres kerja pada perawat di RSUD Dr.M.Zein Painan
2. Untuk mengetahui distribusi frekuensi beban kerja pada perawat di RSUD Dr. M.Zein Painan
3. Untuk mengetahui distribusi frekuensi lingkungan kerja pada perawat di RSUD Dr. M.Zein Painan
4. Untuk mengetahui distribusi frekuensi komunikasi interpersonal pada perawat di RSUD Dr. M.Zein Painan
5. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUD Dr. M.Zein Painan
6. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUD Dr. M.Zein Painan

7. Untuk mengetahui komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di RSUD Dr.M.Zein Painan

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi RSUD Dr.M.Zein Painan, sebagai masukan mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dengan Stres kerja pada perawat di RSUD Dr.M.Zein Painan tahun 2022 dan bisa dijadikan bahan pertimbangan Rumah Sakit untuk membina dan mengembangkan kualitas sumber daya perawat.
2. Bagi Perawat RSUD Dr.M.Zein Painan, sebagai masukan mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dengan Stres kerja pada perawat di RSUD Dr.M.Zein Painan tahun 2022 dan bahan untuk mengembangkan kualitas sumber daya perawat.
3. Bagi Peneliti, untuk menambah pengalaman dan pengetahuan dalam melaksanakan penelitian.
4. Bagi Pendidikan, untuk memberi informasi mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dengan Stres kerja pada perawat di RSUD Dr.M.Zein Painan tahun 2022 dan sebagai masukan bagi penelitian selanjutnya.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Tujuan Penelitian ini adalah mengetahui Hubungan beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dengan Stres kerja pada perawat di RSUD Dr.M.Zein Painan tahun 2022. Penelitian ini dilaksanakan pada perawat di RSUD Dr.M.Zein Painan. Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat di RSUD Dr.M.Zein Painan tahun 2022. Penelitian ini menggunakan rancangan *cross sectional* dengan menggunakan kuisisioner. Pengambilan sampel dengan teknik *Simple Random Sampling* menggunakan data primer yaitu data yang diperoleh menggunakan alat bantu kuisisioner sedangkan data sekunder diperoleh dari pihak rumah sakit. Analisis data menggunakan analisis univariat

dan analisis bivariat. Data disajikan dalam bentuk tabel khusus yaitu tabel distribusi frekuensi dan tabel dengan *p-value*.

