

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat merupakan tenaga profesional yang berhadapan langsung dengan pasien selama 24 jam. Perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan bekerja sama dengan tenaga kesehatan lainnya. Kondisi dan situasi kerja yang mencakup fasilitas, peraturan yang diterapkan, hubungan sosial antar petugas kesehatan dapat mengakibatkan ketidaknyamanan bagi pekerja. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Wedho, 2010).

Menurut Nasir dan Muhith (2011), stres ialah ketegangan yang disebabkan oleh fisik, emosi, sosial, ekonomi, pekerjaan atau keadaan, peristiwa serta pengalaman yang sulit untuk bertahan. Nasarudin (2010) menyatakan bahwa stres merupakan suatu keadaan dimana seseorang mengalami ketegangan karena adanya kondisi-kondisi yang mempengaruhi dirinya. Stres dapat berasal dari dalam diri sendiri, keluarga, komunitas atau lingkungan sekitar dan pekerjaan (Smet, 2004).

Stres yang dialami ketika bekerja disebut dengan stres kerja. *The National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika pekerjaan yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerjaan (NIOSH, 2008). Stres

kerja merupakan bentuk respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan yang dimiliki baik berupa tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi sosial yang mengganggu pelaksanaan tugas yang muncul dari interaksi antara individu dengan pekerjaannya, dan dapat merubah fungsi fisik serta psikis yang normal sehingga dinilai membahayakan dan tidak menyenangkan (Widyasari, 2010).

Studi menunjukkan bahwa petugas kesehatan memiliki tingkat penyalahgunaan zat dan bunuh diri yang lebih tinggi daripada profesi lain. Selain itu, tingkat depresi dan kecemasan yang juga tinggi terkait dengan stres kerja (NIOSH, 2008). Menurut data PPNI tahun 2009 menunjukkan bahwa 51% perawat di Makasar mengalami stres saat menjalankan tugas dengan keluhan sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, dan kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Selain itu, penelitian oleh Widyasari (2010), menyatakan bahwa 83,3% perawat mengalami stres ringan, dan 16,6% perawat mengalami stres sedang. Penelitian lain oleh Hendarwati (2015), mengenai tingkat stres pada perawat telah didapatkan hasil mayoritas perawat mengalami stres sedang (42,5%) lebih banyak daripada stres ringan (35%) dan stres berat (22,5%).

Rini (2009), mengatakan bahwa dampak stres kerja bagi individu yaitu munculnya masalah-masalah yang berhubungan dengan kesehatan, psikologis, dan interaksi interpersonal. Timbulnya perubahan perilaku pada perawat merupakan salah satu dampak stres. Perubahan perilaku ditempat kerja tersebut meliputi keterlambatan masuk kerja, ketidakhadiran tenaga

kerja, kesulitan membuat keputusan, kesalahan dan kelalaian saat bekerja, kesulitan berhubungan dengan orang lain, kerisauan tentang kesalahan yang dibuat, serta menunjukkan gejala fisik seperti gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit dan radang pernafasan (Margiati dalam Supardi, 2010). Hasil penelitian Jusnimar (2012), menyatakan bahwa perawat yang mengalami stres menunjukkan adanya gangguan kesehatan fisik dengan persentase 35,91%, gejala gangguan kesehatan psikologis 32,45%, dan gejala gangguan sosial sebanyak 31,64%.

Stres kerja yang dirasakan disebabkan oleh suatu stresor. Menurut Hurrell (dalam Munandar, 2001) terdapat lima kategori besar sebagai faktor penyebab stres, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan serta struktur dan organisasi. Penyebab stres kerja menurut Mangkunegara (2002), antara lain beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai yang berhubungan dengan tanggung jawab, konflik kerja, perbedaan nilai antara karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja.

Penelitian oleh Muthmainah (2012), mengenai faktor penyebab stres didapatkan hasil responden mengalami stres kerja sedang (53,3%) yang disebabkan oleh beban kerja yang berat (53,6%) dan dari hubungan interpersonal yang buruk (57,1%). Penelitian lain mengenai hubungan stresor kerja, *bullying* ditempat kerja dan stres kerja menyatakan bahwa stresor kerja

didapat karena karyawan kesehatan terpapar lingkungan kerja yang sulit seperti tekanan dan tanggung jawab penting yang mendesak, interaksi yang intensif, ketergantungan sumber daya, kompleksitas otoritas, beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, jadwal kerja yang tidak teratur dan hak-hak pribadi yang tidak memadai (Akar, 2013). Istilah "konflik di lingkungan kerja" adalah istilah hukum di tempat kerja. Ketika secara resmi menggunakan kata-kata seperti "bullying," "konflik di lingkungan kerja" dan "intimidasi." Coretta harus terus mencari dukungan dari orang lain untuk melepaskan beberapa stres sebagai akibat dari bullying, (Dellasega, 2013)

Bullying didefinisikan sebagai situasi dimana satu atau beberapa individu menganggap diri mereka berada pada kondisi akhir menerima tindakan negatif dari satu atau lebih orang secara terus-menerus dan dalam situasi dimana target kesulitan membela diri terhadap tindakan *bullying* tersebut (Lutgen-Sandvik *et al*, 2007). Menurut *Australian Nursing Federation* (2006), *bullying* merupakan perilaku berulang, menciptakan resiko gangguan kesehatan psikologis atau fisik.

Bullying di tempat kerja didefinisikan sebagai perilaku yang berulang yang dilakukan oleh satu orang atau lebih terhadap orang lain yang mengurangi hak dan martabat individu di tempat kerja (*Center of American Nurse*, 2008 dikutip dari Stagg, 2011). Pengertian *bullying* di tempat kerja menurut *Government Of South Australia* (2012) adalah segala perilaku yang diulang, sistematis dan langsung ditujukan kepada pekerja atau sekelompok pekerja yang mana mereka dianggap sebagai target, dipermalukan,

direndahkan atau diancam dan hal tersebut menyebabkan resiko pada kesehatan dan keselamatan.

Hasil penelitian sebelumnya mengenai *bullying* pada perawat telah dilakukan di Amerika dan didapatkan hasil 27% responden telah menjadi korban *bullying* (Johnson, 2009 dikutip dari Stelmaschuk, 2010). Berry *et al.* (2012), meneliti tentang *bullying* didapatkan 72,6% dari 147 perawat junior melaporkan peristiwa *bullying* ditempat kerja dengan 57,9% menjadi target langsung dan 14,7% menjadi saksi perilaku *bullying* ditempat kerja. Didapatkan 21,3% perawat junior *di-bully* oleh rekan kerja yang senior.

Menurut Yayasan Semai Jiwa Amini (SEJIWA, 2008), *bullying* terbagi atas tiga jenis, yaitu *bullying* secara verbal, *bullying* secara fisik dan *bullying* secara psikologis. Perilaku yang ditimbulkan seperti, sindirian, kata-kata kasar, berteriak, pelecehan, bergosip, menyalahkan, mempermalukan, mengisolasi, pengabaian, memukul, menampar, dan lain-lain.

Coyne *et al.* (2009), menemukan bahwa korban *bullying* cenderung menampilkan hal-hal seperti menjadi mudah marah dan lebih mungkin untuk mengalami kesulitan dalam menghadapi kritik pribadi, lebih cemas, tegang, dan curiga terhadap orang lain. Analisis sekunder perawat baru atau junior di seluruh Amerika Serikat melaporkan pelecehan verbal oleh perawat senior dengan keras, kejam, dan traumatis merupakan bentuk negatif dari kontrol sosial oleh perawat senior (Dyess & Sherman, 2009). Penelitian oleh Broome *et al.* (2011), juga menyatakan tentang *bullying* yang dikaitkan dengan

kelelahan emosional dan ketidakpuasan kerja yang menyebabkan hilangnya produktivitas, meningkatnya absen kerja dan pengunduran diri.

Penelitian oleh Nabb (2000, dalam Blais, 2002), menyatakan bahwa mayoritas perawat (59%) melaporkan mereka telah mengalami penganiayaan verbal dari pengunjung pasien dalam 12 bulan terakhir dan 72% insiden tersebut berulang dua hingga lima kali. Perawat juga melaporkan mengalami beberapa macam kekerasan fisik (20%) seperti didorong, direnggut, dan ditabrak. Hal tersebut meningkatkan stres kerja pada perawat. Penelitian Zonedy, F (2014), pada perawat di RSUD Prof. DR MA. Hanafiah, SM Batusangkar menyatakan bahwa (89,8%) perawat mengalami tindakan *bullying* verbal dan psikologis dan (54,2%) korban *bullying* tersebut merupakan perawat junior/ lulusan baru. Hal ini membuktikan bahwa kejadian *bullying* dapat dialami juga oleh perawat dan dapat menjadi stresor ditempat kerja.

Menurut penelitian oleh Gates, et. al (2011), mengenai *bullying* pada perawat dan dampaknya pada stres dan kinerja perawat menyatakan bahwa dari 230 responden, 94% dari responden setidaknya memiliki satu gejala stres akibat dari *bullying*. Penelitian lain mengenai hubungan sumber stres kerja, *bullying* ditempat kerja dan stres kerja ditemukan bahwa adanya korelasi yang positif antara kejadian *bullying* ditempat kerja dengan stres kerja dengan perawat menjadi target *bullying* ditempat kerja (Akar, 2013). Selain itu hasil penelitian Dewi (2013), mengungkapkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kejadian *bullying* dengan stres kerja perawat. Dimana

perawat yang mengalami mengalami kejadian *bullying* verbal juga mengalami stres kerja sedang (68,4%).

Gates, *et al* (2011), berpendapat bahwa kebanyakan perawat tidak melaporkan insiden *bullying* karena menganggap pelaporan tidak akan merubah keadaan. Insiden pelaporan tersebut dilihat sebagai tanda ketidakmampuan mereka, atau bahkan mungkin mereka akan menghadapi balas dendam oleh kepala ruangan dan administrasi rumah sakit. Eksekutif Rumah Sakit akan beranggapan bahwa laporan tersebut memiliki efek negatif terhadap laporan kepuasan pasien.

RSUD dr. Rasidin Padang merupakan rumah sakit tipe C yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan merupakan rumah sakit rujukan bagi puskesmas. Berdasarkan data *Medical Record* RSUD dr. Rasidin Padang, dengan jumlah tenaga perawat 109 orang. Pelayanan yang telah dilaksanakan oleh RSUD dr. Rasidin yaitu pelayanan rawat jalan (poliklinik), pelayanan Gawat Darurat, pelayanan medik dan penunjang, pelayanan rawat inap seperti ruang penyakit dalam, ruang bedah, ruang anak dan ruang kebidanan, serta Instalasi OK dan ICU.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan kepada 8 orang perawat pelaksana di RSUD dr. Rasidin dengan metode wawancara didapatkan hasil 3 orang perawat menyatakan bahwa mereka pernah mendapatkan perlakuan seperti dicemooh, digosipkan dan disindir. Selanjutnya, 2 orang perawat mengalami stres kerja yang ditandai dengan tidak semangat dalam bekerja, sering merasa gelisah dan cemas, mudah

tersinggung dan marah serta senang mencari kesalahan orang lain. Sedangkan 3 orang lagi menganggap bahwa tindakan seperti dicemooh, digosipkan dan disindir merupakan suatu hal yang biasa dan tidak dianggap sebagai suatu stresor yang berat. Namun, terkadang mereka merasa tidak nyaman dan terusik dengan hal tersebut.

Berdasarkan data dan permasalahan yang telah dipaparkan diatas, peneliti tertarik untuk melihat hubungan *bullying* ditempat kerja dengan stres kerja pada perawat RSUD dr. Rasidin Padang.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, rumusan masalah dalam penelitian ini ialah ada hubungan *bullying* ditempat kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2016

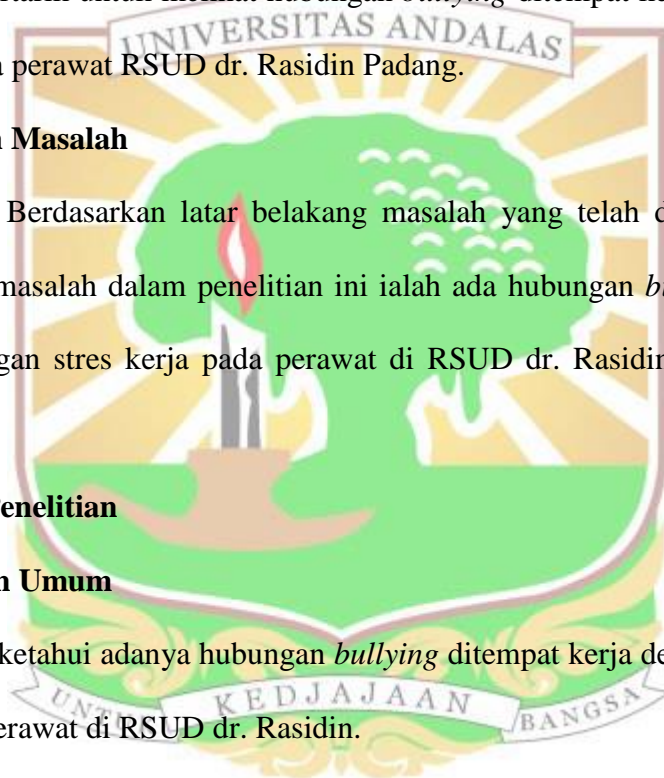
C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Diketahui adanya hubungan *bullying* ditempat kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUD dr. Rasidin.

2. Tujuan Khusus

- A. Diketahui gambaran *bullying* ditempat kerja pada perawat di RSUD dr. Rasidin Padang.
- B. Diketahui gambaran stres kerja pada perawat di RSUD dr. Rasidin Padang



C. Diketahui hubungan *bullying* ditempat kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUD dr. Rasidin Padang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Memberikan masukan dan gambaran tentang *bullying* ditempat kerja pada perawat di rumah sakit serta adakah hubungannya dengan stres kerja perawat di rumah sakit.

2. Bagi Perawat

Sebuah gambaran nyata mengenai hubungan *bullying* ditempat kerja terhadap stres kerja perawat, sehingga dapat mengantisipasi terjadinya peningkatan stres kerja perawat dan sebagai informasi penting bagi perawat agar mengetahui apakah mengalami stres kerja dan apakah hal tersebut didapatkan dari *bullying* ditempat kerja.

3. Bagi Instansi Fakultas Keperawatan

Sebagai data informasi bagi pengembangan ilmu, menambah wawasan tentang hubungan *bullying* ditempat kerja dengan stres kerja perawat di rumah sakit dan dapat menjadi referensi pada penelitian selanjutnya.

4. Bagi Peneliti

Sebagai bentuk aplikasi ilmu yang diperoleh peneliti selama perkuliahan, menambah cakrawala berfikir, menambah wawasan di bidang ilmu kesehatan dan memberikan pengalaman penelitian mengenai hubungan *bullying* ditempat kerja dengan stres kerja perawat di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2016.