

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres adalah kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungan. Stres kerja didefinisikan sebagai respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu, merugikan dan terjadi pada saat tuntutan tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau keinginan (Kasmarani, 2012). Stres kerja yang tidak ditanggulangi dapat menimbulkan kerugian, baik bagi pekerja maupun bagi pengguna layanan.

Negara Amerika Serikat pada tahun 2015 diketahui bahwa stres patologis yang menimbulkan gejala secara regular mencapai angka 77%. Stres di Amerika Serikat sendiri paling banyak diakibatkan oleh stres kerja. Diperkirakan terjadi kerugian lebih dari 300 milyar US Dollar tiap tahunnya. Di Inggris pada tahun 2014/2015, prevalensi stres kerja, depresi dan ansietas sebesar 440.000 kasus (Tantra dan Larasati, 2015). Stress kerja dapat terjadi di berbagai sektor atau bidang pekerjaan.

Stres kerja banyak terjadi pada para pekerja atau tenaga kesehatan seperti perawat. Stres kerja antara perawat telah menjadi fenomena global yang terjadi di banyak negara (Kasmarani, 2012). Penelitian di India oleh Pardeshi (2014) melaporkan bahwa perawat lebih cenderung mengalami stress dari pada pegawai lainnya. Penelitian Sahraian (2013) di Iran ditemukan bahwa perawat

mengalami lebih banyak stres dibandingkan dengan kelompok kerja lainnya seperti sekretaris, teknisi laboratorium dan pekerja pertanian.

Stres kerja pada perawat juga terjadi di Indonesia. Sebesar 44% perawat pelaksana di ruang rawat inap di Rumah Sakit Husada mengalami stres kerja dan 51, 2% perawat di Intensive Care Unit (ICU) dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi mengalami stres kerja dengan penyebab yang beragam (Yana, 2014). Widyasrini (2013) menemukan di RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta bahwa ada 26 perawat (81,25%) yang dikategorikan mengalami stres kerja berat dan 6 perawat (18,75%) yang dikategorikan mengalami stres kerja ringan.

Profesi bidang kesehatan dan pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami stres, yaitu sekitar 43%. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) (2011) mengungkapkan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai (Pongoh, 2013). Jika hal ini dibiarkan tentunya akan menimbulkan dampak yang lebih buruk.

Stres kerja dapat berdampak buruk pada kondisi kejiwaan apabila tidak dilakukan penanggulangan. Efektivitas kerja dapat pula menjadi terganggu, karena pada umumnya apabila seseorang mengalami stres, maka akan terjadi gangguan baik itu pada psikologisnya maupun keadaan fisiologis (Kasmarani, 2012). Stres dapat menimbulkan dampak yang merugikan mulai

dari menurunnya kesehatan sampai pada dideritanya suatu penyakit dari gangguan fisik maupun emosi.

Ada beberapa faktor indikator atau gejala stress kerja, menurut Salmawati (2014), indikator stres kerja terdiri dari tiga faktor yaitu psikologis seperti cemas, tegang, sensitif, bosan, tertekan, tidak konsentrasi dan komunikasi tidak efektif. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, gangguan lambung, pernapasan, kardiovaskuler, kepala pusing, mudah lelah fisik. Gejala perilaku seperti produktivitas kerja menurun, agresif, kehilangan nafsu makan dan penggunaan minuman keras.

Banyak hal yang menyebabkan stres kerja, menurut Kuswanti (2011), salah satu pemicu stres kerja adalah konflik peran ganda pada wanita. Ahmad (2008) mengatakan bahwa konflik peran ganda merupakan suatu bentuk ketidakcocokan atau perbedaan peran seseorang dalam keluarga dengan perannya di dalam pekerjaan. Ramadita (2013) mendefinisikan konflik peran ganda sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan peran pekerjaan dan keluarga secara mutual tidak dapat disejajarkan dalam beberapa hal. Jadi perawat akan mengalami stress kerja jika tidak mampu mensejajarkan antara tuntutan peran pekerjaan dengan peran di rumah.

Berdasarkan survey yang dilakukan oleh Yildirim & Aycan (2008) bahwa konflik peran ganda pada perawat wanita Pakistan sangatlah tinggi. Wanita sering mengalami konflik antara pekerjaan dan rumah yang lebih tinggi dibandingkan pria (Lubis, 2007). Sedangkan di Indonesia jumlah wanita yang bekerja yang terdaftar pada Februari tahun 2012 di Indonesia mencapai 43,32

juta jiwa (Statistik Indonesia, 2012). Hal ini menunjukkan bahwa secara kuantitas, pekerja wanita merupakan faktor tenaga kerja yang sangat potensial dan lebih cenderung akan mengalami stress kerja.

Peran pekerjaan dan keluarga melambangkan dua peran yang paling penting dari kehidupan. Pekerjaan dapat mengganggu keluarga dan keluarga dapat mengganggu pekerjaan. Faktor-faktor seperti globalisasi, kesempatan kerja yang sama, jam dan perubahan peran dalam bekerja telah menimbulkan tantangan yang signifikan (Ansari, 2011). Hal tersebut muncul karena adanya tuntutan peran dari rumah tangga dan tuntutan untuk tampil secara baik dalam sebuah pekerjaan yang dilakukan secara bersamaan, sehingga dapat menimbulkan konflik bagi kehidupan seseorang.

Keadaan ekonomi yang kurang baik membuat setiap keluarga di Indonesia harus membanting tulang untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari. Wanita pada zaman dahulu hanya berperan sebagai seorang ibu yang mengurus suami dan anak-anaknya saja, namun kini wanita mempunyai peran kedua yaitu sebagai wanita berkerja (Rahmadita, 2013). Jadi dapat disimpulkan bahwa saat ini tidak hanya suami yang harus berkerja untuk memenuhi kebutuhan hidup keluarganya.

Masalah yang timbul dari banyaknya peran yang dijalani dapat berbeda pada setiap orang. Baik istri ataupun suami akan mengalami konflik terutama hal-hal yang berhubungan dengan pengasuhan anak. Bagi seorang suami menjaga anak adalah tugas seorang wanita (Lubis, 2007). Berdasarkan hal

tersebut dapat diartikan bahwa seorang istri akan mengalami konflik peran ganda yang lebih tinggi dibandingkan dengan suami.

Beban ganda yang dipikul perempuan dapat memberi dampak yang kurang baik bagi kehidupan kerja maupun keluarga. Menurut Almasitoh (2011) menyebutkan bahwa peran ganda yang dijalankan wanita seperti perawat dapat menimbulkan konflik, baik konflik intrapersonal maupun konflik interpersonal, menghambat pemenuhan tuntutan kerja atau sebaliknya. Oleh karena itu padatnya jadwal serta tuntutan kerja bisa menyulitkan perempuan dalam memenuhi tuntutan keluarga

Profesionalitas yang dijunjung tinggi terkadang membuat perawat yang sudah menikah menomorduakan masalah keluarga dan lebih fokus pada pekerjaan mereka atau sebaliknya (Wulandari, 2013). Sekalipun perawat memiliki jadwal jaga yang sudah ditentukan yaitu pagi, siang dan malam, banyak situasi yang membuat perawat tidak dapat menghindari tugas dan perannya yang mengharuskan mereka mengorbankan salah satu perannya untuk memenuhi peran lain.

Stres yang biasa dialami oleh perawat bisa disebabkan oleh banyaknya tekanan. Saat di rumah perawat dituntut untuk mengurus semua kebutuhan yang diperlukan suami dan anak jika memang sudah memiliki anak dan kadang mengurus keperluan orang tua baik orang tua wanita ataupun orang tua pria atau suami (Namayandeh, 2010). Kondisi tersebut dapat menimbulkan konflik pada diri perawat.

Konflik yang berkepanjangan dapat menyebabkan timbulnya respon fisiologis, psikologis dan tingkah laku sebagai bentuk penyesuaian diri terhadap kondisi yang mengancam yang disebut dengan stres karena masalah rumah tangga yang terbawa ke pekerjaan dan masalah pekerjaan yang terbawa ke rumah (Almasitoh, 2011). Oleh karena itu seorang perawat harus mampu menyesuaikan diri atas kondisi yang sedang dialaminya.

Penelitian di Amerika juga menyebutkan bahwa 65% perawat yang memiliki peran ganda banyak mengalami konflik, tidak dapat menyesuaikan diri dalam bekerja, mudah dihasut dan hanya 35 % saja yang mampu memperoleh karir gemilang karena para perawat itu bekerja atas dasar ingin mengaktualisasikan dirinya (Dhammanandi, 2014). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gustia (2012) tentang hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di Rumah Sakit Stroke Nasional Bukittinggi didapatkan hasil bahwa sebanyak 39 orang (53,4%) responden mengalami tingkat konflik peran ganda yang tergolong tinggi dan terdapat hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat wanita di rumah sakit tersebut.

Stres kerja dipengaruhi banyak faktor, menurut Greenberg terdapat tiga faktor yang berperan yaitu faktor sosial, faktor individu dan faktor di luar organisasi. Faktor yang paling berhubungan yaitu faktor sosial (Tantra & Larasati, 2015). Dukungan sosial memberikan kontribusi bagi seseorang dalam menghadapi stres. Dukungan sosial memiliki peranan penting untuk mencegah dari ancaman kesehatan mental. Individu yang memiliki dukungan

sosial yang lebih kecil, lebih memungkinkan mengalami konsekuensi psikis yang negatif (Sarafino dan Smith, 2012). Oleh karena itu untuk mengurangi stres kerja, maka seseorang perlu mendapatkan dukungan sosial.

Dukungan sosial pada perawat masih tergolong rendah. Namayandeh (2010) mengatakan bahwa perawat di Iran mendapatkan dukungan sosial yang rendah terhadap pekerjaannya terutama dukungan dari suami. Hasil penelitian Suryaningrum (2016) tentang dukungan sosial pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta tergolong rendah. Perawat dengan dukungan sosial kategori rendah di rumah sakit tersebut merasa bahwa orang-orang sekitar tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan bagi dirinya.

Dukungan sosial adalah tindakan yang sifatnya membantu dengan melibatkan emosi, pemberian informasi, bantuan materi dan penilaian yang positif pada individu dalam menghadapi permasalahan. Keterlibatan dengan keluarga teman dan komunitas di luar lingkungan kerja dapat memberikan dukungan khususnya bagi mereka yang memiliki kebutuhan sosial yang tinggi yang tidak mereka peroleh di tempat kerja, dan ini membuat penyebab stress pekerjaan lebih dapat ditolerir (Darminto, 2013). Dalam hal ini dapat diartikan bahwa dukungan sosial bertindak sebagai suatu pereda yang mengurangi efek negatif untuk pekerjaan-pekerjaan yang bertegangan tinggi bagi pekerja yang memiliki hubungan yang kurang baik atau bahkan tidak baik sama sekali dengan rekan kerja dan atasan.

Dukungan sosial bersumber dari berbagai hal. Almasitoh (2011) menyatakan dukungan sosial dapat bersumber dari jaringan sosial yang

dimiliki oleh individu yaitu dari lingkungan pekerjaan seperti atasan, rekan kerja, bawahan, dan dari lingkungan keluarga seperti pasangan, anak dan saudara. Dukungan sosial bermanfaat sebagai pelindung untuk melawan perubahan peristiwa kehidupan yang penuh stres. Jadi melalui dukungan sosial, kesejahteraan psikologis akan meningkat, menimbulkan perasaan memiliki, meningkatkan harga diri dan kejelasan identitas diri serta memiliki perasaan positif mengenai diri sendiri.

Banyak manfaat dari dukungan sosial yang diperoleh perawat. Menurut Darminto (2011), individu yang memperoleh dukungan sosial yang tinggi akan menjadi individu lebih optimis dalam menghadapi kehidupan saat ini maupun masa yang akan datang, lebih terampil dalam memenuhi kebutuhan psikologi dan memiliki sistem yang lebih tinggi serta tingkat kecemasan yang lebih rendah, mempertinggi interpersonal skill (keterampilan interpersonal). Berdasarkan hal tersebut dapat diartikan bahwa perawat akan mampu mencapai apa yang diinginkan dan lebih dapat membimbing diri untuk beradaptasi dengan stres

Hasil penelitian Kalembiro (2012) mengenai dukungan sosial rekan kerja dan stres kerja perawat di RSUD Kolonodale Sulawesi Tengah yang menunjukkan hasil bahwa semakin tinggi dukungan sosial, maka semakin rendah stres kerja pada perawat di RSUD Kolonodale Sulawesi Tengah. Jadi dapat disimpulkan bahwa Individu yang memiliki dukungan sosial yang tinggi tidak hanya mengalami stres yang rendah, tetapi juga dapat mengatasi

stres secara lebih berhasil dibanding dengan mereka yang kurang memperoleh dukungan sosial.

Penelitian Dodiansyah (2014) tentang hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada karyawan Solopos disimpulkan bahwa ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stress kerja. Hubungan negatif dari penelitian ini menggambarkan bahwa semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah stress kerja pada karyawan Solopos dan sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi stres kerja pada karyawan Solopos. Namayandeh (2010) menjelaskan dukungan dari pasangan hidup dalam hal pekerjaan rumah tangga dan pengasuhan anak menyebabkan konflik keluarga tidak akan menjadi masalah besar bagi wanita yang bekerja.

Propinsi Sumatera Barat memiliki rumah sakit yang terdiri dari rumah sakit milik pemerintah dan swasta. Dari rumah sakit yang ada tersebut, rumah sakit yang paling banyak memiliki perawat berjenis kelamin wanita, sudah menikah dan memiliki anak adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) dr.Rasidin Padang dengan persentase 90 % (84) dari 93 orang perawat wanita. Adapun keseluruhan perawat baik laki-laki maupun perempuan berjumlah 103 orang. RSUD dr.Rasidin Padang merupakan salah satu institusi yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan terhadap masyarakat Kota Padang yang merupakan rumah sakit tipe C dengan 5 instalasi rawat inap (IRNA).

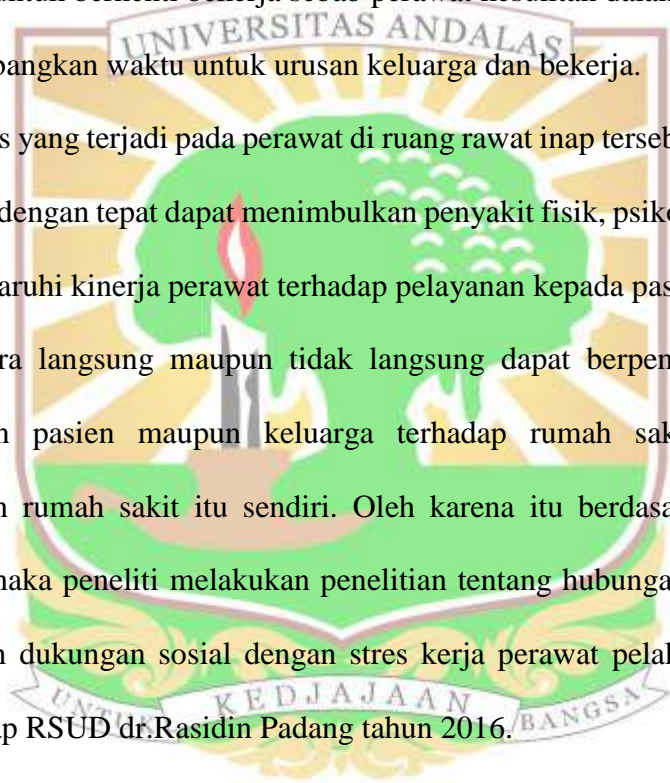
Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti di RSUD dr.Rasidin Padang tanggal 20 April 2016 pada 10 perawat pelaksana wanita yang memiliki peran ganda didapati hasil bahwa 8 perawat wanita RSUD dr.Rasidin Padang yang sudah menikah memiliki kesulitan dalam membagi waktu untuk melaksanakan asuhan keperawatan dan pendokumentasian, 6 perawat merasa lelah dan merasa bosan dengan tuntutan beban kerja dari kepala ruangan, 5 perawat tidak dapat berkonsentrasi dengan baik karena sering mengeluh sakit kepala dan kehilangan semangat bekerja ketika harus segera menyelesaikan pencapaian angka kredit poin, 6 perawat tidak mampu menjalankan perannya sebagai ibu (pengasuhan anak) karena terhambat pekerjaannya. Perawat tersebut mengatakan bahwa mereka menitipkan anaknya pada anggota keluarga yang lain selama mereka bekerja di rumah sakit.

Berdasarkan wawancara juga diketahui bahwa terdapat 4 perawat mengatakan dilema dengan pekerjaannya karena merasa kurang mendapatkan dukungan dari suami, 3 perawat mengatakan kurangnya respon suami saat perawat bercerita tentang tempatnya bekerja, 6 perawat mengatakan adanya keluhan dari keluarga karena keluarga harus mengurus anak saat perawat bekerja dan jika ada dari antara anak-anak yang sakit, membuat mereka cemas selama jam kerja bahkan ada yang akhirnya tidak masuk atau absen kerja, 3 perawat mengatakan kurangnya perhatian dari rekan kerja, 4 perawat mengatakan kurangnya dukungan dari rumah sakit akan pengembangan karir selama perawat bekerja. Konflik peran ganda dan kurangnya dukungan sosial

pada diri perawat tersebut dapat menimbulkan banyak permasalahan di rumah sakit dan stres kerja.

Hal ini sejalan dengan informasi sementara yang diperoleh dari bagian sumber daya manusia pada saat melakukan survei pendahuluan bahwa ada beberapa perawat berpindah/keluar dengan bervariasi alasan misalnya perawat mengundurkan diri karena tidak ada yang menjaga anak-anak atau suami meminta untuk berhenti bekerja sebab perawat kesulitan dalam membagi atau menyeimbangkan waktu untuk urusan keluarga dan bekerja.

Stres yang terjadi pada perawat di ruang rawat inap tersebut apabila tidak ditangani dengan tepat dapat menimbulkan penyakit fisik, psikologis dan dapat mempengaruhi kinerja perawat terhadap pelayanan kepada pasien. Kondisi ini baik secara langsung maupun tidak langsung dapat berpengaruh terhadap pandangan pasien maupun keluarga terhadap rumah sakit yang dapat merugikan rumah sakit itu sendiri. Oleh karena itu berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti melakukan penelitian tentang hubungan konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Rasidin Padang tahun 2016.



B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana hubungan konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Rasidin Padang tahun 2016 ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dan dukungan sosial dengan stres kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Rasidin Padang tahun 2016.

2. Tujuan Khusus

- a. Teridentifikasinya distribusi frekuensi stres kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Rasidin Padang tahun 2016.
- b. Teridentifikasinya distribusi frekuensi konflik peran ganda perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Rasidin Padang tahun 2016.
- c. Teridentifikasinya distribusi frekuensi dukungan sosial perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Rasidin Padang tahun 2016.
- d. Teridentifikasinya hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Rasidin Padang tahun 2016.
- e. Teridentifikasinya hubungan dukungan sosial dengan stres kerja perawat pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Rasidin Padang tahun 2016.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi RSUD dr.Rasidin Padang

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sebagai informasi dan sarana evaluasi. Rumah sakit dapat menggunakan penelitian ini sebagai evaluasi tentang stres kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan terkait dengan manajemen stres kerja yang efektif bagi perawat.

2. Bagi Perawat Pelaksana RSUD dr. Rasidin Padang

Memberikan masukan kepada perawat tentang pentingnya dukungan sosial dan pemahaman perawat dalam mengatasi konflik peran ganda dan stres kerja yang terjadi di dalam rumah sakit.

3. Bagi Ilmu Keperawatan Universitas Andalas

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan dalam pengembangan keilmuan yang berkelanjutan di Fakultas Ilmu Keperawatan Universitas Andalas Padang.



4. Bagi Peneliti Lainnya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai sumber referensi oleh peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan dengan karakteristik yang berbeda.

