

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 tahun 2003 menyatakan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa, baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁽¹⁾ Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang bergerak dibidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan jasa kepada masyarakat di suatu wilayah. Sebuah rumah sakit akan memberikan pelayanan optimal jika didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Salah satu sumber daya yang dibutuhkan oleh rumah sakit adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam memberikan tenaga, potensi, kreativitas, dan usaha terhadap kemajuan rumah sakit.⁽²⁾

Sumber daya manusia yang paling banyak dari segi jumlah dan paling sering berinteraksi dengan pasien di rumah sakit adalah tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit. Selain jumlahnya yang dominan (55-65%), tenaga keperawatan juga memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus selama 24 jam kepada pasien setiap harinya.⁽³⁾

Secara umum, pelayanan di rumah sakit terdiri dari pelayanan rawat inap dan rawat jalan. Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan yang paling dominan di rumah sakit. Pelayanan di rawat inap merupakan pelayanan yang sangat kompleks dan memberikan kontribusi yang paling besar terhadap kesembuhan pasien.^(2, 4) Salah satu jenis pelayanan rawat inap yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang

kompleks adalah instalasi rawat inap interne, sehingga tugas dan tanggung jawab perawat interne juga bukan merupakan hal yang mudah untuk dipikul.

Perawat di instalasi rawat inap interne bertanggung jawab untuk menyediakan segala keperluan pasien maupun dokter serta melakukan perawatan kepada pasien pasca operasi. Seringkali terjadi jumlah tenaga perawat tidak sebanding dengan kunjungan pasien sehingga menyebabkan pembebanan yang berlebih. Hal ini dikarenakan kebutuhan pasien terhadap asuhan keperawatan lebih besar dari standar kemampuan perawat. Keseluruhan pembebanan dan tuntutan tugas yang kompleks serta tuntutan untuk menghadapi pasien, teman sejawat, tekanan dari pimpinan serta tuntutan untuk tampil sebagai perawat yang baik oleh pasien dapat menimbulkan ketegangan dan kejenuhan pada perawat. Berbagai tuntutan kerja dan situasi yang dialami perawat ini dapat memicu timbulnya stres akibat kerja pada perawat. Hasil penelitian dari *National Institution of Occupational Safety Health* (NIOSH) yaitu Lembaga Nasional untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja menyatakan bahwa perawat merupakan profesi yang beresiko tinggi terhadap stress. Penelitian lain yang dilakukan Jamal dalam Minner (1992) memiliki hasil yang serupa, dimana dalam penelitian ini dikatakan bahwa tingkat stress tenaga keperawatan lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga medis lainnya.^(3, 5)

Secara sederhana stres merupakan bentuk tanggapan seseorang baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu. NIOSH (1999) mendefinisikan stres akibat kerja sebagai suatu respon emosi dan fisik yang mengganggu yang disebabkan tuntutan tugas tidak sesuai dengan sumber daya, kapabilitas, dan keinginan dari pekerja.⁽⁶⁾ Pendapat lain dari Clonninger (1996) menyatakan stres adalah keadaan yang membuat tegang yang terjadi ketika seseorang mendapatkan masalah yang mengganggu terhadap

aktivitasnya.⁽⁷⁾ Secara umum stres akibat kerja dapat dikatakan sebagai ketidakmampuan individu untuk menghadapi tuntutan tugas yang dapat menimbulkan gangguan terhadap pekerjaannya.

Menurut data Biro Statistik Ketenagakerjaan jumlah hari yang dipakai pekerja untuk absen dengan alasan mengalami gangguan yang berkaitan dengan masalah stres bisa mencapai 20 hari. Departemen Dalam Negeri memperkirakan 40% dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan karena masalah stres, prakiraan ini didasari oleh kenyataan bahwa 60-90% kunjungan ke dokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stres.⁽⁸⁾

Menurut Patton (1998) dan Cartwright (1995), penyebab stres akibat kerja yaitu kondisi individu seperti umur, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan. Faktor intrinsik pekerjaan seperti lingkungan kerja, stasiun kerja yang tidak ergonomis, shif kerja, jam kerja yang panjang, pekerjaan yang beresiko tinggi, pemakaian teknologi baru, beban kerja, serta adaptasi jenis pekerjaan baru.⁽⁶⁾

Faktor peran individu dalam organisasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres akibat 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 akibat kerja pada individu.⁽⁶⁾

Faktor intrinsik pekerjaan yang dapat menimbulkan stres akibat kerjasalah satunya yaitu beban kerja. Beban kerja merupakan keadaan dimana individu dihadapkan dengan tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Menurut hasil penelitian Wibowo (2012) terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres akibat kerja ($p=0,011$). Sebanyak 18,9% responden memiliki

beban kerja rendah, 67,8% beban kerja sedang, dan 13,3% responden memiliki beban kerja tinggi.⁽⁹⁾

Faktor hubungan kerja berupa komunikasi interpersonal juga menjadi salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres akibat kerja. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fitri (2012), hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres akibat kerja ($p=0,045$).⁽¹⁰⁾

Faktor lainnya yang dapat menimbulkan stres akibat kerja yaitu iklim kerja. Iklim kerja merupakan kombinasi dari suhu udara, kelembaban, kecepatan gerakan udara serta panas radiasi di lingkungan kerja. Iklim kerja yang terlalu dingin dapat menyebabkan individu kedinginan, serta iklim kerja yang terlalu panas dapat menyebabkan seseorang gerah, sehingga dapat mengganggu kepada kelancaran seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.⁽¹⁾

Keseluruhan faktor penyebab stres kerja tersebut dapat memberikan dampak yang mengganggu kepada tenaga keperawatan jika tidak mampu untuk melakukan pengendalian secara dini terhadap sumber stressor. Ketidakmampuan individu dalam mengendalikan diri terhadap stressor akan berpengaruh terhadap pelayanan yang akan diberikan oleh perawat sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit. Penurunan kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga keperawatan dapat menghambat rumah sakit dalam melaksanakan aktivitas sehari-hari.

Salah satu Rumah Sakit yang memiliki aktivitas pelayanan kesehatan yang cukup padat adalah RSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi. Sebagai rumah sakit tipe B, RSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi menjadi rumah sakit rujukan bagi rumah sakit tipe C untuk wilayah Sumatera Bagian Tengah, sehingga menyebabkan padatnya aktivitas pelayanan kesehatan yang dapat memungkinkan timbulnya stres akibat kerja terutama pada perawat yang merupakan tenaga medis utama dalam

pelayanan kesehatan di rumah sakit.⁽¹¹⁾ RSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi memiliki jumlah SDM sebanyak 869 orang per Agustus 2016 yang terdiri dari lebih 20 profesi, dimana 314 orang diantaranya adalah tenaga keperawatan. Jumlah pelayanan rawat inap RSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi per Juli 2016 rata-rata sebanyak 196 orang perharinya. Hal ini menunjukkan padatnya aktivitas pelayanan kesehatan di RSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi khususnya instalasi rawat inap.

Persentase kunjungan untuk instalasi rawat inap internesendiri mengalami kenaikan dari tahun 2014 ke tahun 2015, dimana untuk tahun 2014 persentase kunjungan mencapai 50,75% dan untuk tahun 2015 mengalami kenaikan sebesar 26,83% menjadi 77,58%. Peningkatan persentase kunjungan dari tahun 2014 hingga tahun 2015 pada instalasi rawat inap interne yang cukup besar menyebabkan peningkatan pelayanan yang akan diberikan oleh tenaga kesehatan terutama perawat yang menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit.⁽¹²⁾

Instalasi rawat inap interne memiliki jumlah perawat sebanyak 38 orang. Perincian jumlah perawat sesuai ruangan di instalasi rawat inap interne yaitu kelas interne sebanyak 16 orang, interne pria 11 orang, interne wanita 11 orang.⁽¹³⁾

Grafik *Bed Occupancy Rate* (BOR) pada instalasi rawat inap bedah tahun 2014 hingga 2015 mengalami kenaikan sebesar 2,18%. Ina interne merupakan peringkat ke 3 tertinggi pada tahun 2015 untuk instalasi rawat inap yaitu 77%. BOR adalah salah satu indikator yang menggambarkan tinggi rendahnya tingkat pemanfaatan tempat tidur di rumah sakit.⁽¹⁴⁾

Hasil survei awal yang dilakukan pada 25–26 Agustus 2016 dengan penyebaran kuisioner pada 5 orang perawat di instalasi rawat inap interne, didapatkan 3 orang perawat mengalami stress akibat kerja rendah dengan kategori

skor \geq mean, dan 2 orang mengalami stress akibat kerja sedang dengan kategori skor $<$ mean. Selain itu, berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan, didapatkan 5 orang perawat menyatakan jumlah tenaga perawat tidak sesuai dengan kunjungan pasien di Instalasi Rawat Inap Interne sehingga menyebabkan pembebanan berlebih. Ketidaksiuaian antara beban kerja dengan kemampuan kerja ini dapat menjadi salah satu pemicu timbulnya stres akibat kerja pada perawat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan Beban Kerja, Komunikasi Interpersonal dan Iklim Kerja dengan Stres akibat kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Interne RSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi Tahun 2017.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut maka perumusan masalah penelitian ini adalah : “ apakah adahubungan beban kerja, komunikasi interpersonal dan iklim kerja dengan stres akibat kerja pada perawat di instalasi rawat inap interne RSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi?”

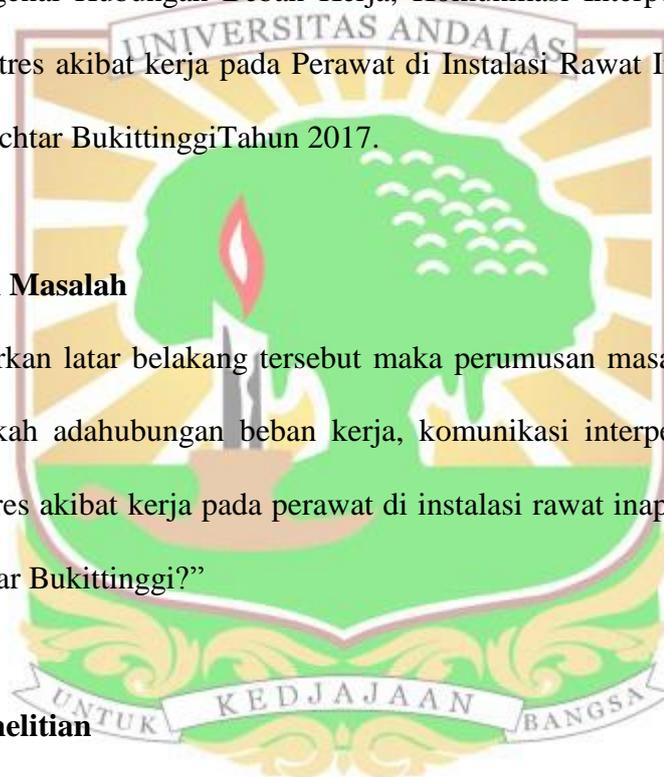
1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan stres akibat kerja pada perawat di instalasi rawat inap interne RSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi tahun 2017.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui distribusi frekuensi stres akibat kerja pada perawat di instalasi rawat inap interne RSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi.



2. Mengetahui distribusi frekuensi beban kerja pada perawat di instalasi rawat inap interneRSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi.
3. Mengetahui distribusi frekuensi komunikasi interpersonal pada perawat di instalasi rawat inap interneRSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi.
4. Mengetahui distribusi frekuensi iklim kerja pada perawat di instalasi rawat inap interneRSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi.
5. Mengetahui hubungan beban kerja dengan stres akibat kerja pada perawat di instalasi rawat inap interneRSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi.
6. Mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dengan stres akibat kerja pada perawat di instalasi rawat inap interneRSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi.
7. Mengetahui hubungan iklim kerja dengan stres akibat kerja pada perawat di instalasi rawat inap interneRSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan terutama bidang kesehatan dan keselamatan kerja terkait stres akibat kerja serta dapat menjadi tambahan referensi serta masukan bagi penelitian serupa kedepannya.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan informasi bagi RSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi dalam membuat dan mengambil kebijakan terkait kesehatan dan keselamatan kerja terutama yang berkaitan dengan stres akibat kerja. Bagi peneliti sendiri, hasil penelitian diharapkan dapat menambah ilmu

pengetahuan peneliti dibidang kesehatan dan keselamatan kerja terkait hubungan beban kerja, komunikasi interpersonal dan iklim kerja dengan stres akibat kerja pada perawat di instalasi rawat inap interneRSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan judul dan keterangan diatas, maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah hubungan beban kerja, komunikasi interpersonal dan iklim kerja dengan stres akibat kerja pada perawat di instalasi rawat inap interneRSUD Dr Achmad Mochtar Bukittinggi.

