

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keselamatan dan kesehatan kerja adalah bidang kegiatan yang ditujukan untuk mencegah semua jenis kecelakaan yang ada kaitannya dengan lingkungan dan situasi kerja. Keselamatan dan kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan bagi tenaga kerja.⁽¹⁾ Menurut Undang-undang No. 36 tahun 2009 pasal 164 tentang kesehatan kerja menyebutkan bahwa upaya kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan.⁽²⁾

Berdasarkan PP No. 32 tahun 2009 pasal 24 tentang tenaga kesehatan menyebutkan bahwa perlindungan hukum diberikan kepada tenaga kesehatan yang melakukan tugasnya sesuai dengan standar profesi tenaga kesehatan dimana pelaksanaan ketentuan perlindungan hukum tersebut diatur lebih lanjut oleh Menteri.⁽³⁾ Kesehatan kerja ditujukan untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan meliputi pekerjaan di sektor formal dan informal, tempat kerja yang mempunyai risiko bahaya tersebut salah satunya adalah rumah sakit.⁽²⁾

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit harus memenuhi persyaratan

lokasi, bangunan, prasarana, sumber daya manusia, kefarmasian, dan peralatan. Persyaratan sumber daya manusia yaitu memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan tenaga non kesehatan.⁽⁴⁾

Menurut Depkes RI salah satu unsur penting dalam pelayanan kesehatan adalah sumber daya manusia tenaga keperawatan. Tenaga keperawatan adalah salah satu tenaga kesehatan yang juga ikut dalam melaksanakan penanganan terhadap pasien. Tenaga keperawatan merupakan *The caring profession* yang memiliki peranan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pelayanan yang diberikan berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual yang dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibandingkan pelayanan yang lainnya. Perawat di rumah sakit memiliki tugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat.⁽⁵⁾

Unit kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan gawat darurat disebut Instalasi Gawat Darurat (IGD) yaitu merupakan bagian dari rumah sakit yang menjadi tujuan pertama kali pasien yang mengalami keadaan darurat agar segera mendapatkan pertolongan pertama. Perawat yang bertugas diruangan IGD adalah perawat yang memiliki sikap yang tanggap dan cepat, tetapi 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.⁽⁶⁾

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 kerja pada perawat. ⁽⁶⁾

Menurut data WHO tahun 2014, di banyak Negara sebesar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat kerja adalah depresi. Hasil penelitian *Labour Force Survey* pada tahun 2014 menemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Departemen dalam negeri memperkirakan 40 % dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan karena masalah stres. Prakiraan ini didasarkan oleh kenyataan bahwa 60-90% kunjungan kedokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stres. ⁽⁷⁾

Stres adalah kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungannya. Selain itu, stres adalah persiapan yang tidak disadari oleh seseorang untuk menghindar atau menghadapi tuntutan-tuntutan lingkungannya. Stres akibat kerja didefinisikan sebagai respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan pekerja. ⁽⁸⁾

Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal tidak saja datang dari satu macam pembangkit stres saja tetapi dari beberapa pembangkit stres.

Faktor–faktor yang menjadi sumber terjadinya stres kerja di pekerjaan dikelompokkan ke dalam tujuh kategori, yaitu faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier yaitu ketidakpastian pekerjaan (*job insecurity*) seperti adanya reorganisasi perusahaan dan mutasi kerja dll, dan juga promosi berlebihan atau kurang, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan dan ciri–ciri individu.⁽⁸⁾

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Dewi Yana di RSUD Pasar Rebo menyatakan bahwa perawat mengalami stres tinggi berjumlah 45,8%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hampir separuh dari perawat IGD RSUD Pasar Rebo memiliki stres tinggi.⁽⁹⁾

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas–tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja yang berlebih pada perawat dapat memicu timbulnya stres. Perawat yang mengalami stres memungkinkan mereka untuk tidak dapat menampilkan performa secara efektif dan efisien dikarenakan kemampuan fisik dan kognitif mereka menjadi berkurang.⁽¹⁰⁾

Hasil penelitian Cindy F Wagiu di Rumah Sakit Hermana Lembean menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Hermana Lembean dimana hasil beban kerja ringan sebanyak 47,7% dan beban kerja berat sebanyak 52,3%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermana Lembean sebagian besar memiliki beban kerja berat.⁽¹¹⁾

Faktor lainnya yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan misalnya kebersihan, musik dan sebagainya. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu kondisi pekerjaan yang memberikan suasana dan situasi kerja perawat yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh perusahaan seperti debu, suhu, pencahayaan, radiasi. Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerjayang dirasakan oleh pekerja di sekitar tempat kerjanya atau organisasinya, dalam hal ini meliputi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antar pribadi, struktur organisasi dan kepemimpinan organisasi. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab mudah stres sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktif kerja.⁽¹²⁾

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Noordiansah didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang dimana lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap stres kerja perawat.⁽¹³⁾

Faktor lainnya yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu *job insecurity*. *Job insecurity* merupakan ketidakberdayaan seseorang/perasaan kehilangan kekuasaan untuk mempertahankan kesinambungan yang diinginkan dalam kondisi/situasi kerja yang terancam. Ketakutan yang berlebih menciptakan keinginan untuk selalu bekerja lebih keras untuk menghindari resiko terjadinya *job insecurity* seseorang. Tingginya tingkat *job insecurity* yang dialami oleh sebagian besar tenaga perawat menjadi

alasan munculnya stres yang dapat mempengaruhi kinerja dan tanggung jawabnya yang pada akhirnya berpotensi menjadi ancaman.⁽¹⁴⁾

Berdasarkan penelitian Devitriana terdapat pengaruh signifikan antara *job insecurity* terhadap *distres* psikologi dan arah pengaruhnya positif yang menunjukkan bahwa semakin tinggi *job insecurity* maka *distres* psikologi semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Dinda Afrilia Utomo pada tahun 2013 menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara *job insecurity* dengan stres kerja perawat rumah sakit yang sangat signifikan, dimana semakin tinggi *job insecurity* pada perawat maka stres kerjanya pun akan semakin tinggi.^(15, 16)

Job insecurity selalu dikaitkan dengan kesejahteraan pekerja, keluhan kesehatan mental dan fisik, serta sikap kerja, menurunnya kepercayaan terhadap organisasi, menurunnya persepsi terhadap dukungan organisasi, komitmen organisasi, bertahan terhadap perubahan, dan rencana berpindah. Pradiansyah mencoba menerangkan konsekuensi *job insecurity* dengan mengutip hasil penelitian Dooley. Penelitian ini dilakukan terhadap 40.000 orang di Amerika Serikat. Hasil penelitian Dooley menyatakan persepsi kondisi kerja yang tidak aman sangat menentukan kondisi psikologis seseorang. Perasaan tidak aman inilah yang melahirkan depresi, stres, kecemasan, perasaan tidak berharga, putus asa, dan berkurangnya rasa percaya diri.⁽¹⁴⁾

Keseluruhan faktor penyebab stres kerja tersebut dapat memberikan dampak yang mengganggu kepada tenaga keperawatan jika tidak mampu untuk melakukan pengendalian secara dini terhadap sumber stresor. Ketidakmampuan individu dalam

mengendalikan diri terhadap stresor 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.

Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) DR. M. Djamil Padang merupakan rumah sakit kelas A dan merupakan rumah sakit rujukan untuk wilayah Sumatera Bagian Tengah. Rumah sakit ini mempekerjakan perawat yang terdiri dari perawat PNS dan Non PNS. Namun, dalam hal ini tidak ada perbedaan tugas dan tanggung jawab antara perawat PNS dan Non PNS.

Hasil survey pendahuluan menunjukkan bahwa dari total perawat yang bertugas di ruang IGD berjumlah 39 orang dengan rata-rata jumlah tenaga keperawatan pada setiap *shift*, antara 10-14 orang perawat. Dalam satu hari tenaga keperawatan IGD RSUP Dr. M. Djamil Padang mendapat kunjungan pasien sampai 100 orang pasien bahkan lebih. Selain itu, dari 10 orang perawat di ruang IGD RSUP DR. M. Djamil Padang di dapatkan hasil bahwa terdapat beberapa kemungkinan gejala stres kerja, yaitu 70% sering merasa sakit kepala atau pusing, 70% sering merasa badan lesu dan tidak bertenaga, 50% sering mengalami gangguan pencernaan seperti diare/mencret, 70% sering merasa tegang dan sakit otot pada leher dan pinggang, 60% sering merasa sulit untuk beristirahat.

Menurut keterangan Kepala Ruangan IGD RSUP DR. M. Djamil Padang, pada tahun 2017 terdapat peningkatan jumlah pasien yang masuk ke IGD mencapai 10% dibandingkan tahun sebelumnya dengan jumlah rata-rata pasien sebanyak 100

orang per hari. Kepala ruangan IGD juga menyatakan jumlah tenaga perawat tidak sesuai dengan kunjungan pasien di Instalasi Gawat Darurat. Peningkatan jumlah pasien ini seiring dengan peningkatan tuntutan tugas perawat berupa beban kerja. Semakin meningkatnya beban kerja yang dialami perawat karena tuntutan profesionalisme berimplikasi pada munculnya tekanan-tekanan psikologis berupa stres pekerjaan yang disebabkan oleh beban kerja dan kondisi kerja. Selain itu, Instalasi Gawat Darurat RSUP DR. M. Djamil Padang menyelenggarakan pelayanan selama 24 jam terus menerus dengan pembagian 3 *shift* kerja, yaitu pagi : 07.00-14.00, siang : 14.00-21.00 dan malam : 21.00-07.00. Oleh karena itu, perawat di IGD harus memberikan pelayanan gawat darurat yang cepat, tepat, cermat dan terjangkau sesuai kebutuhan masyarakat dengan sumber daya manusia yang terampil dan bermutu dalam melakukan pelayanan gawat darurat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka peneliti perlu mengkaji hubungan beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* dengan stres kerja pada perawat Instalasi Gawat Darurat RSUP DR. M. Djamil Padang tahun 2018.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat di rumuskan bahwa masalah penelitian adalah “Bagaimana hubungan beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* dengan stres kerja pada perawat Instalasi Gawat Darurat RSUP DR. M. Djamil Padang”?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui bagaimana hubungan beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* dengan stres kerja pada perawat Instalasi Gawat Darurat RSUP DR. M. Djamil Padang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketuainya distribusi frekuensi stres kerja pada perawat instalasi gawat darurat RSUP DR. M. Djamil Padang tahun 2018.
2. Diketuainya distribusi frekuensi beban kerja pada perawat instalasi gawat darurat RSUP DR. M. Djamil Padang tahun 2018.
3. Diketuainya distribusi frekuensi lingkungan kerja pada perawat instalasi gawat darurat RSUP DR. M. Djamil Padang tahun 2018.
4. Diketuainya distribusi frekuensi *job insecurity* pada perawat instalasi gawat darurat RSUP DR. M. Djamil Padang tahun 2018.
5. Diketuainya hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat instalasi gawat darurat RSUP DR. M. Djamil Padang tahun 2018.
6. Diketuainya hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat instalasi gawat darurat RSUP DR. M. Djamil Padang tahun 2018.
7. Diketuainya hubungan *job insecurity* dengan stres kerja pada perawat instalasi gawat darurat RSUP DR. M. Djamil Padang tahun 2018.

1.4 Manfaat Penelitian

Ada pun manfaat penelitian adalah:

1. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang penulis miliki yang pernah didapatkan selama pendidikan.

2. Bagi Rumah Sakit

- a. Sebagai informasi untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat instalasi gawat darurat RSUP DR. M.Djamil Padang tahun 2018
- b. Memberikan masukan dan pertimbangan untuk penelitian lebih lanjut dalam mengembangkan keilmuan dalam bidang kesehatan terutama faktor-faktor stres kerja perawat di RSUP DR. M. Djamil Padang.

3. Bagi FKM Unand

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk bahan acuan dalam mengembangkan keilmuan di bidang kesehatan masyarakat khususnya bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terutama mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat instalasi gawat darurat RSUP DR M.Djamil Padang tahun 2018.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Masalah yang diteliti adalah Hubungan beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dengan

menggunakan kuesioner untuk menentukan adanya hubungan beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity* dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) di RSUP DR. M. Djamil Padang Tahun 2018. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain cross sectional. Analisa yang dipakai pada penelitian ini adalah analisa univariat dan analisa bivariat. Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah beban kerja, lingkungan kerja dan *job insecurity*, sedangkan variabel bebas (independen) adalah stres kerja pada perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) di RSUP DR. M. Djamil Padang Tahun 2018.

