

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat merupakan profesi yang mempunyai peranan penting dalam memelihara dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan sehingga rentan untuk mengalami stres kerja. Stres kerja adalah ketidakmampuan perawat dalam memenuhi tuntutan pekerjaan yang berdampak pada fisik dan psikologis sehingga menyebabkan gangguan keseimbangan fisiologi dan psikologi (Saam & Wahyuni, 2013; Luthan, 2011; Sauter, 2009). Jadi, stres kerja merupakan akibat dari kurang seimbangnya beban kerja perawat dengan kemampuannya. Stres kerja pada perawat makin hari kejadiannya semakin meningkat sehingga akan berdampak terhadap kualitas kerja perawat.

Prevalensi stres kerja pada tenaga kesehatan khususnya perawat bervariasi pada setiap negara di dunia. Di Negara Amerika pada tahun 2014 stres kerja pada perawat mencapai 89,2% diikuti oleh beberapa negara lain seperti Korea selatan 85,2% pada tahun 2017, Eropa 58,2% pada tahun 2011, India 50% pada tahun 2018 dan Australia 44,82% pada tahun 2016 (Khamisa, Peltzer, Ilic, & Oldenburg, 2016; Knezevic, Medicine, & Milosevic, 2011; Kwiatosz-muc, Fijałkowska-nestorowicz, Fijałkowska, Rn, & Kowalczyk, 2017; Meyer, Li, Klaristenfeld, & Gold, 2014; Sailaxmi & Lalitha, 2018; Yim, Seo, Cho, & Kim, 2017). Jadi, pada negara yang lebih maju stres kerja perawat lebih tinggi. Hal yang sama ditunjukkan oleh negara berkembang salah satunya Indonesia.

Indonesia merupakan negara berkembang dengan banyak pulau yang memiliki latar belakang stres kerja yang berbeda. Di Semarang prevalensi stres kerja pada perawat pada tahun 2013 mencapai angka 82,8%, diikuti oleh Manado dengan angka 54,3% pada tahun 2016, Kalimantan 60,9% pada tahun 2017, Banda Aceh 52,5% pada tahun 2017, Gorontalo 55,1% pada tahun 2015, Yogyakarta 80,3% pada tahun 2015 dan Padang 55,8% pada tahun 2017 (Afra & Putra, 2017; Aini & Purwaningsih, 2013; Finarti, Bachri, & Arifin, 2017; Mahalta, 2017; Posangi, Rattu, & Thio, 2016; Urip, 2015; Wahyu, 2015). Dari beberapa data di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja di setiap kota di Indonesia memiliki nilai yang cukup tinggi. Stres kerja yang tinggi jika di biarkan akan berdampak negatif pada individu dan organisasi.

Setiap individu dan organisasi memiliki respon yang berbeda terhadap rangsangan stres. Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kreativitas dan kinerja, tidak mampu mengambil keputusan, emosi yang labil, menurunnya kualitas pelayanan dan kesehatan serta menolak untuk bekerja (Munandar, 2008 dan Noordiansah 2013). Irza (2016) mengatakan hal yang sama bahwa stres kerja yang tinggi dapat mengganggu kenormalan aktivitas kerja, menurunkan tingkat produktivitas, kepuasan kerja rendah dan kinerja menurun, semangat dan energi menjadi hilang, komunikasi tidak lancar, pengambilan keputusan jelek, kreativitas dan inovasi kurang, dan bergulat dengan tugas-tugas yang tidak produktif. Jadi, stres kerja yang terlalu tinggi dapat mempengaruhi kualitas individu maupun organisasi. Stres kerja pada perawat memiliki beberapa faktor yang mempengaruhi.

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi stres kerja pada tenaga kesehatan khususnya perawat bermacam-macam. Faktor stres kerja terdiri dari 1) beban kerja 2) kasus kematian dan sekarat 3) emosional yang tidak adekuat 4) ketidaksiapan menangani pengobatan 5) konflik dengan dokter 6) konflik dengan rekan kerja 7) masalah dengan supervisor 8) masalah dengan pasien dan keluarga (French, *et al*, 2000). Dari beberapa faktor tersebut terdapat faktor yang dominan dalam mempengaruhi stres kerja pada perawat ialah beban kerja.

Beberapa peneliti telah menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor yang dominan dalam mempengaruhi tingkat stres kerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Knezevic *et al.*, (2011) dengan topik stres kerja perawat didapatkan hasil bahwa faktor yang dominan dalam mempengaruhi stres kerja dari beberapa faktor diatas ialah sebesar 58% oleh beban kerja, diikuti 34,7% oleh konflik dengan supervisor, 25,5% konflik dengan pasien dan keluarga, 23,5% oleh ketidakpastian tindakan, 15,3% oleh konflik dengan tenaga kesehatan lain dan 13,3% oleh konflik dengan rekan kerja. Hal yang samapun telah dibuktikan oleh Posangi *et al.*, (2016) dalam penelitiannya yang menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi mempengaruhi tingkat stres kerja seorang perawat dengan angka persentase sebesar 52,3% , begitupun dengan Wijaya (2015) dengan persentase 64,4%.

Beban kerja yang berlebihan sangat mempengaruhi tingkat stres kerja pada tenaga kesehatan khususnya perawat. Beban kerja adalah volume yang dihasilkan oleh seorang perawat untuk memenuhi permintaan dari pekerjaan atau kegiatan maupun aktivitas yang dilakukan selama bertugas di suatu unit pelayanan

keperawatan (Moekijat, 2009; Marquis & Huston, 2010; Irzal, 2016). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja merupakan usaha yang dilakukan seorang perawat dalam memenuhi tuntutan tugas yang ada dalam pelayanan keperawatan. Beban kerja terdiri dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif yang masing-masingnya memiliki elemen yang berbeda yang terdiri dari banyaknya pekerjaan, beragamnya tindakan, observasi yang terus menerus, tanggung jawab yang tinggi, tuntutan keluarga pasien dan pimpinan rumah sakit (Mediawati, 2012). Beban kerja yang berlebihan dapat berdampak pada setiap karyawan ataupun tenaga kesehatan khususnya perawat.

Perawat yang diberi beban kerja berlebihan dapat berdampak kepada penurunan tingkat kesehatan, motivasi kerja, kualitas pelayanan keperawatan, dan kegagalan melakukan tindakan pertolongan terhadap pasien serta memungkinkan terjadinya kelalaian atau bahkan kematian pada pasien (Pesant, 2016). Selain itu menurut Haryanti (2013) akibat negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pasien sehingga dapat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan keperawatan. Maka dilihat dari faktor stres kerja dan dampak yang ditimbulkan, setiap perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang terbaik pada setiap individu maupun organisasi. Hal yang samapun ditunjukkan bagi perawat Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) M.Djamil Padang.

Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) M.Djamil Padang merupakan rumah sakit rujukan untuk wilayah Sumatra Bagian Tengah yang memiliki beberapa unit ruang rawat inap salah satunya ialah ruang rawat inap penyakit dalam non bedah.

Penelitian yang dilakukan oleh Rihulai (2012) mengatakan bahwa perawat unit rawat inap penyakit dalam memiliki tingkat stres yang lebih besar dibandingkan dengan perawat unit lain sebesar 66,72%.

Berdasarkan study awal yang telah dilakukan pada 10 perawat di Instalasi Rawat Inap Penyakit Dalam Non Bedah RSUP M.Djamil Padang pada tanggal 27 April 2018 di dapatkan hasil kuesioner bahwa 6 perawat yang bekerja di ruangan tersebut mengeluhkan stres kerja berat, dan 4 perawat mengalami stres kerja ringan. Sedangkan pada beban kerja 7 perawat mengeluhkan beban kerja yang berat dan 3 perawat mengeluhkan beban kerja ringan. Saat di wawancarai dari 10 perawat 5 perawat mengeluhkan sering pusing, kelelahan, emosi yang tidak terkontrol, sulit berkonsentrasi dalam bekerja, merasakan kebosanan dan beban kerja yang begitu berat karena tuntutan pasien dan keluarga dengan diagnosa yang bermacam-macam.

Data tersebut diatas didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mike (2011) yang mengatakan bahwa perawat di Instalasi Rawat Inap Penyakit Dalam Non Bedah RSUP M.Djamil Padang memiliki beban kerja tinggi sebesar 62,7%, sedangkan Mahalta (2017) mengatakan pada stres kerja perawat tergolong tinggi dengan persentase sebesar 55,8%.

Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan beban kerja terhadap stres kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Penyakit Dalam Non Bedah RSUP M.Djamil Padang tahun 2018.

B. Rumusan Masalah

Adakah hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Penyakit Dalam Non Bedah RSUP M.Djamil Padang tahun 2018?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk diketahuinya hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Penyakit Dalam Non Bedah RSUP M.Djamil Padang tahun 2018.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahuinya distribusi frekuensi karakteristik perawat di Instalasi Rawat Inap Penyakit Dalam Non Bedah RSUP M.Djamil Padang tahun 2018.
- b. Diketahuinya distribusi frekuensi stres kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Penyakit Dalam Non Bedah RSUP M.Djamil Padang tahun 2018.
- c. Diketahuinya distribusi frekuensi beban kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Penyakit Dalam Non Bedah RSUP M.Djamil Padang tahun 2018.
- d. Diketahuinya hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja perawat di Instalasi Rawat Inap Penyakit Dalam Non Bedah RSUP M.Djamil Padang tahun 2018.

D. Manfaat Penelitian

1. Pengembangan Ilmu Keperawatan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi mengenai stres kerja perawat dan beban kerja perawat sehingga bisa menjadi bahan masukan dan pengembangan pembelajaran di dalam pendidikan ilmu keperawatan terkhusus pada mata ajar manajemen keperawatan

2. Pelayanan Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan bagi pelayanan keperawatan sebagai dasar pertimbangan untuk membuat kebijakan mengenai manajemen keperawatan terkhusus stres kerja pada perawat agar dapat meningkatkan pelayanan yang semakin baik dan berkualitas

3. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi/sumber untuk bahan masukan bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian yang berkaitan dengan manajemen keperawatan terkhusus pada manajemen stres kerja

