

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan kesehatan merupakan penyelenggaraan upaya kesehatan yang dilakukan oleh bangsa Indonesia untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang optimal. Untuk mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi masyarakat, diselenggarakan upaya kesehatan yang terpadu dan menyeluruh dalam bentuk upaya kesehatan perorangan dan upaya kesehatan masyarakat. Upaya kesehatan yang diselenggarakan dalam bentuk kegiatan dengan pendekatan promotif, preventif, kuratif dan rehabilitatif yang dilaksanakan secara terpadu, menyeluruh dan berkesinambungan.⁽¹⁾

Produktivitas yang maksimal ditentukan dengan keadaan atau kondisi pekerja itu sendiri. Karena tenaga kerja yang memiliki kondisi kesehatan yang prima maka akan mampu untuk menjalankan tuntutan dari produktivitas yang tinggi. Sebaliknya jika tenaga kerja dalam keadaan yang kurang baik maka nilai produktivitas yang diciptakannya akan menurun. Kesehatan merupakan faktor yang sangat penting bagi produktivitas serta peningkatan produktivitas tenaga kerja dimana tenaga kerja merupakan sumber daya yang paling utama ⁽²⁾

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Pasal 1 ayat 2, disebutkan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang atau jasa yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁽³⁾ Pembangunan kesehatan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai

investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis.⁽¹⁾

Menurut *American Hospital Association* dimana batasan rumah sakit adalah suatu organisasi tenaga medis profesional yang terorganisasi serta sarana kedokteran yang permanen dalam menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan perawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien. Sementara itu, menurut Wolper dan Pena rumah sakit adalah tempat dimana orang sakit mencari dan menerima pelayanan kedokteran serta tempat dimana pendidikan klinik untuk mahasiswa kedokteran, perawat dan berbagai tenaga profesi kesehatan lainnya diselenggarakan.⁽⁴⁾

Rumah sakit sebagai sarana pelayanan kesehatan, tempat berkumpulnya orang sakit maupun orang sehat atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan. Persyaratan lokasi rumah sakit harus memiliki ketentuan mengenai kesehatan, kesehatan lingkungan dan tata ruang serta sesuai dengan hasil kajian kebutuhan dan kelayakan penyelenggaraan rumah sakit.⁽⁵⁾ Rumah sakit yang merupakan bagian dari kebutuhan masyarakat berupa pelayanan kesehatan yang semakin meningkat juga tempat untuk menyelenggarakan peningkatan upaya kesehatan yang optimal bagi masyarakat. Dimana rumah sakit harus memberikan pelayanan yang optimal terhadap pasien.

Setiap tenaga pelayanan dituntut untuk dapat memberikan hasil yang baik agar dapat meningkatkan penilaian dan kemampuan sumber daya manusia. Tenaga pelayanan akan terus menerus memecahkan suatu permasalahan bagaimana suatu organisasi dapat memelihara skill dari sumber daya manusia tersebut. Akibat dari langkah dan kegiatan tersebut memunculkan suatu permasalahan terhadap tenaga

pelayanan dimana organisasi tersebut mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh beberapa faktor.

Tenaga pelayanan kesehatan haruslah dikelola secara efisien, efektif, produktif serta bermutu, karena akan selalu berhubungan timbal terutama dengan pasien, dimana pelayanan di rumah sakit terdiri dari pelayanan rawat inap dan rawat jalan.⁽⁶⁾ Tenaga pelayanan yang ada di rumah sakit memiliki jumlah yang sangat dominan, dimana sekitar 55-65%, dimana perawat memberikan pelayanan yang penuh dan tetap secara terus menerus kepada pasien setiap harinya.⁽⁷⁾ Perawat sangat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang baik. Perawat tidak hanya memberikan pelayanan fisik pasien akan tetapi juga memberikan perawatan berupa psikis dan rehabilitasi, terutama pada pelayanan di rumah sakit jiwa.

Pada rumah sakit jiwa, tenaga pelayanan kesehatan tidak hanya memberikan pelayanan rohani saja akan tetapi juga perawatan jasmaninya. Kondisi mental pasien yang tidak labil menjadikan para perawat atau tenaga medis yang berada disekitar pasien untuk lebih berhati-hati dan mawasdiri dalam memberikan perawatan. Pada rumah sakit terdapat pelayanan medis maupun non medis.

Menurut *World Health Organization* (WHO) bahwa di beberapa Negara di Asia termasuk Indonesia di dalam penelitian Russeng ditemukan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit menjalani masalah peningkatan beban kerja serta kekurangan akan jumlah perawat yang sangat tidak sebanding dengan jumlah pasien yang ditangani. Profesi sebagai perawat memberikan kontribusi sangat besar terhadap kejadian stres kerja.⁽⁸⁾

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) yang dikutip dalam jurnal Nadia Fuada perawat adalah salah satu profesi tenaga kerja yang memiliki resiko tinggi terhadap

kejadian stres kerja. Serta merupakan urutan paling atas pada empat puluh pertama pada kasus stres kerja menurut *American National for Occupational Health* (ANAHO). Hal tersebut juga berdasarkan hasil survey Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), dimana pada tahun 2006 jumlah perawat yang mengalami stres kerja akibat beban kerja yaitu sebanyak 59% dari total perawat di Indonesia.⁽⁹⁾ menurut Permenkes 56 Tahun 2014 perbandingan jumlah perawat dengan pasien pada rumah sakit yaitu dengan perbandingan 1 perawat dengan 2 orang pasien.

Tenaga kerja yang mengalami stres akan menyebabkan penurunan terhadap hasil kerja serta motivasi kerja yang berdampak akan berkurangnya sumber daya manusia itu sendiri. Berdasarkan data Biro Statistik Ketenagakerjaan dimana jumlah pekerja yang absen dengan keterangan mengalami stres kerja mencapai waktu selama 20 hari absen, sedangkan berdasarkan hasil hitung oleh Departemen Dalam Negeri memperkirakan kasus tentang keluarnya tenaga kerja dari tempat kerja yaitu sebanyak 40%. Dalam hal kunjungan pasien ke rumah sakit atau dokter terdapat sekitar 60-90% mempunyai masalah yang berkaitan dengan stres.⁽⁸⁾

Stres kerja yang dialami akan memberikan dampak yang buruk baik terhadap pekerjaan maupun hasil yang akan diberikan. Menurut data CDC dalam jurnal yang dikemukakan oleh Nadia Fuada, jumlah dari kasus stres kerja yang terjadi di dunia terus menerus mengalami peningkatan pada setiap tahunnya yaitu pada tahun 1998 yaitu 4409 kasus dan meningkat pada tahun 2001 sebanyak 5659 kasus.⁽⁹⁾ Stres kerja yang dialami terjadi dikarenakan adanya ketidak seimbangan antara tuntutan terhadap keterampilan kemampuan beradaptasi yang dimiliki oleh tenaga pelayanan atau pekerja.

Secara sederhana stres merupakan suatu tindakan atau bentuk dari tanggapan seseorang secara fisik ataupun mental yang dilakukan terhadap perubahan

dilingkungan sekitarnya dimana hal tersebut dianggap dapat mengganggu dan mempengaruhinya yang membuatnya merasa akan terancam.⁽¹⁰⁾ Jika stress tersebut terus berlangsung maka akan menimbulkan suatu tindakan berupa reaksi kimiawi didalam tubuh yang dapat memunculkan tindakan perubahan-perubahan didalam dirinya. Stres kerja dapat dikatakan sebagai agen penyebab berbagai masalah fisik, psikologis ataupun output tenaga kerja dalam organisasi.

Stres kerja yang dialami oleh tenaga kerja disebabkan oleh banyak faktor baik itu faktor dari suatu organisasi maupun dari luar organisasi tersebut. Menurut Robbins bahwa penyebab dari stres tersebut dikarenakan tiga oleh faktor yaitu lingkungan, organisasi serta individual yang dimana bertindak sebagai sumber potensial dari stres tersebut.⁽¹¹⁾ Banyak faktor-faktor yang menyebabkan stres pada karyawan, yang berasal dari kondisi individu seperti usia, masa kerja, jenis kelamin, status pernikahan serta pendidikan. Faktor instrinsik pekerja seperti lingkungan kerja, shift kerja dan beban kerja.

Faktor peran atau kondisi individu sangat mempengaruhi pekerjaan yang akan menimbulkan stres akibat kerja, seperti faktor hubungan interpersonal, hubungan kerja, pengembangan karir, struktur organisasi serta faktor luar kerja juga sangat berpengaruh terhadap efek yang menimbulkan stres akibat kerja.⁽¹²⁾ Faktor instrinsik yang merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja yaitu faktor beban kerja dimana faktor tersebut merupakan keadaan individu yang harus menyelesaikan tanggung jawab pekerjaannya sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan. Menurut hasil penelitian Aprilia (2016) terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja ($p=0,046$) sebanyak 95,2% mengalami beban kerja berat sedangkan 80% mengalami beban kerja ringan.⁽⁷⁾

Faktor instrinsik penyebab stres kerja pada individu adanya hubungan interpersonal di tempat kerja. Hubungan tersebut berupa komunikasi ataupun suatu tindakan interaksi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh M. Risal bahwa keadaan lingkungan sangat mempengaruhi kejadian stres akibat kerja, dari hasil penelitian didapatkan hubungan antara kondisi fisik lingkungan dengan kejadian stres kerja ($p=0,02$). Menurut hasil dari penelitian Sari (2014) faktor umur, masa kerja juga mempengaruhi stres kerja pada individu ($p=0,002$) dan ($p=0,03$).⁽⁶⁾

Faktor-faktor stres kerja tersebut jika terus menerus terjadi pada karyawan maka akan menimbulkan dampak buruk yang akan mengganggu proses kerja karyawan apabila tidak mampu melakukan pengendalian atau mawas diri terhadap sumber stressor. Jika stressor tidak ditanggulangi maka akan mempengaruhi proses pelayanan yang akan diberikan dan menghambat kegiatan dan mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerja.

Hasil survei awal yang dilakukan pada 16-21 Agustus 2018 dengan melaksanakan penyebaran kuisioner terhadap 12 orang perawat di instalasi rawat inap, didapatkan 25% perawat mengalami stres kerja rendah dengan kategori skor 140-175, 66,7% perawat mengalami stres kerja sedang dengan kategori 105-139 dan 8,3% perawat mengalami stres kerja tinggi dengan kategori 70-104. Selain itu, juga dari hasil wawancara terhadap perawat menyatakan bahwa jumlah tenaga perawat tidak sesuai dengan jumlah pasien. Dimana 1 perawat bertanggung jawab terhadap 3 pasien yang mana keadaan tersebut akan mempengaruhi hasil dari produktivitas kerja perawat. Perawat yang bertugas harus selalu mawas diri dikarenakan pasien yang tiba-tiba saja bertingkah diluar perkiraan seperti mengamuk atau marah-marah yang menyebabkan perawat diserang oleh pasien itu sendiri.

Berdasarkan permasalahan tersebut rumah sakit jiwa adalah rumah sakit jiwa menangani pasien dengan gangguan mental taua psikologis. Untuk dapat mengendalikan dan melakukan pencegahan teradap dampak dari stres kerja yang dialami perawat serta bagaiman mereka mampu untuk melakukan tugas dalam menghadapi pasien yang berbeda dengan pasien yang berada di rumah sakit umum, maka penulis berminat dan tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B Sa'anin Padang tahun 2018.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang maka dirumusan permasalahan dari penelitian ini adanya hubungan umur, status perkawinan, masa kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan hubungan interpersonal perawat dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B Sa'anin Padang Tahun 2018

1.3 Tujuan

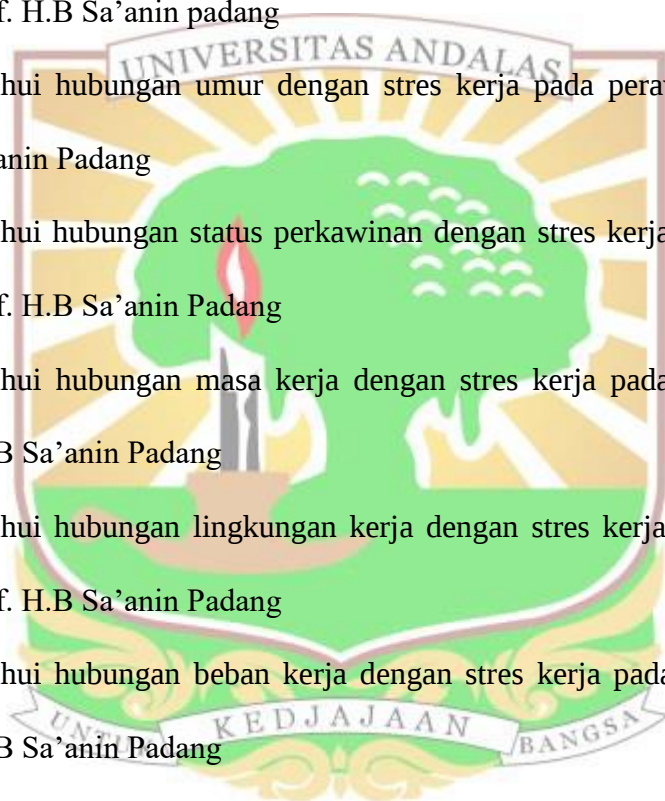
1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B Sa'anin Padang tahun 2018

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui distribusi frekuensi stres kerja pada perawat di RSJ Prof. H.B Sa'anin padang
2. Mengetahui distribusi frekuensi umur perawat di RSJ Prof. H.B Sa'anin padang
3. Mengetahui distribusi frekuensi status perkawinan pada perawat di RSJ Prof. H.B Sa'anin padang

4. Mengetahui distribusi frekuensi masa kerja perawat di RSJ Prof. H.B Sa'anin padang
5. Mengetahui distribusi frekuensi lingkungan kerja perawat di RSJ Prof. H.B Sa'anin padang
6. Mengetahui distribusi frekuensi beban kerja perawat di RSJ Prof. H.B Sa'anin padang
7. Mengetahui distribusi frekuensi komunikasi interpersonal pada perawat di RSJ Prof. H.B Sa'anin padang
8. Mengetahui hubungan umur dengan stres kerja pada perawat di RSJ Prof. H.B Sa'anin Padang
9. Mengetahui hubungan status perkawinan dengan stres kerja pada perawat di RSJ Prof. H.B Sa'anin Padang
10. Mengetahui hubungan masa kerja dengan stres kerja pada perawat di RSJ Prof. H.B Sa'anin Padang
11. Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat di RSJ Prof. H.B Sa'anin Padang
12. Mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di RSJ Prof. H.B Sa'anin Padang
13. Mengetahui hubungan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di RSJ Prof. H.B Sa'anin Padang



1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan terutama di bidang kesehatan dan keselamatan kerja yang terkait stres kerja serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya
2. Bagi tempat penelitian hasil dari penelitian ini dapat menjadi tambahan informasi bagi Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B Sa'anin Padang dalam membuat serta mengambil kebijakan terkait kesehatan dan keselamatan kerja terutama yang berkaitan dengan stres kerja
3. Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat sebagai tambahan wacana dan informasi yang dapat memperluas pengetahuan dan pengkajian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan judul dan latar belakang diatas, untuk membatasi penelitian yang akan dilakukan maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah distribusi frekuensi umur, status perkawinan, masa kerja, lingkungan kerja, beban kerja dan komunikasi interpersonal yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B Sa'anin Padang.