

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres merupakan kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungannya. Stres yang ada saat ini merupakan atribut kehidupan moderen. Hal ini disebabkan karena stres sudah menjadi bagian hidup yang tidak bisa terelakkan. Baik di lingkungan sekolah, kerja, keluarga, atau dimanapun, stres bisa dirasakan seseorang. WHO menyatakan bahwa stres merupakan epidemi yang menyebar keseluruh dunia. Laporan PBB memberi julukan bahwa stres kerja sebagai penyakit abad 20. Stres kerja sudah menjadi masalah di dunia. Di Inggris terhitung ada 385.000 kasus, di Wales 11.000 sampai 26.000 kasus.⁽¹⁻⁴⁾

Menurut Undang-Undang No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, menyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripura yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Unsur yang diperlukan untuk menjalankan sebuah rumah sakit yaitu perlunya tenaga kesehatan. Tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan dan/atau keterampilan melalui pendidikan di bidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan.^(5, 6)

Salah satu tenaga kesehatan yang banyak dibutuhkan rumah sakit adalah profesi keperawatan. Namun profesi keperawatan sering dihadapkan dengan berbagai situasi yang dapat berpotensi menimbulkan stres ditempat kerja. Sumber stres dalam profesi keperawatan berhubungan dengan interaksi keperawatan terhadap pasien dan

profesi kesehatan lain serta perawat memiliki banyak tugas yang harus dilakukan dibandingkan profesi kesehatan lain. Menurut *American National Association for Occupational Health* (ANAOH) mengatakan bahwa dari empat puluh kasus stres kerja, stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas dan perawat juga berpeluang mengalami *minor psychiatric disorder* dan depresi.^(7, 8)

Gangguan yang ditimbulkan oleh stres kerja adalah seperti rasa letih atau lelah, kehabisan tenaga, pusing, dan gangguan pencernaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 775 tenaga profesional pada dua rumah sakit di Taiwan terdapat 64,4% pekerja mengalami kegelisahan, 33,7% mengalami mimpi buruk, 44,1 % mengalami gangguan iritabilitas, 40,8% mengalami sakit kepala, 35 persen insomnia, dan 41,4% mengalami gangguan gastrointestinal. Hasil penelitian *Health and Safety Executive* tahun 2015 menunjukkan bahwa tenaga profesional kesehatan, guru dan perawat memiliki tingkat stres tertinggi dengan angka prevalensi sebesar 2500, 2190 dan 3000 kasus per 100.000 orang pekerja pada periode 2011/12, 2013/14 dan 2014/15.⁽⁹⁻¹¹⁾

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2011 dalam Pongoh menyatakan 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. Menurut Permenkes No. 56 tahun 2014 perbandingan jumlah perawat dengan jumlah pasien pada rumah sakit yaitu dengan perbandingan 1 perawat dengan 2 pasien.^(12, 13)

Di Indonesia, penelitian yang dilakukan pada perawat di RSUD Prof Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo menunjukkan bahwa terdapat 55,1% perawat dengan tingkat stres berat. Hasil penelitian pada perawat rawat inap RS PKU

Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan bahwa 80,3% perawat memiliki tingkat stres kerja yang tinggi.^(14, 15)

Dampak stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menyakibatkan tingginya angka tidak masuk kerja (*absentism*), *turnover*, hubungan kerja menjadi tegang, dan rendahnya kualitas pekerjaan. Dari keadaan tersebut akan dapat mengganggu performansi kerja dan meningkatkan risiko terjadinya kecelakaan kerja, dan penyakit akibat kerja. Dampak stres akibat kerja secara khusus dapat menurunkan produktivitas kerja dan meningkatnya biaya kompensasi pekerja.⁽¹⁶⁾

Data dikumpulkan oleh Biro Statistik Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para pekerja untuk absen dengan alasan mengalami gangguan yang berkaitan dengan stres bisa mencapai 20 hari. Departemen Dalam Negeri memperkirakan bahwa sekitar 40% dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan karena masalah stres, prakiraan ini berdasarkan kenyataan bahwa 60-90% kunjungan ke dokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stres.⁽¹⁷⁾

Menurut Patton (1998) dan Cartwright (1995) dalam Tawarka yang menjadi penyebab stres kerja yaitu kondisi individu seperti umur, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan. Faktor intrinsik pekerjaan seperti lingkungan kerja, stasiun kerja yang tidak ergonomis, *shift* kerja, jam kerja yang panjang, pekerjaan yang berisiko tinggi, pemakaian teknologi baru, beban kerja, serta adaptasi jenis pekerjaan baru. Faktor intrinsik pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja. Faktor peran individu dalam organisasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres 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 kerja pada individu.⁽¹⁶⁾

Faktor kondisi individu dapat menyebabkan stres kerja seperti umur, masa kerja dan status pernikahan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahyu (2018) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit jiwa Prof. H.B Sa'aanin Padang didapatkan bahwa terdapat hubungan umur dengan stres kerja ($p=0.034$).⁽¹⁸⁾ Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Zakiyatul Musfiah (2017) mengenai analisis hubungan masa kerja dengan stres kerja pada perawat diruangan rawat inap Rumah Sakit Islam Surabaya terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja ($p=0,011$).⁽¹⁹⁾ Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arief Sasumba pada perawat di ruang rawat bedah RSUD Wates terdapat perawat yang sudah menikah lebih cenderung mengalami stres kerja berat (13,3%).⁽²⁰⁾

Faktor intrinsik pekerjaan seperti beban kerja dan lingkungan kerja di tempat kerja juga dapat menimbulkan stres kerja. Penelitian yang dilakukan Rahmatia Sari mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara (2016) terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja ($p=0,002$), 11 responden (35,5%) stres ringan, 18 responden (58,1%) stres sedang, dan 2 (6,5%) responden stres berat.⁽³⁾ Penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahyu (2018) tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit jiwa Prof. H.B Sa'aanin Padang terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja ($p=0,0001$).⁽¹⁸⁾

Faktor hubungan kerja yang juga dapat mengakibatkan stres kerja yaitu komunikasi interpersonal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Agus Imam Bayhaqi (2014) berjudul hubungan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pegawai paramedis RSIA Arafah Anwar Medika Sukodono terdapat hubungan yang

signifikan antara komunikasi interpersonal ($p=0,000$) dengan stres kerja pada pegawai para medis. Kategori sedang sebesar 58,33% antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja.⁽²¹⁾

RSUD dr. Rasidin Padang merupakan rumah sakit tipe C yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dan merupakan rumah sakit rujukan bagi puskesmas di kota Padang. Pelayanan rawat inap pada RSUD dr. Rasidin Padang yang telah dilakukan yaitu ICU (*Intensive Care Unit*) bangsal penyakit dalam, bangsal anak, bangsal kebidanan, dan bangsal bedah. Berdasarkan data yang di peroleh dari rekam medik dilihat dari laporan tahunan RSUD dr. Rasidin Padang perbulan September tahun 2018 kunjungan pasien di rawat inap sebanyak 3.561 kunjungan. Sedangkan untuk jumlah pegawai di RSUD dr. Rasidin tahun 2016 adalah sebanyak 398 orang dan 2017 sebanyak 388 orang. Terjadi penurunan di tahun 2016 ke 2017 disebabkan banyaknya pegawai yang pindah tugas di tahun tersebut. Sedangkan untuk jumlah perawat bagian rawat inap adalah sebanyak 72 orang.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 18-19 Desember 2018 dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 7 orang perawat pelayanan rawat inap, didapatkan bahwa 4 orang perawat mengalami stres kerja ringan dan 3 orang perawat mengalami stres kerja berat. Hasil wawancara dengan salah satu kepala ruangan unit rawat inap, bahwa jumlah tenaga perawat tidak sesuai dengan jumlah pasien. Dimana seorang perawat dapat bertanggung jawab menangani pasien 8 sampai dengan 9 orang pasien. Banyaknya pasien yang ditanggung oleh seorang perawat akan mempengaruhi produktivitas kerja perawat. Wawancara juga dilakukan kepada beberapa orang perawat, mereka mengaku bahwa merasa kurang nyaman terhadap lingkungan kerja karena keterbatasan ruangan dan juga merasa pengap.

Lingkungan kerja merupakan salah satu stimulus yang dapat memicu terjadinya stres kerja.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit dr. Rasidin Padang tahun 2019.

1.2 Perumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apa saja faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap di RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2019?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

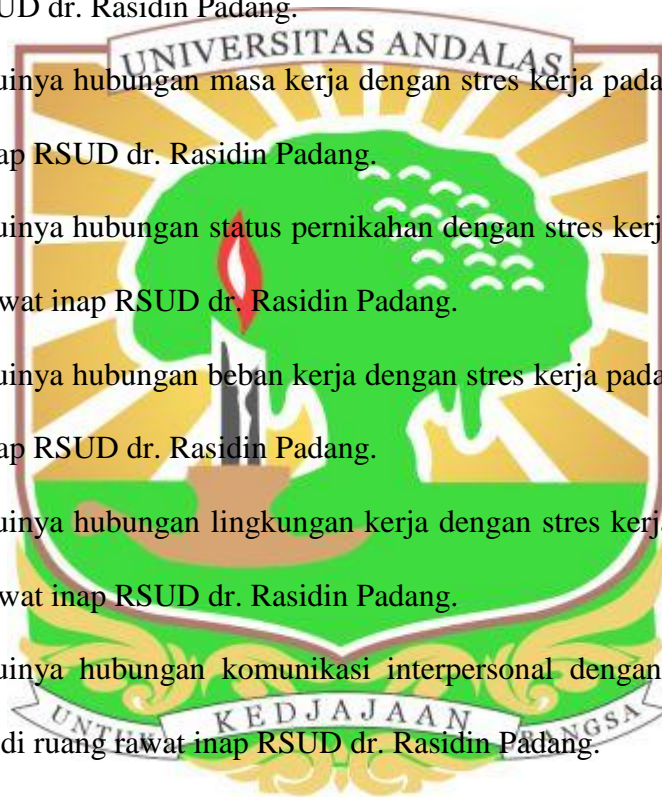
Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Diketuainya distribusi frekuensi stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.
2. Diketuainya distribusi umur pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.
3. Diketuainya distribusi masa kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.
4. Diketuainya distribusi status pernikahan pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.



5. Diketuainya distribusi beban kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.
6. Diketuainya distribusi lingkungan kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.
7. Diketuainya distribusi komunikasi interpersonal pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.
8. Diketuainya hubungan umur dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.
9. Diketuainya hubungan masa kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.
10. Diketuainya hubungan status pernikahan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.
11. Diketuainya hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.
12. Diketuainya hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.
13. Diketuainya hubungan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.



1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi RSUD dr. Rasidin Padang

1. Sebagai informasi untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2019.

2. Sebagai acuan kepada pengambil kebijakan untuk melakukan Manajemen Risiko terhadap keadaan yang dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan (K3) pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2019.

1.4.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Peneliti ini diharapkan dapat berguna untuk menjadi bahan acuan mengembangkan keilmuan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terutama mengenai faktor umur, masa kerja, status pernikahan, beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2019.

1.4.3 Bagi Mahasiswa

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

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan di RSUD dr. Rasidin Padang. Masalah yang diteliti adalah hubungan umur, masa kerja, status pernikahan, beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2019. Analisis data yang dilakukan untuk penelitian kuantitatif adalah analisis data univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi suatu variabel dan analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antar variabel.

