

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Kesehatan mental adalah aspek yang sangat penting dalam kehidupan karena memiliki dampak signifikan terhadap berbagai aspek kesejahteraan individu. Kesehatan mental dapat dibagi menjadi dua kategori utama, yaitu gangguan jiwa dan gangguan mental emosional (Kurniawan & Sulistyarini, 2016). World Health Organization (WHO) menyebutkan bahwa 1 dari 8 orang di seluruh dunia, atau sekitar 970 juta jiwa mengalami gangguan kesehatan mental, dan mayoritas dari mereka mengalami gangguan mental emosional yang berfokus pada aspek psikologis berkaitan dengan emosi dan perilaku dimana 301 juta jiwa diantaranya mengalami gangguan kecemasan dan 280 juta jiwa mengalami depresi (WHO, 2022).

Berdasarkan data International Labour Organization pada tahun 2022, hampir 60% dari populasi dunia terlibat dalam pekerjaan dan 15% orang dewasa usia kerja mengalami gangguan mental emosional dimana tenaga kesehatan, terutama dokter, perawat, dan terapis termasuk dalam kelompok yang berisiko tinggi terhadap gangguan ini (International Labour Organization, 2022). Diantara tenaga kesehatan, perawat memiliki tingkat indikasi gangguan kesehatan mental emosional tertinggi, mencapai 43,6% diikuti oleh pekerja paramedis dengan 34,6%, dan dokter dengan 32,9% (Han et al., 2024).

Wozniak et al., (2021) menyebutkan bahwa perawat di ruang *Intensive Care Unit* (ICU) mengalami indikasi gangguan kesehatan mental emosional dengan prevalensi mencapai 46%, yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat di ruang non-ICU. Penelitian Herlia et al., (2022) menunjukkan 42,9% perawat mengalami stres kerja yang berat, yang menunjukkan bahwa tingginya indikasi gangguan mental emosional di ruang ICU. Hal ini disebabkan oleh tuntutan untuk melakukan intervensi medis yang cepat dan tepat, yang menyebabkan perawat merasa tertekan dan mengalami kejenuhan akibat rutinitas kerja yang monoton. Perawat di ruang non-ICU tidak menghadapi tingkat tekanan yang sama, karena kompleksitas kasus dan tuntutan intervensi medis yang tinggi lebih jarang terjadi.

Penelitian Malisa, (2018) menunjukkan perawat yang bekerja di ICU mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat di unit lain. Stres ini sering disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan dan kurangnya waktu istirahat. Sebaliknya, penelitian Budiyantri, (2022) menunjukkan bahwa 78% dari mereka memiliki tingkat stres normal. Hanya sebagian kecil yang mengalami stres ringan (16%) dan sedang (6%). Menurut Imama & Dwiyantri (2024), perawat di ruang ICU dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan khusus dalam menangani pasien kritis, yang menambah beban mental mereka. Hal ini berbeda dengan perawat di unit lain yang mungkin tidak memerlukan tingkat keahlian yang sama dalam situasi darurat.

Gangguan mental emosional pada perawat memiliki dampak signifikan baik bagi individu maupun perusahaan. Pekerja yang mengalami gangguan ini sering menghadapi kesulitan dalam berkonsentrasi, perubahan suasana hati, dan kendali emosi yang dapat mengarah pada perilaku negatif. Dalam konteks perusahaan, dampak tersebut terlihat melalui peningkatan ketidakhadiran, penurunan produktivitas, dan peningkatan biaya untuk menangani masalah tersebut (Sari et al., 2024). Beberapa faktor yang mempengaruhi gangguan mental emosional perawat seperti faktor internal (kemampuan coping, penyesuaian diri, sikap kerja, kemampuan kognitif dan kesehatan fisik), faktor eksternal (lingkungan kerja, dukungan sosial, beban kerja, konflik interpersonal, kebijakan dan prosedur kerja, serta teknologi dan peralatan) dan faktor personal (pengalaman pribadi, harapan dan tujuan hidup, kecemasan serta stres, dukungan keluarga dan kemampuan mengelola waktu dan prioritas) (Hasan & Tumah, 2019).

Beban kerja yang tinggi di kalangan perawat merupakan faktor signifikan yang berkontribusi terhadap gangguan mental emosional. Penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang sangat besar, dengan analisis multivariate mengindikasikan bahwa 86,7% dari gangguan mental emosional dapat dikaitkan dengan beban kerja, sementara 70% terkait dengan konflik interpersonal (Saleky et al., 2023). Beban kerja bagi perawat dinyatakan sebagai alokasi penggunaan waktu kerja untuk melaksanakan kegiatan keperawatan langsung maupun tidak langsung (Pasaribu et al., 2022). Beban kerja perawat merupakan keseluruhan tugas yang dikerjakan oleh perawat

dalam waktu kerja sebulan yang didasarkan pada standar beban kerja nasional 120-150 jam per bulan dan beban kerja psikologis yang diukur berdasarkan pendapat responden tentang beban kerja. Beban kerja dapat dilihat dari tugas perawat langsung dan tidak langsung maupun non keperawatan, jumlah pasien yang harus dirawat dan waktu kerja yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya sesuai jam kerja dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari (Nurjanah, 2017).

Penelitian Sardo et al., (2022) di Portugal menyebutkan pada 24 jam pertama perawatan di ICU, beban kerja keperawatan mencapai rata-rata 19,36 jam ( $\pm 2,61$ ) yang mencerminkan intensitas tinggi dalam memberikan perawatan langsung kepada pasien yang baru masuk, di mana perawat harus melakukan berbagai tindakan medis dan observasi yang ketat untuk memastikan stabilitas pasien. Sebaliknya, selama 24 jam terakhir perawatan di ICU, beban kerja keperawatan juga tetap tinggi, dengan rata-rata 18,74 jam ( $\pm 2,43$ ). Pada periode ini, fokus kegiatan sering kali beralih ke aktivitas administratif dan manajemen, terutama yang berkaitan dengan prosedur pemulangan pasien. Aktivitas ini penting untuk memastikan bahwa semua dokumentasi dan persyaratan pemulangan dipenuhi, sehingga tidak mengganggu keselamatan pasien. Kedua periode tersebut menunjukkan bahwa beban kerja keperawatan di ICU sangat tinggi baik pada awal maupun akhir perawatan.

Saat bekerja tidak hanya beban kerja yang dapat mempengaruhi gangguan kesehatan mental emosional pekerja. Konflik didalam pekerjaan juga ikut andil untuk memunculkan indikasi gangguan kesehatan mental. Dalam sebuah studi yang melibatkan 57 responden, ditemukan bahwa 45,6% responden sering mengalami konflik interpersonal, sedangkan hanya 24,6% yang menyatakan tidak pernah atau jarang mengalami konflik tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa konflik di tempat kerja cukup umum dan dapat memperburuk kondisi kesehatan mental emosional pekerja (Dewi et al., 2022). Penelitian yang dilakukan di Kota Qom, Iran menemukan bahwa 63,8% perawat melaporkan tingkat konflik di tempat kerja yang tinggi dan 53,5% konflik tertinggi terjadi pada perawat di ruang ICU (Farhadloo et al., 2024).

Konflik interpersonal terbentuk ketika dua atau lebih individu berbeda pandangan yang kemudian menimbulkan reaksi negatif karena ketidaksetujuan dalam mencapai tujuan mereka. Konflik interpersonal biasanya mengacu pada bentrokan dengan masalah tugas yang dijalankan oleh pekerja. Selanjutnya, konflik interpersonal dapat dipandang menjadi metode keberlangsungan yang terjadi pada pihak yang saling ketergantungan karena mereka mengalami reaksi emosi negatif dalam mengapresiasi ketidaksetujuan mereka yang kemudian mengganggu tujuan mereka sendiri (Nabila, 2021). Ketika terjadi konflik interpersonal antar pekerja, biasanya dapat mengganggu komunikasi dalam bekerja. Komunikasi yang baik antar individu sangat penting didalam organisasi, karena bisa membentuk kekuatan dalam hubungan antar pekerja

ketika mereka berdiskusi dan menyelesaikan masalah pekerjaan untuk mendapatkan hasil yang baik dalam pekerjaan (Pratika, 2017).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mardijanto et al., (2022) di Puskesmas Wilayah Jember menunjukkan bahwa 75% perawat mengalami beban kerja yang berat, sementara 70% dari mereka berada dalam kategori kesehatan mental sedang. Analisis bivariat yang dilakukan menunjukkan nilai signifikan  $p=0,019$ , yang mengindikasikan adanya hubungan antara beban kerja dengan kesehatan mental emosional perawat. Di sisi lain, penelitian oleh Safitri, (2020) di RSUD Kelet melibatkan 43 perawat, menemukan bahwa terdapat hubungan antara konflik interpersonal dan stres kerja perawat. Hasilnya menunjukkan bahwa 56,5% perawat dengan konflik interpersonal rendah tidak mengalami stres kerja, sementara 90% perawat dengan konflik interpersonal tinggi mengalami stres kerja.

Penelitian yang akan dilakukan bertujuan untuk mengkaji hubungan antara beban kerja dan konflik interpersonal terhadap kesehatan mental perawat. Penelitian ini menyoroti interaksi antara kedua faktor tersebut, berbeda dengan studi sebelumnya yang lebih fokus pada masing-masing faktor secara terpisah. Selain itu, lokasi dan konteks penelitian ini akan dilakukan di Rumah Sakit Dr. M. Djamil Padang, yang mungkin memiliki dinamika dan tantangan berbeda dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.

Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. M. Djamil Padang adalah rumah sakit pemerintah yang berperan sebagai rumah sakit rujukan untuk wilayah Sumatera Bagian Tengah, melayani masyarakat di Provinsi Sumatera Barat,

Riau, Jambi, Bengkulu, dan bagian selatan Sumatera Utara. RSUP Dr. M. Djamil memiliki tipe A dan menyediakan berbagai layanan kesehatan termasuk rawat inap, rawat jalan, Unit Gawat Darurat (UGD), *Intensive Care Unit* (ICU), dan *Intensive Coronary Care Unit* (ICCU).

Pelayanan ICU di RSUP Dr. M. Djamil memiliki jumlah total perawat pelaksana sebanyak 70 orang. ICU terbagi menjadi 3 ruangan yaitu ICU, ROI dan TULIP. Jumlah tempat tidur yang ada di IRI berjumlah 27 bed dengan jumlah kunjungan bulanan ketiga ruangan diperkirakan sekitar 140 pasien. Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan kepala Instalasi, pembagian shift kerja di ruang IRI dibagi menjadi 3 dengan pembagian pagi, sore dan malam. Wawancara juga dilakukan terhadap perawat, yang menyatakan bahwa beban kerja di ICU cukup berat ditambah dengan kondisi pasien yang tidak baik dan akan lebih terasa jika ada perawat yang cuti sehingga jumlah perawat dalam satu shift berkurang.

Hasil survei awal yang dilakukan pada tanggal 18 Desember 2024 dengan menyebarkan kuesioner dan observasi langsung terhadap 10 perawat di ruang ICU RSUP Dr. M. Djamil Padang, menunjukkan adanya indikasi gangguan kesehatan mental dimana 7 dari 10 perawat menyatakan sering mengalami sakit kepala. 6 dari 10 perawat melaporkan merasa mudah lelah dan mengalami kesulitan dalam mengambil keputusan. 4 dari 10 perawat mengalami perasaan takut, tegang, cemas, atau khawatir, serta lebih sering menangis. 2 dari 10 perawat mengalami kesulitan tidur dan melaporkan gejala fisik seperti tangan gemetar dan ketidaknyamanan di perut. Beban kerja perawat

dapat menjadi faktor yang berkontribusi terhadap masalah kesehatan mental ini. Observasi yang peneliti lakukan pada pelayanan secara langsung berdasarkan proses keperawatan menunjukkan bahwa Pasien di ruang ICU merupakan pasien *intensive care* yang memerlukan pemantauan dan intervensi medis yang sangat intensif, waktu perawatan bisa mencapai 8 jam atau lebih per hari, tergantung pada kondisi pasien. Selain itu, ada tindakan tidak langsung yang dilakukan oleh perawat seperti mengurus administrasi pasien, menyiapkan kebutuhan obat-obatan untuk pasien dan menyiapkan alat-alat penunjang kesehatan yang semakin menambah tekanan pada mereka. Hasil survey awal juga menunjukkan bahwa konflik antar perawat juga sering terjadi, dimana 5 dari 10 perawat melaporkan sering berselisih mengenai pekerjaan, yang disebabkan oleh perbedaan pendapat dimana perawat sering kali memiliki pandangan yang berbeda mengenai cara terbaik untuk menangani situasi tertentu, yang dapat menyebabkan ketegangan dan perselisihan. Ketidaktepatan dalam komunikasi tugas dan tanggung jawab juga menjadi pemicu utama konflik. Hal ini dapat mengakibatkan salah paham di antara rekan-rekan perawat.

Berdasarkan fenomena diatas, Penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang Hubungan Beban Kerja dan Konflik Interpersonal Dengan Indikasi Gangguan Kesehatan Mental Pada Perawat di Ruang ICU RSUP Dr. M. Djamil Padang.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah penelitian melalui pertanyaan penelitian berikut ini: Apakah ada hubungan beban kerja dan konflik interpersonal dengan indikasi gangguan kesehatan mental perawat di ruang ICU RSUP Dr. M. Djamil Padang?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan beban kerja dan konflik interpersonal dengan indikasi gangguan kesehatan mental pada perawat di ruang ICU RSUP Dr. M. Djamil Padang.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Diketuinya karakteristik perawat di ruang ICU RSUP Dr. M. Djamil Padang.
- b. Diketuinya distribusi frekuensi beban kerja perawat di ruang ICU RSUP Dr. M. Djamil Padang.
- c. Diketuinya distribusi frekuensi konflik interpersonal perawat di ruang ICU RSUP Dr. M. Djamil Padang.
- d. Diketuinya distribusi frekuensi indikasi gangguan kesehatan mental pada perawat di ruang ICU RSUP Dr. M. Djamil Padang.
- e. Diketuinya hubungan beban kerja dengan indikasi gangguan kesehatan mental pada perawat di ruang ICU RSUP Dr. M. Djamil Padang.

- f. Diketuinya hubungan konflik interpersonal dengan indikasi gangguan kesehatan mental pada perawat di ruang ICU RSUP Dr. M. Djamil Padang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Bagi Institusi Pelayanan Kesehatan**

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan masukan bagi RSUP Dr. M. Djamil Padang untuk mengidentifikasi dan memperbaiki beban kerja serta konflik interpersonal yang dapat berindikasi pada gangguan kesehatan mental perawat. Dengan perbaikan ini, diharapkan kesejahteraan mental perawat meningkat, sehingga kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan lebih optimal.

##### **2. Bagi Institusi Pendidikan**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sumber informasi dan referensi untuk memperkaya kajian keilmuan terkait beban kerja, konflik interpersonal, dan dampaknya terhadap kesehatan mental perawat. Hal ini bermanfaat bagi pengembangan kurikulum yang menekankan pentingnya manajemen beban kerja dan konflik interpersonal dalam menjaga kesehatan mental perawat.

### **3. Bagi Keperawatan**

Penelitian ini dapat memberikan wawasan kepada perawat tentang pentingnya mengelola beban kerja dan konflik interpersonal dengan baik untuk menjaga kesehatan mental mereka. Hal ini membantu perawat menjaga keseimbangan antara tuntutan kerja dan kesehatan mental, sehingga dapat meningkatkan kinerja profesional.

### **4. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi data awal bagi penelitian lanjutan yang berfokus pada hubungan antara beban kerja, konflik interpersonal, dan kesehatan mental perawat. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan hasil ini untuk mengeksplorasi intervensi yang lebih efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental di sektor keperawatan.

