

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Undang-Undang No. 44 tahun 2009 tentang Rumah Sakit, menjelaskan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat. Rumah sakit menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Rumah sakit harus memenuhi persyaratan lokasi, bangunan, prasarana, sumber daya manusia, kefarmasian dan peralatan. Sumber daya manusia yang menjadi persyaratan rumah sakit terdiri dari tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan. ⁽¹⁾

Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan yang diberikan kepada pasien rumah sakit yang menempati tempat tidur perawatan karena adanya keperluan observasi, terapi, diagnosis, rehabilitasi medik serta pelayanan medik lainnya.⁽¹⁾ Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan medis yang utama di rumah sakit yang merupakan tempat berinteraksinya pasien dan pihak-pihak yang ada di dalam rumah sakit yang berlangsung dalam waktu cukup lama yang menyangkut terhadap kepuasan pasien, mutu pelayanan dan citra rumah sakit.⁽²⁾

Pelayanan rawat inap memberikan kontribusi yang paling besar bagi kesembuhan pasien rawat inap.⁽³⁾ Perawat yang bertugas di ruang rawat inap bekerja di bagi menjadi tiga *shift* yaitu *shift* pagi, *shift* siang dan *shift* malam.⁽⁴⁾ Perawat yang bertugas di ruang rawat inap sangat sering bertemu dengan pasien yang memiliki berbagai macam karakter dan penyakit yang diderita, hal ini menjadi salah satu sumber stres pada perawat. Tidak hanya dari sisi pasien saja tetapi juga dari sisi

keluarga pasien yang banyak menuntut dan mengeluh.⁽⁵⁾

Selain rawat inap ada juga perawatan rawat jalan di dalam pelayanan rumah sakit. Berbeda dengan rawat inap, pelayanan rawat jalan (*ambulatory services*) adalah salah satu bentuk dari pelayanan kedokteran secara sederhana. Pelayanan rawat jalan adalah pelayanan kedokteran yang disediakan untuk pasien tidak dalam bentuk rawat inap (*hospitalization*). Tugas perawat yang bertugas di rawat jalan adalah membantu dokter menyiapkan alat-alat, menimbang, memeriksa tekanan darah pasien, dan memberikan obat-obat apa saja yang diperlukan oleh pasien. Perawat rawat jalan bekerja atas perintah atau instruksi dokter.⁽⁴⁾

Pada pelayanan rawat jalan frekuensi pertemuan antara perawat dan pasien lebih singkat jika dibandingkan dengan perawat yang bertugas di ruang rawat inap. Perawat di ruang rawat jalan bertemu dengan pasien hanya saat hari pemeriksaan saja, akan tetapi perawat lebih sering bertemu dengan dokter yang memeriksa pasien. Masalah yang sering dialami oleh para perawat di ruang rawat jalan adalah komplain dari pasien tentang pelayanan yang lamban, kinerja administrasi, perawat yang berikap “judes”, dokter yang tidak serius bekerja dan dokter spesialis yang datang terlambat dan pulang lebih cepat.⁽⁴⁾

Berdasarkan data rekapitulasi yang diperoleh BPPSDMK per bulan Desember 2016, total sumber daya manusia kesehatan yang didayagunakan di fasilitas kesehatan dari 15.263 unit layanan kesehatan seluruh Indonesia mencapai 1.000.780 orang. Sebanyak 601.228 diantaranya adalah enam tenaga kesehatan meliputi medis (dokter umum, dokter spesialis, dan dokter gigi), paramedis (bidan dan perawat) dan tenaga farmasi. Jumlah tenaga perawat memiliki persentasi terbesar dari enam tenaga kesehatan tersebut yaitu mencapai 49% (296.876 orang).⁽⁶⁾

Tenaga keperawatan di rumah sakit merupakan ujung tombak dari pelayanan kesehatan karena tenaga keperawatan yang mendampingi pasien selama 24 jam serta memonitor pasien secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang profesional dan komprehensif.⁽⁷⁾ Menurut Permenkes No. 26 tahun 2019 tentang Keperawatan, menjelaskan tugas perawat adalah sebagai pemberi asuhan keperawatan, penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dan pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.⁽⁸⁾

Banyaknya interaksi antara perawat dengan pasien maupun keluarga pasien menjadi sumber stres bagi perawat yang bertugas.⁽⁴⁾ Perawat juga dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien. Oleh karena itu perawat diharapkan untuk lebih profesional agar kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan semakin meningkat. Meningkatnya tuntutan tugas perawat maka dapat menyebabkan timbulnya stres pada perawat.⁽⁵⁾ Stres ialah segala rangsangan atau aksi tubuh manusia yang berasal dari dalam maupun dari luar tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang dapat merugikan.⁽⁹⁾

Hasil penelitian *Labour Force Survey* tahun 2014 dalam penelitian Ahmad (2019), 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.⁽¹⁰⁾ Di kawasan Asia Pasifik, tren stres kerja melebihi rata-rata global yang berkisar 48%. Berdasarkan hasil survey Regus pada tahun 2012 dalam penelitian Habibi (2018) dilaporkan bahwa tingkat stres kerja di negara-negara seperti Malaysia mencapai 57%, Hongkong 62%, Singapura 63%, Vietnam 71%, Cina 73%, Indonesia 73% dan Thailand 75%.⁽¹¹⁾

Penelitian yang dilakukan di Taiwan oleh Tsai dan Lu tahun 2012 dalam penelitian Mintjelungan (2019), menunjukkan bahwa 775 tenaga kesehatan pada dua rumah sakit terdapat 64,4% pekerja mengalami kegelisahan, 33,7% mengalami mimpi buruk, 44,1% mengalami gangguan iritabilitas, 40,8% mengalami sakit kepala, 35% insomnia dan 41,1% mengalami gangguan gastrointestinal.⁽¹²⁾

Profesi sebagai perawat memberikan kontribusi sangat besar terhadap kejadian stres kerja.⁽¹³⁾ Berdasarkan penelitian dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) yang merupakan Lembaga Nasional untuk Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam penelitian Sari (2016), menyatakan bahwa perawat adalah salah satu profesi yang memiliki risiko tinggi terhadap stres. Menurut *American National Association for Occupational Health* (ANAOH) dalam penelitian Sari (2016), mengatakan bahwa dari empat puluh kasus stres kerja, stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas.⁽⁹⁾

Berdasarkan hasil survey yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 dalam penelitian Mareta (2016), bahwa 50,9% perawat Indonesia mengalami stres kerja dengan gejala sering merasa pusing, lelah serta kurang istirahat akibat beban kerja yang tinggi.⁽¹⁴⁾ Di Indonesia, penelitian dilakukan pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kota Salatiga menunjukkan bahwa 50,3% perawat mengalami stres kerja berat.⁽¹⁵⁾ Hasil penelitian yang dilakukan pada perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan bahwa 80,3% perawat mengalami stres kerja tinggi.⁽¹⁶⁾

Faktor-faktor penyebab terjadinya stres menurut Patton (1998) dan Cartwright (1995) dalam Tawarka (2011) adalah kondisi individu seperti umur, masa kerja, temperamental, genetik, jenis kelamin, intelegensia, kebudayaan, pendidikan dll. Faktor lain adalah faktor instrinsik pekerja yang meliputi keadaan fisik

lingkungan kerja yang tidak nyaman, stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja *shift*, jam kerja yang panjang, perjalanan ke dan dari tempat kerja, pekerjaan beresiko tinggi dan berbahaya, pemakaian teknologi baru, beban kerja, adaptasi pada jenis pekerjaan baru dll. ⁽¹⁷⁾

Beban kerja merupakan salah satu faktor intrinsik yang menjadi salah satu penyebab stres kerja. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus seimbang dan sesuai baik terhadap kemampuan kognitif, kemampuan fisik maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut.⁽¹⁷⁾ Menurut *World Health Organization* (WHO) dalam penelitian Russeng (2013), bahwa di beberapa negara yang ada di Asia termasuk Indonesia ditemukan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit mengalami masalah peningkatan beban kerja serta kekurangan akan jumlah perawat yang sangat tidak sebanding dengan jumlah pasien yang ditangani.⁽¹³⁾ Menurut Permenkes No 56 tahun 2014 bahwa perbandingan perawat dengan pasien pada rumah sakit adalah satu perawat dengan dua pasien.⁽¹⁸⁾

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryanti tahun 2013 di Kabupaten Semarang menyatakan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang dimana beban kerja perawat tinggi sebanyak 91,3% dan stres kerja juga cukup tinggi yaitu 82,8%.⁽¹⁹⁾ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suratmi tahun 2015 di RSUD Dr. Soegiri Lamongan yaitu adanya hubungan yang sangat signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat.⁽²⁰⁾

Perawat dalam menjalankan tugasnya tidak terlepas dari pengaturan waktu kerja. *Shift* kerja merupakan salah satu faktor intrinsik yang dapat menyebabkan stres pada perawat. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Konoralma dkk tahun 2011 menyatakan bahwa terdapat hubungan signifikan kuat antara *shift* kerja perawat

dengan stres kerja perawat.⁽²¹⁾

Masa kerja merupakan salah satu faktor individu yang menyebabkan stres kerja pada perawat. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama tahun 2014 terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja perawat di RS dr.Soetomo Surabaya.⁽²²⁾ Tempat kerja yang tidak aman dan nyaman dapat menyebabkan stres kerja pada perawat baik lingkungan kerja fisik, kimiawi, biologis maupun psikologi.⁽¹⁷⁾ Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sri Rahayu tahun 2018 bahwa faktor lingkungan yang dapat mempengaruhi stres kerja adalah keadaan ruangan baik suhu maupun aroma yang kurang baik.⁽²³⁾

Rumah Sakit Umum Daerah dr.Adnaan WD merupakan satu-satunya layanan kesehatan yang dimiliki oleh Pemerintah Payakumbuh yang berupa RSUD dr.Adnaan WD adalah Rumah Sakit Kelas C. Rumah Sakit Umum Daerah dr.Adnaan WD ini merupakan rumah sakit rujukan dari puskesmas yang ada di Payakumbuh. Hal tersebut menyebabkan padatnya aktivitas pelayanan kesehatan yang dapat memungkinkan timbulnya stres akibat kerja pada perawat karena merupakan tenaga medis utama dalam pelayanan di rumah sakit.

RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh memiliki 271 orang tenaga keperawatan dan kebidanan. Berdasarkan data ketenagaan RSUD dr.Adnaan WD Tahun 2019 jumlah tenaga perawat di ruang rawat inap sebanyak 77 orang yang tersebar di 6 (enam) ruang rawat inap. Pelayanan rawat inap di RSUD dr.Adnaan WD terdiri dari bangsal paru dan saraf, bangsal kebidanan, bangsal penyakit dalam dan jantung, bangsal anak, bangsal bedah, bangsal penyakit dalam, jantung dan HCU (*High Care Unit*). Kunjungan pelayanan rawat inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh pada tahun 2017 sebanyak 10.569 kunjungan dan meningkat pada tahun 2018 menjadi 11.227 kunjungan.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 5 Oktober 2019 dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 6 (enam) orang perawat pelayanan rawat inap, didapatkan 50% perawat mengalami stres kerja Sedang dan 50% perawat mengalami stres kerja sedang. Hasil wawancara yang dilakukan kepada perawat di ruang rawat inap, bahwa jumlah perawat dengan jumlah pasien tidak sebanding. Pada *shift* pagi dan siang satu perawat bertanggungjawab menangani 3 (tiga) sampai dengan 5 (lima) pasien sedangkan pada *shift* malam satu perawat bertanggungjawab menangani 7 (tujuh) sampai dengan 10 (sepuluh) pasien.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh 2020.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dari penelitian ini adalah apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh tahun 2020?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui distribusi frekuensi stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh.
2. Mengetahui distribusi frekuensi beban kerja pada perawat di Ruang Rawat



- Inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh.
3. Mengetahui distribusi frekuensi *shift* kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh.
 4. Mengetahui distribusi frekuensi masa kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh.
 5. Mengetahui distribusi frekuensi lingkungan kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh.
 6. Mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh.
 7. Mengetahui hubungan *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh.
 8. Mengetahui hubungan masa kerja dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh.
 9. Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi ilmu pengetahuan terutama dibidang kesehatan dan keselamatan kerja (K3) yang terkait stres kerja terutama mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja serta dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang didapatkan oleh penulis selama bangku perkuliahan.

1.4.3 Manfaat Praktis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi bagi RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh dalam membuat dan mengkaji kebijakan terkait kesehatan dan keselamatan kerja (K3) terutama mengenai stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh.
2. Penelitian ini bermanfaat sebagai pedoman untuk mengkaji sejauh mana beban kerja, *shift* kerja, masa kerja serta lingkungan kerja mempengaruhi stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh.

1.5 Ruang Lingkup

Berdasarkan judul dan latar belakang di atas maka ruang lingkup dalam penelitian ini adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat untuk mengetahui distribusi frekuensi variabel sedangkan analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antar variabel. Variabel bebas (independen) dalam penelitian ini adalah beban kerja, masa kerja, *shift* kerja dan lingkungan kerja. Variabel terikat (dependen) dalam penelitian ini adalah stres kerja pada perawat di ruang rawat inap di RSUD dr.Adnaan WD Payakumbuh.