

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres merupakan kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungannya.⁽¹⁾ Masalah stres merupakan masalah yang hangat dibicarakan pada masa sekarang ini, terlebih posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja. Stres dapat muncul apabila seseorang dibebankan terhadap suatu pekerjaan yang berat dan orang tersebut tidak dapat mengatasi masalah yang dibebaninya, sehingga tubuh tidak mampu menghadapi tugas tersebut dan pada akhirnya akan menyebabkan terjadinya stres.⁽²⁾

Stres kerja merupakan masalah kesehatan yang serius, dapat dilihat dari tingginya angka kejadian dan dampak yang ditimbulkannya.⁽³⁾ Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu.⁽⁴⁾ Menurut ILO 2016, stres kerja menjadi perhatian sangat penting, salah satunya pada pekerja sektor kesehatan. Hasil penelitian *Health and Safety Executive* tahun 2015 menunjukkan bahwa tenaga professional kesehatan, guru dan perawat memiliki tingkat stres tertinggi dengan angka prevalensi sebesar 2500, 2190 dan 3000 kasus per 100.000 orang pekerja pada periode 2011/2012, 2013/2014 dan 2014/2015.⁽⁵⁾ Menurut *American National Association for Occupational Health* (ANAOH) dari empat puluh kasus stres kerja pada pekerja menempatkan kejadian stres kerja pada perawat pada posisi paling atas.⁽⁶⁾

Survey di Perancis menyatakan bahwa presentase kejadian stres dialami perawat sebesar 74%.⁽⁷⁾ Menurut penelitian yang dilakukan oleh Persatuan Perawatan Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2011 menyatakan bahwa terdapat 50,9% perawat mengalami

stres kerja. Data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia berusia 15 tahun keatas yang mengalami gangguan mental emosional atau stres yaitu sebesar 6,0% atau sekitar 37,728 orang.⁽⁸⁾

UU No.44 tahun 2009 menyatakan bahwa rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.⁽⁹⁾

Pelayanan kesehatan di ruang rawat inap merupakan upaya pelayanan kesehatan yang paling dominan. Hal ini dikarenakan pelayanan kesehatan di ruang rawat inap lebih kompleks daripada pelayanan kesehatan di ruang lainnya. Pelayanan kesehatan di ruang rawat inap banyak berperan dalam kesembuhan pasien rawat inap. Oleh karena itu, diperlukan peran tenaga kesehatan seperti perawat untuk mewujudkan kesembuhan pasien ruang rawat inap.

Tugas-tugas perawat bagian rawat inap antara lain melaksanakan pengkajian keperawatan, melaksanakan analisis data untuk merumuskan diagnosis keperawatan, merencanakan dan mengevaluasi keperawatan sederhana pada individu, pendokumentasian askep, melaksanakan sistem kerja yang terbagi atas tiga waktu yaitu pukul 06.30-13.30, pukul 13.30-20.30, pukul 20.20-06.30, melaksanakan tugas siaga *on call* di rumah sakit, memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan *pre-conference* dan *post-conference* dan serah terima pasien pada saat pergantian dinas, mengikuti pertemuan berkala yang diadakan perawat ruang dan melakukan *dropping* pasien.⁽⁴⁾

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No.HK.02.02/MENKES/148/1/2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat, menyatakan bahwa perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik

didalam maupun diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁽¹⁰⁾ Di dalam Lokakarya Nasional Keperawatan tahun 1983, telah disepakati tenaga perawat menjadi profesi, dengan definisi keperawatan berbentuk pelayanan bio-psiko-sosial-spiritual yang komprehensif dimana tanggung jawab, tugas dan peran seorang perawat dalam memberikan pelayanan cukup menunjang kesembuhan pasien. Pelayanan ini mencakup pelayanan untuk individu, keluarga baik yang sakit maupun sehat mencakup semua proses kehidupan.⁽¹¹⁾ Didalam etika profesi perawat, terdapat unsur-unsur diantaranya pengorbanan, dedikasi, pengabdian, dan hubungan antara perawat dengan pasien, dokter, sejawat maupun diri sendiri.⁽¹²⁾ Berdasarkan UU No.8 tahun 1999 tentang perlindungan konsumen, perawat dituntut mampu memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁽¹³⁾ Tuntutan dari masyarakat ditambah dengan tekanan dari lingkungan kerja termasuk pimpinan dapat menyebabkan stres kerja pada perawat.⁽¹⁴⁾

Sebuah rumah sakit akan memberikan pelayanan yang optimal diseluruh unit pelayanan apabila didukung oleh tenaga kesehatan yang berkualitas. Tenaga kesehatan dengan jumlah yang paling banyak di rumah sakit yaitu perawat, dan mereka juga berperan dalam memberikan pelayanan selama 24 jam kepada pasien. Perawat harus memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien secara professional. Dalam hal ini, perawat sebagai tenaga kesehatan memiliki tanggung jawab pekerjaan yang cukup banyak. Hal ini dapat dilihat dari jumlah kunjungan pasien dan jumlah perawat yang bertugas di rumah sakit tersebut.

Menurut Permenkes No.56 tahun 2014, perbandingan perawat dengan jumlah pasien yaitu 1 orang perawat dengan 2 pasien.⁽¹⁵⁾ Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik, keahlian dan waktu untuk mengerjakannya

maka akan menjadi sumber munculnya stres kerja.⁽¹⁶⁾ Berdasarkan penelitian *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH), profesi yang beresiko sangat tinggi terhadap kejadian stres kerja yaitu perawat.⁽¹⁷⁾

Stres merupakan proses yang bersifat individual, dengan demikian stres yang dialami oleh perawat sangat bervariasi. Apabila seorang perawat mengalami stres, mereka akan mengalami kelelahan fisik, emosional dan mental dalam lingkungan kerjanya. Stres kerja pada perawat juga dipicu oleh kegiatan didalam maupun diluar tempat kerjanya. Dampak negatif yang dapat ditimbulkan oleh stres kerja pada perawat diantaranya dapat mengganggu efektifitas kerja perawat, karena pada umumnya apabila seseorang mengalami stres akan mengganggu kondisi psikologis dan fisiologisnya. Selain itu, stres kerja dapat menimbulkan gangguan kejiwaan apabila tidak diatasi secara cepat.

Dampak buruk lain yang dapat ditimbulkan apabila seorang perawat mengalami stres yaitu dapat membuat perawat mudah marah, tidak sabar, ketus, lalaidan tidak ramah. Dengan kondisi seperti ini dapat menurunkan kualitas pelayanan terhadap pasien. Apabila kinerja perawat menurun, akan dapat membahayakan nyawa pasien. Hal ini disebabkan karena apabila kinerja menurun maka sudah dipastikan bahwa kesabaran dan ketelitian perawat juga menurun. Stres kerja dapat muncul karena adanya stressor yang berasal dari individu, kelompok organisasi dan non pekerjaan. Stres kerja akan mempengaruhi perilaku, kognitif dan fisiologis pekerja.⁽⁴⁾ Stres kerja juga dapat menyebabkan *organizational strain* dalam bentuk absensi, penurunan performa kerja, peningkatan angka cedera dan *turn-over* karyawan.⁽³⁾

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, baik berasal dari dalam diri pekerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal antara pekerja. Beban

kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja.⁽¹⁾ Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.⁽¹⁸⁾ Komunikasi interpersonal yang buruk juga dapat mempengaruhi stres kerja perawat.

Beban kerja perawat muncul apabila tuntutan kuantitas dan kualitas pekerjaan perawat tidak sesuai dengan kapasitas individu seorang perawat. Secara kuantitas dapat dilihat dari banyak atau sedikitnya tugas-tugas perawat yang harus dikerjakan, dan secara kualitas dapat dilihat dari tugas-tugas yang harus dikerjakan dengan membutuhkan keahlian. Beban kerja tinggi pada perawat dapat memicu timbulnya emosi pada perawat. Hal ini tentu saja dapat mengganggu produktifitas perawat. Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stress kerja pada perawat.

Di Indonesia, penelitian yang dilakukan pada perawat di RSUD Kabupaten Semarang menyatakan bahwa responden yang mengalami beban kerja tinggi yang mengalami stres sedang sebanyak 23 responden (85,2%).⁽¹⁶⁾ Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI menyatakan bahwa 61,54 % perawat mengalami beban kerja sedang, dengan frekuensi 32 responden.⁽¹¹⁾

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang, didapatkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh terhadap kejadian stres kerja perawat. Hal ini dibuktikan dari lingkungan kerja fisik dengan nilai t-hitung (2,701) > t-tabel (2,035) dan signifikansi lebih kecil dari 0,05. Sementara untuk lingkungan kerja non fisik memiliki nilai thitung > ttabel (2,226 > 2,035) dan signifikansi 0,033.⁽¹⁸⁾ Pada tahun 2019, penelitian yang dilakukan oleh

Syahira di RSUD dr.Rasidin Padang menemukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan stress kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Rasidin Padang.⁽¹⁹⁾

Pelayanan rawat inap RSUD dr. Achmad Darwis yang telah dilakukan yaitu Ruang rawat ICU (*Intensive Care Unit*), Ruang rawat Nusa Indah (Penyakit Dalam, Jantung dan Paru), Ruang rawat Ruang rawat Asoka (Penyakit Dalam), Ruang rawat Anggrek (Bedah), Ruang rawat Azalea (Perinatologi dan anak), dan Ruang rawat Bougenville (Kebidanan). Berdasarkan data yang diperoleh dari rekam medik yang dilihat dari laporan tahunan RSUD dr. Achmad Darwis tahun 2018 kunjungan pasien ruang rawat inap yaitu 4410 kunjungan. Sedangkan untuk jumlah perawat bagian rawat inap adalah sebanyak 73 orang.⁽²⁰⁾

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada 4 November 2019 dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada 10 orang perawat pelayanan rawat inap didapatkan bahwa 5 orang mengalami stres kerja ringan dan 5 orang mengalami stres kerja berat. Jika dilihat dari beban kerja yang diberikan kepada perawat ruang rawat inap didapatkan 5 orang dengan beban kerja berat dan 5 orang dengan beban kerja ringan. Sama halnya dengan beban kerja, persepsi perawat terhadap lingkungan kerja yang dirasakan oleh perawat ruang rawat inap yaitu 5 orang dengan lingkungan kerja baik dan 5 orang dengan lingkungan kerja kurang baik. Pada umumnya permasalahan yang terjadi yaitu keadaan suhu di ruangan yang kurang baik. Sedangkan komunikasi interpersonal antar para pekerja pada umumnya yang bermasalah yaitu atasan yang kurang bersosialisasi dengan sesama karyawan di luar pekerjaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai hubungan beban kerja,

lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Darwis Suliki Kabupaten Lima Puluh Kota.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut, maka dapat dirumuskan masalah penelitian yaitu apakah terdapat hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota.

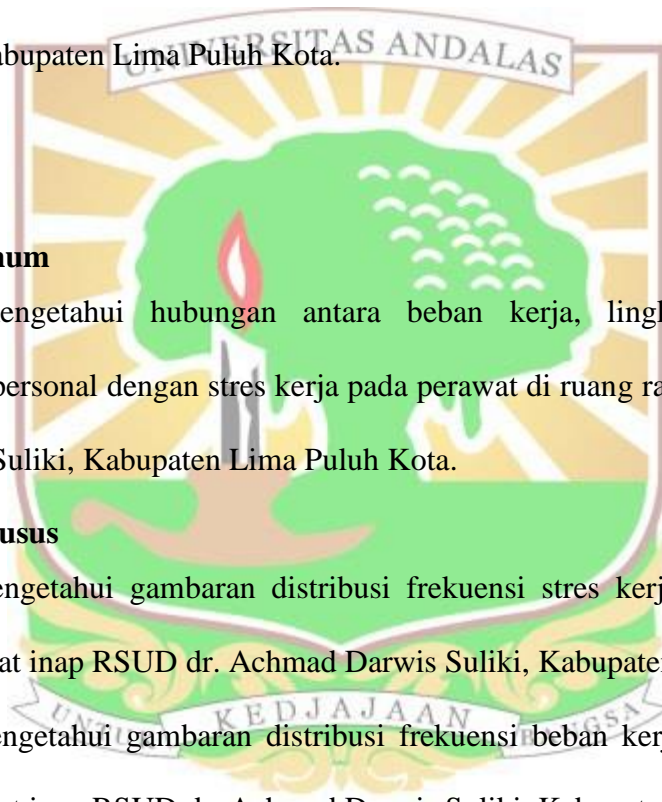
1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi beban kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota.
3. Untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi lingkungan kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota.
4. Untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi komunikasi interpersonal pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota.



5. Untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota.
6. Untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota.
7. Untuk menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr. Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi RSUD dr. Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tentang hubungan beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD. dr. Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pengambil kebijakan untuk melakukan Manajemen Resiko terhadap kejadian stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD. dr. Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota.

1.4.2 Bagi Fakultas Kesehatan Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan pengembangan keilmuan di bidang keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terutama mengenai hubungan beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD. dr. Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota.

1.4.3 Bagi Mahasiswa

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan dapat mengaplikasikan ilmu yang sudah didapat selama pendidikan.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr.Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota dengan tujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr.Achmad Darwis Suliki, Kabupaten Lima Puluh Kota. Penelitian yang dilakukan adalah penelitian kuantitatif dengan cara penyebaran kuisioner dan wawancara terkait informasi mengenai variabel independen (beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal) dan variabel dependen (stres kerja). Penelitian ini dilaksanakan pada November 2019 sampai dengan Maret 2020.

