

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Sumber daya di bidang kesehatan adalah segala bentuk dana, tenaga, perbekalan kesehatan, sediaan farmasi dan alat kesehatan serta fasilitas pelayanan kesehatan dan teknologi yang dimanfaatkan untuk menyelenggarakan upaya kesehatan yang dilakukan oleh Pemerintah, pemerintah daerah, dan/atau masyarakat. 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 (UU No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan).

Saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Berdasarkan data dari WHO, sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku (WHO, 2003). WHO memprediksi stres kerja akan menjadi ancaman utama kesehatan manusia menjelang tahun 2020. Stres yang dialami perawat merupakan stres yang didapat atau dialami ditempat kerja yang termasuk kedalam stres kerja. (Budiyanto, A.J.M. Rattu, 2019)

Pemerintah Indonesia melalui Kementerian Kesehatan menyelenggarakan pelayanan kesehatan salah satunya melalui rumah sakit. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara

paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah Sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen Rumah Sakit, dan tenaga nonkesehatan (UU No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit).

Stres adalah kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungannya. Selain itu, stres adalah “persiapan yang tidak disadari” oleh seseorang untuk menghindari atau menghadapi tuntutan-tuntutan lingkungannya. Stres akibat kerja didefinisikan sebagai respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan pekerja. Seseorang dapat dikategorikan mengalami stres kerja, apabila stres yang dialami melibatkan juga pihak organisasi perusahaan tempat orang yang bersangkutan bekerja. (Kasmarani, 2012)

Stres merupakan hasil interaksi antara individu dan lingkungan kerja dimana hal ini dapat mengancam dan memberi tekanan secara fisiologis dan psikologis. Banyak faktor yang berperan dalam munculnya stres, baik internal yang meliputi kondisi fisiologis dan psikologis maupun eksternal yang meliputi faktor organisasi dan lingkungan kerja. Adanya gangguan tidur akibat shift malam juga dapat memicu timbulnya stres, stres dapat berlangsung dalam waktu singkat atau berkepanjangan. (Febriana, 2016)

Stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga merasa tidak nyaman dan tidak tenang. Stres yang dialami seseorang mengakibatkan melemahnya penyediaan hormon adrenalin dan daya tahan tubuh. Jadi, bila seseorang mengalami stres kerja, maka orang tersebut

akan mudah sakit. Selain itu produktivitas atau prestasi kerja menurun sehingga akan memberi dampak negatif terhadap unit kerja atau tempat orang tersebut bekerja (Mulyati & Aiyub, 2018).

Stres kerja diartikan sebagai suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fungsi fisik maupun fungsi psikis yang normal. Stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak merujuk pada kondisi dari pekerjaan yang mengancam individu, stres kerja timbul sebagai bentuk ketidakharmonisan individu dengan lingkungan kerja. Stres kerja merupakan bentuk respon tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi yang mengganggu pelaksanaan tugas perawat. (Ismail & Supriyadi, 2018)

Stres merupakan masalah yang umum terjadi pada kehidupan modern, termasuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan (ILO., 2016). Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang berbahaya dan dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang ada melebihi kemampuan atau kontrol kerja yang dimiliki oleh pekerja (Government, 2014).

Stres kerja menjadi hal yang berisiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas, sumber daya, dan kemampuan pekerja dilakukan secara berkepanjangan (ILO., 2016). Di Amerika, stres kerja merupakan masalah yang umum terjadi dan merugikan bagi pekerja (NIOSH, 2014). Stres kerja dapat menimbulkan gangguan kesehatan seperti rasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, dan gangguan pencernaan (H.M, 2016).

Kualitas pelayanan keperawatan tidak terlepas dari peran klasifikasi pasien di ruang rawat inap, karena dengan klasifikasi tersebut pasien merasa lebih dihargai

sesuai haknya dan dapat diketahui bagaimana kondisi dan beban kerja perawat dimasing-masing ruang rawat. Kondisi dan beban kerja di ruang rawat inap perlu diketahui agar dapat ditentukan kebutuhan kuantitas dan kualitas tenaga perawat yang diperlukan. Faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, dan jumlah rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang. Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres. (Maharani & Budianto, 2019)

Stres kerja dapat berdampak buruk pada kondisi kejiwaan apabila tidak dilakukan penanggulangan. Stres dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada di deritanya suatu penyakit. Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan pekerja dan aspirasi yang tidak tersalurkan serta ketidakpuasan kerja dapat merupakan penyebab timbulnya stres. Misalnya kerja shift malam yang menyebabkan gangguan fisik dan emosi. Selain kerja shift hal lain yang dapat menimbulkan stres adalah beban kerja dan lingkungan kerja. Dampak buruk lain yang dapat ditimbulkan jika seorang perawat mengalami stres ialah dapat mengganggu interaksi sosialnya, baik itu dengan rekan kerja, dokter maupun pasien. Efektivitas kerja dapat pula menjadi terganggu, karena pada umumnya apabila

seseorang mengalami stres, maka akan terjadi gangguan baik itu pada psikologisnya maupun keadaan fisiologisnya (Kasmarani, 2012)

Stres kerja perawat dapat terjadi apabila perawat dalam bertugas mendapatkan beban kerja yang melebihi kemampuannya sehingga perawat tersebut tidak mampu memenuhi atau menyelesaikan tugasnya, maka perawat tersebut dikatakan mengalami stres kerja. Manifestasi dari stres kerja perawat antara lain akibat karakterisasi pasien, pengkajian terhadap pasien, dan aspek lingkungan kerja yang mengganggu merupakan langkah awal dalam menangani masalah-masalah yang datang mengenai tingkat kepadatan ruangan emergency, efisiensi pelaksanaan tugas, serta adanya tuntutan untuk menyelamatkan pasien. Apabila stres mencapai titik puncak yang kira-kira sesuai dengan kemampuan maksimum kinerja karyawan maka pada titik ini stres tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja. Mendapatkan tugas dirawat inap juga merupakan beban tanggung jawab tersendiri yang dihadapkan kepada perawat yang bertugas. Sehingga Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Banjar Jawa Barat memiliki peraturan yang telah dibuat tentang shift kerja para perawat, yaitu pagi, sore, dan malam yang masing-masingnya adalah 8 jam perhari. Dalam lima tahun terakhir ini kunjungan pasien rawat inap penyakit dalam cukup banyak dan membutuhkan tenaga medis yang profesional. (Maharani & Budianto, 2019)

Menurut Cox yang mengutip laporan studi yang dilakukan oleh Dewe terhadap 2010 perawat 29 rumah sakit di Selandia Baru, mengidentifikasi lima sumber stres kerja, yaitu : beban kerja, kesulitan berhubungan dengan staf lain,

kesulitan menjadi perawat di unit perawatan kritis, ketentuan pengobatan pasien, dan kesulitan menghadapi pasien yang tidak ada harapan. (Kasmarani, 2012)

Kemudian dilakukan juga penelitian oleh Mc Grath dkk terhadap perawat yang bekerja pada berbagai tatanan yang berbeda di Inggris, menemukan bahwa 67 % responden menyatakan waktu yang tidak mencukupi untuk melakukan tugas secara memuaskan merupakan sumber stres yang paling tinggi. Survei yang dilakukan oleh Dewe pada tahun 1801 perawat dengan mengkaji stres dalam hal ketegangan dan kelelahan serta metode yang digunakan. Menemukan data bahwa lima sumber utama stres yaitu beban stres berlebihan, kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain, kesulitan merawat pasien kritis, perobatan atau perawatan pasien yang gagal untuk membaik. (Murharyati & Kismanto, 2015)

Selain itu, penelitian yang telah dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) dalam Prihatini menyatakan bahwa 50,9% perawat di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja yang antara lain disebabkan oleh beban kerja yang tinggi. Stressor kerja pada perawat sesuai urutannya adalah beban kerja sebesar 82%, pemberian upah yang tidak adil 58%, kondisi kerja 52%, tidak diikutkan dalam pengambilan keputusan 45%. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh Diah Pitaloka menunjukkan adanya pengaruh yang bermakna antara kondisi kerja dan beban kerja terhadap stres kerja perawat di ruang Rawat Inap RSU Kabanjahe. (Kasmarani, 2012)

Kemudian PPNI juga melakukan survey pada tahun 2006 dengan hasil sekitar 50,9 % perawat mengalami stres, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai. Martina, dalam

penelitiannya menyatakan bahwa 80 perawat yang bekerja diruang rawat inap RSPG Cisarua Bogor mengalami stres kerja pada tingkat sedang (86%). Dia juga menyebutkan bahwa pada tingkat stres kerja berdasarkan lama kerja menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja 6 bulan sampai 3 tahun mempunyai tingkatstres kerja tinggi yaitu 12,5%. (Ismail & Supriyadi, 2018)

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan pada bulan Februari 2023, Rumah Sakit ini merupakan rumah sakit tipe B Swasta non pendidikan. Kunjungan pasien di rumah sakit ini mengalami peningkatan setiap tahunnya, khususnya pada pelayanan rawat inap yang mengalami peningkatan sebanyak 14% sejak tahun 2021 hingga 2023. Peningkatan kunjungan pasien dapat menjadi suatu dorongan bagi pihak rumah sakit untuk mewujudkan visi menjadi rumah sakit unggulan di daerah tersebut. Peningkatan jumlah pasien tidak diimbangi dengan peningkatan jumlah tenaga keperawatan. Menurut Permenkes Nomor 56 Tahun 2014, jumlah kebutuhan tenaga keperawatan sama dengan jumlah tempat tidur pada instalasi rawat inap (rasio 1). Namun, terdapat kekurangan jumlah perawat pada ruang rawat inap. Berdasarkan hasil wawancara pada 6 perawat di ruang rawat inap diketahui bahwa 4 perawat mengalami stres kerja tingkat tinggi. Sedangkan 2 perawat lainnya mengalami stres kerja tingkat rendah. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat permasalahan stres kerja yang dirasakan oleh perawat. Upaya pencegahan dan penanggulangan stres kerja perlu dilakukan untuk menghindari perawat dari berbagai dampak yang dapat terjadi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah pengukuran tingkat stres kerja serta determinannya.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti tertarik meneliti tentang determinan tingkat stres perawat yang bekerja di ruangan rawat inap di RS ini.

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian tersebut di atas, masalah penelitian ini dapat dirumuskan: “Apakah Determinan Tingkat Stres Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Chik Di Tiro Tahun 2023”

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui Determinan Tingkat Stres Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Chik Di Tiro Tahun 2023.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Untuk menganalisis hubungan beban kerja dengan tingkat stres pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Chik Di Tiro Tahun 2023.
2. Untuk menganalisis hubungan kelelahan dengan tingkat stres pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Chik Di Tiro Tahun 2023.
3. Untuk menganalisis hubungan shift kerja dengan tingkat stres pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Chik Di Tiro Tahun 2023.
4. Untuk menganalisis hubungan usia dengan tingkat stres pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Chik Di Tiro Tahun 2023.
5. Untuk menganalisis hubungan keamanan kerja dengan tingkat stres pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Chik Di Tiro Tahun 2023.

6. Untuk mengidentifikasi faktor yang paling dominan berhubungan dengan tingkat stres pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Tgk Chik Di Tiro Tahun 2023.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat dari hasil penelitian ini adalah :

1.4.1. Manfaat Teoritis

1. Bagi Responden

Sebagai informasi bagi perawat di Rumah Sakit tentang determinan tingkat stres pada perawat rawat inap di Rumah Sakit.

2. Bagi Petugas Kesehatan

Sebagai bahan masukan agar petugas kesehatan lebih meningkatkan pengetahuan tentang pentingnya mengetahui determinan tingkat stres pada perawat rawat inap di Rumah Sakit agar tidak terjadi stres dalam bekerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai referensi dan dasar bagi peneliti lain dalam mengembangkan penelitian yang berkaitan dengan tingkat stres pada perawat.