

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan personal secara menyeluruh baik berupa rawat inap, rawat jalan, maupun gawat darurat (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018). Pelayanan medis terpenting suatu rumah sakit adalah perawatan rawat inap. Sebab, pelayanan rawat inap sangat berbeda dengan pelayanan medis lainnya. Hal ini dikarenakan pelayanan rawat inap telah lama menjadi tempat interaksi antara pasien, tenaga kesehatan, dan staf rumah sakit lainnya (Pradana, 2017). Tenaga kesehatan mempunyai peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas.

Perawat salah satu profesi di rumah sakit yang mempunyai kedudukan dan peran penting dalam upaya peningkatan mutu pelayanan di rumah sakit (Novrianti, 2020). Sehingga kualitas perawat menentukan citra rumah sakit, oleh karena itu dibutuhkan perawat yang memiliki kinerja yang baik dan berkualitas. Dengan adanya perawat yang berkualitas rumah sakit mendapatkan apresiasi yang optimal dimasyarakat dalam pemberian layanan kesehatan. Dalam hal ini tenaga perawat mempunyai peran penting karena pelayanan yang diberikan selama 24 jam dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif serta professuinal (Desrison, 2018).

Stres kerja telah menjadi salah satu isu yang mendapat perhatian penting di banyak Negara. Sebelumnya, stres kerja dianggap sebagai masalah pribadi yang diselesaikan secara personal, tetapi saat ini telah berkembang menjadi fenomena global yang berdampak pada kesehatan setiap pekerja dari berbagai jenis pekerjaan. Stres terjadi disemua pekerjaan termasuk dalam bidang pelayanan kesehatan seperti puskesmas, dimana

salah satu tenaga kesehatan utama yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah perawat.

Stres merupakan masalah yang umum terjadi pada kehidupan modern, termasuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan. 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. 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.

World Health Organization (WHO) menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. The American Institute of Stress menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berhubungan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. Survey atas pekerja tenaga perawat pelaksana di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres dan 34% berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stres ditempat kerja.

Negara Amerika, stres kerja merupakan masalah yang umum terjadi dan merugikan bagi pekerja. Stres kerja dapat menimbulkan gangguan kesehatan seperti rasa letih/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% insomnia, dan 41,4% mengalami gangguan gastrointestinal.

Stres juga terjadi di Negara-negara Asia. Penyebab utama stres pada perawat di Singapura adalah kekurangan staf, tuntutan kerja yang tinggi, dan konflik di tempat kerja. Stres kerja pada perawat juga terjadi di Indonesia. Sebesar 44% perawat pelaksana di ruang rawat inap di Rumah Sakit Husada, 51,5% perawat di Rumah Sakit Internasional MH. Thamrin

Jakarta, 54% perawat di Rumah Sakit PELNI “Petamburan” Jakarta serta 51,2% perawat di Intensive Care Unit (ICU) dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi mengalami stres kerja dengan penyebab yang beragam.

Menurut hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2018 sekitar 50,9% perawat Indonesia mengalami stres kerja, antara lain sering pusing, kelelahan ekstrem, dan gelisah. Gangguan akibat beban kerja yang berat bersifat berlebihan dan banyak menyita waktu (PPNI, 2018). Stres kerja dapat berhubungan dengan masalah psikologis dan fisik. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan stres pada perawat antara lain beban kerja yang berat, risiko tertular penyakit, masalah keluarga, dan fasilitas tempat kerja yang tidak memadai (Mahastuti dkk, 2019).

Stres kerja menjadi perhatian penting salah satunya pada pekerja sektor pelayanan kesehatan. Seluruh tenaga profesional di rumah sakit memiliki risiko stres, namun perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Hasil penelitian Health and Safety Executive (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 2011/12, 2013/14 dan 2014/15.

Stres kerja yang dialami oleh para perawat diprediksi akan cenderung terus meningkat di tahun-tahun yang akan datang. Hal tersebut merupakan sebuah tren yang tidak dapat diabaikan karena sangat erat kaitannya dengan keselamatan para perawat. Selain ancaman keselamatan pasien, apabila ditinjau dari sisi perawat, munculnya stres dapat mengakibatkan kejemuhan dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Jika stres tidak dikelola dengan baik, angka turn over terus meingkat. Stres merupakan penyebab tertinggi kedua sebagai penyebab munculnya keinginan untuk keluar dari pekerjaan.

Stres kerja berhubungan secara signifikan dengan perilaku caring perawat. Perilaku caring perawat akan berpengaruh terhadap mutu pelayanan perawat yang akan berdampak pada kepuasan pasien. Menurut

survei Nursing Times Annual Survey 2014 dengan lebih dari 700 responden perawat, sebanyak 63% diantaranya mengatakan menderita berkaitan dengan masalah fisik dan mental akibat stres kerja. Terkait masalah fisik, stres kerja mengakibatkan gangguan kesehatan bagi perawat. Pada tingkat organisasional, dampak stres perawat akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional mereka. Stres yang berlangsung terlalu lama juga dapat mengakibatkan mental overload atau burnout.

Salah satu penyebab stres dalam bekerja adalah sistem kerja bergilir/shift kerja. Shift kerja malam lebih beresiko untuk terjadinya stres sedang dibandingkan shift kerja pagi. Karyawan yang bekerja pada shift pagi mengalami stress ringan lebih tinggi karena mempunyai waktu istirahat yang lebih banyak dan penerangan saat bekerja yang cukup sehingga beban kerja tidak terlalu berat. Shift malam mengalami stres yang lebih tinggi karena pekerjaan pada shift malam banyak terdapat kegiatan kerja lembur sehingga waktu istirahat sedikit.

Pekerja yang mengalami stres kerja rendah mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 37 hingga 40 jam, sedangkan pekerja yang mengalami stres kerja sedang mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 61 hingga 71 jam. Sebaliknya, pekerja yang mengalami stres kerja tinggi mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 41 hingga 60 jam.

Beberapa faktor yang diketahui berkontribusi terhadap stres kerja pada perawat meliputi beban kerja, shift kerja, dan status pernikahan. Beban kerja mengacu pada jumlah dan jenis tugas yang harus diselesaikan oleh perawat dalam waktu tertentu, yang dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental jika melebihi kapasitas individu. Shift kerja, khususnya shift malam, juga merupakan faktor yang signifikan dalam memengaruhi kesehatan fisik dan mental perawat. Pergantian shift yang konstan menyebabkan gangguan pada ritme biologis tubuh, yang pada akhirnya berdampak pada kualitas tidur dan kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan optimal.

Selain itu, status pernikahan juga memainkan peran dalam memengaruhi stres kerja. Status pernikahan dapat memberikan keuntungan berupa dukungan sosial dan emosional dari pasangan bagi perawat yang sudah menikah, yang membantu mereka dalam mengelola tekanan kerja. Namun, perawat yang sudah menikah juga berpotensi menghadapi konflik peran ganda, di mana mereka harus memenuhi tanggung jawab pekerjaan dan keluarga secara bersamaan, yang berisiko meningkatkan tingkat stres (Greenhaus & Beutell, 2019). Di sisi lain, perawat yang belum menikah mungkin memiliki fleksibilitas waktu yang lebih besar dan dapat lebih fokus pada pengembangan karier, namun mereka juga berisiko menghadapi isolasi sosial atau kurangnya dukungan emosional. Memahami dan menganalisis determinan seperti beban kerja, shift kerja, dan tuntutan kerja akan memberikan wawasan lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja pada perawat di bagian rawat inap.

Pekerja kesehatan sangat bervariasi baik dari segi jenis maupun jumlahnya. Dalam melaksanakan tugasnya, perawat banyak terpapar dengan berbagai faktor yang dapat menimbulkan dampak negatif dan mempengaruhi derajat kesehatan mereka. Mereka selalu berhubungan dengan berbagai bahaya potensial, dimana bila tidak diantisipasi dengan baik dan benar dapat mempengaruhi kesehatan dan keselamatan kerjanya. Sesuai undang-undang Kesehatan RI No.23 tahun 1992, pasal 23 tentang Kesehatan Kerja, bahwa upaya kesehatan kerja harus diselenggarakan disemua tempat kerja, khususnya tempat kerja yang mempunyai resiko bahaya kesehatan, mudah terjangkit penyakit atau mempunyai karyawan paling sedikit 10 orang.

Tingkat stres kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan, produktivitas, dan perilaku caring perawat. Semakin tinggi stres kerja maka kinerja, kepuasan, produktivitas, dan perilaku caring perawat akan semakin rendah. Penurunan kinerja perawat dan adanya kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan karena lelah, dapat menyebabkan bertambahnya beban kerja pada perawat yang menetap.

Selain itu, stres kerja pada perawat juga berpengaruh pada kualitas pelayanan rumah sakit. Apabila perawat mengalami stres kerja dan tidak dikelola dengan baik maka dapat menghilangkan rasa peduli terhadap pasien, meningkatkan terjadinya kesalahan dalam perawatan pasien dan membahayakan keselamatan pasien. Hasil penelitian Park, menunjukkan bahwa 27,9% perawat pernah melakukan kesalahan yang dapat membahayakan keselamatan pasien dengan stres kerja sebagai salah satu faktor penyebabnya.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat diantaranya shift kerja malam, konflik peran ganda, kurangnya dukungan sosial, konflik antara pekerjaan dengan keluarga, tuntutan tugas yang beragam dan tidak sesuai dengan kompetensi, beban kerja berlebih, kondisi kerja tidak nyaman, ketidakpastian pekerjaan, tidak adanya penghargaan, promosi yang berlebih atau promosi yang kurang, dan tidak seimbangnya jumlah rasio tenaga perawat dengan jumlah pasien. Selain itu, perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia, dipacu untuk selalu maksimal dalam melayani pasien, melakukan pencatatan kondisi pasien secara rutin dan kontinyu, mempertahankan kondisi pasien agar tidak memburuk, serta menyampaikan segala kondisi pasien dengan jujur kepada pihak keluarga.

Perawat yang bekerja dihadapkan dengan konflik setiap hari. Konflik adalah bagian tak terhindarkan dari kehidupan ketika seseorang bekerja di lingkungan yang serba cepat dan penuh tuntutan. Banyak konflik yang terjadi di lingkungan pelayanan kesehatan dimana orang-orang yang rentan terhadap perubahan emosional, komunikasi yang buruk, beban kerja yang menuntut maupun insiden kritis yang tidak terduga seperti kematian pasien yang tiba-tiba. Perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang halus, holistik dan cepat. Konflik interpersonal atau konflik antara individu anggota tim perawatan kesehatan adalah sumber yang paling umum yang menimbulkan konflik. Mengelola konflik adalah salah satu tantangan utama yang dihadapi perawat darurat dan itu adalah demi kepentingan perawat

tidak untuk menghindari konflik di gawat darurat tapi untuk lebih produktif dalam mengelola perbedaan pendapat dengan komunikasi yang terampil.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan Runtu, dkk (2018) pada perawat diruang rawat inap rumah sakit umum GMM Pancaran Kasih Manado menunjukkan bahwa sebanyak 29 perawat (70,7%) yang mengalami stres kerja sedang dan 12 orang (29,3%) yang mengalami stres kerja ringan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2017) yaitu mayoritas perawat mengalami stres kerja sedang.

Sedangkan pada penelitian Arrahim, dkk (2021) dari hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang (35,6%) perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Islam Bogor mengalami stres kerja berat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Apriyanti dan Haq (2019) pada perawat di rumah sakit X menunjukkan bahwa sebagai besar perawat mengalami stres kerja berat sebanyak 34 responden (42%).

Rumah Sakit Al Huda Banyuwangi adalah salah satu rumah sakit swasta tipe C berlokasi di Banyuwangi yang menyediakan pelayanan kesehatan komprehensif bagi masyarakat. Sebagai fasilitas kesehatan swasta, Rumah Sakit Al Huda berkomitmen untuk memberikan layanan medis yang berkualitas tinggi dengan didukung oleh tenaga medis profesional dan peralatan medis yang modern. Selain itu, pada pelayanan rawat inap pasien terbagi menjadi dua bagian yaitu perawatan intensif yang terdiri dari ICU, HCU, PICU, PERINATOLOGI serta bagian perawatan umum terdiri dari ruang perawatan kelas VIP, ruang perawatan kelas 1, ruang perawatan kelas 2, ruang perawatan kelas 3, ruang ISOLASI.

Berdasarkan survey data awal yang diperoleh dari 9 orang perawat pelaksana di bagian rawat inap Rumah Sakit Al Huda Banyuwangi, sebanyak 6 orang (66,67%) mengalami stres ringan dan 3 orang (33,33%) tidak mengalami stres, yang diukur menggunakan instrumen **DASS-21**. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat telah terpapar tingkat stres kerja meskipun dalam kategori ringan. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi risiko bagi kesejahteraan psikologis perawat yang dapat

memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan jika tidak dikelola dengan baik.

Upaya pencegahan dan penanggulangan stres kerja perlu dilakukan untuk menghindari dari beberapa dampak yang terjadi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah pengukuran tingkat stres kerja serta faktor-faktor yang berpengaruh dengannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Determinan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Al Huda Banyuwangi.”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu “determinan apa saja yang berpengaruh dengan stres kerja pada perawat pelaksana bagian rawat inapdi Rumah Sakit Al Huda.”

1.3 Tujuan

Tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Tujuan Umum

Untuk menganalisis determinan yang berpengaruh dengan stres kerja pada perawat pelaksana bagian rawat inap di Rumah Sakit Al Huda Banyuwangi.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengidentifikasi beban kerja, shift kerja, status pernikahan dan stres kerja pada perawat pelaksana bagian rawat inap di Rumah Sakit Al Huda Banyuwangi.
- b. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada perawat pelaksana bagian rawat inap di Rum ah Sakit Al Huda Banyuwangi.
- c. Untuk menganalisis pengaruh shift kerja terhadap stres kerja pada perawat pelaksana bagian rawat inap di Rumah Sakit Al Huda Banyuwangi.

- d. Untuk menganalisis pengaruh status pernikahan terhadap stres kerja pada perawat pelaksana bagian rawat inap di Rumah Sakit Al Huda Banyuwangi.

1.4 Manfaat

Adapun manfaat dari peneliti ini antara lain:

- 1. Manfaat Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, bahan bacaan, penelitian ilmiah, dan memberikan wawasan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya di bidang kesehatan masyarakat.

- 2. Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini berpotensi menjadi pengalaman yang sangat berharga karena menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam penerapan serta mengarah pada pengembangan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat khususnya Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja.

- 3. Manfaat Bagi Pekerja atau Instansi**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi rumah sakit dalam meningkatkan kesehatan pekerja dan menentukan langkah-langkah yang efektif untuk pencegahan stres kerja yang dialami oleh petugas kesehatan dari instansi tersebut.

1.5 Penelitian Terdahulu

Dari penelitian ini, belum ada penelitian yang berjudul tentang determinan stress kerja pada perawat pelaksana bagian rawat inap di rumah sakit Al Huda Banyuwangi.

Namun setelah diteliti, penelitian yang akan diteliti oleh peneliti memiliki perbedaan dari segi judul penelitian, variabel, lokasi, subjek, teknik sampling dan objek penelitian.

Tabel 1.1 Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang tentang “Determinan Stress Kerja Pada Perawat Pelaksana Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit Al Huda Banyuwangi”.

Peneliti (Tahun)	Judul	Metode penelitian	Perbedaan
Yanto (2017)	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Penurunan Stres Kerja Perawat Baru di Semarang	Desain: Cross Sectional Teknik Sampling: Purposive Sampling	Desain: Cross Sectional Teknik Sampling: Simple Random Sampling
Pratika, DW (2017)	Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ramahadi Kab. Purwakarta	Desain: Deskriptif dan Verifikatif Teknik Sampling: Stratified Random Sampling	Desain: Cross Sectional Teknik Sampling: Simple Random Sampling
Fatmawaty, MA & Dwi, P (2017)	Hubungan Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, dan Tuntutan Antarpribadi dengan Stres Kerja Pada Perawat di Bagian IGD Rumah Sakit Haji Kota Makassar	Desain: Survei Analitik Teknik Sampling: Purposive Sampling	Desain: Cross Sectional Teknik Sampling: Simple Random Sampling
Mahanani (2018)	Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat dan Unit Perawatan Intensif Rumah Sakit Kristen Mojowarno Jombang	Desain: Cross Sectional dan Analitik korelasi Teknik Sampling: Consecutive Sampling	Desain: Cross Sectional Teknik Sampling: Simple Random Sampling