

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan yang setiap hari berhubungan dengan pasien. Rumah sakit sebagai salah satu sub sistem pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medik, rehabilitasi medik dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit gawat darurat, unit rawat jalan dan unit rawat inap (Muninjaya, 2004).

Seiring dengan semakin pedulinya masyarakat terhadap kesehatannya, semakin tinggi pula tuntutan masyarakat atas mutu pelayanan kesehatan yang diberikan oleh pihak Rumah Sakit khususnya dari segi asuhan keperawatannya. Mutu rumah sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang dominan adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang terlibat secara langsung dalam pemberian pelayanan keperawatan pada pasien adalah tenaga perawat yang berjumlah 60% dari tenaga kesehatan lain (Depkes, 2005).

Perawat adalah profesi pekerjaan yang mengkhususkan diri pada upaya penanganan asuhan keperawatan kepada pasien dengan tuntutan kerja yang tergantung pada karakteristik-karakteristik tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu, karakteristik tugas dan material seperti (peralatan, kecepatan, kesiagaan), karakteristik organisasi yaitu jam kerja/shift kerja dan karakteristik lingkungan kerja seperti teman, tugas, suhu, kebisingan,

penerangan, sosio budaya, dan bahan pencemar (Nursalam, 2002). Selain itu peran perawat sangat penting karena merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit dan merupakan tenaga yang paling lama kontak dengan pasien yaitu selama 24 jam Keliat (1999 dikutip dari Pitaloka, 2010).

Menurut Setiyana (2013) mengatakan bahwa banyak ditemukan fenomena di rumah sakit adanya perawat yang tidak sabar, suka marah, berbicara ketus dengan pasien dan keluarga pasien, bahkan terjadi kelalaian dalam bekerja seperti kesalahan dalam pemberian obat, dan keterlambatan dalam melakukan injeksi. Hal ini tentu sangat berlawanan dengan tugas dan kewajiban sebagai seorang perawat yang harus memberikan pelayanan prima pada pasien. Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dilakukan. Menurut Danang(2009) perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administratif, menghadapi kecemasan, dan keluhan yang muncul dari pasien, serta dituntut untuk selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya. Selain itu, perawat juga dibebani tugas tambahan lain dan sering melakukan kegiatan yang bukan kegiatan perawat.

Hasil penelitian Departemen Kesehatan dan Universitas Indonesia (dikutip dari Prihatini, 2007) bahwa terdapat 78,8% perawat melaksanakan tugas kebersihan, 63,6% melakukan tugas administrasi, dan lebih dari 90% melakukan tugas nonkeperawatan dan hanya 50% yang melakukan tindakanasuhan keperawatan sesuai dengan fungsinya.

Menurut Swedarma (2011 dikutip dari Setiyana, 2013) kurangnya kapasitas perawat dibandingkan jumlah pasien menyebabkan perawat akan

mengalami kelelahan dalam bekerja karena kebutuhan pasien terhadap asuhan keperawatan lebih besar dari standar kemampuan perawat. Kelelahan dalam bekerja ini apabila berlangsung secara terus menerus akan menjadi faktor pemicu munculnya stres kerja. Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu (Robbins, 2004). Jika hal ini terus terjadi, kondisi psikologis perawat akan menurun dan menjadi tertekan dan keadaan ini dapat mengakibatkan stres kerja. Stres kerja dapat membuat perawat menjadi mudah marah, tidak ramah, serta mudah lelah. Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres.

Menurut Siagian (2006) menyatakan bahwa jika stres tidak dapat diantisipasi dengan baik dan benar maka akan berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan di luar pekerjaannya. Menurut Handoko (1995, dikutip dari Chairani, 2009) bahwa lingkungan yang paling potensial menghadirkan stres adalah lingkungan kerja di mana beban tugas dari pekerjaan yang bersangkutan benar-benar dapat mengganggu karyawan atau pekerja.

Menurut Rahardjo (2005), stres yang berasal dari lingkungan kerja lazim disebut stres kerja. Menurut Riggio (2003) stres kerja adalah interaksi antara seseorang dan situasi lingkungan atau stresor yang mengancam atau menantang sehingga menimbulkan reaksi pada fisiologis maupun psikologis pekerja.

Menurut *American National Association for Occupational* (dikutip dari Ratnasari, 2009) menempatkan kejadian stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stres kerja. Tingginya angka kejadian stres kerja pada perawat juga terlihat di Indonesia. Hasil survei yang dilakukan oleh PPNI (2006 dikutip dari Rosmawar 2009) sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja yaitu sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja tinggi dan menyita waktu. Penelitian yang dilakukan oleh Simanjorang (2008) di RSUD Pringadi Medan didapatkan 59,6% perawat mengalami stres kerja. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Tobing (2007) di Ruang TB Paru RSUD Sidikalang Kabupaten Dairi Sumatera Utara didapatkan 41,7% perawat mengalami stres kerja. Setiap individu mengalami stres kerja dengan gejala yang bermacam-macam tergantung kondisi dan lingkungannya.

Ada beberapa macam gejala yang ditunjukkan ketika seseorang mengalami stres kerja. Mumpuni & Ari Wulandari (2010) mengelompokkan gejala-gejala stres kerja dalam empat bagian, yaitu gejala fisik (sakit kepala, kehilangan nafsu makan, dan sulit tidur), gejala emosi (marah-marah, cemas, mudah tersinggung), gejala kognitif (sulit konsentrasi, dan sulit berpikir), serta gejala tingkah laku (tidur berlebihan, jadi pendiam). Semua gejala yang muncul harus diatasi segera agar tidak menimbulkan dampak yang lebih buruk bagi individu tersebut.

Stres yang berkepanjangan dapat berdampak pada aspek dan sistem tubuh seseorang. Menurut Potter dan Perry (2005) dampak secara emosional

meliputi cemas, depresi, tekanan fisik dan psikologis, dampak kognitif berakibat pada penurunan konsentrasi dan dampak terhadap psikologis berakibat pada sistem pencernaan, serta dampak pada perilaku berakibat terjadi peningkatan ketidakhadiran kerja dan kualitas pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2002) perawat yang bekerja dengan stress yang tinggi, bila dibiarkan, akan menyebabkan terjadinya kelelahan kerja. *Northwestern National Life Insurance* dalam Losyk (2007) telah melakukan beberapa penelitian penting tentang dampak stres di tempat kerja. Kesimpulan dari penelitian ini adalah sekitar satu juta kasus absensi di tempat kerja berkait dengan masalah stres, 27% mengatakan bahwa aspek pekerjaan menimbulkan stres paling tinggi dalam hidup mereka, 46% menganggap tingkat stres kerja sebagai tingkat stres yang sangat tinggi, satu pertiga pekerja berniat untuk langsung mengundurkan diri karena stres dalam pekerjaan mereka, dan 70% berkata stres kerja telah merusak kesehatan fisik dan mental mereka. Dampak dari stres kerja tersebut dapat merugikan individu yang mengalaminya dan perusahaan dimana ia bekerja.

Kemampuan seorang perawat dalam mengatasi stres kerja berbeda satu dengan lainnya, demikian juga dengan mekanisme koping yang ditampilkan serta respon terhadap stres itu sendiri, mulai dari tahap stres ringan sampai dengan tahap stres berat. Menurut Robbins (2004) stres kerja yang terjadi akan berpengaruh pada kondisi fisiologis, kondisi psikologis, dan kondisi perilaku pada perawat. Perawat yang mengalami stres kerja dengan

intensitas yang tinggi akan mempengaruhi bagaimana perawat tersebut dalam menjalin hubungan emosional dengan pasiennya (Ellis, 2000).

Banyak faktor yang dapat menimbulkan stres kerja. Menurut Greenberg (2003) yang menyebabkan stres kerja adalah sumber intrinsik pada pekerjaan (kondisi kerja, beban kerja yang berlebihan), peran di dalam organisasi (peran yang ambigu, konflik peran), perkembangan karir, dan hubungan relasi di tempat kerja yang kurang baik. Menurut Abraham dan Shanley (1992, dikutip dari Lazarus, 2007) menambahkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja dan kondisi kerja.

Beban kerja perawat yang bekerja di rumah sakit berkaitan dengan asuhan keperawatan yang harus diberikan kepada pasien. Menurut Arwani dan Supriyanto (2006 dikutip dari Minarsih, 2011) hal-hal yang menjadi pertimbangan dalam beban kerja perawat adalah jumlah pasien yang dirawat, kondisi atau tingkat ketergantungan pasien, rata-rata hari perawatan pasien, aktivitas keperawatan langsung, tidak langsung dan pendidikan kesehatan serta rata-rata waktunya, dan frekuensi tindakan yang dibutuhkan pasien. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Ilyas, 2001).

Menurut Munandar (2008) akibat dari meningkatnya beban kerja adalah timbulnya emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pasien. Unsur yang menimbulkan beban berlebih ialah kondisi kerja. Kondisi kerja meliputi variabel lingkungan kerja fisik seperti suhu udara, pencahayaan, kebisingan,

dan penghawaan ruangan. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas bukan hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Selain itu kebisingan juga menyebabkan munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Supardi (2007) didapatkan bahwa kondisi kerja sebanyak 95% memperlihatkan kontribusi paling besar terhadap terjadinya stres kerja kemudian tipe kepribadian 89,5% dan beban kerja 87,5%. Jadi banyak hal yang berkaitan dengan beban kerja perawat di rumah sakit yang dapat memicu munculnya stres kerja.

Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Adnan W.D merupakan pelayanan kesehatan tipe C satu satunya milik pemerintah yang berada di kota Payakumbuh dengan letaknya yang strategis dan merupakan rumah sakit rujukan di kota Payakumbuh. Rumah sakit ini terdiri dari berbagai unit pelayanan kesehatan, salah satunya adalah Ruang Rawat Inap. Berdasarkan survei awal tanggal 26 maret 2014 didapatkan data ketenagaan dari bidang Keperawatan RSUD Dr. Adnan WD Payakumbuh memiliki S1 keperawatan sebanyak 22 orang PNS, D3 keperawatan sebanyak 107 orang PNS, dan 2 orang SPK. Selain itu RSUD Dr. Adnan WD memiliki grafik *Bed Occupancy Rate* (BOR) yang meningkat setiap tahunnya. Grafik BOR tahun 2010 hingga 2011 mengalami peningkatan sebesar 11% tahun 2012 hingga 2013 meningkat menjadi 13%.

(Sumber: Rekam medis dan bidang keperawatan RSUD Dr. Adnan WD Payakumbuh, 2014).

Stres kerja yang terjadi akibat beban kerja yang berlebih pada perawat RSUD Dr. Adnan WD, cenderung berdampak pada kelelahan kerja, emosi yang tidak stabil, sehingga terjadinya keterlambatan dalam bekerja dan tingkat absensi yang tinggi. Data yang diperoleh dari bagian bidang keperawatan data keterlambatan perawat dengan persentase 32% dan data absensi perawat yang diperoleh di RSUD Adnan WD adalah 15%. Tingginya angka keterlambatan dan absensi perawat merupakan dampak dari stres kerja yang dialami perawat di ruangan. Kemudian dari segi jumlah tenaga perawat yang sangat minim dalam satu shift jaga, dimana perbandingan jumlah perawat dengan pasien dalam satu shift adalah 1 : 7 sedangkan normalnya rasio perbandingan perawat dan pasien dalam satu shift adalah 1 : 5, serta komunikasi yang kurang baik antara pasien dan perawat maupun sesama perawat di ruangan sehingga sering terjadi kesalahpahaman yang menyebabkan munculnya stres kerja. *(Sumber: data sekunder dari wawancara dengan kepala bagian keperawatan RSUD Dr. Adnan WD Payakumbuh).*

Survey yang dilakukan melalui wawancara dengan 9 orang perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Dr. Adnan W.D Payakumbuh pada tanggal 2-3 April 2014, menjelaskan bahwa 3 dari 9 perawat pelaksana yang mengeluhkan adanya rasa lelah, badan terasa tidak bugar, sulit berkonsentrasi. Perawat tersebut juga mengaku kondisi emosional yang sering meningkat, merasa bosan, mudah marah, dan merasa cemas. Apabila

gejala stres tersebut menumpuk dapat menyebabkan penurunan kondisi fisik perawat dan bisa menyebabkan stres kerja. Tiga perawat juga mengeluhkan sering mengerjakan tugas lain yang bukan tugas keperawatan misalnya mengurus administrasi, membuat resep, dan melakukan tugas kebersihan. Selain itu perawat juga mengeluhkan keluarga pasien yang tidak kooperatif terhadap pengobatan dan terapi yang diberikan sehingga sering terjadikesalahpahaman yang menyebabkan perawat menjadi stres. Tiga orang perawat yang diwawancarai juga mengeluhkan terhadap kondisi kerja di ruangan, dimana kunjungan keluarga yang datang terlalu ramai hal ini membuat suasana ruangan menjadi sesak, panas dan penuh yang membuat perawat menjadi tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga mengalami stres.

Semua kondisi diatas apabila tidak ditangani dapat berimplikasi pada menurunnya kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, dan tekanan yang terus menerus pada diri perawat akan mengakibatkan munculnya stres kerja. Berdasarkan fenomena diatas peneliti tertarik melakukan penelitian tentang “Hubungan kondisi dan beban kerja perawat dengan stres kerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Dr. Adnan W.D Payakumbuh tahun 2014”.

B. Rumusan masalah

Berdasarkan dari uraian latar belakang diatas dapat ditetapkan permasalahan penelitian dengan pertanyaan “bagaimana hubungan kondisi dan beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Dr. Adnan W.D Payakumbuh tahun 2014? ”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan kondisi dan beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Dr. Adnan W.D Payakumbuh pada tahun 2014.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui distribusi frekuensi stres kerja perawat di IRNA RSUD Dr. Adnan W.D Payakumbuh.
- b. Mengetahui distribusi frekuensi kondisi kerja perawat di IRNA RSUD Dr. Adnan W.D Payakumbuh.
- c. Mengetahui distribusi frekuensi beban kerja perawat di IRNA RSUD Dr. Adnan W.D Payakumbuh.
- d. Mengetahui hubungan kondisi terjadinya stres kerja perawat di IRNA RSUD Dr. Adnan W.D Payakumbuh.
- e. Mengetahui hubungan beban terjadinya stres kerja perawat di IRNA RSUD Dr. Adnan W.D Payakumbuh.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Rumah Sakit

Dengan diketahuinya hubungan kondisi dan beban kerja perawat dengan stres kerja perawat diharapkan menjadi bahan masukan bagi perawat dan manager keperawatan sehingga pelayanan keperawatan bisa lebih baik dan berkualitas.

2. Bagi Profesi Perawat

Dapat memberikan masukan bagi pengembangan sumber daya manusia keperawatan, baik pada masa pendidikan maupun di tempat pelayanan kesehatan, dan sebagai pertimbangan dalam pengambilan kebijakan terutama dalam proses pengadaan tenaga keperawatan dan pembinaan tenaga keperawatan.

3. Bagi Pendidikan

Dalam dunia pendidikan penelitian ini dapat menambah informasi yang berguna bagi pendidikan keperawatan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai data awal untuk melakukan penelitian selanjutnya dengan ruang lingkup yang sama.