

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Setiap tempat kerja selalu mengandung berbagai potensi bahaya yang dapat memengaruhi kesehatan tenaga kerja atau dapat menyebabkan timbulnya penyakit akibat kerja (Irzal, 2016). Potensi bahaya adalah segala sesuatu yang berpotensi menyebabkan terjadinya kerugian, kerusakan, cedera, sakit, kecelakaan atau mengakibatkan kematian yang berhubungan dengan proses dan sistem kerja (Irzal, 2016). Faktor lingkungan kerja sangat berpengaruh dan berperan sebagai penyebab timbulnya penyakit akibat kerja. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja (Djarmiko, 2016).

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Kemenkes RI, 2016). Rumah sakit merupakan bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (*komprehensif*). Penyembuhan penyakit (*kuratif*) dan pencegahan penyakit (*preventif*) kepada masyarakat dan pusat penelitian medik (Rikomah, 2017).

Menurut Cahyono (2019), stress kerja adalah rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya sebagai akibat dari adanya ketidakseimbangan antara karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungannya yang berdampak pada perilaku serta kondisi fisik dan psikologis karyawan tersebut. Pertami (2016), dalam bukunya menuliskan perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki diperoleh melalui pendidikan keperawatan. Penelitian dari NIOSH (2010), menetapkan perawat sebagai profesi yang beresiko sangat tinggi terhadap stress, karena perawat mempunyai tugas dan

tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Menurut Widyasari (2016), dengan semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan perawat mengalami stress kerja. Stress kerja pada perawat merupakan salah satu permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit.

Menurut Siagian (2014), perawat yang mengalami stres kerja akan menampakkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan, dan tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif. *American Nurses Association* (2017), menyatakan bahwa stress pada perawat di dapatkan sebanyak 82% dari pekerja yang ada di rumah sakit di Amerika. Menurut *Health and Safety Executive* (2019), menunjukkan bahwa tenaga profesional kesehatan, guru dan perawat memiliki tingkat stress tertinggi dengan angka prevalensi sebesar 3000 kasus per 100.000 orang pekerja. Perawat dan mahasiswa keperawatan menghadapi bahaya yang unik di tempat kerja, dengan ini menunjukkan harus ada cara untuk menanggulangi tingkat stress pada perawat, terutama dengan aktivitas fisik, nutrisi, istirahat, keamanan, dan kualitas hidup.

Menurut Kementerian Kesehatan RI pada tahun (2017), sebesar 60,6% pekerja mengalami depresi dan sebesar 57,6% pekerja mengalami insomnia. Gangguan ini berhubungan dengan gangguan mental emosional dan stressor pengembangan karir. Penyebab stress ditempat kerja disebabkan oleh beban pekerjaan, seperti target, hubungan interpersonal dengan atasan atau rekan kerja lain. Hasil survei yang dilakukan oleh PPNI (2018), menyatakan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stress kerja. Menurut Bakrie (2014), para perawat yang mengalami stress kerja mengeluh sering merasakan pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja tinggi dan menyita waktu. Menurut Kuntoro (2010), jumlah tenaga perawat yang berjaga di rawat inap dalam satu shift jaga, dimana perbandingan jumlah perawat dengan pasien dalam satu shift adalah 1 : 5

sedangkan beban kerja yang tanggung perawat bagian rawat inap relatif berat, karena idealnya perbandingan jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur yaitu satu perawat menjaga satu tempat tidur hingga dua tempat tidur.

Salah satu faktor yang menyebabkan stress pada perawat ialah seperti beban kerja yang diberikan atau yang dikerjakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, iklim pekerjaan yang tidak sehat, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Sunyoto, 2013).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau, menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada perawat (Ahmadun, 2017). Beban kerja berlebihan (*role overload*) terjadi ketika seseorang merasa kurang dalam keahliannya atau sumber daya waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tertentu (Hardiningtyas, 2017).

Menurut penelitian Febriandini (2016), pada perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD dr. H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso, menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stress kerja. Hal ini didukung oleh teori menurut Aiska (2014), perawat perempuan cenderung mengalami stres kerja lebih sering dibanding laki-laki karena perawat perempuan mempunyai kinerja lebih baik dibanding perawat laki-laki tetapi lebih cepat menderita stress. Tuntutan pekerjaan, rumah tangga dan ekonomi juga berpotensi menjadikan wanita karir rentan mengalami stress. Hal ini dikarenakan prolaktin perempuan lebih tinggi sehingga dapat meningkatkan trauma emosional dan stres fisik sehingga potensi untuk mengalami stres kerja lebih sering terjadi pada perawat yang berjenis kelamin perempuan.

Menurut penelitian Fardiansyah (2014), di Puskesmas Blooto, menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stress kerja. Hal ini didukung oleh teori menurut Zuniawati (2019), masa kerja akan memberikan pengaruh positif kepada pekerja bila dengan semakin lamanya seseorang bekerja maka pekerja tersebut semakin banyak pengalaman dalam melakukan tugasnya. Namun sebaliknya akan memberikan pengaruh negative jika semakin lamanya

seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan dan kelelahan kerja yang berujung pada kerusakan organ tubuh.

Menurut penelitian yang dilakukan Janah (2017), terdapat hubungan shift kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RS. Kanker Dharmais dengan. Menurut *International Labour Organization* (2014), adanya ketetapan ukuran dan batasan shift kerja bertujuan untuk menghindari terlalu lamanya jam kerja, diantaranya : (a) Apabila bekerja dalam jangka waktu yang lama dari jam kerja normal, kelelahan akibat kerja akan lebih banyak dirasakan dan apabila jam kerja terlalu lama dapat menyebabkan stres akibat jam kerja yang berlebihan. (b) Shift yang jauh lebih lama dari biasanya mengurangi waktu beristirahat seperti waktu untuk tidur dan tentunya waktu istirahat sangat penting bagi kesehatan para pekerja. (c) Jam lembur yang panjang sering terjadi pada situasi beban kerja yang berat dan jam lembur yang panjang ditambah tinggi beban kerja menghasilkan beban ganda pada kesehatan pekerja. (d) Sehingga jam kerja yang terlalu lama sering terjadi penggabungan bekerja shift, seperti tugas siang dan malam, atau tugas pagi dan siang hari.

Dampak stress kerja yang dialami pekerja di tempat kerja dapat memunculkan perubahan-perubahan terhadap individu yang mengalami stress, antara lain : bekerja melewati batas kemampuan, keterlambatan masuk kerja yang sering, ketidakhadiran pekerja, kesulitan berhubungan dengan oranglain, kerisauan tentang kesalahan yang dibuat, menunjukkan gejala fisik seperti pada gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi, radang kulit, dan radang pernafasan (Lantara, Dirgahayu, 2019).

Rumah Sakit Hermina pada awalnya didirikan dengan nama Rumah Bersalin Jatinegara pada tahun 1967 yang berlokasi di Jl. Raya Jatinegara Barat No. 126 Kelurahan kampung Melayu, dengan fasilitas 7 tempat tidur. Pada tahun 1970 berganti nama menjadi Rumah Bersalin Hermina. Rumah bersalin ini di dirikan atas prakarsa Ibu Hermina bernama Dokter Boediono yang berprofesi sebagai spesialis kandungan. Dengan tekad untuk mengembangkan Rumah Bersalin Hermina, maka pada tahun 1983 dibentuk Yayasan Hermina yang kemudian

mengajukan izin untuk mendirikan sebuah rumah sakit bersalin. Akhirnya pada tanggal 25 April 1985 diresmikan rumah sakit dengan 25 tempat tidur. Seiring berkembangnya waktu maka proses penambahan lahan dan bangunan rumah sakit terus dilakukan, sehingga di tahun 1991 rumah sakit Hermina telah berkembang menjadi 75 tempat tidur.

Dalam upaya untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara luas, maka dimulai pada tahun 1996 pembangunan rumah sakit Hermina cabang-cabang lain mulai dilakukan pembangunan. Mulai dari RSIA Podomoro, kemudian tahun 1997 RSIA Bekasi, pada tahun 2000 RSIA Hermina Depok. Pada awalnya RSIA Hermina Depok mengkhususkan pelayanannya kepada ibu dan anak saja, namun seiring berkembangnya waktu RSIA Hermina Depok berubah menjadi RS Hermina Depok pada tahun 2010 dan mulai membuka pelayanan umum kepada masyarakat.

Rumah Sakit Hermina Depok merupakan Rumah Sakit swasta yang berada di Depok. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit tipe B. Rumah sakit Hermina Depok memiliki 75 kamar ruang rawat inap, yang terdiri dari ruang perawatan umum terdapat 43 kamar, ruang perawatan ibu terdapat 18 kamar dan ruang perawatan anak terdapat 14 kamar. Shift kerja pada ruang rawat inap dibagi menjadi 3 *shift* kerja, pertama yaitu shift pagi yang dimulai dari jam 07.00 – 14.00 WIB, kedua yaitu shift siang yang dimulai dari jam 14.00 – 21.00 WIB, dan ketiga yaitu *shift* malam yang dimulai dari jam 21.00 – 07.00 WIB.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis di RS Hermina Depok pada 20 orang perawat di Ruang Rawat Inap (Ruang perawatan umum, Ruang perawatan ibu dan Ruang perawatan anak). Didapatkan hasil 20% (4 orang) perawat mengalami stress sangat parah yang tersebar diruang perawatan umum sebanyak 2 perawat, diruang perawatan ibu sebanyak 1 perawat dan diruang perawatan anak sebanyak 1 perawat. Kategori stress parah didapatkan hasil 15% (3 orang) yang tersebar diruang perawatan umum sebanyak 1 perawat dan diruang perawatan anak sebanyak 2 perawat. Kategori stress sedang didapatkan hasil 35% (7 orang) yang tersebar diruang perawatan umum sebanyak 1 perawat, diruang

perawatan ibu sebanyak 3 perawat dan diruang perawatan anak sebanyak 3 perawat. Kategori stress ringan didapatkan hasil 30% (6 orang) yang tersebar diruang perawatan umum sebanyak 3 perawat, ruang perawatan ibu sebanyak 2 perawat dan diruang perawatan anak sebanyak 1 perawat.

Perawat khususnya di ruang rawat inap dituntut untuk melakukan tugas dengan cepat, hal ini dikarenakan setiap perawat dalam satu shift memegang 6 sampai 7 pasien dengan keadaan setiap pasien yang berbeda-beda. Selain mengecek kondisi pasien setiap 2 jam sekali, perawat rawat inap di RS Hermina Depok juga menyiapkan obat-obatan masing-masing pasien, mengganti infus pasien jika habis, laporan kepada dokter jika pasien mengalami keluhan, mengantarkan pasien jika memerlukan ronsen atau cek lab, dan melakukan operan kepada perawat lain di shift berikutnya. Banyak nya tugas-tugas yang dilakukan, hal tersebut dapat menimbulkan beban kerja yang berlebihan sehingga perawat mudah mengalami stress yang mengganggu kondisi fisik, psikis dan proses berpikir. Berdasarkan data yang diberikan oleh HRD RS Hermina Depok, dampak kerugian yang dirasakan RS Hermina Depok yaitu, pada bulan Februari 2020 sebanyak 50 perawat mengalami sakit yang mengakibatkan kinerja perawat memburuk dan secara tidak langsung mempengaruhi kinerja rumah sakit secara keseluruhan. Hal ini dibuktikan dengan hasil survey kepuasan pasien pada bulan Januari 2020 yang memberikan penilaian tidak puas sebanyak 45%.

Berdasarkan permasalahan stress kerja yang dialami oleh perawat rawat inap di RS Hermina Depok, penulis perlu melakukan penelitian dikarenakan beban kerja yang berlebihan yang dirasakan oleh perawat rawat inap RS Hermina Depok. Kondisi pekerjaan yang berlebih dapat menyebabkan stress, apabila stress tidak dikelola dengan baik, maka perawat akan kehilangan konsentrasi sehingga dapat melakukan kesalahan dalam perawatan pasien dan membahayakan keselamatan pasien. Maka dari itu penulis merasa perlu untuk mengambil penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020”**.

1.2 Rumusan Masalah

Tuntutan akan tugas-tugas pada perawat yang tinggi akan menjadi sumber stress kerja bagi perawat. Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan penulis di RS Hermina Depok pada 20 orang perawat di ruang rawat inap, didapatkan hasil 20% (4 orang) perawat mengalami stress sangat parah yang tersebar diruang perawatan umum sebanyak 2 perawat, diruang perawatan ibu sebanyak 1 perawat dan diruang perawatan anak sebanyak 1 perawat. Kategori stress parah didapatkan hasil 15% (3 orang) yang tersebar diruang perawatan umum sebanyak 1 perawat dan diruang perawatan anak sebanyak 2 perawat. Kategori stress sedang didapatkan hasil 35% (7 orang) yang tersebar diruang perawatan umum sebanyak 1 perawat, diruang perawatan ibu sebanyak 3 perawat dan diruang perawatan anak sebanyak 3 perawat. Kategori stress ringan didapatkan hasil 30% (6 orang) yang tersebar diruang perawatan umum sebanyak 3 perawat, ruang perawatan ibu sebanyak 2 perawat dan diruang perawatan anak sebanyak 1 perawat. Hal ini menunjukkan bahwa adanya permasalahan stress kerja pada perawat di ruang rawat inap. Oleh karena itu, peneliti merasa perlu untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai “Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020”.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apa saja Faktor-Faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada Perawat Rawat Inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020?
2. Bagaimana gambaran stress kerja pada perawat Rawat Inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020?
3. Bagaimana gambaran beban kerja dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020?
4. Bagaimana gambaran jenis kelamin dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020?
5. Bagaimana gambaran masa kerja dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020?

6. Bagaimana gambaran shift kerja dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020?
7. Apakah ada hubungan beban kerja dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020?
8. Apakah ada hubungan jenis kelamin dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020?
9. Apakah ada hubungan masa kerja dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020?
10. Apakah ada hubungan shift kerja dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020
2. Mengetahui gambaran beban kerja dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020
3. Mengetahui gambaran jenis kelamin dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020
4. Mengetahui gambaran masa kerja dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020
5. Mengetahui gambaran shift kerja dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020
6. Menganalisis hubungan beban kerja dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020
7. Menganalisis hubungan jenis kelamin dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020

8. Menganalisis hubungan masa kerja dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020
9. Menganalisis hubungan shift kerja dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok Pada Tahun 2020

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

1. Memperoleh pengetahuan khususnya mengenai Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap di RS Hermina Depok.
2. Mendapatkan pengalaman langsung dalam melaksanakan penelitian.

1.5.2 Bagi Fakultas

1. Menjadi suatu masukan dalam keilmuan K3 khususnya mengenai Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap di RS Hermina Depok.
2. Sebagai salah satu sumber referensi keilmuan dalam mengatasi masalah yang sama atau terkait dimasa yang akan datang
3. Terbinanya kerja sama institusi perguruan tinggi dengan perusahaan terkait

1.5.3 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi RS Hermina Depok untuk memberikan arahan, masukan serta mengetahui Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap di RS Hermina Depok.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS Hermina Depok karena masih terdapat permasalahan stress kerja yang dirasakan oleh perawat rawat inap yang menyatakan bahwa terdapat 20% (4 orang) perawat mengalami stress sangat parah yang tersebar diruang perawatan umum sebanyak 2 perawat, diruang perawatan ibu sebanyak 1 perawat dan diruang perawatan anak sebanyak

1 perawat. Kategori stress parah didapatkan hasil 15% (3 orang) yang tersebar diruang perawatan umum sebanyak 1 perawat dan diruang perawatan anak sebanyak 2 perawat. Kategori stress sedang didapatkan hasil 35% (7 orang) yang tersebar diruang perawatan umum sebanyak 1 perawat, diruang perawatan ibu sebanyak 3 perawat dan diruang perawatan anak sebanyak 3 perawat. Kategori stress ringan didapatkan hasil 30% (6 orang) yang tersebar diruang perawatan umum sebanyak 3 perawat, ruang perawatan ibu sebanyak 2 perawat dan diruang perawatan anak sebanyak 1 perawat. Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Maret – Agustus 2020. Penelitian ini dilakukan pada perawat di ruang rawat inap. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross sectional*.