

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Pada era globalisasi ini teknologi berkembang semakin pesat, begitu pula dengan teknologi dibidang kesehatan. Selain itu juga kebutuhan akan kesehatan pada masyarakat modern sekarang semakin kompleks, hal ini dapat mempengaruhi para praktisi kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 659 / MENKES / PER / VIII / 2009 tentang Rumah Sakit kelas dunia.

Rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit di harapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan baik. Oleh karena itu untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan tenaga medis yang mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Perawat merupakan salah satu tenaga medis yang memberikan pelayanan medis kepada masyarakat untuk menunjang kesembuhan pasien. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No HK.02.20 / MENKES / 148 / 1 / 2010. Tentang izin dan penyelenggaraan praktik perawat, definisi perawat adalah seorang yang telah lulus pendidikan perawat baik dalam maupun luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Stres adalah hasil dari tidak atau kurang adanya kecocokan antara orang (dalam arti kepribadiannya, bakatnya, dan kecakapannya) dan lingkungannya, yang mengakibatkan ketidakmampuannya untuk menghadapi berbagai tuntutan terhadap dirinya secara efektif (Munandar, 2001). Menurut Anogara (2001), stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungannya yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam.

Definisi stres kerja menurut Morgan & King (2003) adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik, atau lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Cooper (1994) juga mengatakan bahwa stres kerja juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan pegawai.

Pengertian beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba, 2000).

Seorang perawat dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Oleh karena itu perawat dituntut untuk lebih profesional gara kualitas pelayanan yang diberikan semakin meningkat kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.<sup>1</sup>

Stres dalam profesi keperawatan adalah masalah diseluruh dunia yang sedang berlangsung. Kesehatan pada keperawatan telah ditemukan bahwa memiliki tingkat stres yang tinggi. Stress kerja pada perawat dikaitkan dengan kepuasan kerja menurun.<sup>2</sup>

Perawat setiap hari terkena stress yaitu konflik dengan dokter, deskriminasi, beban kerja yang tinggi, menghadapi ;pasien, kematian pasien, dan keluarga pasien. Perawat dihadapkan dengan tugas yang berbeda, bekerja dengan shift terutama shift malam, kondisi kerja, situasi terkait stress, penderitaan dan kematian pasien.

Baru diperluasnya peran keperawatan dan meningkatnya permintaan akan pengetahuan dan keterampilan yang baru dapat berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal tersebut menyebabkan rendahnya moral, ketidakpuasan, kinerja yang menurun dan pengunduran diri.<sup>3</sup>

Dengan meningkatnya pemanfaatan fasilitas pelayanan kesehatan oleh masyarakat maka tuntutan pengelolaan program kesehatan keselamatan kerja di rumah sakit (K3RS) semakin tinggi sumber daya manusia (SDM) rumah sakit pengunjung / pengantar pasien, pasien dan masyarakat sekitar rumah sakit ingin mendapatkan perlindungan dari gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja, baik sebagai dampak proses kegiatan pemberian pelayanan

---

<sup>1</sup> Butterworth, carson, jeacock, putih, clements, dalam galsema, doef, maes, akerboom 2005).

<sup>2</sup> Blegen, dalam galsema, doef, maes akerboom & varheoven 2005)

<sup>3</sup> Tzeng & Yin, dalam Sudhaker & Gomez, 2010.

maupun karena kondisi sarana dan prasarana yang ada di rumah sakit yang tidak memenuhi standar.

Menurut Anwar (1993:93) Stres kerja adalah suatu perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Yoder dan Staudohar (1982 : 308) mendefinisikan Stres Kerja *adalah Job stress refers to a physical or psychological deviation from the normal human state that is caused by stimuli in the work environment.* yang kurang lebih memiliki arti suatu tekanan akibat bekerja juga akan mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi fisik seseorang, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut berada.

Beehr dan Franz (dikutip Bambang Tarupolo, 2002:17), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu.<sup>4</sup>

Stres yang berlebihan akan berakibat buruk terhadap individu untuk berhubungan dengan lingkungannya secara normal. Akibatnya kinerja mereka menjadi buruk dan secara tidak langsung berpengaruh terhadap organisasi dimana mereka bekerja. Seperti dijelaskan oleh Nimran (1999), masalah stres memiliki posisi yang sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitaskerja karyawan. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Rozikin (2006) di mana diketahui bahwa faktor konflik peran dan stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sementara itu, Gibson, dkk (2002)

---

<sup>4</sup> Jurnal-SDM Blogspott.

menjelaskan beberapa dampak dari stres kerja, antara lain depresi, kecelakaan kerja, rendahnya daya konsentrasi, menurunnya loyalitas, di mana hal ini dapat mengakibatkan produktivitas organisasi yang rendah.<sup>5</sup>

Di Indonesia, menurut penelitian yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (2006) terdapat 50,9% perawat mengalami stress kerja, menyatakan keluhan sering merasa pusing, kecapekan, karena beban kerja yang terlalu tinggi dan menyita waktu. Tingkat stress yang dihadapi oleh setiap perawat akan berbeda tingkat respon dan pengendaliannya tergantung

dari setiap individu yang mengalaminya. Penyebab stress kerja (stresor pekerjaan) dapat bersumber dari beberapa aspek, yaitu stressor lingkungan fisik, individu, kelompok, serta organisasional (Gibson, dkk, 2002). Individu yang mengalami stress akan menampilkan gejala-gejala secara fisik, psikologis, dan perilaku (Robbin,2005). Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja, salah satunya adalah karakteristik individu. Karakteristik demografi individu memiliki kaitan dengan stres yang dialami individu terkait dengan pekerjaannya (Gibson, dkk, 2002). Dalam beberapa penelitian diungkapkan bahwa faktor karakteristik usia, jenis kelamin, bidang pekerjaan, pengalaman kerja (Wijono, 2006), dan status perkawinan (Rahmawati, 2008) berpengaruh terhadap tingkat stress kerja.

Schaufeli & Jauczur (dalam Andarika, 2004) mengatakan bahwa dalam menjalankan peran dan fungsinya seorang perawat dituntut memiliki keahlian, pengetahuan, dan konsentrasi yang tinggi. Selain itu pula seorang perawat selalu dihadapkan pada tuntutan idealisme profesi dan sering

---

<sup>5</sup> <http://digilib.unimus.ac.id>

menghadapi berbagai macam persoalan baik dari pasien maupun teman sekerja. Itu semua menimbulkan rasa tertekan pada perawat, sehingga mudah mengalami stres.

Perawat dalam bekerja berhubungan secara langsung dengan berbagai macam klien dan tipe penyakit dalam berbagai respon yang berbeda. Keadaan klien merupakan tanggung jawab perawat dalam melakukan perawatan sampai pasien sembuh atau menghadapi kematian.

Pekerjaan yang menuntut tanggung jawab bagi kehidupan manusia juga dapat menimbulkan stress. Tanggung jawab perawat yang begitu besar terhadap klien dapat menambah stres kerja pada perawat, sehingga baik secara langsung maupun tidak, akan menyebabkan peningkatan stres pada perawat ditambah dengan masalah yang dihadapi perawat sebagai individu seorang manusia.

Stress dapat terjadi pada setiap karyawan. Stress yang di alami seorang karyawan dapat bervariasi dengan karyawan yang lain. Karena stress merupakan proses persepsi yang bersifat individual. Karyawan yang mengalami stress mungkin mengalami kelelahan fisik, emosional, dan mental dilingkungan kerja. Peristiwa-peristiwa dari dalam dan luar tempat kerja dapat memicu terjadinya stress kerja pada karyawan.<sup>6</sup>

Dampak secara emosional meliputi cemas, depresi, tekanan fisik, dan psikologis (Perry & Potter. 2005), dampak kognitif berakibat pada penurunan konsentrasi, peningkatan distraksi, berkurangnya kapasitas memori jangka pendek. Dampak terhadap psikologis terdapat pada pelepasan *epinefrine*,

---

<sup>6</sup> <http://eprints.undip.ac.id>

*norepinefrin*, penonaktifan sistem, nafas cepat, peningkatan denyut jantung, konstriksi pembuluh darah. Dampak pada perilaku misalnya meningkatkan ketidakhadiran kerja, mengganggu pola tidur, mengurangi kualitas pekerjaan (Eyesenck, 2009).<sup>7</sup>

Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu (Robbins, 2004). Menurut Sheridan dan Radmacher (1992) serta Gibson, Ivancevich, dan Donnely (1994), stres kerja dipengaruhi oleh kondisi organisasi, seperti penetapan arah dan kebijaksanaan organisasi, perubahan strategi organisasi, dan keuangan, tuntutan kerja, tanggung jawab atas orang lain, perubahan waktu kerja, hubungan yang kurang baik antar kelompok kerja dan konflik peran. Akibatnya konsentrasi kerja terganggu, kinerja kurang memuaskan dan individu tidak dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya karena kurangnya dukungan sosial (Luthans, 1998).

Kualitas pelayanan kesehatan sangat ditentukan oleh kualitas pelayanan asuhan medis dan asuhan keperawatan. Asuhan medis bermutu dapat diberikan oleh tenaga medis yang profesional di bidangnya dan asuhan keperawatan bermutu dapat diberikan oleh tenaga keperawatan yang telah dibekali dengan pengetahuan dan ketrampilan klinik yang memadai serta memiliki kemampuan dalam membina hubungan profesional. (<http://www.slideshare.net/KULIAHISKANDAR>).

Sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal tidak saja datang dari satu macam pembangkit stress saja tetapi dari

---

<sup>7</sup> <http://lontar.ui.ac.id>

beberapa pembangkit stress. Faktor-faktor yang menjadi sumber terjadinya stress kerja di pekerjaan yaitu faktor instrisik pada pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi. Tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan dan ciri-ciri individu. (<http://www.slideshare.net/KULIAHISKANDAR>).

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, persepsi dari para pekerja. Beban pekerja fisik perawat meliputi mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong brankart pasien. Sedangkan beban kerja mental yang dialami perawat diantaranya, bekerja shift atau bergiliran, menyiapkan mental pasien dan keluarga pasien terutama bagi yang akan melaksanakan operasi atau dalam keadaan kritis. (<http://www.slideshare.net/KULIAHISKANDAR>).

Bekerja dengan keterampilan khusus dalam merawat pasien serta harus menjalin komunikasi yang baik dengan pasien, beban kerja yang berlebih pada perawat dapat memacu timbulnya stress dan *burnout*. Perawat yang mengalami stress dan *burnout* memungkinkan mereka untuk tidak dapat menunjukkan performa secara efektif dan efisien. Dikarenakan kemampuan fisik dan kognitif mereka menjadi berkurang.<sup>8</sup>

Stress kerja menunjukkan keadaan ketegangan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaannya (Sunaryo, 2004). Perawat tersebut akan mengalami

---

<sup>8</sup> <http://www.slideshare.net/KULIAHISKANDAR>



berbagai macam masalah pribadi karena pekerjaannya yang dilakukan memang pekerjaan yang berat.penuh stress dan perasaan tertekan.

Menurut Swedarma (dalam Fitria, 2006) 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. Hal tersebut dibenarkan dengan hasil penelitian Jamal (dalam Miner, 1992) dan juga Ree dan Cooper (dalam Suryanita, 2001) yang menyatakan bahwa perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibanding dengan anggota medis lainnya.

Rook (1987) mengatakan dukungan yang diberikan kepada orang-orang yang mengalami banyak tekanan dalam pekerjaan dapat berupa dukungan instrumen, nasehat dan emosi. Hasil penelitian Newsom dan Schultz (1996) menemukan bahwa kelemahan fisik seseorang dikaitkan dengan sedikitnya dukungan keluarga, dukungan rekan kerja dan berkurangnya perasaan saling memiliki dan tidak adanya dukungan meterial dari orang lain.<sup>9</sup>

Dukungan sosial dari tempat kerja dapat memberikan kontribusi, terutama pada produktivitas dan kesejahteraan karyawan (Hodson, 1997). Ganster, Fusilier, dan Mayes (1986) mengatakan bahwa dukungan sosial rekan kerja berhubungan secara langsung integrasi seseorang pada lingkungan sosial di tempat kerjanya. Rekan kerja yang mendukung menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat, dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan

---

<sup>9</sup> Jurnal K3 [www.google.com](http://www.google.com)

kerja yang menyenangkan serta menimbulkan kepuasan dalam bekerja (Hadipranata, 1999).

Pengetahuan merupakan hasil tahu dan ini terjadi setelah orang mengadakan penginderaan terhadap suatu obyek tertentu. Standar pelayanan keperawatan adalah norma atau penegasan tentang mutu pekerjaan perawat yang di anggap baik, tepat dan benar, yang dirumuskan sebagai pedoman pemberian asuhan keperawatan serta merupakan tolok ukur dalam penilaian penerapan kerja seorang perawat. SOP adalah suatu perangkat instruksi atau langkah-langkah kegiatan yang dibakukan untuk memenuhi kebutuhan tertentu klien.<sup>10</sup>

Pengetahuan keperawatan adalah sarana yang seluruh tujuan merawat pasien tercapai karena mendasari apa yang kita benar-benar melakukannya. Ini adalah apa yang mendefinisikan kita sebagai perawat sebagai lawan profesi yang sama seperti dokter atau fisioterapis, dan membantu untuk membedakan kami dari pengasuh atau pekerja perawatan dukungan berbaring. Pengetahuan pada dasarnya apa mengklasifikasikan kita sebagai profesi karena memiliki 'tubuh unik pengetahuan' adalah salah satu hal yang mendefinisikan profesi di masyarakat. penting bahwa pertanyaan 'apakah pengetahuan keperawatan?' Diperdebatkan karena keperawatan profesional harus ditandai dengan efektivitas klinis dan dengan penyelidikan profesional (Departemen Kesehatan, 1998). Sejumlah penulis telah menulis tentang hal ini selama beberapa dekade terakhir, mencoba untuk menentukan apa yang merupakan pengetahuan keperawatan (Chinn dan Kramer, 1999; Marriner-

---

<sup>10</sup> [http://eprints.undip.ac.id/10344/1/Tri\\_susilowati](http://eprints.undip.ac.id/10344/1/Tri_susilowati).

Tomey, 1994; Benner dan Wrubel, 1989; Parse, 1987; Benner, 1984; Watson, 1979; Carper, 1978).<sup>11</sup>

Untuk perawat individu saat ini ada alasan praktis untuk mengidentifikasi pengetahuan keperawatan. Dengan meningkatnya akuntabilitas ada harapan yang berkembang bahwa perawat mengeksplorasi keyakinan profesi mereka, membuang orang-orang tidak berdasar dan akibatnya mengembangkan pengetahuan yang memadai untuk merawat pasien mereka dengan cara yang kompeten. Pengetahuan keperawatan akan, misalnya, memungkinkan mereka untuk membenarkan tindakan atau memang menghentikan praktik yang tidak aman atau miskin. Pengetahuan keperawatan secara harfiah dapat berarti perbedaan antara hidup dan mati untuk beberapa pasien.

Dalam beberapa situasi perawat dengan pengetahuan memadai akan dipanggil untuk menjawab ke NMC atas keputusan mereka. Beberapa dari mereka yang telah dinilai memiliki pengetahuan yang memadai telah dihapus dari daftar profesional dan tidak lagi mampu untuk praktek sebagai perawat terdaftar.

Situasinya rumit, sebagian karena perawat diharapkan memiliki berbagai pengetahuan. Sebagai contoh, telah menyarankan bahwa beberapa perawat telah ditemukan memiliki pengetahuan memadai kondisi medis (Castledine, 2002), meskipun jenis pengetahuan ini secara tradisional menjadi domain dari dokter daripada perawat.

---

<sup>11</sup> <http://www.nursingtimes.net/nursing-practice/clinical-zone>

Dalam hal praktek, semua pengetahuan yang sesuai harus dimasukkan ke dalam perawatan tepat. Sebuah bagian penting dari ini adalah bahwa perawat mengevaluasi apa yang mereka diberitahu atau apa yang mereka baca atau amati dalam praktek. Sangat penting bahwa mereka mempertanyakan praktek dan tidak melakukan perawatan yang mereka tidak memahami alasan.

Kebanyakan perawat sekarang harus memahami implikasi dari akuntabilitas profesional. Ini adalah tanggung jawab, namun bagian dari kekayaan dan pahala keperawatan berasal dari kebutuhan untuk berbagai pengetahuan yang diperlukan untuk memberikan perawatan yang sangat baik. Ada tantangan tambahan kebutuhan untuk pengembangan profesional berkelanjutan sebagai pengetahuan keperawatan terus berkembang.

Secara historis keperawatan dianggap sebagai panggilan dan sampai batas tertentu dianggap sebagai kewajiban. Definisi masa lalu pengetahuan keperawatan telah menyertakan orang-orang dari Conrad (1947), yang menggambarkan pengetahuan keperawatan sebagai 'mengetahui apa pasien ingin sebelum dia (perawat) diminta', dan Katz (1969) yang menggambarkannya sebagai 'pengetahuan tentang jantung'.

Definisi pengetahuan keperawatan mencerminkan status keperawatan pada saat itu, ketika perawat sebagian besar masih ada yang dokter dan pekerjaan mereka dibatasi oleh sifat hirarkis pelayanan kesehatan. Semoga sifat penyediaan pelayanan kesehatan menjadi lebih demokratis dan, meskipun perawatan kini umumnya lebih multidisiplin di alam, kebutuhan akan pengetahuan khusus untuk keperawatan semakin diakui.

Namun, membenarkan adanya keperawatan pengetahuan dasar untuk para profesional lain dan masyarakat tidak tanpa kesulitan. Misalnya, keperawatan masih tetap merupakan profesi yang didominasi wanita. Hal ini terutama relevan dengan masalah ini karena peran peduli - berbicara dengan pasien, peduli, mendengarkan dan mendukung pasien - masih terlihat sampai batas tertentu dalam masyarakat sebagai pekerjaan perempuan dan menyusui masih dipandang oleh beberapa sebagai tugas atau menelepon ketimbang profesi . Selain itu, keperawatan adalah profesi yang sebagian besar praktis dan banyak orang masih percaya itu tidak perlu memiliki kualifikasi akademik seperti ijazah atau gelar menjadi perawat yang baik.

## **B. Identifikasi Masalah**

Dari gambaran di atas bahwa masih banyak perawat yang mengalami stress kerja di karena tidak bisa mengatur beban kerja yang di lakukan dan dimana pengetahuan perawat sangat memadai dan harus. Sehingga para perawat masih belum dapat mengendalikan situasi yang terdapat di rumah sakit.

Masalah sementara yang diperoleh yaitu masih banyak perawat di unit UGD RSUD Gunung Jati yang masih belum dapat mengendalikan situasi yang ada karena disebabkan oleh terlalu banyak beban kerja yang diperoleh dan mengakibatkan stress kerja. Stress kerja dikarenakan oleh sering beradu argumentasi dengan dokter dan menghadapi pasien dan keluarga pasien. Dan menghadapi stiuasi yang sangat kritis.

### **C. Pembatasan Masalah**

Penelitian ini dapat dilaksanakan secara singkat karena waktu yang sangat singkat dan padat karena penelitian ini dilakukan di RSUD Gunung Jati kota Cirebon, penelitian ini juga terbatas dengan peralatan dan biaya.

### **D. Perumusan Masalah**

Perumusan masalah penelitian ini adalah dengan cara mengamati dan memberikan kuesioner kepada perawat di RSUD Gunung Jati Kota Cirebon, dan ikut serta dalam mengamati kegiatan keperawatan.

### **E. Tujuan Penelitian**

#### **1. Tujuan Umum**

Untuk menganalisa hubungan antara beban kerja perawat dengan stres kerja pada unit IGD RSUD Gunung Jati Kota Cirebon.

#### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui distribusi frekuensi tentang beban kerja di unit IGD RSUD Gunung Jati.
- b. Untuk mengetahui distribusi frekuensi tentang stres kerja di unit IGD RSUD Gunung Jati.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di unit IGD RSUD Gunung Jati.

## **F. Manfaat Penelitian**

Dengan melihat Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja di RSUD Gunung Jati Kota Cirebon Tahun 2013, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi:

1. Bagi Rumah Sakit : Penelitian dapat memberikan masukan mengenai permasalahan yang mungkin dihadapi perawat yang berhubungan dengan beban kerja dengan stress kerja, sehingga dapat bisa memberikan pelayanan yang maksimal kepada pasien serta dapat mengurangi stress kerja.
2. Bagi pekerja (Perawat) : Dapat mengetahui atau memanajemen tata cara batasan kerja dan dapat mengetahui bagaimana cara menghadapi resiko yang ada dengan tenang.
3. Bagi penulis : Dapat memberikan wawasan yang luas dan pengetahuan yang luas mengenai beban kerja dan stress kerja.