

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Secara umum stres diartikan sebagai tekanan psikologis yang dapat menimbulkan penyakit baik fisik maupun penyakit jiwa. Stres adalah segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dalam tubuh yang dapat menimbulkan dampak-dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada dideritanya suatu penyakit. Stres juga di definisikan sebagai reaksi negatif manusia akibat adanya tekanan yang berlebihan atau jenis tuntutan lainnya (Tarwaka, 2011). Stres adalah reaksi seseorang baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis) apabila ada perubahan dari lingkungan yang mengharuskan seseorang menyesuaikan diri (Kemenkes RI, 2019).

Stres tidak selalu buruk, meskipun seringkali dibahas dalam konteks yang negatif, karena stres memiliki nilai positif ketika menjadi peluang saat menawarkan potensi hasil. Contohnya, banyak profesional memandang tekanan sebagai beban kerja yang berat dan tenggat waktu yang mepet sebagai tantangan positif yang menaikkan mutu pekerjaan mereka. Stres bisa positif bisa negatif, stres merupakan suatu tantangan atau stres yang menyertai tantangan di lingkungan kerja, beroperasi berbeda dari stres hambatan, atau stres yang menghalangi dalam mencapai tujuan. Terkadang memang dalam satu organisasi sengaja diciptakan adanya suatu tantangan, yang tujuannya membuat karyawan lebih termotivasi untuk segera menyelesaikan pekerjaannya. Dengan cara memberikan waktu yang terbatas, individu akan mengalami gejala stres positif seandainya mendapatkan kesempatan untuk naik jabatan atau menerima hadiah (reward). Sebaliknya, jika individu merasa dihambat oleh berbagai sebab di luar kontrol dalam mencapai tujuannya, maka individu akan mengalami gejala stres yang negatif (Asih et al., 2018).

Dalam beberapa tahun terakhir, telah ada perhatian yang berkembang terhadap dampak risiko psikososial dan stres terkait pekerjaan di antara para peneliti, praktisi, dan pembuat kebijakan. Stres terkait pekerjaan sekarang secara umum diakui sebagai masalah global yang mempengaruhi semua negara, semua profesi dan semua pekerja baik di negara maju maupun berkembang. Dalam konteks yang kompleks ini, tempat kerja pada saat yang sama merupakan sumber penting dari risiko psikososial dan tempat yang ideal untuk mengatasinya guna

melindungi kesehatan dan kesejahteraan pekerja (ILO, 2016). Menurut survei *American Nurses Association (ANA)*, lebih dari 34% perawat menilai kesehatan emosional perawat tidak, atau tidak sama sekali, sehat secara emosional. Sebagian besar perawat yang disurvei mengatakan bahwa perawat merasa stres (75%), frustrasi (69%), dan kewalahan (62%). Hampir setengah (42%) responden perawat menjawab “ya”, ketika ditanya apakah perawat memiliki pengalaman yang sangat menegangkan, mengganggu, atau traumatis karena Covid-19. Di antara perawat yang mengatakan perawat berniat untuk meninggalkan posisi perawat dalam 6 bulan ke depan, hampir setengahnya menyebutkan pekerjaan yang berdampak negatif terhadap kesehatan dan kesejahteraan perawat (48%) sebagai alasan utama diikuti oleh kekurangan staf (41%) (*American Nurses Association, 2021*).

Hasil survei PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) sekitar 50,6% perawat yang bekerja di empat Provinsi di Indonesia mengalami distress dan berespon negatif seperti sering pusing, lelah dan tidak bisa istirahat karena beban kerja terlalu tinggi, gaji rendah, dan insentif yang tidak memadai (Utami et al., 2021). Hasil survei yang dilakukan PPNI pada tahun 2018 menyatakan bahwa 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Penyebab stres kerja ialah beban pekerjaan, seperti target, hubungan interpersonal, dengan atasan atau rekan kerja lain (Suryani, 2022).

Dampak dari stres dalam pekerjaan adalah kurangnya motivasi dan kebanggaan dalam misi mereka untuk para pekerja dan dampak nyata pada kualitas layanan yang diberikan kepada orang-orang dan masyarakat. Dalam perawatan kesehatan dan sosial, serta dalam semua layanan darurat dan tanggap darurat dalam kasus bencana dan epidemi, kontak permanen dengan penderitaan, dan tanggung jawab untuk menanggapi urgensi sering menyebabkan depresi dan kelelahan. Selain itu, pekerja layanan publik sering terpengaruh oleh kondisi kerja berbahaya yang membahayakan nyawa mereka untuk menyelamatkan nyawa orang lain dan perasaan tidak aman yang permanen merupakan faktor stres yang nyata (ILO, 2016).

Terdapat macam-macam faktor penyebab stres kerja terbagi atas 3 yaitu pada organisasi yang meliputi kurangnya kebebasan dan kreativitas, relokasi pekerjaan, kurangnya pelatihan, profesi yang penuh tekanan, dan tujuan yang berlebihan, tenggat waktu dan kuota. Kedua yaitu penyebab individu meliputi persaingan pekerjaan dan tugas rumah, ekonomi yang tidak dapat diprediksi, kurangnya rasa hormat dan pengakuan atas pekerjaan seseorang, kebosanan, ketidakbahagiaan pekerjaan, dan konflik teman sebaya. Dan ketiga adalah faktor lingkungan meliputi kondisi kerja yang buruk, kesenjangan ras, pelecehan seksual, kekerasan dan

kemacetan transportasi saat berangkat dan pulang kerja (Asmoro & Siregar, 2022). Penyebab stres terkait pekerjaan yaitu pengembangan karir yang buruk, pekerjaan tidak stabil, jam kerja panjang, penghasilan rendah, pelecehan seksual dan/atau psikologis (Kemenkes RI, 2018). Faktor-faktor lain penyebab stress seperti keterampilan dan pengalaman, usia atau kecacatan semuanya dapat memengaruhi apakah seorang pekerja dapat mengatasinya (HSE, 2014). Saat ini, banyak pekerja menghadapi tekanan yang lebih besar untuk memenuhi tuntutan kehidupan kerja modern. Risiko psikososial seperti persaingan yang meningkat, ekspektasi kinerja yang lebih tinggi, dan jam kerja yang lebih lama berkontribusi pada tempat kerja menjadi lingkungan yang semakin membuat stres. Selain itu, karena perubahan hubungan kerja yang signifikan dan resesi ekonomi saat ini, pekerja mengalami perubahan dan restrukturisasi organisasi, berkurangnya kesempatan kerja, meningkatnya pekerjaan tidak tetap, ketakutan kehilangan pekerjaan, PHK besar-besaran dan pengangguran, dan penurunan stabilitas keuangan, menjadi konsekuensi terhadap kesehatan mental dan kesejahteraan pekerja (ILO, 2016).

Menurut Allu et al., (2020) dalam penelitiannya mengenai Faktor-faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam RSUD Idaman Banjarbaru dalam hasil yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara umur, masa kerja, beban kerja, dan rekan kerja. Berdasarkan hasil yang ditemukan dalam penelitian Togatorop et al., (2021) mengenai Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres pada Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja, kelelahan kerja, shift kerja, usia, dan keamanan kerja. Dalam penelitian lain dari Safitri, (2020) dengan mengenai Stress Kerja pada Perawat di Unit Rehabilitasi Kusta RSUD yang menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan jenis kelamin, status kepegawaian, tipe kepribadian A, ambiguitas peran dan konflik interpersonal. Kemudian dalam penelitian menurut Dewi et al., (2019) mengenai Stres Kerja Pada Perawat ICU menyebutkan bahwa hasil yang ditemukan diketahui adanya hubungan stres dengan beban kerja, kondisi kerja, kualitas kehidupan kerja keperawatan, dukungan organisasi.

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna meliputi rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Penyelenggaraan berasaskan Pancasila, manfaat, keadilan, persamaan dan anti diskriminasi, pemerataan, perlindungan dan keselamatan pasien. Rumah Sakit Chasan Boesoirie adalah rumah sakit umum daerah yang menerapkan prinsip penyelenggaraan keuangan BLUD (Badan Layanan Umum Daerah) dalam rangka efisiensi dan efektifitas kinerja yang di tujukan untuk meningkatkan mutu layanan. RSUD Chasan Boesoirie diketahui merupakan salah satu rumah

sakit milik Pemerintah Provinsi Maluku Utara yang tidak berlokasi di ibu kota Provinsi melainkan di ibu kotamadya Ternate. Sumber daya manusia yang ada di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate terdiri dari *Dokter Umum, Dokter Gigi, Dokter Spesialis, Perawat, Bidan, Tenaga Farmasi*, tenaga kesehatan lainnya, dan tenaga non kesehatan. RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang memiliki peran penting untuk menjamin kelangsungan mutu pelayanan kesehatan bagi seluruh masyarakat khususnya masyarakat Provinsi Maluku Utara, adapun jenis pelayanan yang diberikan RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate ke masyarakat yaitu Pelayanan rawat jalan (*17 poliklinik*), Pelayanan gawat darurat yang dibuka setiap hari 24 jam, Pelayanan rawat inap (*14 ruangan*), Pelayanan penunjang (*instalasi laboratorium, instalasi radiologi, instalasi farmasi, instalasi gizi, instalasi fisioterapi dll*) serta Pelayanan penunjang lainnya. Dampak stres kerja di Rumah Sakit diketahui dapat menyebabkan pihak RS menjadi kurang bersemangat dalam memberikan kualitas layanan. (Profil RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate, 2021)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis kepada 10 perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie yang dipilih secara random menggunakan kuesioner *HSE* dan *NASA-TLX*, menunjukkan hasil yang ditemukan bahwa perawat yang mengalami stres tinggi sebanyak 10 orang perawat (100%). Perawat dalam responden penelitian ini, sebagai tenaga kesehatan diketahui bekerja secara profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan. Perawat bekerja sesuai dengan ketentuan pembagian jam kerja dengan menggunakan sistem roling dalam kondisi tertentu perawat di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie sering kali kerja lembur untuk memenuhi kebutuhan dalam penanganan pasien, hal tersebut untuk memenuhi kebutuhan perawatan khusus pada pasien yang memiliki usia rentan. Adanya keluhan stres tinggi dan stres sedang pada perawat menunjukkan bahwa perawat mengalami keluhan stres akibat beban kerja yang diperoleh masa kerja perawat yang relatif >10 tahun, shift kerja perawat yang terbagi atas pembagian shift kerja pagi dari pukul 08.00 - 14.00 (6 jam kerja), shift kerja sore pada pukul 14.00 - 20.00 (6 jam kerja) dan shift kerja malam pada pukul 20.00 - 08.00 (12 malam kerja) dengan waktu istirahat yang tidak menentu <1 jam kerja dan juga usia perawat yang cenderung sudah memasuki usia non produktif. Hal tersebut menunjukkan adanya masalah keluhan stres kerja yang dirasakan oleh perawat. Berdasarkan informasi yang ditemukan pada saat penulis melakukan wawancara kepada kepala ruangan dalam studi pendahuluan di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie ditemukan bahwa saat ini belum adanya pengukuran terkait pengendalian stres kerja pada Perawat di

Instalasi Rawat Inap sehingga penelitian ini perlu untuk dilakukan. Berdasarkan dari hasil latar belakang yang telah di uraikan maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022”**.

1.2 Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara tahun 2022. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti terkait stress kerja pada Perawat di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara terhadap 10 orang perawat di instalasi rawat inap mengalami stres tinggi. Hasil studi pendahuluan juga menunjukkan bahwa perawat mengalami keluhan stres akibat beban kerja yang diperoleh, masa kerja perawat yang relatif >10 tahun, shift kerja perawat yang terbagi atas pembagian shift kerja pagi (6 jam kerja), shift kerja sore (6 jam kerja) dan shift kerja malam (12 malam kerja) dan juga usia perawat yang cenderung sudah memasuki usia non produktif. Hal tersebut menunjukkan adanya masalah keluhan stres kerja yang dirasakan oleh perawat. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apa saja Faktor-Faktor yang berhubungan dengan Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022?
2. Bagaimana gambaran Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022?
3. Bagaimana gambaran Beban Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022?
4. Bagaimana gambaran Masa Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022?
5. Bagaimana gambaran Shift Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022?
6. Bagaimana gambaran Usia pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022?
7. Apakah terdapat hubungan antara Beban Kerja dengan Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022?

8. Apakah terdapat hubungan antara Masa Kerja dengan Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022?
9. Apakah terdapat hubungan antara Shift Kerja dengan Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022?
10. Apakah terdapat hubungan antara Usia dengan Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022?

1.4 Tujuan Penelitian

1.4.1 Tujuan Umum

Mengetahui Faktor- Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022.

1.4.2 Tujuan Khusus

1. Mengetahui gambaran Stres Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022.
2. Mengetahui gambaran Beban Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022.
3. Mengetahui gambaran Masa Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022.
4. Mengetahui gambaran Shift Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022.
5. Mengetahui gambaran Usia pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022.
6. Mengetahui hubungan antara Beban Kerja dengan Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022.
7. Mengetahui hubungan antara Masa Kerja dengan Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022.
8. Mengetahui hubungan antara Shift Kerja dengan Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022.

9. Mengetahui hubungan antara Usia dengan Stres pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022.

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Bagi Peneliti

1. Mendapatkan informasi dan wawasan pengetahuan terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara.
2. Memperoleh pengalaman dan menambah keterampilan peneliti dalam membuat tulisan ilmiah tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), khususnya mengenai stres kerja.

1.5.2 Bagi Rumah Sakit

1. Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjalin kemitraan antara Universitas Esa Unggul dengan Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara, digunakan sebagai bahan masukan untuk melakukan perbaikan dalam pengendalian untuk menurunkan stress pada perawat dalam bekerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja perawat.

1.5.3 Bagi Institusi

1. Menjadi bahan pertimbangan institusi dalam memberi masukan terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara.
2. Menjadi bahan acuan dan metode pembelajaran bagi mahasiswa untuk mengetahui gambaran pelaksanaan keselamatan dan kesehatan kerja di lahan penelitian.

1.6 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap Di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022. Penelitian ini perlu di lakukan, karena berdasarkan hasil studi pendahuluan kepada 10 perawat instalasi rawat inap diketahui sebanyak 10 orang perawat 100% mengalami keluhan mengalami stres kerja tinggi. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan September 2022 sampai dengan bulan Februari 2023 yang berlokasi di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate yang berlokasi di Jl. Cempaka, Tanah Tinggi, Kota Ternate, Maluku Utara (97715). Penelitian ini

melibatkan perawat di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate dengan jumlah populasi penelitian 179 orang perawat di instalasi rawat inap dan jumlah sampel penelitian sebanyak 81 sampel. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan desain studi *Cross Sectional* dan Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni *Stratified Random Sampling* menggunakan kuesioner *HSE* dan *NASA-TLX*.