

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya visi dan misi organisasi. Tujuan tidak dapat terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia, meski alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih. Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif SDM tidak diikutsertakan. Mengatur SDM adalah sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa ke dalam organisasi. SDM tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung (Hasibuan, 2008)

SDM adalah suatu aset paling penting dalam organisasi karena SDM merupakan sumber yang menggerakkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan perubahan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan. Tapi realitanya masalah kesehatan mental dan stress kerja merupakan masalah yang kerap diabaikan di tempat kerja. Saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh terhadap seluruh pekerja dan profesi di negara maju maupun berkembang (ILO, 2016).

World Health Organization (WHO) menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. Perserikatan Bangsa-Bangsa atau yang biasa disebut dengan PBB menjuluki *work stress* sebagai “penyakit abad 20”. *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berkaitan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi negara Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. Sakit dan kejadian kecelakaan yang dialami individu akibat sebuah stres telah mengambil bagian sebesar tiga perempat dari alasan ketidakhadiran karyawan.

Menurut Undang – Undang Nomor 44 Tahun 2009, Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Perawat merupakan profesional kesehatan yang bekerja di Rumah Sakit dengan tuntutan kerja tinggi (Maria et al., 2010). Dalam menjalankan pekerjaannya perawat kerap mengalami stres kerja. Stres dapat terjadi pada hampir semua pekerja, bukan hanya pada tingkat pimpinan, namun tingkat pelaksana juga berpotensi mengalami stres kerja. Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik sangat potensial untuk menimbulkan stres. (Notoatmodjo, 2009)

Penelitian yang dilakukan *The National Institute Occupational Safety and Health* (2012) menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan rumah sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stres atau depresi. Salah satu dari pekerjaan tersebut merupakan perawat (Selye, 1976). Berdasarkan data survei tenaga perawat di Amerika Serikat, didapatkan data 46%

perawat merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres, dan 34% berpikir jika mereka memiliki keinginan serius untuk keluar dari pekerjaan. (Emita, 2014)

Rumah Sakit pada dasarnya merupakan suatu organisasi yang penuh tekanan dan perawat dianggap sebagai profesi yang menuntut aktifitas tinggi ditandai dengan stres kerja dan beban kerja yang ekstrem. (McGowan, 2001). Astuti, (2012) mengatakan jika sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, rumah sakit beroperasi 24 jam sehari. Penanganan pada pelayanan tersebut dilaksanakan oleh perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. Tenaga kesehatan khususnya perawat memiliki peranan penting dalam pelayanan terhadap pasien di rumah sakit. Perawat sebagai salah satu bagian dari pemberi pelayanan keperawatan mempunyai waktu yang paling panjang di sisi pasien, memungkinkan terjadi kelelahan kerja. (Apriyanti & Haq, 2019).

Perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki beban kerja tertinggi dibandingkan dengan petugas kesehatan lainnya seperti staf, paramedis dan bahkan dokter (Asamami et al., 2015). Profesi perawat rentan terhadap stres. Perawat diharuskan mampu mempersiapkan segala sesuatu dengan baik guna keberlangsungan proses keperawatan (Permatasari & Utami, 2018). PPNI (2018) mengemukakan bahwa 50,9% perawat Indonesia mengalami stress kerja yang ditandai dengan sering merasa pusing, kurang istirahat akibat beban kerja yang terlalu banyak serta penghasilan yang rendah. Pertama, profesi perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki tugas dan tanggung jawab yang tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia (Nurida Safitri et al., 2019)

Stres kerja diartikan sebagai reaksi dari suatu keadaan yang menekan diri serta jiwa seseorang di luar batas kemampuannya (Fahmi, 2016). Faktor tekanan dan banyaknya tuntutan yang diterima dapat memicu atau menimbulkan rasa kecemasan atau tertekan yang dapat menjadi sebuah stressor. Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wang et al. (2015) pada 154 perawat di Taiwan didapatkan bahwa keadaan stres perawat berkaitan positif dengan tingkat depresi. (Wang et al., 2015)

Perawat adalah profesi pekerjaan yang mengkhususkan diri pada upaya penanganan perawatan pasien atau asuhan kepada pasien dengan tuntutan kerja yang bervariasi. Hal ini juga ditambah dengan tugas tambahan lain dan sering melakukan tugas yang bukan fungsinya, ini sejalan dengan penelitian Departemen Kesehatan dan Universitas Indonesia (2005) bahwa terdapat 78,8% perawat melaksanakan tugas kebersihan, 63,6% melakukan tugas administrasi dan lebih dari 90% melakukan tugas non keperawatan misalnya membuat resep, menetapkan diagnosa penyakit dan melakukan tindakan pengobatan dan hanya 50% yang melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan fungsinya. (Firdiansyah et al., 2017)

Banyak yang menyebabkan terjadinya stres kerja, dan salah satu faktor yang dapat menyebabkan merupakan beban kerja yang berlebihan (Rasmun, 2004). Menurut Selye (1950) Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres (Maharani & Budianto, 2019).

Menurut *Health and safety executive* (2017) banyak faktor yang menyebabkan stres kerja, dan penyebab yang paling utama yaitu beban kerja (44%) selain dari dukungan sosial (14%), kekerasan, ancaman, dan potensi bullying (13%), dan adanya perubahan-perubahan pada tempat kerja (8%) serta kemungkinan faktor lain (20%) (Difibri et al., 2021) Timbulnya stress pada perawat juga dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tuntutan kerja yang tinggi, jumlah pasien yang tidak menentu, keluhan dan kondisi pasien yang bervariasi serta aktivitas di luar jam rumah sakit. Hal ini menyebabkan beberapa perawat mengalami kurang tidur, tidak dapat mengontrol emosi dan tidak dapat berkonsentrasi yang membuat keluhan pada beban kerja dari perawat semakin bertambah. Semakin bertambahnya beban kerja dari perawat, maka semakin bertambah juga tingkat stress pada perawat.

Perawat dituntut untuk harus berkonsentrasi dan bertindak cepat dalam melayani pasien. Terlebih lagi perawat yang mendapatkan shift malam memiliki kekurangan waktu untuk tidur yang menyebabkan mereka sering merasakan kaku pada leher, sakit kepala dan lelah pada mata. (Padila & Andri, 2022) Beban kerja perawat dapat dilihat dari aspek seperti tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utama dan fungsi tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang dirawat per hari, per bulan dan per tahun, kondisi pasien, rata-rata pasien dirawat, tindakan langsung dan tidak langsung yang dibutuhkan pasien, frekuensi masing-masing tindakan yang diperlukan dan rata-rata waktu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tindakan (Franco Barahama et al., 2019)

Beban kerja menurut Meshkati (1988) dapat diartikan sebagai sesuatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik. Maka masing masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan menimbulkan overstress. (Hariyati, 2011). Menurut Sunyoto (2012) Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Maharani & Budianto, 2019) Faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, dan jumlah rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang. (Maharani & Budianto, 2019)

Dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai dengan harapan pasien. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Perawat merasakan, bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja (Maharani & Budianto, 2019)

Stres kerja dapat memicu timbulnya kepusasan atau ketidakpuasan kerja serta komitmen organisasi sehingga mampu berujung pada *turnover intention*

(Caesary, 2012). Stres kerja sangat berpengaruh terhadap *turnover intention*, apabila stres kerja yang dirasakan karyawan sangat tinggi maka, hal tersebut dapat meningkatkan *turnover intention*, begitupun sebaliknya apabila tingkat stres kerja karyawan rendah maka hal tersebut dapat mengurangi tingkat *turnover intention* karyawan. (Nazenin, 2014). Berdasarkan, penjabaran latar belakang diatas, studi *Literature Review* ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat

1.2 Rumusan Masalah

Tabel 1. 1 membangun rumusan masalah berdasarkan *PICOs framework*

<i>PICO</i>	ALTERNATIF
<i>Population</i>	Perawat
<i>Intervention / indikator</i>	Beban Kerja
<i>Comparation</i>	-
<i>Outcome</i>	Kejadian stres kerja perawat
<i>Study Design</i>	Kuantitatif/Analitik

Berdasarkan penjabaran latar belakang diatas didapatkan rumusan masalah berupa “Bagaimana hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di rumah sakit?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan dari literature review ini adalah *me-review* hubungan beban kerja dan stres kerja perawat di rumah sakit

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi beban kerja perawat rumah sakit
2. Mengidentifikasi stres kerja perawat rumah sakit

3. Menganalisis hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat rumah sakit

1.4 **Manfaat Penelitian.**

1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengaplikasikan ilmu perilaku organisasi dan MSDM yang didapat selama di bangku perkuliahan terkait administrasi rumah sakit

1.4.2 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Penulisan *literature review* ini dapat digunakan sebagai informasi MSDM dalam mengelola SDM yang dimiliki khususnya perawat

1.4.3 Manfaat Bagi STIKES YRSDS

Sebagai bahan referensi pembelajaran serta meningkatkan wawasan pengetahuan, *softskill*, serta *hardskill* mahasiswa STIKES YRSDS, serta dapat menghasilkan lulusan yang berkompeten di bidang kesehatan