

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Rumah Sakit adalah Institusi Pelayanan Kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Permenkes RI, 2020). Rumah Sakit merupakan suatu fasilitas pelayanan kesehatan yang melaksanakan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil guna pada upaya penyembuhan dan pemulihan yang terpadu dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan (Bramantoro, 2017).

Kualitas pelayanan keperawatan adalah suatu proses kegiatan yang dilaksanakan oleh perawat dalam memenuhi kebutuhan pasien dalam mempertahankan keadaan dari segi biologis, psikologis dan spiritual pasien (Bahtiar, 2012). Tenaga kesehatan khususnya perawat memiliki peran penting dalam pelayanan terhadap pasien di rumah sakit. Pasal 16 dalam menyelenggarakan Praktik Keperawatan, Perawat bertugas sebagai: a. Pemberi asuhan keperawatan, b. penyuluh dan konselor bagi klien, pengelola pelayanan keperawatan, peneliti keperawatan, pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dan atau, f. pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu (Menteri Kesehatan RI, 2019).

Sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya (Hamali, 2016). Sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur

hubungan dan peranan tenaga kerja agar, efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2016).

Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan kepada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Munandar, 2015). Beban kerja penting untuk mengidentifikasi penyebab stres di rumah sakit, dan setiap perawat pasti mempunyai cara yang berbeda dalam menahan ataupun mengatasi stres tergantung lama dan frekuensi stres yang dialami oleh perawat (Lilis Dian Prihatini, 2008). Dalam perhitungan beban kerja dapat dilihat melalui 3 aspek yaitu: aspek fisik, aspek psikologis dan aspek penggunaan waktu (Kurniadi, 2013). Terlalu tinggi beban kerja yang mengakibatkan penggunaan energi yang berlebihan dan akan menimbulkan *overstress* dan apabila beban kerja rendah akan mengakibatkan bosan atau *understress*. Oleh karena itu agar tidak terjadi beban kerja berlebihan maka perlu menetapkan pembagian tugas bagi setiap karyawan. Karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres.

Keterbatasan sumber daya dan perbedaan kepribadian karyawan dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan yang akan menimbulkan terjadinya stres dalam bekerja. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi suatu pekerjaan (Mangkunegara, 2017). Kondisi lingkungan kerja yang tidak nyaman menjadi salah satu faktor penting dalam terjadinya stres kerja dan bisa mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja. Perawat yang mengalami tekanan atau stres menganggap pekerjaan bukan sesuatu yang penting untuk mereka sehingga pekerjaan tidak diselesaikan dengan target yang telah

ditentukan. Stres kerja yang dialami oleh perawat apabila tidak segera diatasi maka berdampak pada perilaku yang tidak diharapkan, sehingga dapat mengakibatkan kerugian. Gejala stres kerja antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Stres tidak timbul begitu saja namun penyebab stres timbul karena faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang, dan peristiwa itu terjadi di luar dari kemampuannya sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya (Fahmi, 2017).

Rumah Sakit Wiyung Sejahtera merupakan rumah sakit swasta tipe C diresmikan pada Tahun 1995 yang memberikan pusat layanan kesehatan profesional yang akrab masyarakat. Jumlah kunjungan yang banyak memerlukan penanganan dan membutuhkan perawatan oleh dokter dan perawat yang ada di rumah sakit. Dari hasil data yang diperoleh dari Rumah Sakit Wiyung Sejahtera Tahun 2022 BOR mencapai 83% dengan BOR ideal yang ditetapkan oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia Tahun 2005 adalah 60-85% jumlah tempat tidur yang ada di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera adalah 121 TT, perawat di Rawat Inap 83 orang. Jumlah keseluruhan perawat di rumah sakit wiyung sejahtera sebanyak 167 orang.

Bedasarkan data *Man Power Planing* (MPP) di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera terdapat masalah kurangnya SDM perawat di Rawat Inap.

Tabel 1. 1 Data *Man Power Planing* (MPP) Rawat Inap Rumah Sakit Wiyung Tahun 2022

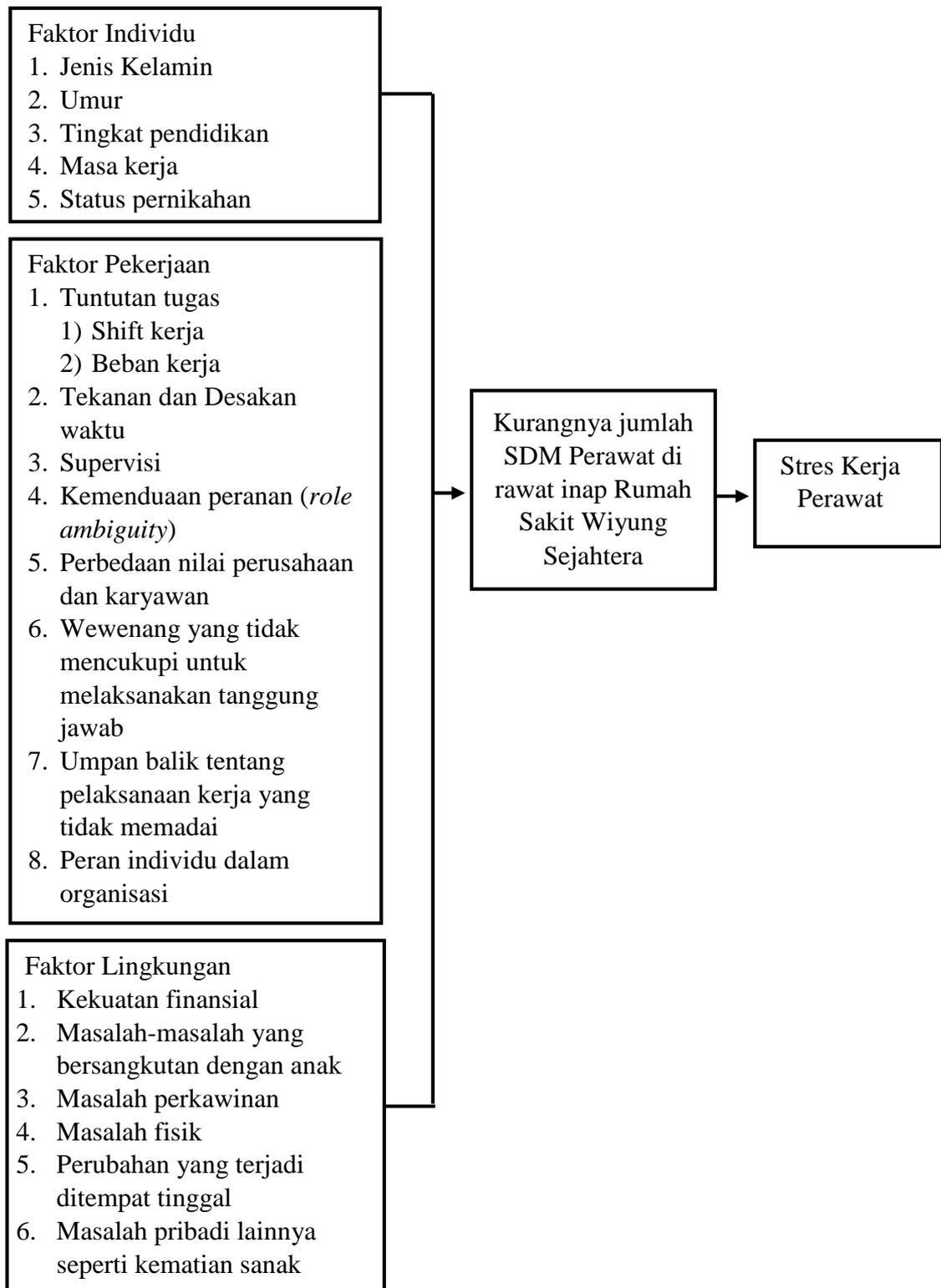
No	Unit	Jumlah SDM Kurang / SDM Keluar	Alasan Kebutuhan	Jumlah Tenaga Kerja Yang Dibutuhkan Tiap Jabatan		
				Laki	Perempuan	L/P
1	Paviliun Pink 1	Kurang 1	Perhitungan Abk 2021	1	0	L/P
2	Paviliun Pink 2	Kurang 1	Perhitungan Abk 2021	1	0	L/P
3	Paviliun Blue 2	Kurang 1	Perhitungan Abk 2021	1	0	L/P
4	Paviliun Blue 3	Tidak Ada	Perhitungan Abk Wisn Th 2020	0	0	L
5	Icu & Rik 1	Kurang 1	Perhitungan Abk Depkes Th 2020	0	1	L

Sumber: HRD RS Wiyung Sejahtera

Bedasarkan tabel 1.1 diatas menunjukkan masing-masing unit Rawat Inap di Paviliun Pink 1, Paviliun Pink 2, Paviliun Blue 2, dan ICU & RIK 1 membutuhkan tenaga kerja perawat untuk mengurangi beban kerja, apabila beban kerja terlalu berat pekerjaan tidak terlaksana dengan baik. Karena beban kerja tersebut tidak sebanding dengan kemampuan dan waktu yang tersedia bagi perawat maka akan menimbulkan stres. Tujuannya yaitu untuk menghindari dampak yang telah terjadi seperti turunnya kualitas kerja, mengalami depresi, atau dampak buruk lainnya.

Bedasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “faktor apa saja yang berhubungan dengan stres kerja perawat di rawat inap rumah sakit wiyung sejahtera”.

## 1.2 Identifikasi Masalah



Gambar 1. 1 Identifikasi Masalah

Sumber: (Munandar, 2008) dan (Handoko, 2001)

Bedasarkan gambar 1.1 kajian masalah diatas atau identifikasi masalah diatas dapat diketahui terdapat faktor-faktor yang kemungkinan berhubungan terjadinya stres kerja perawat diantaranya:

1. Faktor individu

- a. Jenis Kelamin
- b. Umur
- c. Tingkat Pendidikan
- d. Masa kerja
- e. Status pernikahan

2. Faktor Pekerjaan

- a. Tuntutan tugas
  - 1) Shift kerja
  - 2) Beban kerja
- b. Tekanan dan Desakan waktu
- c. Supervisi
- d. Kemenduaan peranan (*role ambiguity*)
- e. Perbedaan nilai perusahaan dan karyawan
- f. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
- g. Umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai
- h. Peran individu dalam organisasi

3. Faktor Lingkungan

- a. Kekuatan finansial
- b. Masalah-masalah yang bersangkutan dengan anak

- c. Masalah perkawinan
- d. Masalah fisik
- e. Perubahan yang terjadi ditempat tinggal
- f. Masalah pribadi lainnya seperti kematian sanak

### **1.3 Batasan Masalah**

Adapun Batasan masalah yang terjadi di Rumah Sakit Wiyung Sejahtera, pada penelitian ini di fokuskan faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja yang diterima dan dirasakan individu perawat tersebut, pada perbedaan nilai perusahaan dan karyawan, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, peran individu dalam organisasi tidak diteliti. Sedangkan pada faktor lingkungan seperti masalah fisik, masalah pribadi lainnya sudah termasuk di kuesioner stres kerja perawat menurut Nursalam 2016.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Bedasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti merumuskan masalah “Apa Saja Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera?”.

### **1.5 Tujuan**

#### **1.5.1 Tujuan Umum**

Menganalisis faktor – faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di rawat inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera.

### 1.5.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi dan menganalisis faktor individu, faktor pekerjaan dan faktor lingkungan terhadap stres kerja pada perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera
2. Menganalisis hubungan faktor individu, faktor pekerjaan, faktor lingkungan terhadap stres kerja pada perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera

## 1.6 Manfaat

### 1.6.1 Bagi Peneliti

Dapat menambah pengetahuan dan pengalaman peneliti tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat di rawat inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera.

### 1.6.2 Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini sebagai bahan referensi dan masukan bagi pihak rumah sakit untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Wiyung Sejahtera.

### 1.6.3 Bagi STIKES Yayasan Dr. Soetomo

Hasil penelitian ini bisa menjadi sumber informasi bahan referensi untuk mahasiswa maupun pembaca lainnya mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat.