

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Rumah sakit sebagai salah satu wujud sarana kesehatan, baik yang dilaksanakan pemerintah maupun masyarakat dan bertujuan guna menyelenggarakan usaha pelayanan kesehatan dasar, kesehatan rujukan, dan usaha kesehatan penunjang. Kesuksesan suatu rumah sakit saat melaksanakan tugas biasanya dilihat dari pengembangan kualitas pelayanan rumah sakit. Pelayanan kesehatan dalam upaya memelihara dan meningkatkan kesehatan, menecegah dan menyembuhkan penyakit serta memulihkan kesehatan perseorangan, kelompok maupun masyarakat yakni diselenggarakan sendiri atau bersama-sama dalam suatu lembaga (Akbar, 2021).

Pelayanan kesehatan adalah bagian terstruktur dari pelayanan kesehatan. Pelayanan keperawatan di rumah sakit ialah bagian terbesar pada metode pelayanan kesehatan dan sudah terstruktur. Seiring meningkatnya pendidikan, teknologi, dan banyaknya keperluan pelayanan kesehatan pada masyarakat, sehingga rumah sakit sebagai tempat fasilitas kesehatan serta layanan keperawatan diharapkan bisa mewujudkan keinginan serta kepentingan masyarakat, melalui pelayanan yang kompeten juga bermutu (Manaf, 2018).

Pelayanan rawat inap ialah salah satu bidang pelayanan di rumah sakit, dan juga memberikan pelayanan secara menyeluruh seperti pengelolaan pelayanan kesehatan perorangan rumah sakit. Pengelolaan pelayanan instalasi rawat inap rumah sakit yang menerima perhatian yang relatif besar yaitu ketersediaan SDM, dalam perencanaan SDM yang bertujuan buat memastikan sumber daya yang diperlukan, baik kuantitas juga kualitas sudah tersedia pada saat diharapkan (Eduka, 2021).

Perawat merupakan salah satu SDM yang memegang peranan penting dalam pelayanan rawat inap serta memiliki proporsi terbesar dalam SDM pada

kesehatan di Indonesia. Sesuai profil data kesehatan Indonesia pada tahun 2018, jumlah SDM kesehatan pada Indonesia sebanyak 668.704 orang dengan SDM kesehatan terdapat di rumah sakit sebanyak 251.000 orang. Sebanyak 39.8 % atau 99.954 orang merupakan perawat tapi, jumlah tersebut belum dapat mengimbangi beban kerja perawat di pelayanan kesehatan. Beban kerja perawat di Indonesia masih tinggi karena rasio perawat terhadap pasien melebihi rasio ideal serta menjadi profesi salah satu pekerjaan pada mana dalam memilih tindakannya didasari pada ilmu pengetahuan dan memiliki keterampilan yang jelas pada keahliannya. Bentuk asuhan keperawatan ini sendiri merupakan suatu proses dalam praktik keperawatan yang langsung diberikan pada klien dari banyak sekali tatanan pelayanan kesehatan, dengan menggunakan metodologi proses keperawatan, berpedoman pada standar keperawatan, dilandasi etik keperawatan dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan (Agustina, 2018).

Wewenang dalam praktik keperawatan meliputi pelaksanaan asuhan keperawatan yakni ada pengkajian, penetapan diagnosa keperawatan, perencanaan, melaksanakan tindakan keperawatan dan evaluasi. Dalam wewenang ini juga, tindakan keperawatan memiliki butir berupa intervensi keperawatan, riset keperawatan, pembelajaran, serta penyuluhan kesehatan. Sementara untuk melakukan asuhan keperawatan perlu sinkron pada standar asuhan keperawatan yang ditentukan oleh organisasi profesi dan pelayanan kegiatan bisa dipenuhi berdasarkan amanat tertulis dari dokter (Wirentanus, 2019).

Berdasarkan penelitian terdahulu bahwa hambatan pada perawat pelaksana atau perawat rawat inap yakni biasanya terjadi karena banyaknya beban kerja pada perawat, serta menjadi penyebab kelelahan emosional perawat, dan aktivitas tersebut juga berdampak pada kinerja yang diperlihatkan. Mengamati perspektif beban kerja yang baik untuk perawat merupakan hal sangat utama untuk institusi pelayanan kesehatan (Iqra, 2020).

Masalah yang terjadi diantaranya kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan yang belum merata, adanya jasa pelayanan yang tidak memuaskan, perawat mengatakan bahwa mereka bekerja hanya sebagai rutinitas saja. Selain itu, diakui tidak adanya pengawasan, dukungan dan motivasi dari pimpinan kepada perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Semua ini tentu saja akan menjadi hambatan-hambatan motivasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang profesional kepada klien yang selanjutnya akan berdampak terhadap kinerja perawat (Wijaya, 2017).

Keadaan ini menunjukkan kinerja perawat di rumah sakit belum menunjukkan kinerja yang memuaskan, yakni 25% kinerja rendah, 56,25% kinerja cukup, dan 18,75% kinerja baik. Oleh sebab itu kinerja perawat tetap membuat atensi dari berbagai pihak. Kemampuan seorang perawat dapat diketahui dari kualitas asuhan keperawatan yang dilakukan terhadap pasien. Asuhan keperawatan yang bermutu harus mengarah pada reaksi pasien yang lebih baik. Hal tersebut bisa terlaksana jika dibantu dengan sumber daya manusia serta sesuai secara mutu ataupun kapasitas. Pelayanan kesehatan yang berkelanjutan dan sistematis juga fungsi serta permintaan yang besar bisa menyebabkan munculnya keadaan dan mengakibatkan stres kerja pada perawat (Runtuwene, 2018).

Stres kerja pada perawat ialah suatu keadaan berupa pengahayatan spesifik bisa berbentuk hubungan antara individu juga lingkungan kerja dan bisa membahayakan serta menimbulkan tekanan secara psikis, fisiologis dan sifat perawat. Stres kerja ialah suatu keadaan yang menyebabkan terjadinya keseimbangan fisik serta psikologis dan mempengaruhi emosi, proses berpikir, juga keadaan tenaga kerja. Penelitian Park, menunjukkan hingga 27% perawat telah membuat kesalahan dan membahayakan keamanan pasien, dan stres kerja menjadi penyebabnya. Sekarang kesehatan kerja adalah isu global dan sangat berdampak pada segala profesi dan tenaga kerja dinegara maju dan berkembang (Riyadi, 2018).

*American Nurse Asociation*, menyatakan bahwa stres pada perawat didapatkan hasil sebanyak 82% dari pekerja yang ada di rumah sakit di Amerika. PPNI menunjukkan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja (Bunga, 2021). Penelitian pada perawat diruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta menyatakan bahwa 80,3% perawat mempunyai tingkat stres kerja yang tinggi, banyak faktor yang menyebabkan stress kerja pada perawat yakni, beban kerja, konflik peran lingkungan kerja, umur, jenis kelamin dan masa kerja (Nurazizah, 2017).

Beban kerja merupakan bagian pekerjaan yang diberikan pada tenaga kerja berbentuk fisik, mental dan sosial menjadi tanggung jawabnya. Kondisi ini tergantung dari metode coping yang dimiliki masing-masing individunya (Mahawati, 2021). Selain itu perawat memiliki tugas dan tanggung jawab sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia, dipacu untuk selalu maksimal dalam melayani pasien, melakukan pencatatan kondisi pasien secara rutin dan kontinyu, mempertahankan kondisi pasien agar tidak memburuk, serta menyampaikan segala kondisi pasien dengan jujur kepada pihak keluarga. Dari hasil pengolahan data menggunakan analisis lintas, menandakan jumlah dampak beban kerja terhadap stres kerja sebanyak 29% (Pratika, 2017).

Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan adanya kaitan yang penting dari konflik peran dan stres kerja pada perawat ( $P\text{-value} = 0,000$ ), semakin banyak konflik peran maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan perawat (Nurazizah, 2017). Konflik Peran terjadi ketika ketidakkonsistenan atau kesalahpahaman tentang pekerjaan yang seharusnya dilakukan seseorang. Kesalahpahaman seperti ini dapat terjadi antara bawahan dan atasan, antara kelompok berbeda, yang bergantung satu sama lain, atau antara gagasan individu tentang perilaku yang dapat diterima perawat (Hutabarat, 2021).

Perawat pada saat menjalankan tugasnya, dan berjumpa dengan pasien yang membawa bakteri tertentu, keadaan ini dialami menjadi asal mula stres kerja, maka ada korelasi antara lingkungan kerja dengan stres kerja dengan ( $P\text{-}$

*value* = 0,001) (Lumingkewa, 2015). Lingkungan kerja merupakan salah satu stimulus yang dapat memicu terjadinya stres kerja. Pada lingkungan kerja, stres merupakan bahaya fisik dan respon emosional yang dapat menyebabkan gangguan kesehatan dan cedera bagi para pekerja. Stres terjadi ketika persyaratan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja (Bahri, 2018).

Umur berhubungan juga dengan toleransi seorang pada stres kerja yakni ( $p= 0,390$ ). Usia dewasa umumnya lebih bisa mengendalikan stres dari pada usia anak- anak juga lansia. Meningkatnya umur maka meningkat juga kapasitas mengambil keputusan, berpikir logis, lebih cermat, dapat mengendalikan perasaan, dapat terbuka dengan orang lain serta ketahanan dirinya akan stres kerja semakin tinggi (Rias, 2021).

Jenis Kelamin menjadi salah satu faktor stres kerja pada perawat. Perempuan mempunyai kecondongan cepat lelah yang mengakibatkan stres kerja lebih banyak dirasakan perempuan dan kaitannya dengan stres kerja yakni ( $p= 0,283$ ) (Gobel, 2014). Stres kerja pula dapat terjadi sebab adanya siklus haid pada wanita serta dapat berpengaruh pada emosionalnya. Emosi yang tidak stabil bisa meningkatkan stres kerja yang dirasakannya (Sukorini, 2017).

Hubungan antara masa kerja dengan stres kerja ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan oleh (Sugeng, 2017), dengan nilai probabilitas sebesar 0,00. Perawat dengan masa kerja lebih lama cenderung tidak mengalami stres karena pengalaman kerja yang lebih lama akan meningkatkan keterampilan seseorang dalam bekerja, semakin mudah dalam menyesuaikan pekerjaannya sehingga semakin bisa dalam menghadapi tekanan dalam bekerja.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta dengan metode wawancara beberapa pertanyaan dari kuesioner *Depression Anxiety Stress Scale 21 (DASS-21)* pada

10 perawat di ruang rawat inap didapatkan hasil bahwa dua perawat diantaranya dari ruangan Tan'n (ICU) dan Ibnu Shina (Anak) mengalami stres dengan gejala pada perasaan dan pikiran seperti mengatakan sulit untuk berinisiatif melakukan sesuatu bersama dengan keluarga karena lebih banyak mengabdikan waktu di rumah sakit dibandingkan di rumah. Kemudian dua perawat diantaranya dari ruangan Multazam (Kelas Perawatan II) dan IMC mengalami stres dengan gejala fisik seperti mengatakan mengalami gemetar karena kelelahan menangani pasien yang banyak dan tidak sesuai dengan jumlah perawat yang bertugas pada shift saat itu. Serta satu perawat dari ruangan Sakinah (Bersalin) mengalami stres dengan gejala pada perilaku dan mengatakan cenderung bereaksi berlebihan terhadap situasi karena dituntut untuk cepat tanggap dalam mengatasi kondisi pasien dalam kondisi apapun semisal saat sedang makan ada pasien, dan harus cepat untuk menanganinya. Beberapa sebab inilah yang membuat umumnya perawat memiliki stres kerja. Kemudian, perlunya penelitian ini dilaksanakan agar bisa berpengaruh pada peningkatan mutu pelayanan yang diberikan.

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta merupakan salah satu rumah sakit islam milik Muhammadiyah, dan mempunyai peran penting untuk mewujudkan kesehatan di masyarakat. Pelayanan yang primer adalah hal yang harus dilakukan oleh setiap rumah sakit, tidak terkecuali rumah sakit islam seperti PKU. Berdasarkan hal tersebut, peneliti merasa tertarik untuk melaksanakan penelitian terkait dengan judul "Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta"

## **B. Rumusan Masalah**

Faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan umum penelitian ialah menganalisis Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.
- b. Mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.
- c. Mengetahui hubungan konflik peran dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.
- d. Mengetahui hubungan umur dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.
- e. Mengetahui hubungan jenis kelamin dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.
- f. Mengetahui hubungan masa kerja dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Sebagai pengalaman dalam meningkatkan pengetahuan mengenai manajemen rumah sakit terutama untuk mengetahui hubungan stres kerja perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta berikut sumber stres kerja yang mempengaruhinya.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.**

Untuk objek pembelajaran dalam upaya meningkatkan profesionalisme perawat melalui manajemen stres kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat dan sebagai pedoman dalam menentukan kebijakan operasional untuk meningkatkan kinerja perawat.

#### **b. Bagi institusi yang menggunakan RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.**

Untuk tempat praktik, serta hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai objek pembelajaran untuk menurunkan stres kerja agar kinerja perawat sebagai hal yang harus ditingkatkan kualitasnya juga dapat dipertahankan untuk menghasilkan perawat profesional.