

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Masyarakat berhak mendapat pelayanan kesehatan dengan kinerja terbaik dari perawat dan tenaga kesehatan lain. Karena itu, pemberian pelayanan kesehatan harus jadi prioritas utama bagi banyak negara, termasuk Indonesia. Namun, pelayanan kesehatan yang terjangkau dan bermutu sulit dilaksanakan jika kualitas kehidupan kerja terpuruk, dan suplai tenaga kesehatan dan sistem kesehatan tidak memadai (Evy, 2007).

Tidak memadainya jumlah dan kualifikasi perawat ternyata berhubungan dengan kejadian tukak baring, infeksi saluran kemih, pneumonia, infeksi luka operasi, kesalahan medik, thrombosis, manajemen nyeri, perdarahan, gastrointestinal, jatuh, gagal jantung dan rawat ulang. Sementara hasil penelitian yang dilakukan *International Council of Nurses* (ICN, 2007) menunjukkan, peningkatan beban kerja perawat dari empat pasien jadi enam orang telah mengakibatkan 14 persen peningkatan kematian pasien yang dirawat dalam 30 hari pertama sejak dirawat di rumah sakit. Ini menunjukkan adanya hubungan antara jumlah kematian dengan jumlah perawat per pasien dalam sehari (Evy, 2007).

Menurut hasil survei dari PPNI tahun 2006, sekitar 50,9 persen perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stress kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif memadai. Namun, perawat di RS swasta dengan gaji lebih baik ternyata mengalami stress kerja lebih besar dibanding perawat di RS Pemerintah yang berpenghasilan lebih rendah (Evy, 2007).

Menurut Chandola (2008), pekerjaan benar-benar dapat membunuh pekerja. Hasil studi yang memberi bukti paling kuat mengenai bagaimana stres di tempat kerja meningkatkan resiko serangan jantung dengan mengganggu sistem di dalam tubuh manusia. Para peneliti itu mengukur tingkat stres di kalangan pegawai negeri dengan mengajukan pertanyaan mengenai tuntutan kerja mereka seperti seberapa besar mereka dapat mengendalikan pekerjaan mereka, seberapa sering mereka beristirahat dan seberapa kuat tekanan waktu yang mereka hadapi selama sepanjang hari.

Organisasi rumah sakit sebagai institusi penyedia jasa layanan kesehatan, senantiasa melibatkan banyak sumber daya manusia dan mereka saling berinteraksi secara intensif. Sumber daya manusia memegang peranan penting karena sumber daya manusia adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia juga mempunyai peranan produksi

dan teknologi yang pada hakekatnya adalah hasil karya manusia yang mempunyai kualitas yang baik dalam pencapaian kerja yang optimal.

Dalam meningkatkan mutu dan pelayanan, bagi pihak manajemen rumah sakit tentunya bukan hal yang mudah, karena harus didukung oleh sumber daya yang baik dan berkualitas. Ada bermacam-macam karakter orang yang bekerja di dalam suatu perusahaan. Tentunya akan banyak sekali muncul perbedaan antar karyawan baik itu perbedaan tujuan, nilai dan persepsi. Perbedaan ini bukan hanya terjadi diantara karyawan, biasanya juga terjadi antara karyawan dengan atasan, maupun rumah sakit itu sendiri. Perbedaan menimbulkan masalah-masalah dalam rumah sakit. Masalah juga bisa terjadi di luar lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Salah satu masalah umum yang timbul dalam lingkungan karyawan adalah stres kerja.

Stres merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam rumah sakit. Bisa disebabkan adanya ketidakpuasan perawat terhadap apa yang diinginkan dan apa yang diharapkan dalam lingkungan kerja, bisa juga terjadi di luar lingkungan kerja perawat. Ada sejumlah kondisi yang menyebabkan stres bagi para perawat yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisi yang jelek, umpan balik tentang pelaksanaan kerja yang tidak memadai, tanggung jawab yang sangat besar, hubungan di lingkungan kerja. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Meningkatnya stres kerja bisa mempengaruhi perubahan perilaku pada karyawan seperti meningkatnya kekhawatiran karyawan, ketidakmampuan untuk bekerjasama, dan mudah marah. Sementara menurunnya kepuasan kerja bisa memberi dampak pada meningkatnya kemauan untuk keluar, meningkatnya absensi, dan menurunnya komitmen organisasi. Hal ini merupakan keadaan yang berbahaya bagi organisasi, bisa menyebabkan pelaksanaan pekerjaan terganggu, akhirnya bisa menurunkan kinerja organisasi (Handoko, 1999).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ilmi (2003) menunjukkan bahwa tingkat stres kerja perawat dengan kategori tinggi sebesar 4,7%, tingkat stres kerja yang tinggi cenderung mengarah pada gangguan fisiologis, seperti: sering mengalami sakit kepala, pusing, tekanan darah meningkat, mengalami ketegangan dalam bekerja, sering mengalami jantung berdebar, bola mata melebar, mulut kering berkerengat dingin, nyeri leher dan bahu.

Stresor pada perawat cukup bervariasi, stresor lima besar sesuai urutannya adalah beban kerja berlebih sebesar 82,2%, pemberian upah yang tidak adil 57,9%, kondisi kerja 52,3%, beban kerja kurang 48,6%, tidak diikuti dalam pengambilan keputusan 44,9%. Jadi stresor pekerjaan perawat yang utama adalah beban kerja berlebih, ini sesuai dengan penelitian terdahulu bahwa beban kerja berlebih merupakan stresor utama pada perawat. Stresor kedua

pemberian upah yang tidak adil, merupakan stresor yang penting bagi perawat, karena stresor ini tidak terdapat pada penelitian sebelumnya.

Manajemen stres yang dilakukan perawat dalam menghadapi stresor di tempat kerja lebih banyak dengan menggunakan teknik refreasing sebesar 95,3%, karena teknik tersebut mungkin lebih murah dan bisa dilakukan bersama satu keluarga. Prestasi kerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan mayoritas menunjukkan prestasi kerja baik yaitu sebesar 83,2%.

Stres kerja pada perawat berpengaruh terhadap prestasi kerja perawat, ini sesuai dengan penelitian sebelumnya tentang hubungan stres dengan kinerja. Tetapi apabila tingkat stress sudah optimal maka akan menyebabkan gangguan kesehatan dan pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja (Iswanto, 1999 dan Higgins, 2000, *cit* Ilmi, 2003).

Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul sebagai salah satu Rumah Sakit yang menjadi rujukan dari berbagai daerah di wilayah Kabupaten Bantul tentunya harus memiliki petugas kesehatan terutama perawat yang mempunyai kinerja handal. Banyaknya pasien yang masuk ke IGD (Instalasi Gawat Darurat) menyebabkan perawat yang bertugas di IGD mengalami berbagai peristiwa yang dapat memicu timbulnya stres kerja. Berdasarkan pengamatan yang dilakukan peneliti selama bulan Oktober sampai pertengahan November 2008 didapatkan lebih dari 2.500 kasus yang

masuk ke ruang IGD. Pasien yang masuk ke ruang IGD tersebut merupakan pasien gawat darurat yang harus segera dilakukan penanganan untuk menyelamatkan jiwa pasien. Diantara pasien yang masuk di ruang IGD ada yang mengalami kecelakaan lalu lintas, luka bakar, mengidap penyakit kronis dan sebagainya. Kondisi ruang IGD yang baru memiliki 5 tempat tidur tindakan termasuk didalamnya satu ruang tindakan minor menyebabkan pasien belum dapat dipisahkan untuk triase dan observasi maupun resusitasi. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti terhadap 10 perawat dari 16 orang perawat yang bertugas di IGD, 9 diantaranya menyatakan mengalami stres yang disebabkan karena banyaknya pasien dengan berbagai kondisi yang mengkhawatirkan, sementara peralatan dan ruangan yang dimiliki IGD belum optimal sehingga tidak mampu menangani semua pasien yang masuk. Sedangkan 1 orang menyatakan mengalami gejala stres yang apabila tidak segera dilakukan antisipasi akan menimbulkan stres. Apabila kondisi tersebut tidak segera dilakukan penanganan, dikhawatirkan akan menurunkan kinerja perawat, yang pada akhirnya akan menurunkan kredibilitas Rumah Sakit. Menurut pengamatan peneliti yang didukung dengan hasil wawancara terhadap beberapa perawat dan kepala bangsal, selama ini pelatihan yang pernah diselenggarakan/ diikuti perawat PPGD tetapi 5 orang diantaranya sudah lebih dari 5 tahun yang lalu serta pelatihan ACLS baru 2 orang perawat.

Berdasar pada latar belakang diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian secara ilmiah untuk mengetahui tingkat stres kerja dan sumber stres kerja perawat yang paling dominan di ruang IGD Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas maka dapat diambil suatu rumusan masalah penelitian yaitu :

1. Bagaimana tingkat stres kerja di ruang IGD Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul
2. Apa yang menjadi Sumber stres kerja perawat yang paling dominan di ruang IGD Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.

C. Tujuan Penelitian

Tujuan Penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Mengetahui tingkat stres kerja di IGD Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul
2. Mengetahui Sumber stres kerja perawat yang paling dominan di IGD Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul.

D. Keaslian Penelitian

Ada beberapa penelitian yang dilakukan terkait dengan penelitian ini yaitu :

1. Reni Kristianingsih (2005), yang melakukan penelitian dengan judul Hubungan Antara Perilaku Asertif Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Magetan dan Rumah Sakit Griya Husada Madiun. Penelitian ini mengambil subyek seluruh perawat di Rumah Sakit Umum Magetan dan Rumah Sakit Griya Husada Madiun sebanyak 91 orang. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini berbentuk skala. Alat pengumpul data terdiri dari 2 skala, yaitu skala perilaku asertif dan skala stres kerja.

Dari uji statistik item dan reliabilitas pada skala perilaku asertif diperoleh 38 item yang dinyatakan lulus seleksi (sahih) dengan koefisien reliabilitas alpha 0.8628. Sedangkan uji statistik item dan reliabilitas pada skala stres kerja diperoleh 65 item yang dinyatakan lulus seleksi (sahih) dengan koefisien reliabilitas alpha sebesar 0.9564. Untuk mengetahui hubungan antara perilaku asertif dengan stres kerja digunakan metode analisis data korelasi Product Moment Pearson, dan untuk mengetahui perbedaan stres kerja ditinjau dari jenis kelamin digunakan uji T. Hasil analisis penelitian menunjukkan $r = -0.537$ dengan $p = 0.000$ ($p = 0.01$, signifikan).

ini berarti bahwa terdapat hubungan yang negatif dan signifikan antara perilaku asertif dengan stres kerja. Hasil penelitian juga menunjukkan tidak adanya perbedaan stres kerja berdasarkan jenis kelamin.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik dengan menggunakan teknik analisis regresi untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kejadian stress kerja pada perawat. Perbedaan yang lain adalah responden, tempat dan waktu penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah perawat di bangsal IGD Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. Waktu penelitian dilakukan selama bulan Januari 2009.

2. Nur'aini (2004) dengan judul Aktivitas Program Intervensi Pengendalian Stres Kerja Perawat Dalam Upaya Meningkatkan Mutu Pelayanan Keperawatan Di Unit Perawatan Intensive Rumah Sakit Haji Medan. Dalam penelitian ini populasi sebanyak 28 orang perawat Unit Perawatan Intensive, dan jumlah sampel berdasarkan uji perbedaan 2 proporsi sebanyak 20 orang.

Perlakuan terhadap responden yaitu menerapkan rotasi kerja, tambahan gizi dan pengaturan istirahat. Untuk memperoleh data stres dilakukan uji stres fisik dan uji stres mental, untuk memperoleh data mutu pelayanan keperawatan dilakukan panduan observasi dalam pendokumentasian asuhan

keperawatan dan tindakan keperawatan. Analisa data dilakukan uji Parametrik Wilcoxon, t pairs dan Anova.

Berdasarkan hasil pengukuran stres fisik dan stres mental sebelum dan sesudah intervensi dengan uji t pairs diperoleh ada perbedaan yang bermakna antara stres fisik dan stres mental sebelum dan sesudah intervensi. Berdasarkan hasil pengukuran pendokumentasian asuhan keperawatan dan tindakan keperawatan sebelum dan sesudah intervensi dengan uji t pairs diperoleh ada perbedaan yang bermakna antara sebelum dan sesudah intervensi.

Hasil pengukuran stres perawat pada skor program intervensi dengan uji Anova diperoleh hasil yang signifikan. Hasil pengukuran mutu pelayanan keperawatan pada skor program intervensi dengan uji Anova diperoleh hasil yang signifikan. Dengan demikian program intervensi C (pengaturan istirahat) lebih efektif dalam mengendalikan stres kerja perawat dan meningkatkan mutu pelayanan keperawatan di Unit Perawatan Intensive.

Perbedaan dengan penelitian yang dilakukan peneliti adalah penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitik dengan menggunakan teknik analisis regresi untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kejadian stress kerja pada perawat. Perbedaan yang lain adalah responden, tempat dan waktu

penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah perawat di bangsal IGD Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul. Waktu penelitian dilakukan pada bulan April - Mei 2009.

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah

1. Bagi peneliti

Sebagai pengalaman dalam menambah wawasan tentang manajemen rumah sakit terutama untuk mengetahui gambaran stres kerja perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul berikut sumber stres kerja yang mempengaruhinya.

2. Bagi RSUD Panembahan Senopati Bantul

- a. Sebagai bahan masukan dalam upaya meningkatkan profesionalisme perawat melalui manajemen stres kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat.
- b. Sebagai pedoman dalam menentukan kebijakan operasional untuk meningkatkan kinerja perawat.

3. Bagi institusi yang menggunakan RS Panembahan Senopati Bantul sebagai lahan praktik, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan untuk dapat menurunkan stres kerja sehingga kinerja perawat sebagai suatu hal yang harus ditingkatkan kualitasnya dan dapat dipertahankan untuk menghasilkan perawat profesional.