

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Penelitian WHO (1994 sampai 2006) di negara-negara maju menemukan bahwa stres berperan secara langsung maupun tidak langsung sebagai pemicu berbagai penyakit yang berakhir fatal. Beberapa penyakit yang terbukti berlatar belakang stres adalah penyakit jantung koroner, penyakit autoimun, metastasis berbagai karsinoma, penyakit kulit, dan lain-lain. Stres terbukti menyebabkan kehilangan jam kerja sebanyak 74 juta jam dalam tahun 2004 pada 7 juta pekerja mulai dari yang tidak terampil sampai profesional di Amerika Serikat (Nedley A.N, 2011; Carlson D.L, 2004). Stres telah dikenal selama 20 abad dan dipandang sebagai interaksi yang kompleks dan dinamis antar individu dan lingkungan kerja mereka dimana tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan dan sumber daya mereka (Seyedfatemi, *et al.*, 2007; Zaghloul & Enein, 2009).

Pemberian pelayanan kesehatan menjadi prioritas utama bagi banyak negara, termasuk Indonesia. Rachmawati (2008) dalam Atmaji (2011) menyatakan bahwa sumber daya manusia adalah faktor sentral dalam suatu organisasi. Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan visi tersebut dikelola oleh manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi rumah sakit yang paling bernilai tinggi dibandingkan sumber daya finansial maupun non finansial. Salah satu sumber daya manusia yang berkontribusi besar dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah perawat. Perawat memberikan pelayanan perawatan kepada pasien selama 24 jam setiap harinya. Waktu dinas tenaga perawat terbagi dalam 3 *shift* yaitu dinas pagi, sore, dan malam. Pengaturan *shift* kerja pada perawat harus baik dan adil agar tidak terjadi kelelahan fisik dan psikis sehingga tercapai kepuasan kerja (Suryanto *et al.*, 2011).

Permasalahan stres kerja merupakan permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian. Masalah tersebut akan berdampak pada produktivitas, penampilan personal, kepuasan kerja, kinerja, dan kesehatan dari karyawan, dalam hal ini para karyawan rumah sakit terutama perawat (Zaghloul & Enein, 2007). Stres dalam takaran yang proporsional dapat berfungsi sebagai motivator dalam bekerja, stres seperti ini sering disebut dengan *eustress*. Namun pada kenyataannya stres kerja yang sering terjadi adalah stres kerja yang membawa dampak negatif. Menurut Handoko T.H (2008) dalam Atmaji (2011) menyatakan bahwa karyawan yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi lebih mudah marah, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif, sehingga dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka.

Hasil penelitian pada 72 orang perawat menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Atmaji, 2011). Secara sederhana stres diartikan sebagai suatu keadaan tertekan baik secara fisik maupun psikologis. Sedangkan stres kerja adalah sebagai perasaan atau emosi yang tertekan dan berbahaya, dan akibat dari reaksi psikis dari interaksi antara pekerjaan dengan lingkungan dimana beban pekerjaan melebihi kemampuan atau sumber daya mereka. Munandar A.S (2011) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal.

Ruang Perinatologi merupakan ruang rawat inap yang disediakan khusus untuk pasien bayi lahir 0-28 hari. Baik bayi dalam keadaan sehat maupun bayi dalam keadaan patologis dan kelainan kongenital dimana beberapa penyakit patologis diantaranya Asfiksia, Hiperbilirubin, Sepsis neonatorus, Tetanus neonatorus, ARDS, Prematur, BBLR, Imaturus dan dengan kelainan kongenital antara lain: CHD, Atresia ani, dan Hisprung. Tujuan dan prinsip keperawatan perinatologi adalah terselenggaranya pemberian asuhan keperawatan secara komprehensif untuk pemenuhan kebutuhan, memfasilitasi *bonding attachment* serta melibatkan keluarga dalam perawatan bayi, menurunkan angka kematian

bayi, terselenggaranya pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan, dan terselenggaranya pelayanan keperawatan dengan menggunakan pedoman asuhan keperawatan. Perawat sebagai tenaga kesehatan yang bertanggung jawab mencapai tujuan dan melaksanakan prinsip perawatan perinatologi dan bekerja selama 24 jam, hal ini tentu akan memicu perawat mendapatkan banyak *stressor* dari lingkungan kerjanya yaitu rumah sakit.

Rumah sakit dapat meminimalisasi dampak dari stres kerja dengan memberikan perhatian khusus pada pemicu stres atau *stressor*. Memang ada beberapa faktor yang tidak bisa dikendalikan oleh rumah sakit untuk meminimalisasi *stressor*, seperti faktor lingkungan dan juga faktor individu. Dengan adanya perhatian di faktor organisasi, maka setidaknya dapat mengurangi tingkat stres yang dialami oleh karyawan rumah sakit khususnya perawat. Memperhatikan lingkungan kerja, memberikan peraturan-peraturan dan prosedur kerja yang baik, kepemimpinan yang baik, memberi waktu untuk acara keluarga, dan pengaturan shift kerja, libur, dan cuti merupakan beberapa cara untuk meminimalisir adanya *stressor* kerja yang tinggi bagi perawat (Kriswandaru E.S, 2011).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada februari 2012 di RSUD Wates Kabupaten Kulon Progo, diketahui bahwa jumlah tenaga kesehatan di Bangsal Perinatologi berjumlah 20 orang yang terdiri dari 17 orang perawat dan 3 bidan. Pendidikan perawat adalah D III Keperawatan berjumlah 15 orang (70%), dan D IV Keperawatan berjumlah 2 orang (30%). Lama kerja perawat antara 3 hingga 18 tahun. Jumlah perawat untuk *shift* pagi yaitu 6 orang, *shift* sore 3 orang dan *shift* malam 3 orang. Perhitungan kebutuhan tenaga kerja per kebutuhan dan belum dihitung menggunakan rumus perhitungan kebutuhan tenaga kerja. Kapasitas Ruang Perinatologi adalah 28 bed yang terdiri dari NICU 8 bed dan Peri 20 bed, jumlah pasien per bulan rata-rata 200 pasien dengan rata-rata rawat inap 3-5 hari. Karena pihak rumah sakit tidak mengizinkan untuk menolak pasien, jumlah pasien pada waktu-waktu tertentu sering melebihi kapasitas hingga 35 pasien, sehingga pasien harus ditempatkan pada bed cadangan yang telah disediakan di ruang perinatologi. Kepala ruang juga mengungkapkan bahwa

RSUD wates sebagai rumah sakit Tipe B sudah memiliki peralatan yang lengkap di Bangsal Perinatologi, dan sebagai rumah sakit utama di kulon progo yang menjadi penggerak program-program dari dinas kesehatan, RSUD Wates berusaha memberikan pelayanan dan menyediakan fasilitas sebagai penunjang pelaksanaan program penurunan angka kematian bayi.

Berkaitan dengan *stressor* kerja perawat, dari hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada kepala ruang dan salah seorang perawat di Bangsal Perinatologi RSUD Wates mengungkapkan bahwa beban kerja di Bangsal Perinatologi cukup berat khususnya saat *shift* pagi. Karena *shift* pagi terdapat banyak kegiatan seperti memandikan bayi, visite dokter, membuat askep dan kegiatan sentral lain. Hal ini tidak didukung oleh tenaga keperawatan yang memadai atau sesuai dengan kebutuhan dan jumlah pasien, sehingga perawat merasakan beban kerja yang berat. Perawat mengatakan kondisi lingkungan kerja nyaman, hubungan antar rekan kerja baik, belum pernah terjadi masalah berat antar rekan kerja yang sampai mengganggu pekerjaan. Peran manajerial, manajer mengerti tentang kebutuhan atau permintaan fasilitas ruang perinatologi sesuai dengan kebutuhan ruang perinatologi.

Berdasarkan uraian dan gambaran kondisi di Bangsal Perinatologi RSUD Wates Kabupaten Kulon Progo, peneliti merasa tertarik untuk meneliti bagaimana gambaran persepsi perawat tentang *stressor* beban kerja di Bangsal perinatologi.

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah berdasarkan latar belakang penelitian tersebut adalah “Bagaimanakah Gambaran Persepsi Perawat Tentang *Stressor* Beban Kerja selama bekerja di Bangsal Perinatologi RSUD Wates Kabupaten Kulon Progo Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta ? “

C. Tujuan Penelitian

Ingin mengetahui gambaran persepsi perawat tentang *stressor* beban kerja selama bekerja di Bangsal Perinatologi RSUD Wates Kabupaten Kulon Progo Provinsi DIY.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan Ilmu pengetahuan tentang *stressor* kerja perawat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi RSUD Wates

Memberikan masukan kepada bagian manajemen RSUD Wates terutama Kabid Keperawatan mengenai gambaran persepsi perawat tentang *stressor* beban kerja perawat di bangsal perinatologi. Diharapkan dapat dijadikan pedoman dalam pengambilan kebijakan oleh pihak manajemen, dan digunakan sebagai masukan bagi perawat bangsal perinatologi untuk memahami sumber-sumber *stressor* kerja sehingga dapat meminimalisir dampak *stressor* kerja dalam upaya meningkatkan pelayanan keperawatan di bangsal perinatologi.

b. Bagi Pendidikan Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau menambah referensi perpustakaan STIKES Jenderal Achmad Yani tentang gambaran *stressor* kerja yang ada di rumah sakit, sehingga dapat memotivasi pendidikan keperawatan untuk menciptakan lulusan perawat yang siap menghadapi dunia kerja, siap menghadapi tuntutan tugas dan peran sebagai perawat profesional khususnya dalam keperawatan anak.

E. Ruang Lingkup Penelitian

Tempat penelitian di RSUD Wates Kabupaten Kulon Progo Propinsi DIY, penelitian dilaksanakan bulan juni sampai Juli 2012, sedangkan materi dalam penelitian ini adalah materi-materi yang berhubungan dengan persepsi, *stressor*, perawat, dan beban kerja.

F. Keaslian Penelitian

1. Roswita (2011). Judul penelitian “Hubungan Persepsi Perawat terhadap Pemberdayaan Diri dengan Tingkat Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUP DR. Sardjito Yogyakarta”. Jenis penelitian ini merupakan penelitian Analitik, penelitian ini bersifat analitik korelasi dengan pendekatan cross sectional. Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variabel bebas pemberdayaan diri, dan variabel terikat tingkat kepuasan kerja perawat. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan cara *total sampling* sebanyak 56 orang perawat. Pengambilan data dengan kuesioner dengan data ordinal yang meliputi rendah, sedang, dan tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada hubungan persepsi perawat terhadap pemberdayaan diri dengan tingkat kepuasan kerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUP DR. Sardjito Yogyakarta. Hal ini didasarkan pada uji korelasi yang menunjukkan hubungan tingkat korelasi sedang ($r=0,549$).

Perbedaan penelitian yang dilakukan Ida Roswita (2011) dengan penelitian yang dilakukan ini adalah lokasi, jenis penelitian, jumlah variabel, sampel dan instrumen penelitian yang dipergunakan. Jenis penelitian yang ini adalah penelitian deskriptif dengan metode *interview* menggunakan pedoman wawancara sebagai instrumen penelitian. Populasi penelitian adalah perawat yang bekerja di Bangsal Perinatologi RSUD Wates Kabupaten Kulon Progo. Jumlah variabel dalam penelitian ini adalah satu variabel yaitu gambaran persepsi perawat tentang *stressor* beban kerja.

2. Atmaji (2011). Judul penelitian “Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung

Semarang”. Jenis penelitian ini merupakan penelitian Analitik, penelitian ini bersifat analitik regresi. Penelitian ini terdiri dari 3 variabel yaitu variabel bebas stres kerja dan kepuasan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan teknik *simple random sampling* dengan jumlah sampel 72 orang. Pengumpulan data dengan kuesioner mengenai stres kerja, kepuasan kerja serta kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Perbedaan penelitian yang dilakukan Luthfan Atmaji (2011) dengan penelitian ini adalah lokasi, jenis penelitian, jumlah variabel, populasi dan instrumen penelitian yang dipergunakan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode *interview* menggunakan pedoman wawancara sebagai instrumen penelitian. Jumlah variabel dalam penelitian yang akan dilakukan adalah satu variabel yaitu gambaran persepsi perawat tentang *stressor* beban kerja. Populasi yang diteliti adalah perawat yang bekerja di Bangsal Perinatologi RSUD Wates Kabupaten Kulon Progo.

3. Masitoh (2009). Judul penelitian “ Tingkat Stres Kerja dan Sumber Stres Kerja Perawat di IGD Rumah Sakit Umum Daerah Panembahan Senopati Bantul“. Jenis penelitian ini merupakan penelitian Deskriptif, penelitian ini bersifat deskriptif analitik. Penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu tingkat stres kerja dan sumber stres kerja. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan cara *total sampling* sebanyak 16 responden. Pengambilan data dengan kuesioner tingkat stres kerja dan sumber stres kerja dengan skala likert yaitu rendah, sedang, tinggi, dan sangat tinggi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat sebagian besar adalah rendah yaitu sebanyak 13 orang (81,25%), dan tidak ada perawat dengan stres kerja tinggi atau sangat tinggi dan sumber stres yang paling dominan menimbulkan stres kerja perawat adalah pendidikan dan pelatihan dengan skor rata-rata 27,3.

Perbedaan penelitian yang dilakukan Rohayati Masitoh (2009) dengan penelitian ini adalah lokasi, jumlah variabel dan instrumen yang dipergunakan. Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan metode *interview*, menggunakan pedoman wawancara sebagai instrumen penelitian. Sampel yang diteliti adalah perawat yang bekerja di Bangsal Perinatologi RSUD Wates Kabupaten Kulon Progo. Penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu gambaran persepsi perawat tentang *stressor* beban kerja.

4. Suswastiningsih (2009). Judul penelitian “Gambaran Dukungan Sosial Perawat pada Pasien Rawat Inap di Bangsal Bedah IRNA I RSUP Dr. Sardjito Yogyakarta”. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan rancangan *cross sectional* (potong lintang) yang bersifat *deskriptif eksploratif*. Penelitian ini terdiri dari satu variabel yaitu gambaran dukungan sosial perawat pada pasien rawat inap. Teknik pengambilan sampel yaitu dengan cara *purposive sampling* sebanyak 4 orang pasien hospitalisasi di bangsal bedah. Pengambilan data dengan pedoman wawancara mendalam dilengkapi identitas responden untuk memperoleh data primer.

Perbedaan penelitian yang dilakukan Suwastiningsih (2009) dengan penelitian ini adalah lokasi, dan populasi penelitian. Populasi dalam penelitian yang akan dilakukan adalah perawat yang bekerja di Bangsal Perinatologi, dengan lokasi penelitian di RSUD Wates Kabupaten Kulon Progo.