BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam era globalisasi sekarang ini, kita rasakan bahwa batas antar benua sudah semakin tidak jelas. Hal ini memudahkan bagi suatu negara untuk menanamkan modalnya serta mengembangkan usahanya ke negara lain. Oleh karena itu persaingan dalam dunia usaha menjadi semakin ketat. Suatu organisasi yang tidak dapat menjawab tantangan tersebut, dapat dipastikan semakin lama akan semakin terancam kelangsungan hidupnya.

Agar tetap dapat berkiprah di era pasar bebas yang penuh persaingan tersebut, masalah kualitas sumber daya manusia merupakan suatu hal yang penting untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang menentukan maju mundurnya suatu organisasi.

Demikian pula halnya dalam bidang pelayanan kesehatan, khususnya di rumah sakit, tak terlepas dari dampak adanya era globalisasi tersebut. Rumah sakit sebagai sebuah institusi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan telah mengalami beberapa perubahan yang mendasar. Pada awal perkembangannya rumah sakit adalah sebuah lembaga yang bersifat sosial. Tetapi dengan masuknya rumah sakit swasta serta pemodal baik yang berasal dari dalam negeri maupun asing, menjadikan rumah sakit

lebih mengacu sebagai suatu industri yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang kini berkembang di rumah sakit bukan saja menyangkut masalah bangunannya (seperti ukuran, kompleksitas, jumlah unit), jumlah kualifikasi staf medis atau non medis, sistem keuangan serta sistem informasi, tetapi menyangkut pula pada kualitas pelayanan pekerja kesehatan dalam memberikan pelayanan.

Dalam bidang pelayanan kesehatan, pemerintah telah mencanangkan visi “Indonesia Sehat 20025”, di mana dalam visi tersebut pemerintah bertekad untuk dapat meningkatkan kesehatan masyarakat secara menyeluruh. Dalam mencapai visi tersebut, salah satu strategi yang harus dilakukan adalah meningkatkan dan mendayagunakan sumber daya kesehatan (RPJPN Tahun 2005-2025 Kemenkes RI)

Perawat merupakan sumber daya manusia yang ikut mewarnai pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena selain jumlahnya yang dominan, juga merupakan profesi yang memberikan pelayanan yang konstan dan terus menerus dua puluh empat jam kepada pasien setiap hari (Depkes RI, 2009).

Kinerja perawat sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja perawat, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan pada organisasi tempatnya bekerja,

dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat (Mandagi et al, 2015).

Dalam melaksanakan asuhan keperawatan berbagai macam faktor yang mempengaruhi kinerja seorang perawat, pada dasarnya tingkat kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor dari dalam diri perawat itu sendiri dan faktor luar diri perawat. Faktor dari dalam diri perawat antara lain pengetahuan dan keterampilan, kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Faktor dari luar diri perawat yaitu beban kerja dan gaya kepemimpinan dalam organisasi yang sangat berperan dalam mempengaruhi kinerja perawat (Nursalam, 2007:83).

Stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan - tuntutan pekerjaannya sehingga ia merasa tidak nyaman dan tidak senang. (Zulfan Saam, 2014:74).

Stres merupakan masalah yang umum terjadi pada kehidupan modern, termasuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan (ILO, 2016). Stres kerja adalah respons fisik dan emosional yang berbahaya dan dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang ada melebihi kemampuan atau kontrol kerja yang dimiliki oleh pekerja (Alberta, 2014:315). Stres kerja menjadi hal yang berisiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas, sumber daya, dan kemampuan pekerja dilakukan secara berkepanjangan (ILO, 2016).

Di Amerika Serikat, stres kerja merupakan masalah yang umum terjadi dan merugikan bagi pekerja (NIOSH, 1999). Stres kerja dapat menimbulkan gangguan kesehatan seperti rasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, dan gangguan pencernaan (Munandar, 2006:144).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 775 tenaga profesional pada dua rumah sakit di Taiwan terdapat 64,4% pekerja mengalami kegelisahan, 33,7% mengalami mimpi buruk, 44,1 % mengalami gangguan iritabilitas, 40,8% mengalami sakit kepala, 35% insomnia, dan 41,4% mengalami gangguan gastrointestinal (Tsai dan Lu, 2012).

Stres yang tinggi dapat menimbulkan pengaruh yang berbeda pada setiap orang. Perubahan yang timbul akibat stres dapat berupa perubahan perilaku dan mempengaruhi kesehatan mental dan fisik (Gibson, 1997). Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah psikologis yang mengarah ke psikiatri, penyalahgunaan obat, minum alkohol dan kemudian tidak datang untuk bekerja serta dapat menurunkan daya tahan tubuh sehingga mudah terserang infeksi (Depkes RI, 2006).

Tingkat stres kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan, produktivitas, dan perilaku caring perawat. Semakin tinggi stres kerja maka kinerja, kepuasan, produktivitas, dan perilaku caring perawat akan semakin rendah (Desima, Riza 2013). Penurunan kinerja perawat dan adanya kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan karena lelah, dapat menyebabkan bertambahnya beban kerja pada perawat yang menetap (Lwin, 2015).

Hasil survey Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2006) sebanyak 56,9% perawat indonesia yang bekerja mengalami sters kerja, sering mengalami pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja yang terlalu tinggi dan menyita waktu, serta penghasilan yang tidak memadai (Prismayanti, 2010).

Sebuah studi cross sectional yang dilakukan pada 3 rumah sakit di wilayah Yangon, Myanmar, menunjukkan bahwa 50,2% perawat memiliki tingkat Stres kerja tinggi (Lwin, 2015). Di Indonesia, penelitian yang dilakukan pada perawat di RSUD Prof Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo menunjukkan bahwa terdapat 55,1% perawat dengan tingkat stres berat (Urip, 2015).

Hasil penelitian pada perawat ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta menunjukkan bahwa 80,3% perawat memiliki tingkat stres kerja yang tinggi (Wahyu, 2015).

Jika sebagian besar perawat mengalami stres kerja, maka dapat mengganggu kinerja rumah sakit karena perawat tidak bisa memberikan pelayanan yang terbaik bagi rumah sakit dan pada akhirnya akan mempengaruhi daya saing mereka di pasar dan lebih dari itu bahkan dapat membahayakan kelangsungan organisasi rumah sakit (WHO, 2003)

Rumah Sakit Umum Daerah Panglima Sebaya merupakan salah satu Rumah Sakit Umum Daerah Tipe C yang terletak di wilayah Indonesia Tengah, Kalimantan Timur Kabupaten Paser. Dari segi ketenagaan jumlah perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Panglima

Sebaya Kabupaten Paser pada tahun 2020 bisa dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1
Daftar Jumlah Tenaga Medis di Rumah Sakit Umum Daerah Panglima Sebaya Kabupaten Paser Tahun 2020

Bidang	Jumlah
Dokter Spesialis	25 Orang
Dokter Umum	19 Orang
Dokter Gigi	3 Orang
Perawat	274 Orang
Tenaga Kesehatan Lainnya	43 Orang
Staf Administrasi	294 Orang

Sumber Data : Data Bagian SDM RSUD Panglima Sebaya, 2020

Pengalaman penulis selama bekerja pada Fakultas Keperawatan, banyak menghadapi dan menrima keluh kesah dari mahasiswa yang melanjutkan pendidikan dari S1 keperawatan ke profesi ners, keterangan yang diberikan bahwa jika hanya memiliki ijazah strata 1 keperawatan tan gelar profesi, mereka tidak diberikan ijin untuk melakukan tindakan medis pada instansi mereka bekerja. Tindakan medis hanya boleh dilakukan oleh mereka yang memiliki pendidikan D3 keperawatan dan profesi ners, hal ini dikarenakan pada pendidikan keperawatan yang diambil sumpah profesi perawat hanya pada jenjang D3 saja dan profesi ners. Hal ini menimbulkan kesenjangan pada para pegawai khususnya perawat dalam

menjalankan tugas dan fungsi, sebab pembagian tugas kerja menjadi tidak merata karena adanya pengelompokan dan aturan tersebut. Selanjutnya dari keterangan lain, mereka menganggap biaya pendidikan untuk menjadi seorang perawat cukup tinggi, apalagi sampai mencapai gelar profesi ners sedangkan setelah selesai, mereka belum tentu diangkat menjadi pegawai negeri sipil dan ujung akhirnya akan menjadi tenaga sukarela yang beban kerjanya sama dengan pegawai yang lain namun pendapatan yang tidak sesuai.

Pada saat observasi awal peneliti menemukan adanya keluhan-keluhan dari tenaga perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Daerah Panglima Sebaya Kabupaten Paser yaitu mereka mengatakan bahwa sering pusing, sakit kepala, tegang dileher, cepat marah, dan cepat lelah. Salah satu alasan yang dikemukakan oleh perawat di rumah sakit tersebut karena perawat di rumah sakit tidak hanya memberikan pelayanan bagi orang sakit tapi pelayanan bagi orang yang sehat, pelayanan keperawatan keluarga dan juga pelayanan komunitas. perawat rumah sakit juga wajib memberikan pelayan kesehatan di poli rawat jalan, UGD dan juga pasien di rawat inap, perawat juga merangkap beberapa tugas di mana perawat tidak hanya melakukan asuhan keperawatan namun perawat juga bertanggung jawab dengan pekerjaan administrasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwindasari (2009) yang meneliti tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat di UGD RSUD Dr. Iskak Tulungagung menemukan bahwa faktor yang

menyebapkan stres kerja adalah status perkawinan dan sistem kepemimpinan, sedangkan faktor lainya adalah umur, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, dan hubungan antara rekan kerja tidak berpengaruh terhadap stres kerja. Maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang ***"Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Stres Kerja Perawat di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser"***.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, perumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser?
2. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres kerja perawat di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser?
4. Apakah ada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal terhadap stres kerja perawat di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser?

C. Tujuan Penulisan

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser
2. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser
3. Untuk menganalisis pengaruh komunikasi interpersonal terhadap stres kerja perawat di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser
4. Untuk menganalisis pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, komunikasi interpersonal terhadap stres kerja perawat di RSUD Panglima Sebaya Kabupaten Paser?

D. Manfaat Penulisan

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan Stres kerja perawat sehingga dalam pembagian tugas dan fungsi untuk perawat didalam suatu instansi disesuaikan dengan tugas dan fungsi perawat itu sendiri.

2. Manfaat Teoritis

Rekomendasi untuk penelitian lain untuk mengkaji variabel lain diluar model penelitian ini, sehingga dapat dirumuskan berbagai konsep baru dalam mengatasi stres kerja perawat.