

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Stres kerja merupakan perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja tampak dari gejala 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 dapat ditimbulkan dari semakin banyaknya tantangan yang dihadapi seperti lingkungan kerja, karakteristik persaingan yang semakin kontrol, tidak cukupnya ruang untuk bekerja, perkembangan teknologi informasi yang terus mentinggi, tidak dapat memanfaatkan waktu secara maksimal, faktor-faktor yang tidak terurus, tuntutan permintaan yang berlebihan (Hall dan Savery, 1986 ; Nasurdin *et al*, 2005).

Menurut Persatuan Perawat Nasional (PPNI, 2008) sebanyak 50,9 % perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing,lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Sementara itu, Frasser (1997) menjelaskan bahwa 74% perawat mengalami kejadian stres yang mana sumber utamanya adalah lingkungan kerja yang menuntut kekuatan fisik dan keterampilan. Bidang keperawatan merupakan unit penting dalam operasional suatu rumah sakit, yaitu sebagai pintu masuk bagi setiap pelayanan yang beroperasi selama 24 jam selain poliklinik umum dan spesialis yang hanya melayani pasien pada saat jam kerja.

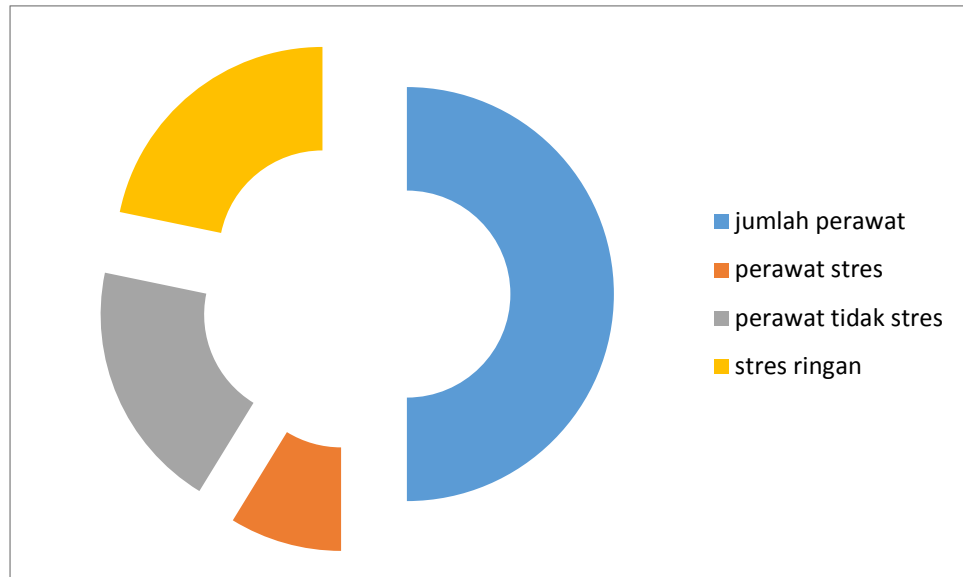
Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), stres adalah gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar. Semua orang yang telah bekerja pasti pernah mengalami kekacauan mental dan emosional (atau stres) akibat beban dan tuntutan pekerjaan mereka.

Orang yang mengalami stres biasanya mudah marah, selalu mengeluh, tidak sabar, dan selalu berpikiran negatif kepada hal-hal yang terjadi di sekitar mereka. Jika orang mengalami stres yang berkepanjangan dapat memberikan dampak negatif bagi hubungan sosial dan pekerjaan mereka, alhasil produktivitas mereka pun tidak meningkat, dan mungkin bisa menurun. Selain dampak negatif dalam kehidupan sosial dan pekerjaan, stres juga bisa memberikan dampak negatif bagi kesehatan.

Stres yang berat atau kronis mengganggu kemampuan kita untuk mengatur emosi, akhirnya kita pun menjadi depresi. Selain itu stres berat bisa membuat kita mudah lelah dan merasa kurang sehat, karena kondisi fisik kita dipengaruhi oleh kondisi mental dan emosi yang kurang sehat pula, jika hal ini dibiarkan saja, stres bisa berujung pada penyakit-penyakit yang fatal misalnya stroke, penyakit jantung, bahkan kanker payudara bagi wanita. Oleh sebab itu, kita harus pintar-pintar mengontrol segala sesuatu yang terjadi pada diri kita agar kita tidak mudah stres.

Perawat dalam menjalankan pelayanan keperawatan rumah sakit, harus melayani semua kasus yang masuk ke rumah sakit. Dengan kompleksitas kerja yang sedemikian rupa, maka perawat yang bertugas dituntut untuk memiliki kemampuan lebih. Perawat juga dituntut untuk mampu bekerja sama dengan tim kesehatan lain serta dapat berkomunikasi dengan pasien dan keluarga pasien yang berkaitan dengan kondisi kegawatan kasus di ruang tersebut, kebutuhan akan sarana dan peralatan yang menunjang pelayanan merupakan hal penting lain yang harus diperhatikan oleh penyelenggara rumah sakit (RSUD Abdoel Moelok, 2018).

Fenomena yang terjadi di RSUD Abdoel Moloek menunjukkan tingginya tingkat stres kerja perawat hal ini di buktikan dengan data grafik survei internal rumah sakit,



(Gambar Garfik 1.1) sumber RSUAM

Hasil wawancara penulis dengan perawat (20 orang) yang bertugas di bidang keperawatan RSUD Abdoel Moelok diketahui bahwa beban kerja realitanya diderita oleh perawat berasal dari beberapa faktor, diantaranya jumlah perawat berstatus PNS yang sangat sedikit ditambah dengan perawat peserta magang yang kehadirannya tidak merata dalam satu pekan kerja, sedangkan jumlah pasien per hari menjadi beban tersendiri bagi para perawat. Jadwal shift yang melelahkan, yakni sejak pagi sampai jam 8 malam, terlebih bagi perawat yang mendapat shift malam dan telah berkeluarga. Tuntutan-tuntutan pelayanan dengan mutu yang baik dari atasan juga menjadi beban untuk tercipta dengan dibandingkan jumlah tenaga perawat dengan pasien yang masuk dan keluar yang tidak sebanding serta tekanan-tekanan psikologis, seperti rasa lelah.

Kondisi tersebut tentu tidak diharapkan, karena berdasarkan fakta di lapangan, stres yang ditandai dengan beberapa gejalanya seperti *nervous*, sering marah-marah, agresif, tidak dapat rileks atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Hasibuan, 2002) justru dapat berimplikasi pada menurunnya kinerja perawat dalam hal ini pelayanan perawat yang tidak seperti biasanya atau dengan kata lain lebih banyak bersikap negatif pada pasien yang dilayani, akibatnya dapat memberikan dampak kurang baik

bagi persepsi pasien dan keluarga atau dampak terburuk adalah, menurunnya kondisi kesehatan pasien serta tekanan yang terus menerus juga pada diri perawat tersebut. Pengerahan mekanisme pertahanan tubuh bukanlah satu-satunya konsekuensi potensial yang timbul dari adanya kontak dengan stresor. Dampak stres sangat banyak dan beragam sehingga Cox mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial.

Dampak perilaku (behavioral effects) :kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, dan ketawa gugup. Dampak kognitif : ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, dan rintangan mental. Dampak fisiologis : meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata dan tubuh panas dingin. Dampak organisasi : keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan sekerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Penulis membuat penelitian yang berjudul "Analisis faktor penyebab stres kerja perawat RSUD Abdoel Moeloek". Penelitian yang dijadikan di sini membahas tentang bagaimana stres kerja dapat terjadi di rumah sakit . Sebagai satu-satunya rumah sakit milik pemerintah Kota Bandar Lampung yang menjadi pusat kegiatan pelayanan kesehatan oleh seluruh penduduk kabupaten/ kota Lampung dengan jumlah penduduk kurang lebih 8 205 141 jiwa yang tersebar di 15 kab/kota definitf , RSUD Abdoel Moelok diharapkan mampu memberikan mutu pelayanan kesehatan yang baik. Kasus stres kerja perawat sangat tidak diharapkan terjadi atau terus berkembang mengingat pentingnya posisi RSUD Abdoel Moelok. Kinerja perawat melalui pelayanan kesehatan yang optimal harus terus dipertahankan melalui manajemen rumah sakit yang efektif dan

pengelolaan sumber-sumber pemicu stres secara tepat pada pelaku-pelaku kerja di rumah sakit, khususnya perawat yang memiliki jam terbang tinggi dalam pelaksanaan tugas yang berkelanjutan dan sistematis.

Berkaitan dengan jabaran latar belakang di atas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “ **Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja Perawat RSUD Abdoel Moelok** “

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan data hasil prasurvei dan di temukan bahwa perawat mengalami stres kerja maka perumusan masalah pada penelitian ini adalah mengetahui faktor stres kerja yang dominan dalam, menciptakan stres kerja perawat di RSUD Abdoel Moelok.

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui tingkat stres kerja, dan mengetahui faktor yang dominan dalam, menciptakan stres kerja perawat di RSUD Abdoel Moelok.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian yang di lakukan penulis dapat memberikan manfaat bagi beberapa pihak di antaranya :

### **1. Manfaat Akademik**

Hasil penelitian ini diharapkan akan menambah khasanah kepustakaan dan bahan referensi bagi penelitian yang akan datang mengenai stres kerja (perawat).

### **2. Bagi Organisasi ( instansi RSUD)**

Menjadi bahan masukan dan informasi bagi Rumah Sakit dalam menjaga kinerja perawat dengan mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres dan manajemen stres yang baik.

### **3. Bagi Peneliti**

Sebagai perbandingan antara teori-teori yang ditemukan di perusahaan/ organisasi dengan teori-teori akademik kuliah dan juga dalam aktivitas perusahaan khususnya di bidang stres kerja dan kaitannya dengan kinerja. Selain itu, sebagai bagian syarat pengajuan judul skripsi peneliti.

## **1.5 Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri dari lima bagian, yaitu :

### **BAB I: PENDAHULUAN**

Bagian ini merupakan bagian awal penulisan yang terdiri atas sub judul yang saling berhubungan yaitu latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Bagian ini menguraikan landasan teori yang akan digunakan sebagai acuan dalam pembahasan permasalahan yang telah diajukan. Teori yang digunakan antara lain teori stres kerja dan kinerja. Di samping itu bagian ini juga berisi kerangka pikir konseptual dan hipotesis.

### **BAB III: METODE PENELITIAN**

Bagian ini menjelaskan mengenai tahapan-tahapan yang dilakukan dalam melakukan penelitian yang diawali pendefinisian sampai dengan teknik analisis data. Secara rinci, bagian ini terdiri dari lokasi penelitian, obyek penelitian, jenis penelitian, metode pengumpulan data, jenis data, sumber data, populasi, sampel, metode analisis, teknik analisis, operasionalisasi variabel dan instrumen pengukuran.

### **BAB IV: HASIL DAN PEMBAHASAN**

Bagian ini berisi analisis data yang telah diperoleh dalam penelitian dan pembahasannya. Analisis data yang dilakukan meliputi analisis statistik yang digunakan untuk melakukan pengujian terhadap data penelitian.

## BAB V: SIMPULAN DAN SARAN

Bagian ini merupakan penutup dari skripsi ini. Dalam bab ini disajikan kesimpulan serta saran yang relevan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan.

