

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

WHO menyatakan “Rumah sakit merupakan bagian yang terintegrasi (keseluruhan) dari masyarakat dan medis Keluarga dan lingkungan keluarganya, dan memberikan pelayanan kesehatan yang menyeluruh kepada masyarakat untuk mencapai keluarga hingga lingkungan di sekitarnya, rumah sakit juga menjadi titik pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan melakukan penelitian biologi, psikologis, ekonomi dan budaya. (Setyawan & Stefanus, 2019). Dalam PERMENKES nomor 4 tahun 2018 Rumah Sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan penyelenggara pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan ketersediaan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (MENKES, 2018).

Perawat merupakan salah satu sumber daya manusia di rumah sakit (55-65%) dan merupakan profesi yang memberikan pelayanan 24 jam kepada pasien selama periode yang berkelanjutan. Asuhan keperawatan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari prinsip pelayanan kesehatan dan berperan penting dalam menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Segala upaya agar mutu pelayanan rumah sakit dapat mengalami peningkatan maka harus dibarengi dengan upaya peningkatan mutu pelayanan keperawatan. (Yani, 2007 dalam (Miradwiyana, B, Suryati, 2014)

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor HK.02.02 / MENKES / 148/1/2010 tentang Perizinan dan Pelaksanaan Praktik Keperawatan, Perawat didefinisikan sebagai seseorang yang telah lulus pendidikan perawat baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Seorang perawat dituntut untuk lebih profesional agar kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan semakin meningkat. Dapat disimpulkan bahwa tuntutan tugas seorang perawat dapat menyebabkan timbulnya stress (Sami'an, 2013)

Stres kerja pada umumnya dapat menimpa siapa saja secara individu karena banyak faktor seperti jumlah pekerjaan, tuntutan hasil dalam waktu singkat, konflik antar rekan kerja, dan situasi kerja yang tidak nyaman. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menimbulkan ketidakseimbangan fisik dan psikologis yang mempengaruhi emosi dari proses berpikir, dan kondisi. (Yeyen Komalasari, 2020)

Profesi perawat merupakan salah satu pekerjaan yang rentan mengalami stres, perawat memiliki tanggung jawab yang besar terhadap keselamatan hidup manusia. Kesulitan yang kerap ditemui perawat antara lain: meningkatnya stres di tempat kerja sebab dituntut dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Orang yang terpapar stres di tempat kerja dan tidak dapat mengatasi stres tersebut cenderung tidak produktif, tanpa disadari menunjukkan ketidaktahuan, kemalasan, ketidakefektifan dan efisiensi, dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi (Abd Rahman, Lusya Salmawati, 2017).

Stres akibat pekerjaan merupakan gangguan fisik dan emosional akibat dari ketidaksesuaian antara kapasitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja, yang memicu terjadinya stres karena beban kerja tinggi, konflik antar pekerja, lingkungan kerja yang buruk, berbahaya serta kurang nyaman memicu terjadinya stres kerja yang akan menyebabkan gangguan pada kesehatan dan keselamatan pekerja (Jundillah et al., 2017).

Stres adalah munculnya reaksi fisik yang tidak spesifik terhadap tuntutan atau beban yang ditanggungnya (Haryanti et al., 2013). Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang dapat menyebabkan perilaku disfungsional seseorang dalam bekerja dan akibat dari reaksi orang lain terhadap ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk mengatasinya. Pada dasarnya, stres di tempat kerja muncul ketika orang mencoba untuk mengatasi tugas, tanggung jawab atau wujud dari tekanan lain yang berhubungan dengan pekerjaan mereka, tetapi menghadapi kesulitan, ketegangan, kecemasan dan kekhawatiran dalam upaya untuk mengatasinya (Stranks, 2005).

Stres kerja merupakan suatu perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan saat menghadapi pekerjaan. Stres kerja berdampak emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Perbandingan jumlah perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang menyebabkan kelelahan pada perawat dalam memberikan asuhan keperawatan. Oleh sebab itu, perawat rentan terkena stres, tidak hanya berhubungan perawat dengan pasien tetapi juga

lingkungannya. Kondisi ini yang akan berdampak pada keadaan psikis perawat seperti lelah, emosi, bosan, perubahan mood, hingga mengalami stres (Kawatu et al., 2019).

Faktor yang dapat mempengaruhi stress adalah kelebihan beban kerja, tanggung jawab atas orang lain, perkembangan karir, kurangnya kohesi kelompok, dukungan kelompok yang kurang memadai, struktur dan iklim organisasi, wilayah dalam organisasi, karakteristik tugas, dan pengaruh pimpinan.(Imelda & Rosa, 2015)

Stres kerja mengganggu pelaksanaan kerja karyawan dan menyebabkan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya atau tidak dapat mengambil keputusan serta menimbulkan perilaku yang tidak menentu, beberapa dampak buruknya adalah kinerja menjadi nol, terjadi gangguan, sakit, dan lelah dalam bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja (Maharani & Budianto, 2019) .

Prevalensi stres kerja perawat sangatlah bervariasi. Penelitian di Thailand menjelaskan bahwa sebesar 63,4% perawat mengalami stres tinggi (Yuwanich et al., 2017), penelitian pada perawat di India menunjukkan sebesar 12,8% mengalami stres ringan, 68,2% mengalami stres sedang, dan 19,1% mengalami stres berat (Singh, 2013). sedangkan di Indonesia sendiri menurut survei dari PPNI tahun 2006, sekitar 50,9 % perawat yang bekerja di 4 provinsi di Indonesia mengalami stres kerja (Fathonah, 2020).

Menurut Simamora (2001) terdapat 5 dimensi pekerjaan, salah satunya dimensi psikologis dimana berpotensi mempengaruhi psikis yang menyebabkan

pegawai tertekan dan stres yang dapat mengurangi motivasi pegawai hingga dapat mengganggu kinerja pegawai.(Sinambela, 2016)

Kinerja perawat merupakan suatu indeks untuk mengukur apakah tujuan pelayanan keperawatan berhasil dicapai. Kinerja keperawatan dalam memberikan asuhan keperawatan merupakan penerapan kemampuan atau kemampuan belajar yang diperoleh dalam proses penyelesaian rencana pendidikan keperawatan. Kinerja perawat dapat dinilai dari kepuasan pasien yang sedang atau telah dirawat.(Sutrisno et al., 2017)

Bagian integral dari suatu kinerja perawat adalah pelayanan keperawatan. sebagai pemberi pelayanan jasa, perawat merupakan salah satu komponen yang menentukan citra rumah sakit, adapun tiga unsur pokok yang saling berhubungan antara mutu pelayanan dengan kinerja perawat yaitu, pelanggan (*customer*), petugas pelayanan (*customer service*) dan manajemen (*management*) dengan salah satu upayanya meningkatkan kinerja petugas dalam berinteraksi dengan pelanggan / pasien dan untuk mencapai mutu pelayanan asuhan keperawatan dengan standar. Standar yang dimaksud ialah level kinerja yang di inginkan. (Buheli, 2019).

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat adalah kompensasi, lingkungan kerja, motivasi, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, komunikasi, disiplin kerja dan kompetensi (Supriadi, 2017) .

Berdasarkan penelitian (Ahsan, 2014) berjudul “Stres Kerja Shift Malam Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap ”, perawat malam

sebagian besar tergolong stres ringan yaitu sebanyak 16 perawat atau 53,3%. Dan sebagian besar perawat memiliki klasifikasi yang baik (23 perawat atau 76,7%), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat. Penelitian lain berjudul “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Minahasa Selatan ” menyatakan ditemukan bahwa hubungan negatif antara stres kerja dan kinerja perawat di RSUD Minahasa Selatan dengan analisis korelasi Pearson, variabel stres, dan hasil. memiliki korelasi linier negatif yang cukup kuat antara stres dan kinerja, karena diperoleh hasil analisis korelasi pearson sebesar - 0.481(Runtuwene et al., 2018).

Hasil penelitian lainnya yang berjudul “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Ngudi Waluyo Kabupaten Blitar Dan RSUD Mardi Waluyo Kota Blitar” menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dengan mekanisme koping, dan adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat, ada hubungan antara mekanisme koping dengan kinerja perawat, dan tidak ada hubungan antara karakteristik individu dengan kinerja perawat. Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat adalah mekanisme koping (Haryuni et al., 2013).

Hasil penelitian lainnya ,“Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam” menyatakan Beban kerja berdampak langsung pada tingkat stres kerja sebesar 19,3%. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh tidak langsung terhadap produktivitas sebagai variabel

perantara dan berpengaruh terhadap tingkat stres kerja sebesar 39,9%. (Maharani Budianto &, 2019) (Maharani & Budianto, 2019) , Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan studi literatur.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diambil suatu rumusan masalah yaitu “hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit”

## **C. Tujuan Penelitian**

### 1. Tujuan umum :

Tujuan umum penelitian ini adalah mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit.

### 2. Tujuan khusus :

- a. Mengetahui aspek stres kerja perawat di rumah sakit
- b. Mengetahui aspek kinerja perawat di rumah sakit
- c. Mengetahui hubungan stres kerja adengan kinerja perawat di rumah sakit.

## **D. Manfaat Penelitian**

### 1. Manfaat bagi rumah sakit

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan kerja perawat maupun kinerja perawat terkait dengan stres kerja yang mungkin dialami.

### 2. Manfaat Pengembangan Keilmuan

Penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai bahan untuk penelitian selanjutnya dibidang keperawatan dan menjadi referensi penelitian berkaitan tentang stres kerja dengan kinerja perawat rumah sakit.x

3. Manfaat bagi profesi (keperawatan)

Peneliti berharap melalui penelitian ini perawat profesional mendapatkan informasi terkait hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit.

4. Manfaat bagi penulis

Dapat menambah pemahaman mengenai kejadian stres kerja dan kinerja perawat di rumah sakit.