

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang di selenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Menurut Para Ahli Rumah sakit adalah suatu organisasi tenaga medis profesional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosa serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien American Hospital Association; 1974 (dalam Haryani 2008).

Rumah sakit dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya di tandai dengan adanya mutu pelayanan prima rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia Depkes RI, 2002 (dalam Haryani 2008).

Perawat adalah seseorang yang memiliki pengetahuan, keterampilan dan kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan pada orang lain berdasarkan ilmu dan kiat yang dimilikinya dalam batas-batas kewenangan yang dimilikinya. Perawat melaksanakan perannya secara mandiri, dimana perawat tidak bergantung

pada orang lain. Perawat harus memberikan bantuan sepenuhnya pada pasien dan memberikan pelayanan yang prima pada pasien.

Pekerjaan yang dikerjakan perawat di rumah sakit cukup banyak dengan jam kerja yang lumayan padat sehingga terdapat beberapa perawat bisa menjadi stres melihat pekerjaan yang ada, mulai dari melayani pasien sebelum dirawat sampai segala bentuk hal-hal lain yang menyangkut keselamatan pasien. Beberapa tugas yang berhubungan dengan pekerjaan perawat adalah memperhatikan individu dalam konteks sesuai kehidupan pasien, perawat harus memperhatikan pasien berdasarkan kebutuhan significant dari pasien, memberikan pelayanan keperawatan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat sesuai diagnosa masalah yang terjadi mulai dari masalah yang bersifat sederhana sampai yang kompleks. perawat bertanggung jawab untuk membantu pasien dan keluarga dalam menginterpretasikan informasi dari berbagai pemberi pelayanan dan dalam memberikan informasi lain yang diperlukan untuk mengambil persetujuan (inform consent) atas tindakan keperawatan yang diberikan kepadanya. Selain itu perawat harus mempertahankan dan melindungi hak-hak pasien. Hal ini harus dilakukan karena pasien yang sakit dan dirawat di rumah sakit akan berinteraksi dengan banyak petugas kesehatan.

Perawat adalah anggota tim kesehatan yang paling lama kontak dengan pasien, oleh karena itu perawat harus membela hak-hak pasien. Mengidentifikasi perubahan pola interaksi klien terhadap keadaan sehat sakitnya. merencanakan metoda untuk meningkatkan kemampuan adaptasinya. Konseling diberikan kepada idividu atau keluarga dalam mengintegrasikan pengalaman kesehatan yang

baik dengan pengalaman yang buruk. Hal demikian membuat para perawat menjadi stres terhadap pekerjaan yang ada.

Menurut Bernardin, 2007, Stres kerja adalah situasi faktor yang terkait dengan pekerjaan, berinteraksi dengan faktor dari dalam diri individu dan mengubah kondisi fisiologi dan psikologi sehingga keadaannya menyimpang dari normal. Lima sumber stres kerja perawat secara umum adalah beban kerja berlebih, kesulitan berhubungan dengan staf lain, kesulitan merawat pasien kritis, berurusan dengan pengobatan dan perawatan pasien dan kegagalan merawat (Abraham dkk 1997). Menurut (Marbusan 2007), konsekuensi stres mencakup empat macam yaitu: penyakit fisik yang di timbulkan oleh stres, kecelakaan kerja terutama pada pekerja dengan tuntutan kinerja yang tinggi dan perhatian yang kurang, Absentateisme sering terjadi pada individu yang sulit menyesuaikan diri dengan pekerjaannya sebagai akibat stres pekerjaan, lesu kerja (burn-out) terjadi bila individu kehabisan motivasi dalam upaya meneruskan suatu kinerja yang tinggi.

Menurut penelitian sebelumnya tentang hubungan stres dengan kinerja, yaitu hubungan terbalik, artinya makin tinggi tingkat stres, tantangan kerja juga bertambah maka akan mengakibatkan prestasi kerja juga bertambah. Tetapi apabila tingkat stres sudah optimal maka akan menyebabkan gangguan kesehatan dan pada akhirnya akan menurunkan prestasi kerja (Ilmi, 2003). Apabila stres mencapai titik puncak yang kira-kira sesuai dengan kemampuan maksimum kinerja karyawan maka pada titik ini stres tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja selanjutnya bila stres yang di alami karyawan

terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja karyawan dan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya atau menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit, dan tidak kuat lagi untuk bekerja, menjadi putus asa, keluar atau menolak bekerja (Anonim, 2007).

Stres kerja dapat berdampak buruk pada kondisi kejiwaan, emosional, kognitif, dan fisiologiknya apabila tidak dilakukan penanggulangan. Stres dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan seperti kutipan fenomena yang saya dapat dari para perawat bahwasannya mereka mengeluhkan sering marah bila banyak pasien yang mengeluh, merasa kesal bila keluarga pasien ikut campur saat perawat melakukan tindakan keperawatan, merasa pusing bila ada pasien yang kritis, sampai pada dideritanya suatu penyakit. Tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan atau keterampilan pekerja dan aspirasi yang tidak tersalurkan serta ketidakpuasan kerja dapat merupakan penyebab timbulnya stres. Misalnya kerja shift malam yang menyebabkan gangguan fisik dan emosi. Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi stres seperti beban kerja, konflik peran, konflik interpersonal, ketidak pastian pekerjaan, tuntutan kerja dan shift kerja.

Salah satu hal yang dapat memicu timbulnya stres kerja adalah beban kerja, beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. dimana Beban kerja merupakan bentuk lain dari pembangkit stres kerja.

Untuk jangka waktu tertentu bebannya sangat ringan dan saat-saat lain bebannya bisa berlebihan. Situasi tersebut dapat kita jumpai pada tenaga kerja yang bekerja pada rumah sakit khususnya perawat. Seperti kutipan fenomena beban kerja yang saya dapatkan dari para perawat mereka mengeluhkan bahwasannya merasakan kurangnya konsentrasi dalam memberikan dosis obat pada pasien, sulit mengingat jadwal pemberian obat atau pelayanan pada setiap pasien, kondisi pasien yang selalu berubah, dan merasa kesulitan pada pembagian waktu pelayanan pada setiap pasien. Keadaan yang tidak tepat tersebut dapat menimbulkan kecemasan, ketidakpuasan kerja dan kecenderungan meninggalkan kerja (Munandar, 2001). Akibat negatif dari permasalahan ini, kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai yang diharapkan sebagai perawat masih ada. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktivitas rumah sakit itu sendiri.

Rumah Sakit Umum Sundari Medan ditinjau dari lokasi yang cukup strategis memungkinkan terjadi peningkatan jumlah pasien, dengan banyaknya jumlah pasien yang masuk mengharuskan Rumah Sakit Umum Sundari Medan memiliki perawat yang berkualitas dan berdedikasi tinggi sehingga diharapkan memiliki kinerja yang baik. Banyaknya jumlah pasien yang masuk dan pasien mondok dengan bermacam-macam jenis penyakit, memerlukan tindakan medis yang harus segera dilakukan menambah beban kerja perawat yang pada akhirnya akan menurunkan gairah kerja mereka.

Di Rumah Sakit Umum Sundari Medan perawat memiliki 3 jadwal shift yang terdiri dari shift pagi yaitu dari jam 8 pagi hingga jam 3 siang, lalu shift sore

yaitu dari jam 3 siang hingga jam 9 malam, dan shift malam yaitu dari jam 9 malam hingga jam 8 pagi. Selain kerja shift, hal lain yang dapat menimbulkan stress adalah beban kerja dan lingkungan kerja, Dampak buruk lain yang dapat ditimbulkan jika seseorang perawat mengalami stres ialah dapat mengganggu interaksi sosialnya, baik itu dengan rekan kerja, dokter, maupun pasien. Efektifitas kerja dapat pula menjadi terganggu, karena pada umumnya apabila seseorang mengalami stres, maka akan terjadi gangguan baik itu psikologisnya maupun keadaan fisiologisnya.

Hasil pendataan yang di lakukan bagian catatan medik rumah sakit Umum Sundari tahun 2015. Terdapat beberapa ruangan rawatan yang memiliki tingkatan jumlah pasien yang tinggi, seperti Ruang Nifas yang memiliki jumlah perawat sebanyak 20 orang dengan sistem 3 waktu shift kerja perharinya. Dengan jumlah pasien yang dihitung dari 5 bulan terakhir sebanyak 1839 orang. Hasil tersebut di dapat dari bulan Febuari 418 pasien, Maret 372 pasien, April 369 pasien, Mei 324 pasien, dan Juni 356 pasien. Ruang mawar yang memiliki jumlah perawat sebanyak 20 orang dengan sistem 3 waktu shift kerja perharinya. Dengan jumlah pasien yang dihitung dari 5 bulan terakhir sebanyak 2040 orang. Hasil tersebut di dapat dari bulan Febuari 431 pasien, Maret 386 pasien, April 423 pasien, Mei 425 pasien, dan juni 375 pasien.

Dengan penjelasan ruang nifas menerima pasien wanita dengan segala penyakit keluhan untuk wanita seperti rawatan sebelum operasi Caesar, rawatan pasca bersalin normal dan operasi Caesar, ibu hamil yang mengalami pendarahan. Perawat di ruang nifas ini memiliki tugas yang harus di lakukan seperti

menyelesaikan data dokumen atau biodata pasien, rutin mengganti perban pasien pasca operasi SC, melaporkan keluhan keluhan pasien pada dokter, mengatur diet pasien, melakukan transfusi darah untuk pasien yang membutuhkan, melakukan personal higien, melakukan pemasangan dan pengontrolan cairan infus, mengatur pemberian obat pada pasien, melakukan perujukan, mengontrol rooming-in pasien ibu dan anak, mengukur vital sign pasien.

Ruang mawar menerima segala jenis keluhan penyakit yang memerlukan rawatan inap BPJS di rumah sakit seperti kecelakaan, GE, stroke, diabetes, demam, dan lainnya. perawat di ruang mawar memiliki tugas seperti menyelesaikan data dokumen atau biodata pasien, rutin mengganti perban pasien pasca operasi, melakukan pemeriksaan foto x-ray pada pasien yang membutuhkan, melakukan transfusi darah untuk pasien yang membutuhkan, melaporkan keluhan keluhan pasien pada dokter, mengatur diet pasien, melakukan personal higien, melakukan pemasangan dan pengontrolan cairan infus, mengatur pemberian obat pada pasien, melakukan perujukan, mengukur vital sign pasien . Serta peneliti akan membandingkan dari kedua ruangan ini yang mana dari kedua ruangan ini memiliki tingkat stress yang lebih besar karna diakibatkan beban kerja.

Dari hasil penelitian yang dilakukan (Novita, 2011) tentang stress perawat di instalasi rawat inap RSJD Dr. Amino Gondohutomo semarang didapati bahwa gejala yang timbul pada stress perawat pada penanganan pasien dengan perilaku kekerasan yang dijumpai di rumah sakit meliputi sedih, menghindar,

emosi, marah, kelelahan, lebih waspada, intonasi suara jadi tinggi, berpikir tidak realistis, dan khawatir.

Hal yang hampir serupa juga peneliti temui pada perawat yang bertugas di Rumah Sakit Umum Sundari Medan. Beberapa perawat ada yang mengeluhkan jantung berdebar, mudah marah, sulit konsentrasi, apatis, perasaan lelah, serta nafsu makan menurun. Menurut Anoraga (2001) hal ini merupakan gejala-gejala adanya stress kerja.

Kutipan Wawancara :

“ Saya merasa kurang nyaman dengan apa yang saya kerjakan pada saat ini, karena di rumah sakit ini jumlah perawat disini tidak banyak namun pasien lumayan banyak sehingga menuntut kami para perawat disini untuk bekerja lebih maksimal lagi dalam memberikan pelayanan terbaik kami, namun demikian selalu saja apa yang kami kerjakan di anggap sebelah mata oleh pasien lantaran ada sedikit kesalahan dalam pekerjaan kami, ya, kalau ditanya pekerjaan disini apa saja, ya cukup banyak, bisa dibilang begitu apa lagi jumlah perawat disini benar benar terbatas, begitu pun pasien ada yang ngomel dengan pelayanan kami, ya saya kadang marah juga lah, karena hanya dikira duduk saja disini, padahal kerjaan saya kan juga banyak bukan hanya mengurus mereka saja, emosi saya kadang saya tahan tahan juga, tapi ya lama-lama memuncak juga apalagi kalau ada ibu-ibu yang cerewet dan mau cepat, seharusnya pasien pahami kondisi disini juga lah, namanya kerjaan kami perawat banyak, bukan hanya itu –itu aja pasien yang mau dirawat bahkan hari besar pun tergadaikan hanya untuk bekerja disini, gitu pun masih saja salah dimata para pasien. Ya, bisa dibilang stres juga lah mbak, karena kerjaan enggak udah-udah, apalagi ketika pasien tiba-tiba kritis kami kan juga harus mengurus pindahnya ke ruang ICU dan mengontrol perkembangannya juga, belum lagi pasien yang harus di rujuk ke rumah sakit lain kami harus mengontrol keadaanya selama dalam perjalanan ke rumah sakit lain pokoknya ada aja kerjaan, belum siap yang satu udah yang satunya lagi. Perawat kami kan terbatas disini.”

Berdasarkan Uraian diatas maka dapat disimpulkan, bahawa perawat mengalami stres kerja akibat banyaknya beban pekerjaan, dan kritikan dari beberapa pasien terkait pelayanan, dan juga dikarenakan jumlah perawat yang

minim, membuat para perawat harus memikul tanggung jawab pekerjaan yang lebih dirumah sakit tersebut.

Dalam penelitian ini peneliti menganggap penelitian ini penting dilakukan karena Perawat memiliki stres yang tinggi karena perawat setiap hari akan berhadapan dengan aspek lingkungan fisik dan lingkungan psikososial yang tinggi dari pekerjaan. Sehingga kemungkinan besar akan terjadi stres pada perawat karena beban kerja yang berlebih. Oleh sebab itu peneliti mengambil judul “Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Pada Perawat Khususnya Pada Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Umum Sundari Medan.

B. Identifikasi Masalah

Sebagai seseorang yang bertugas untuk memberikan pelayanan yang prima, perawat juga dituntut untuk selalu memberikan yang terbaik dalam tugasnya. Bertindak dengan baik, tepat, cepat, dan benar adalah tuntutan yang tidak mudah bagi perawat. Seorang perawat pasti memiliki hambatan dalam melayani pasien yang di rawat di rumah sakit, seperti lunjakan jumlah pasien yang harus di rawat dengan bervariasi macam penyakit. Sebagai manusia perawat tentunya memiliki hambatan yang dapat mempengaruhi tindakan dalam bertugas. Seorang perawat yang profesional bekerja mereka harus dapat mengendalikan stres yang timbul diakibatkan beban kerja. Untuk itu penulis ingin mengetahui ada atau tidaknya keterkaitan antara beban kerja dengan stres kerja.

C. Batasan Masalah

Adapun batasan masalah pada tugas akhir ini adalah :

Membahas hubungan antara *beban kerja* dengan *stres kerja* perawat dimana peneliti ingin mengetahui bagaimana sebenarnya hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat di rumah sakit umum Sundari Medan.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah pada tugas akhir ini adalah :

- Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit Umum Sundari Medan?

E. Tujuan penelitian

- Dalam penelitian ini peneliti ingin mengetahui apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit umum Sundari Medan.

F. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat secara praktis dan teori sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Menguji secara empiris apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan.

2. Manfaat Praktis

a. Untuk Rumah Sakit

Untuk memberikan masukan dan gambaran tentang beban kerja perawat sehingga dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen rumah sakit dalam pengambilan keputusan, serta membuat kebijakan yang berkaitan dengan pelayanan keperawatan sehingga meminimalkan terjadinya stres kerja terhadap perawat.

a. Bagi Perawat

Memperoleh gambaran nyata tentang beban kerja terhadap stres kerja pada perawat sehingga dapat mempengaruhi perawat dalam mengelola beban kerja agar tidak terjadi stres kerja.