

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Stres merupakan faktor resiko gaya hidup yang dapat terjadi jika individu tidak mampu mengatasi suatu kejadian hidupnya secara adekuat. Survei nasional yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (HSE) pada tahun 2014-2015 di Inggris melaporkan jumlah kasus antara stres, depresi dan ansietas terkait pekerjaan rata-rata 1380 dari 100.000 pekerja. Stres kerja adalah salah satu yang paling umum dan bahaya untuk perawat, bersama dengan cedera penanganan manual, luka fisik dari tindakan agresi atau kekerasan dan konsekuensi terpapar kimia. Stres kerja berhubungan secara signifikan dengan perilaku caring perawat. Perilaku caring perawat akan berpengaruh terhadap mutu pelayanan perawat yang akan berdampak pada kepuasan pasien.

Menurut survei *Nursing Times Annual Survey* 2014 dengan lebih dari 700 responden perawat, sebanyak 63% diantaranya mengatakan menderita berkaitan dengan masalah fisik dan mental akibat stres kerja. Terkait masalah fisik, stres kerja mengakibatkan gangguan kesehatan bagi perawat. Pada tingkat organisasional, dampak stres perawat akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional mereka. Stres yang berlangsung terlalu lama juga dapat mengakibatkan mental *overload* atau *burnout*.

Berdasarkan survei di Inggris tahun 2014-2015 perawat memiliki tingkat stres kerja tertinggi yaitu 3000 kasus per 100.000 orang yang dipekerjakan. Menurut penelitian Lasima di Rumah Sakit Gorontalo, diperoleh bahwa 75% perawat mengalami stres kerja berat. Penyebab dari stres kerja yang dialami perawat berkaitan dengan menyaksikan sekarat dan kematian pasien, konflik dengan dokter, persiapan yang belum memadai, kurang dukungan, konflik dengan perawat lain, beban berlebih dan ketidakyakinan berkenaan dengan pengobatan.

Berdasarkan penelitian Sharmaetal, pada perawat di berbagai unit di rumah sakit menyebutkan stres kerja tertinggi berasal dari perawat instalasi gawat darurat dan

perawat intensive care unit. Penelitian di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Pasar Rebo mendapatkan hasil hampir separuh (45,8%) dari perawat memiliki stres kerja tinggi Hasil penelitian lain di *High Care Unit* (HCU) RS Makassar menunjukkan bahwa 56,7% perawat mengalami stres kerja tinggi. Namun, biarpun sama-sama memiliki stres kerja tinggi, terdapat perbedaan stres kerja antara perawat IGD dan perawat HCU, sesuai dengan penelitian Widodo di RSUD Surakarta yang menyatakan terdapat perbedaan tingkat stres kerja antara perawat *Intensive Care Unit* (HCU) dan perawat instalasi gawat darurat (IGD).

Menurut survey PPNI tahun 2010 sekitar 50,9% perawat di Indonesia yang bekerja di empat provinsi mengalami stres kerja, sering pusing, tidak bisa beristirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi dan menyita waktu, serta gaji rendah tanpa di ikuti insentif yang memadai. Tetapi keadaan yang mempengaruhi stres perawat adalah kehidupan kerja (PPNI, 2010).

Menurut penelitian Titik suerni tahun 2012 tingkat stres perawat di Jawa Tengah sebanyak 76 perawat diperoleh hasil 32 perawat (42,1%) mengalami stres sedang, 25 perawat (32,9%) mengalami stres ringan, 19 perawat (25%) mengalami stres normal (Suerni 2012).

Menurut penelitian ridwan umamit tahun 2016 tentang hubungan antara kecerdasan spiritual dengan tingkat stres kerja perawat di Islam Klaten sebanyak 101 perawat diperoleh hasil, dalam kategori sedang sebesar 78,22% yang menunjukkan di 101 perawat, 79 perawat yang memiliki stres kerja sedang dan kecerdasan spiritual yang tinggi sebesar 95,5% yang menunjukkan dari 101 perawat, yang memiliki kecerdasan spiritual yang tinggi.

Perawat di ruang IGD dan HCU berbeda dengan perawat yang lain. Tuntutan untuk memiliki tingkat pengetahuan serta keterampilan yang lebih baik dari perawat yang lain dalam menangani pasien dan faktor psikologis seperti beban kerja lebih berat yang dialami perawat IGD dan HCU akan menimbulkan kelelahan kerja yang berujung pada stres kerja. Stres yang dialami perawat yang bekerja di ruang IGD merupakan akibat dari tuntutan pekerjaan untuk menangani pasien dalam kondisi gawat maupun pasien yang tidak mengalami kondisi gawat karena pelayanan awal dilakukan juga di ruang IGD. Dalam pengambilan keputusan klinis, perawat harus mampu memprioritaskan

perawatan pasien atas dasar pengambilan keputusan yang tepat serta kunjungan pasien yang sangat banyak pada siang hingga malam hari juga berkontribusi terhadap stres kerja perawat (Mallya, Ayu, Fidi rachmadi, Rita hafizah 2016).

Peningkatan kemajuan dari HCU dan IGD menyebabkan kuatnya stres di lingkungan kerja perawat. Perawat yang bekerja di ruang HCU dan IGD memiliki tanggung jawab yang berat untuk menangani pasien dalam kondisi kritis sehingga perawat dituntut untuk lebih meningkatkan pelayanan serta pengawasan terhadap kondisi pasien yang dapat mengakibatkan kelelahan dan berujung terjadinya stres kerja. HCU dan IGD juga merupakan tempat dimana terdapat usaha perjuangan hidup melawan kematian. (Mallya, Ayu, Fidi rachmadi, Rita hafizah 2016).

Rosenthal (2010), menemukan bahwa isu etika yang berhubungan dengan pasien-pasien menjelang kematian merupakan stres yang tinggi bagi perawat HCU dan IGD.

Faktor penyebab perawat IGD stres antara lain kematian pasien, konflik dengan dokter, kurangnya persiapan, masalah dengan sesama profesi, masalah dengan supervisor, beban kerja yang berlebihan, ragu-ragu dalam memberikan treatment, serta masalah yang disebabkan oleh pasien dan keluarganya. Menurut penelitian di ruang IGD RSUD Cibinong dengan Sampel penelitian berjumlah 21 perawat (total sampling). Hasil penelitian didapatkan bahwa sebanyak 61,9% perawat mengalami stres rendah dan 38,1% perawat mengalami stres tinggi. Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada para perawat IGD agar mampu mengidentifikasi penyebab stres kerja dan mampu meminimalisasi stres kerja (Mustafid & Mustikasari 2013).

Faktor penyebab perawat mengalami stres di Ruang HCU diantaranya disebabkan oleh adanya kejenuhan. Sebab kejenuhan antara lain pekerjaan rutin yang diulang-ulang dan setiap langkah harus ditulis yang dipersepsikan sebagai pekerjaan yang monoton dan membosankan (Hudak, 2010). Menurut penelitian Siringoringo (2012) 16 orang (53,3%) rutinitas kerja monoton dan membosankan merupakan salah satu faktor stres kerja yang dimana ada 19 orang (63,3%) suasana lingkungan kerja menunjang dan tidak menunjang dengan 15 orang (50%) hubungan interpersonal perawat dengan dokter, 16 orang (53,3%) Pengembangan karir buruk 19 orang (63,3%) peran dalam organisasi yang baik 20 orang (66,7%) pengawasan atasan yang buruk 20 orang (66,7%) tidak ada masalah keluarga sebanyak 16 orang (53,3%). Memiliki

masalah ekonomi 20 orang (66,7%) Tipe kepribadian B dengan 20 orang (66,7%).

Selain itu, bagi tenaga kesehatan garis depan (termasuk perawat, dokter pengemudi ambulans, petugas identifikasi kasus, dan lainnya) faktor penyebab stres tambahan selama wabah COVID-19 bisa jadi lebih berat Stigmatisasi terhadap orang yang menangani pasien COVID-19 dan jenazahnya Langkah-langkah *biosecurity* yang ketat, alat perlindungan yang membatasi gerak, Isolasi fisik mempersulit upaya menolong orang yang sakit atau tertekan, Kesiagaan dan kewaspadaan yang terus-menerus, Prosedur ketat melarang tindakan spontan dan sesuai pilihan, tuntutan pekerjaan yang lebih tinggi, termasuk waktu kerja yang lama, jumlah pasien yang meningkat dan praktik terbaik yang terus berubah seiring perkembangan informasi tentang COVID-19, Semakin sulit mendapatkan dukungan sosial karena jadwal kerja yang padat dan adanya stigma masyarakat terhadap petugas garis depan, Kurang kesempatan dan tenaga untuk perawatan dasar bagi dirinya sendiri, Kurang informasi tentang paparan jangka panjang pada orang-orang yang terinfeksi COVID-19, Rasa takut petugas garis depan akan menularkan COVID-19 ke teman dan keluarga karena bidang pekerjaannya.

Stres dapat berdampak positif dan juga dapat berdampak negatif. Salah satu contoh stres yang berdampak positif yaitu stres yang dapat memotivasi dan memberikan inspirasi untuk melakukan hal yang lebih baik. Sedangkan stres yang berdampak negatif akan memberikan dampak buruk terhadap kinerja dan juga kesehatan. Menurut Hans Seyle dalam Sumiyati (2010) beban mental dan fisik yang sangat tinggi pada manusia dapat meningkatkan adrenalin dan kortisol secara berlebihan dan akan berakibat buruk pada kondisi jantung, pembuluh darah, otot, ginjal dan juga saraf. Selain itu stres menimbulkan gejala emosi yang tidak menyenangkan seperti khawatir, tegang, jantung berdebar-debar, keluar keringat dingin, takut, tekanan darah tinggi, serta mengalami insomnia. Tanda depresi juga dapat ditemukan, ditandai dengan hilangnya gairah semangat dan terkadang disertai perasaan sedih. Beberapa sumber juga menyatakan bahwa stres kerja dapat mengakibatkan kecelakaan kerja, absensi kerja, lesu dalam menjalankan pekerjaan, Penyakit fisik akibat stres seperti jantung koroner, tukak lambung, hipertensi, dan lain-lain, Gangguan kejiwaan dari yang ringan seperti gugup, mudah marah, tegang kurang konsentrasi, hingga gangguan mood,

gangguan cemas dan gangguan psikiatri lainnya (Lubis, 2010). Penelitian ini dilakukan di RS mitra keluarga Husada pedan bertujuan untuk mengetahui tingkat stres perawat di HCU dan IGD RS mitra keluarga Husada dan di masa pandemi Covid 19 RS mitra keluarga Husada pedan adalah salah satu rumah sakit yang memperbolehkan untuk dilakukan penelitian dengan via kuisioner google form.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut bagaimanakah gambaran tingkat stres kerja perawat di HCU dan IGD RS Mitra keluarga Husada Pedan ?.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja perawat di HCU dan IGD RS Mitra keluarga Husada Pedan.

2. Tujuan khusus

- a. Menggambarkan / mendeskripsikan karakteristik perawat di HCU dan IGD RS Mitra keluarga Husada Pedan.
- b. Menggambarkan / mendeskripsikan tingkat stres kerja perawat di HCU dan IGD RS Mitra keluarga Husada Pedan.
- c. Menggambarkan / mendeskripsikan tingkat kualitas mekanisme koping dalam menghadapi stres kerja perawat di HCU dan IGD RS Mitra keluarga Husada.
- d. Membandingkan tingkat stres antara HCU dengan IGD RS Mitra keluarga Husada Pedan.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi rumah sakit

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak rumah sakit untuk meminimalisir tingkat stres kerja perawat terutama pada IGD dan HCU.

2. Bagi perawat

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi perawat untuk meningkatkan kualitas kerja perawat dengan meminimalkan tingkat stres pada perawat untuk kualitas pelayanan kesehatan yang lebih baik lagi.

3. Bagi pasien

Hasil penelitian ini akan meningkatkan kepuasan atas layanan kesehatan yang di berikan oleh penyedia layanan kesehatan.

4. Bagi peneliti lain

Hasil penelitian ini dapat menambah wawasan dan pengetahuan seberapa besar tingkat stres di instalasi yang bersangkutan dengan kegawatdaruratan terutama di IGD dan HCU.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian tentang "Gambaran tingkat stres pada perawat HCU dan IGD RS Mitra keluarga Husada Pedan." belum pernah diteliti. Adapun penelitian sejenis yang sudah pernah dilakukan adalah :

1. Rahmat, Dewi Mustikaningsih dan Muklis Haryanto (2019) "Pengaruh murotta Al Qur'an terhadap penurunan tingkat stress kerja perawat UGD" tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh terapi murottal Al-Qur'an terhadap tingkat stres kerja perawat. Penelitian ini menggunakan quasi pre experimen one group pretest and posttest design. Populasi dari penelitian ini adalah perawat IGD yang mengalami stres kerja di IGD RS Al Islam Bandung .Sampel Total sampling sebanyak 28 orang perawat yang sesuai dengan kriteria Inklusi. Alat ukur yang digunakan adalah quisioner Stres kerja *Occupational Stress Inventory- Revised Edition* (OSI-R) oleh (Osipow & Spokane, 1998). Hasil penelitian menunjukkan bahwa p Value = 0,025 atau $p < 0,05$ sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa terapi murottal Al-Qur'an berpengaruh terhadap tingkat stres kerja perawat IGD RS Al Islam Bandung. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah: (1) subjek dan objek penelitian adalah perawat di IGD saja (2) variabel dependen penelitian adalah kualitas tingkat stres perawat HCU dan IGD .
2. Ariasti Dinar, Artha Tri Handayani (2019) "Hubungan tingkat kecemasan dengan motivasi kerja perawat di RSUD dr. Soeratto gemolong" Penelitian ini menggunakan desain penelitian korelasional dengan metode cross sectional pendekatan. Alat

pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner untuk mengukur tingkat kecemasan dan motivasi kerja perawat di Dr. Soeratno Gemolong Sragen. Hasil penelitian: ada 26 responden (81,25%) memiliki tingkat kecemasan ringan, 5 responden (15,62%) memiliki tingkat kecemasan sedang dan 1 responden (3,13%) memiliki tingkat kecemasan yang parah. Ditemukan 18 orang (56,25%) memiliki motivasi kerja sedang, 11 orang (34,38%) memiliki motivasi kerja tinggi dan 3 responden (9,37%) memiliki pekerjaan rendah motivasi. Hasil tes menggunakan program Rank Spearman SPSS versi 18.0 dengan $\alpha = 1\%$ (0,01) diperoleh jumlah koefisien korelasi (r) = 0,552 yang berarti bahwa tingkat korelasinya kuat antara variabel tingkat kecemasan dengan pekerjaan motivasi. Hasil nilai signifikansi untuk penelitian ini adalah 0,001 ($\alpha < 0,05$) yang dapat diartikan memiliki hubungan yang signifikan antara tingkat kecemasan dan motivasi kerja. Perbedaan dengan penelitian sekarang adalah: (1) subjek dan objek penelitian adalah motivasi kerja perawat di RSUD dr. SOERATNO GEMOLONG (2) variabel dependen penelitian adalah kualitas tingkat stres perawat HCU dan IGD.