

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Peristiwa dari dalam dan luar tempat kerja dapat memicu terjadinya stres kerja pada karyawan. Stres kerja adalah stres yang muncul karena adanya rangsangan yang berada didalam lingkungan kerja atau diluar pekerjaan yang menjadikan stres dan tidak dapat mengatasinya, sehingga akan menimbulkan gangguan yang membawa akibat lanjut adanya stres ini yakni mempengaruhi kelancaran dalam melakukan kinerja (Hardani, 2016). Stres kerja yang dialami individu merupakan hubungan yang timbal balik antara sesuatu yang berada didalam diri individu dengan sesuatu yang berada diluar individu. Intensitas kerja yang tinggi antara perawat dengan pasien dan keluarga terutama pada pasien yang sulit dan kompleks merupakan salah satu pemicu timbulnya stres kerja pada perawat (Kurniadi, 2013).

Perawat yang bekerja di rumah sakit mengalami banyak peristiwa-peristiwa yang menyebabkan stres kerja. Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Undang-Undang No 44 tahun 2009). Dalam rangka menunjang kesembuhan pasien peran perawat sangat menentukan sekali dalam memberikan perawatan, disamping peran petugas medis lainnya (DepKes, 2009). Perawat rumah sakit dituntut untuk memiliki kemauan, kemampuan, ketrampilan dan pengetahuannya dalam upaya memberikan pelayanan kesehatan. Peran perawat ICU (*Intensif Care Unit*) berbeda dengan perawat yang lain. Tingkat pekerjaan dan pengetahuan perawat intensif lebih kompleks dibandingkan perawat bagian lain dirumah sakit, karena bertanggung jawab mempertahankan homeostasis pasien untuk berjuang melewati kondisi kritis/terminal yang mendekati kematian (Kristianto, 2013).

Kepuasan kerja menjadi salah satu poin kualitas rumah sakit, berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayananan keperawatan salah satunya ketidakpuasan kerja dan kualitas hidup perawat. Kepuasan kerja adalah penilaian individu terhadap pekerjaannya dimana kepuasan atau ketidakpuasan kerja bukan hanya bergantung pada kondisi kerja namun bergantung juga pada harapan

yang dimiliki individu tersebut (Lu, Barriball, Zhang, & While, 2012). Kepuasan kerja perawat sebagai harapan dalam pekerjaan seseorang dan tempat yang mempekerjakan perawat seperti rumah sakit sebagai kontribusi sesuai dengan pencapaian tujuan pribadi seseorang yang membuat pekerjaan seorang perawat merasa dapat bertanggung jawab dan merasa puas dengan pekerjaan mereka. Karena itu kepuasan kerja menjadi fungsi yang membedakan antara harapan dan kenyataan (Emmanuel, Achema, & Afoi, 2012). Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sebaliknya seseorang yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya akan memiliki sikap negatif dalam (Damanik, 2019).

Berbagai penelitian yang dilakukan tentang kepuasan kerja perawat menunjukkan bahwa perawat mengalami ketidakpuasan kerja, penelitian diberbagai rumah sakit menunjukkan bahwa lebih dari 40% perawat mengalami ketidakpuasan kerja dan 33% perawat berumur kurang dari 30 tahun bermaksud keluar dari pekerjaan mereka (Wuryanto, 2010). Kepuasan kerja berkontribusi terhadap prestasi kerja, ketika individu merasakan puas terhadap pekerjaannya maka seorang pekerja berupaya semaksimal mungkin dan dengan segenap kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan tugasnya, yang akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi rumah sakit.

Kualitas hidup merupakan persepsi seseorang terkait kesehatan yang dimiliki menyangkut fungsi fisik, spritual, sosial dan perannya di masyarakat. Penting untuk mengetahui dan mengevaluasi fungsi fisik, spritual, sosial dan peran setiap individu yang ada. Seseorang dikatakan dengan kualitas hidup yang baik adalah individu yang mampu menjalankan fungsi dan perannya dalam kehidupan sehari-hari dengan baik pula. Pengukuran kualitas hidup (HRQoL) tidak terbatas hanya pada populasi sakit saja, tetapi juga dapat dilakukan pada populasi umum dalam hal ini adalah individu yang sehat, hal ini dapat ditemukan dengan banyaknya penelitian yang mengukur tingkat kualitas hidup pada populasi umum (Haris, Makmur, Andayani, & Kristina, 2019).

Kualitas hidup individu biasanya dapat dinilai dari kondisi fisik, psikologis, hubungan sosial dan lingkungannya (Hardani, 2016), sedangkan variabel karakteristik individu yang dapat mempengaruhi kualitas hidup seperti status pernikahan, tingkat

pendidikan, usia dan jenis kelamin (Rifiani & Sulihandari, 2013). Kualitas hidup juga dipengaruhi oleh tingkat stres dan kepuasan kerja (Cimete et al., 2003 dalam Hardani, 2016). Hasil penelitian menunjukkan tingginya tingkat kinerja perawat yang dapat mempengaruhi kualitas hidup berdasarkan *quality of life* (QOL) adalah jenis kelamin. Perawat laki-laki dan perempuan memiliki kualitas hidup yang berbeda, perawat laki-laki memiliki kualitas hidup yang lebih tinggi dibandingkan perawat perempuan. Selain itu, faktor pekerjaan, kepuasan dan sikap positif lainnya dari perawat juga akan mempengaruhi semua dimensi kualitas hidup dan stres kerja perawat tersebut (Junaidy & Surjaningrum, 2014).

Berdasarkan studi pendahuluan yang peneliti lakukan di ruang ICU-ICCU Rumah Sakit Umum Islam Klaten. Peneliti memperoleh data jumlah perawat yang bekerja di ruang ICU RSUD Islam Klaten sejumlah 30 perawat, Perawat yang sudah melakukan pelatihan sebanyak 13 perawat, yang belum pelatihan intensif (ICCU-ICU) 17 perawat, perawat laki laki 14 orang, jumlah perawat perempuan 16, perawat yang berpendidikan D3 sejumlah 26 orang yang berpendidikan S1 Ners sejumlah 4 orang. Jumlah bed yang ada diruang ICU RSUD Islam Klaten sejumlah 20 bed pasien, jumlah alat medis (*ventilator*) ada 13, pendelegasian dari medis ke perawat terlalu banyak, BOR tahun 2019 mencapai 85% dibandingkan saat peneliti observasi angka BOR di ruang lain seperti ranap 1 sebesar 70 % PICU NICU sebesar 60 %, Ranap 2 sebesar 72%, peran perawat ICU di RSUD Islam Klaten sebagai tim *code blue* sekunder yang mampu beberapa ruang ranap inap dengan rata-rata kejadian perhari pasien *code blue* dari ruang rawat inap 2 pasien per hari. Pasien dalam perawatan ruang ICU adalah pasien dengan observasi ketat menggunakan monitor, perawatan total care dalam tindakan keperawatan sangat mengurus fisik dan waktu serta pikiran untuk menjaga hemodinamik pasien yang menggunakan obat-obatan *inotropic*.

Kondisi kerja yang mencakup fasilitas pelayanan kesehatan serta alat-alat medis seperti monitor, *ventilator*, *defibulator*, AED (*automated external defibrillator*) yang kemungkinan terjadi error, hubungan sosial kerjasama antar tim perawat ICU-ICCU kadang tegang saat terjadi pemberian tindakan medis ataupun keperawatan, juga dalam pelayanan didapat complain keluarga pasien karena ketidakpuasan dari keluarga pasien dengan pelayanan ataupun kondisi pasien kritis, penurunan kesadaran sehingga kondisi seperti itu mengakibatkan ketidaknyamanan bagi pekerja.

Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian, ketrampilan, waktu yang dibutuhkan yang singkat dan tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik, keahlian, ketrampilan serta waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres kerja dan ketidakpuasan dalam bekerja. Gangguan fisik, psikologi, lingkungan sosial pasti menjadi dampak langsung maupun tidak langsung bagi kualitas hidup perawat. Berdasarkan latar belakang dan data studi pendahuluan yang peneliti observasi, peneliti tertarik dan berkeinginan untuk mengukur dan menilai kejadian stres kerja dan kepuasan kerja dengan kualitas hidup perawat ICU-ICCU RSUD Islam Klaten.

B. Rumusan Masalah

Perawat yang bekerja di rumah sakit terutama perawat ICU (*Intensif Care Unit*) mengalami banyak peristiwa-peristiwa yang menyebabkan stres kerja. Berbagai masalah yang berhubungan dengan tenaga keperawatan dan pelayananan keperawatan dapat menyebabkan stres kerja, dimana hal tersebut dapat berdampak salah satunya ketidakpuasan kerja dan kualitas hidup perawat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah: “Adakah hubungan stres kerja dan kepuasan kerja dengan kualitas hidup perawat ICU-ICCU di RSUD Islam Klaten?”.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan stres kerja dan kepuasan kerja dengan kualitas hidup perawat ICU-ICCU di RSUD Islam Klaten.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui karakteristik perawat ICU-ICCU RSUD Islam Klaten.
- b. Mengetahui stres kerja perawat ICU-ICCU RSUD Islam Klaten.
- c. Mengetahui kepuasan kerja perawat ICU-ICCU RSUD Islam Klaten.
- d. Mengetahui kualitas hidup perawat ICU-ICCU RSUD Islam Klaten.
- e. Mengetahui hubungan stres kerja dengan kualitas hidup perawat ICU-ICCU RSUD Islam Klaten.
- f. Mengetahui hubungan kepuasan kerja dengan kualitas hidup perawat ICU-ICCU RSUD Islam Klaten.

D. Manfaat Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat sebagai tambahan dalam mengembangkan ilmu tentang kualitas hidup, stres kerja, kepuasan kinerja perawat intensif.

2. Praktis

a. Bagi institusi pendidikan

Penelitian ini mengembangkan dan memperluas ilmu pengetahuan sabagai hubungan stres kerja, kepuasan kerja dengan kualitas hidup perawat intensif.

b. Bagi Perawat RSUD Islam Klaten

Hasil penelitian yang dilakukan ini diharapkan dapat meningkatkan, menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi rumah sakit

c. Bagi Peneliti lain

Penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan memberikan informasi kepada peneliti lain terkait stres kerja dan kepuasan kerja dengan kualitas hidup perawat intensif serta menambah literatur penelitian yang akan datang tentang stres kerja dan kepuasan kerja dengan kualitas hidup perawat intensif.

E. Keaslian Penelitian

1. Ahsan dan Cahyaning Pradyanti (2015), judul penelitian “Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Daerah (RSD) Mardi Waluyo Kota Blitar”

Penelitian ini menggunakan metode penelitian *cross-sectional* dengan pengujian hubungan antar variabel menggunakan *Rank-Spearman*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, yaitu seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSD Mardi Waluyo Kota Blitar. Seluruh responden mengisi kuesioner tentang stres kerja dan kepuasan kerja. Jumlah responden adalah 61 orang. Hasil uji *Rank-Spearman* menunjukkan nilai $-0,674$ menunjukkan hubungan antar dua variabel terbalik dengan tingkat hubungan kuat. Selang kepercayaan dalam penelitian ini adalah 95% dengan $p(0,000) < p-$

value. Semakin berat tingkat stres kerja perawat, maka tingkat kepuasan kerja perawat semakin rendah.

Perbedaan pada penelitian yang dilakukan peneliti adalah metode penelitian, variabel, teknik sampel, analisis data, lokasi dan waktu penelitian.

2. Cahyani (2017), penelitian berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2.

Penelitian ini merupakan penelitian survei dengan menggunakan kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 sebanyak 186 orang. Teknik pengambilan sampel dengan cara sensus. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 186 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner, uji coba validitas dan reliabilitas menggunakan CFA sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menemukan bahwa: (1) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 dengan $\beta=0,316$ dan $p=0,000$. Kontribusi kepuasan kerja untuk menjelaskan kinerja perawat (ΔR^2) sebesar 7,7%; (2) Stres memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 dengan $\beta=-0,340$ dan $p=0,000$. Kontribusi stres untuk menjelaskan kinerja perawat (ΔR^2) sebesar 9,4%; (3) kepuasan kerja dengan $\beta=0,231$ dan $p=0,000$ dan stres kerja dengan $\beta=-0,272$ dan $p=0,000$ bersama-sama memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2. Kontribusi kepuasan kerja dan stres kerja untuk menjelaskan kinerja perawat (ΔR^2) sebesar 5,5%.

Perbedaan pada penelitian yang dilakukan peneliti adalah metode penelitian, variabel, teknik sampel, analisis data, lokasi dan waktu penelitian.

3. Hardani (2016), melakukan penelitian dengan judul “Stres Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kualitas Hidup Perawat ICU di RS Tipe B”.

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif, menggunakan rancangan *cross sectional* dengan pendekatan kuantitatif. Hasil penelitian menyimpulkan terdapat hubungan usia ($p \text{ value} = 0,04$), status pernikahan ($p \text{ value} = 0,02$), stres kerja ($p \text{ value} = 0,004$) dan kepuasan kerja ($0,04$) dengan kualitas hidup Perawat. Namun tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin ($p \text{ value} = 1,00$) dan tingkat

pendidikan ($p \text{ value} = 0,9$) dengan kualitas hidup perawat. Faktor paling dominan yang berhubungan dengan kualitas hidup adalah stres kerja. Stres kerja akan mempengaruhi kualitas hidup perawat yang bekerja diruangan ICU.

Perbedaan pada penelitian yang dilakukan peneliti adalah metode penelitian, variabel, teknik sampel, analisis data, lokasi dan waktu penelitian.

