

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam organisasi, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya visi dan misi organisasi. Tujuan tidak dapat terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia, meski alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggih (Zainal & Ashar, 2023). Alat-alat canggih yang dimiliki perusahaan tidak ada manfaatnya bagi perusahaan jika peran aktif SDM tidak diikutsertakan. Mengatur SDM cukup sulit dan kompleks, karena mereka memiliki pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. SDM tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti mengatur mesin, modal dan gedung (Nuzulia, 2021).

SDM adalah suatu aset paling penting dalam organisasi karena SDM merupakan sumber yang menggerakkan organisasi serta mempertahankan dan mengembangkan organisasi dalam berbagai tuntutan masyarakat dan perubahan zaman. Oleh karena itu sumber daya manusia harus diperhatikan, dijaga, dan dikembangkan (Nuzulia, 2021). Tapi realitanya masalah kesehatan mental dan stress kerja merupakan masalah yang kerap diabaikan di tempat kerja. Saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh terhadap seluruh pekerja dan profesi di negara maju maupun berkembang (ILO, 2016).

Stres kerja adalah kondisi ketika seseorang mengalami tekanan fisik, mental atau emosional yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan yang terlalu tinggi atau tidak sesuai dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki. Stres kerja dapat muncul dalam bentuk seperti tekanan batas waktu yang ketat, permintaan eksekusi elit, bentrokan dengan mitra atau atasan, kerentanan kerja, atau tidak adanya bantuan sosial ditempat kerja (Zainal & Ashar, 2023). Stres kerja menjadi masalah kesehatan yang serius melihat dari tingginya

angka kejadian dan dampak yang disebabkannya. Menurut NIOSH pada tahun 1999, stres kerja merupakan masalah umum yang sering terjadi ataupun dikeluhkan oleh pekerja di berbagai Negara, salah satunya terdapat di Negara Amerika Serikat, stres kerja merupakan masalah yang umum terjadi dan merugikan bagi pekerja. Pada tahun 2014 WHO menyebutkan, sekitar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan adalah stres kerja dan sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres (Erna, 2019).

Hasil Survei Gallup pada tahun 2022, sebanyak 44% pekerja di dunia mengalami stres kerja (Rizaty, 2023). Secara global, diperkirakan 12 miliar hari kerja hilang setiap tahunnya karena depresi dan kecemasan yang mengakibatkan hilangnya produktivitas sebesar US\$ 1 triliun per tahun. Terdapat 80% pekerja merasa stress pada pekerjaan dan hampir setengahnya mengatakan mereka perlu bantuan bagaimana mengelola stres (*The American Institute of Stress*, 2022). Stres kerja juga dialami oleh perawat yang bekerja di rumah sakit (Fatimah Ramadhani, 2020).

Peran perawat dalam pelayanan kesehatan sangat penting mengingat kualitas pelayanan keperawatan sangat berpengaruh kepada totalitas pelayanan yang diberikan. Tuntutan pekerjaan yang sedemikian kompleks diakibatkan tugas dan beban moral yang diimbangi oleh perawat dapat menimbulkan stres atau tekanan mental. Stres kerja terjadi ketika terdapat ketidakseimbangan antara tuntutan dan sumber daya atau kemampuan yang dimiliki perawat dalam memenuhiinya (Putri, 2023).

Sebuah studi yang dilakukan oleh Organisasi Kesehatan Dunia pada tahun 2011 yang dilansir dari penelitian Aurellia & Prihastuty (2022) menemukan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit di beberapa negara Asia Tenggara, termasuk Indonesia, menderita stres kerja. *National Safety Council* (2004) menyebutkan bahwa perawat menjadi salah satu pekerjaan yang dapat menyebabkan stres dibandingkan pekerjaan lain. Hal ini karena perawat mempunyai pekerjaan dengan sistem kerja shift, kewajiban untuk

memberikan asuhan keperawatan secara holistik, beban kerja yang tinggi, serta konflik peran yang menjadikan seorang perawat rentan untuk mengalami stres (Hasanah et al., 2018).

Di Indonesia ada penelitian yang menunjukkan bahwa salah satu RS di Indonesia mengalami stress kerja yaitu bahwa 94 perawat yang mengalami stres kerja dengan gejala fisiologis sebesar 5,3% yang mengalami stres kerja ringan, sedangkan 94,7% mengalami stres kerja sedang, dari 94 perawat yang mengalami stres kerja dengan gejala psikologis, 12,8% mengalami stres kerja ringan, sedangkan 87,2% mengalami stres kerja sedang (Febriani, 2017).

Dampak stres kerja bagi perawat diantaranya dapat menurunkan kinerja keperawatan seperti pengambilan keputusan yang buruk, kurang konsentrasi, apatis, kelelahan, kecelakaan kerja sehingga pemberian asuhan keperawatan tidak maksimal yang dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas organisasi. Dampak lain dari stres kerja adalah sakit kepala, kemarahan, turunnya fungsi otak, coping yang tidak efektif, dan gangguan hubungan terhadap rekan kerja (Aiska, 2014). Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian Trifianingsih et al. (2017) bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang unit gawat darurat RSUD Ulin Banjarmasin, hal ini menunjukkan bahwa ada kecenderungan semakin rendah tingkat stres kerja perawat akan diikuti dengan kinerja perawat yang semakin baik.

Keadaan stress kerja pada perawat dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan. Hal ini dikarenakan stress kerja dapat memicu terjadinya gangguan kesehatan bahkan terjadinya kecelakaan kerja. (Zhafarina Nastiti Jundilah, 2017). Banyak faktor penyebab stress kerja pada perawat seperti tuntutan mental, masa kerja, beban kerja, status pernikahan, aktivitas diluar pekerjaan, umur, jenis kelamin, tuntutan tugas, lingkungan fisik, konflik peran, konflik interpersonal, kemampuan yang tidak digunakan dan kurangnya kesempatan kerja (Lisdha Ardiyani ILyas, 2020).

Umur akan mempengaruhi stres kerja seseorang yakni pada umur muda pada umumnya orang akan memiliki motivasi yang tinggi akan tetapi ego dan emosinya juga cukup tinggi. Seseorang dengan umur yang matang atau dewasa memiliki dorongan motivasi yang tinggi tetapi untuk ego dan emosinya cenderung rendah dan juga teredam (Gadis Wisudawati Yunia Putri, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Esra Margaret Singal (2020) didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara umur dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,031$.

Status pernikahan berpengaruh pada stres kerja seseorang dikarenakan orang yang yang belum menikah cenderung melakukan hal hal atas ingin sedangkan orang yang sudah menikah cenderung melakukan sesuatu berdasarkan tanggung jawab (Rhamdani & Wartono, 2019). Stress kerja dapat disebabkan oleh status pernikahan hal ini dikarenakan jika seseorang yang telah menikah kebanyakan mereka akan mempunyai kepuasan hidup yang berdampak kepada kwalitas hidup sehingga pembagian peran dalam kehidupan akan lebih tertata dibandingkan yang belum menikah, Sehingga fokus kepada pekerjaan sebagai professional perawat akan lebih maksimal.(Rhamdani, 2019)

Masa kerja dapat mempengaruhi stres kerja seseorang dimana orang yang memiliki masa kerja lebih rendah cenderung memiliki pengalaman yang lebih sedikit dibandingkan orang yang sudah memiliki masa kerja yang lebih lama hal ingin signifikan berpengaruh pada stres kerja seseorang dalam segi menghadapi kondisi kondisi yang membutuhkan pengalaman, orang yang berpengalaman dengan masa kerja yang lebih lama cenderung akan dapat meminimalisir adanya stres kerja (Yana, 2015).

Faktor lain yang berpengaruh terhadap stress kerja pada perawat adalah adanya dukungan sosial (Ivanko dalam Hamali, 2018). Pada penelitian yang dilakukan oleh Steven hutahaean (2023) diperoleh informasi bahwa pada hubungan Dukungan Sosial dengan Stres Kerja diperoleh nilai signifikansi sebesar 0.000, yang artinya terdapat hubungan antara Dukungan Sosial dengan

Stres Kerja. Koefisien korelasinya menunjukkan hasil negatif yang artinya hubungan kedua variabel tersebut berlawanan. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin tinggi nilai dari variabel dukungan sosial maka semakin rendah stress kerja.

Aktivitas di luar pekerjaan juga mempengaruhi stress kerja dikarenakan adanya pekerjaan yang diluar tanggungjawab bisa berasal dari keluarga ataupun tuntutan terhadap diri sendiri. Sehingga menyebabkan pekerjaan tidak fokus dan menyebabkan stress (Yeni Kusmiati, 2017). Beban kerja berlebih juga dapat menyebabkan stress kerja hal ini karena adanya keterbatasan atau kemampuan setiap pekerja jika beban kerja melebihi kemampuan maka otomatis akan memaksa tenaga dan pikiran untuk bekerja sehingga akan mengakibatkan ketidakstabilan pada tubuh yang menyebabkan stress (Sulistyana and Suci, 2018). Beban kerja berlebih juga dirasakan oleh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa. Menurut Mahlithosikha (2021), perawat di rumah sakit jiwa juga rentan untuk mengalami stres kerja.

Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat merupakan satu-satunya rumah sakit jiwa yang ada di Kalimantan Barat yang merupakan rumah sakit rujukan yang memiliki pelayanan rawat inap. Tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat meliputi dokter, perawat, perawat gigi, apoteker, psikolog dan tenaga kesehatan lainnya. Total keseluruhan tenaga kesehatan berjumlah 282 orang dan 220 orangnya adalah profesi perawat. Pada bulan Maret 2024 total jumlah pasien rawat inap di RSJ berjumlah 911 pasien. Kusmawati (2013) menjabarkan bahwa perawat jiwa adalah salah satu tenaga kesehatan yang memberi pelayanan keperawatan profesional pada pasien gangguan jiwa berdasarkan pada ilmu perilaku, ilmu keperawatan jiwa pada manusia sepanjang siklus kehidupan dengan respons psiko-sosial yang diakibatkan oleh gangguan psiko-sosial. Perawat jiwa bertugas memenuhi kebutuhan dasar klien yang terganggu seperti kbutuhan fisik, kebutuhan rasa aman, kebutuhan mencintai, dan disayangi, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi (Simamora, 2020).

Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat selain memiliki tugas-tugas pokok dalam pelayanan kepada pasien, mereka juga memiliki beban kerja untuk mengurus administrasi status pasien pulang ke bagian keuangan. Perawat di Rumah Sakit Jiwa juga harus melayani pasien yang begitu banyak dalam satu ruangan. Data Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalbar (2023) bahwa pada tahun 2022 dan tahun 2023 ditemukan jumlah *Bed Occupancy Rate* (BOR) melebihi batas ideal, di mana batas BOR ideal Rumah sakit adalah 80-85%. Jumlah ini tentu saja membuat perawat di ruangan merasa kewalahan dalam memberikan pelayanan.

Tenaga perawat saat ini yang ada di setiap bangsal/ruang rawat inap, rawat napza dan Intalasi Gawat Darurat (IGD) dirasa masih kekurangan antara 2 sampai 5 orang perawat berdasarkan hasil beban kerja yang disusun pada tahun 2021. Beba perawat juga ditambah lagi dengan beban administrasi yang membuat perawat capek dan lelah yang dapat menimbulkan stres kerja (Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalbar, 2023).

Hasil wawancara dengan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat mengeluhkan jumlah pasien yang teralu banyak dalam satu bangsal yang mencapai 60 pasien sedangkan kapasitas tempat tidur hanya 40 dan diperkuat dengan data BOR di salah satu ruangan rawat inap jauh melebihi standar maksimal BOR ideal. Banyak tugas yang dilakukan perawat diluar tugas utamanya salah satunya mengurus administrasi rekam medis. Pernyataan tersebut diperkuat oleh penelitian Budiyanto et al. (2019) di Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tumohon mengatakan bahwa terdapat faktor yang berhubungan antara beban kerja dan sarana/prasarana dengan stres kerja.

Berdasarkan hasil wawancara menggunakan kuesioner yang dilakukan oleh peneliti yang diberikan kepada 10 orang perawat untuk survey awal di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat, didapatkan hasil 8(80%) perawat mengalami stress kerja, dan hanya 2 (20%) perawat yang mengatakan tidak mengalami stress kerja. Perawat yang mengalami stres kerja mengatakan karena beban kerja yang berlebih, pekerjaan yang kadang kurang jelas, kurangnya dukungan dari lingkunga sekitar juga dikarenakan masa kerja yang sudah cukup lama. Perawat mengalami gejala stres kerja seperti yang ditandai dengan mudahnya emosi, sering mengalami pusing, semangat menurun, sulit berkonsentrasi, mudah panik dan gelisah, merasa kelelahan berlebihan dan badan rasanya capek sewaktu bangun pagi.

Sesuai dengan uraian masalah yang dialami oleh perawat di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti apa saja faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah yang dipaparkan pada latar belakang di atas, maka rumusan masalah penelitian ini adalah “Apa Saja Faktor Yang Mempengaruhi Tingkat Stres Perawat Di RSJ Provinsi Kalimantan Barat?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja perawat di RSJ Provinsi Kalimantan Barat.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus pada penelitian ini antara lain:

- a. Diidentifikasinya karakteristik responden di RSJ Provinsi Kalimantan Barat.
- b. Diidentifikasinya tingkat stres pada perawat di RSJ Provinsi Kalimantan Barat.
- c. Diidentifikasinya gambaran faktor individu, faktor pekerjaan, faktor pendukung dan faktor di luar pekerjaan pada perawat RSJ Provinsi Kalimantan Barat.
- d. Dianalisisnya faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada perawat RSJ Provinsi Kalimantan Barat.

D. Manfaat Penelitian

Suatu penelitian mengandung dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis

1. Manfaat bagi pengembangan ilmu

Sebagai hasil karya nyata penulis dari disiplin ilmu yang diperoleh untuk dikembangkan. Menjadi bahan dalam menambah wawasan dan ilmu pengetahuan yang menyangkut konsep tingkat stres dalam lingkup perawat jiwa, serta pentingnya pengurangan tingkat stres guna menunjang kinerja yang lebih baik

2. Manfaat bagi praktisi

a. Bagi Rumah Sakit Jiwa Provinsi Kalimantan Barat

Mendapatkan informasi mengenai tingkat stres perawat di ruang rawat inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan bahan evaluasi untuk membuat kebijakan dalam upaya pencegahan dan pengendalian stres kerja pada perawat di rumah sakit jiwa.

b. Bagi Institusi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi suatu tambahan kepustakaan bagi mahasiswa STIKes Yarsi Pontianak khususnya Prodi Keperawatan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja pada perawat khususnya perawat di rumah sakit jiwa.

c. Bagi Peneliti

Mampu menambah pengetahuan dan wawasan yang nantinya dapat diterapkan dan dilaksanakan dalam dunia kesehatan yang nyata.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan dapat menjadi tambahan referensi mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stress perawat di Rumah Sakit Jiwa.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian-penelitian yang pernah dilakukan untuk meneksplorasi faktor-faktor stress kerja dapat dilihat pada tabel 1.1 dibawah ini

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Dan Kesimpulan	Perbedaan Penelitian
Budiyanto et al. (2019)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon	Penelitian menggunakan metode kuantitatif, dengan jenis deskriptif analitik, menggunakan pendekatan cross sectional. Populasi penelitian ialah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap (N=96). Sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan teknik total sampling. Sampel ialah seluruh	Kesimpulannya, terdapat hubungan antara beban kerja ($p=0,009$; $OR=0,018$), dan sarana/prasarana ($p=0,009$; $OR=0,018$) dengan stres kerja. Tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi ($p=0,639$), supervisi keperawatan ($p=0,552$), dan disiplin kerja ($p=1,000$) dengan stres kerja. Beban kerja dan sarana/prasarana merupakan variabel yang paling dominan	<ul style="list-style-type: none"> Pada penelitian sebelumnya pada perawat di rumah sakit umum sedangkan Pada penelitian ini sampelnya perawat yang ada di Rumah Sakit Jiwa. Stressor yang berhubungan yang ada di rumah sakit umum yaitu beban kerja, sarana/prasarana sedangkan yang tidak ada hubungan dengan stress kerja di RSU yaitu iklim organisasi, supervisi keperawatan dan disiplin kerja, sedangkan stressor

		perawat pelaksana yang ada saat penelitian dilakukan (86 perawat), dengan tingkat respon 83,9% (n=73).	berhubungan dengan stres kerja, dengan kekuatan yang sama.	di Rumah Sakit Jiwa yaitu yang akan diteliti yaitu faktor intrinsik dan faktor peran individu dalam organisasi
Ilyas et al. (2020)	Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sayang Rakyat Makassar	Penelitian yang dilakukan dengan metode cross sectional. Penelitian dilakukan di RSUD Sayang Rakyat Makassar pada bulan Februari-Maret 2020. Analisis data yang digunakan analisis univariat dan Bivariat.	Hasil: Menunjukkan bahwa sebanyak 15,2% yang mengalami stres kerja dan yang tidak mengalami stres kerja yaitu sebanyak 84,8%. Tidak terdapat hubungan antara umur dengan nilai ($p=0,421$) lain halnya dengan hubungan antara beban kerja ($p=0,000$) dan dukungan sosial ($p=0,001$), tuntutan mental ($p=0,000$) memiliki hubungan dengan perawat RSUD Sayang Rakyat.	<ul style="list-style-type: none"> Pada penelitian sebelumnya pada perawat di rumah sakit umum sedangkan pada penelitian ini sampelnya perawat yang ada di Rumah Sakit Jiwa. Stressor yang ada di rumah sakit umum yaitu beban kerja, dukungan sosial dan tuntutan mental, yang tidak ada hubungannya dengan stress kerja yaitu umur dan nilai sedangkan stressor di Rumah Sakit Jiwa yang akan diteliti yaitu faktor intrinsik
Rangkuti et al. (2022)	Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSU	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian menggunakan metode survei dengan pendekatan Cross Sectional. Penelitian dilakukan di RSUD Rantau prapat Kabupaten Labuhanbatu. Sampel berjumlah 82 perawat yang diperoleh secara purposive sampling	Pada analisis Bivariat ditemukan adanya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat ($p= 0,000$), terdapat pengaruh pekerjaan lingkungan terhadap stres kerja perawat ($p= 0,000$), terdapat pengaruh pengembangan karir stres perawat ($p= 0,000$), terdapat pengaruh konflik peran dua kali lipat terhadap stres kerja perawat ($p= 0,000$).	<ul style="list-style-type: none"> Pada penelitian sebelumnya pada perawat di rumah sakit umum sedangkan Pada penelitian ini sampelnya perawat yang ada di Rumah Sakit Jiwa Stressor yang ada di rumah sakit umum yaitu beban kerja, lingkungan, pengembangan karir, konflik peran sedangkan stressor di Rumah Sakit Jiwa yaitu yang akan diteliti yaitu faktor intrinsik dan

Dalam analisis multivariat, variabel yang paling dominan mempengaruhi stres kerja perawat adalah pengembangan karir dengan nilai p value 0,007, t hitung = 2,273 (r tabel = 0,2146).	faktor peran individu dalam organisasi.
--	---

Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa memiliki tantangan yang berbeda dengan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum. Perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Umum lebih mudah berkomunikasi dengan pasien dibandingkan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa. Perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa menghadapi pasien dengan masalah kesehatan secara psikis yang menjadi penghalang berkomunikasi dengan pasien. Perawat membutuhkan kesabaran yang lebih tinggi untuk menghadapi pasien ketika pasien dalam keadaan gaduh gelisah. Penelitian- penelitian sebelumnya mengeksplorasi faktor-faktor stres kerja yang dialami oleh perawat di rumah sakit umum, sedangkan pada penelitian ini mengeksplorasi faktor-faktor stres kerja pada perawat di rumah sakit jiwa.