

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

International Labour Organization (ILO) dalam *Workplace Stress: A Collective Challenge* tahun 2016 mengartikan stres sebagai respon fisik dan emosional yang berbahaya yang disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan yang diterima dan sumber daya yang dirasa serta kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan mereka. Stres kerja ditentukan oleh organisasi kerja, desain pekerjaan dan hubungan kerja yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai atau melebihi kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja, atau ketika pengetahuan atau kemampuan seorang pekerja ataupun kelompok untuk mengatasi pekerjaan tidak sesuai dengan ekspektasi budaya organisasi suatu perusahaan.

Dalam bekerja, orang terkadang merasa tidak mampu, tidak nyaman, bosan, dan tertekan. Orang tersebut sebenarnya mengalami stres kerja. Stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga ia merasa tidak nyaman dan tidak senang (Saam dan Wahyuni, 2012).

Menurut *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) dalam *Worker Health Chartbook* tahun 2004, menyebutkan bahwa kecemasan, stres, dan gangguan saraf berhubungan dengan kecemasan pasca trauma yang kronis maupun akut, reaksi terhadap stres, gangguan kepanikan, dan gangguan saraf lainnya. Gangguan-gangguan tersebut lebih parah daripada cedera atau penyakit pada umumnya. Pekerja yang mengidap gangguan tersebut mengalami kehilangan hari kerja yang jauh lebih besar dibandingkan dengan pekerja yang mengalami cedera ringan atau penyakit lainnya.

National Safety Council (1994) menyebutkan terdapat berbagai pekerjaan yang dianggap paling dapat menimbulkan stres pada pekerja, dan salah satunya adalah perawat. Daftar pekerjaan yang menyebabkan stres diantaranya pegawai pos, pelemang saham, jurnalis, pilot, manajer tingkat menengah, sekretaris, polisi, eksekutif periklanan, petugas medis, perawat, petugas *customer care*, pelayan,

guru, penambang, pengatur lalu lintas udara, pemadam kebakaran, serta paramedis. Wolfgang (1988) menyebutkan bahwa berdasarkan studi perbandingan pada pekerja pelayanan kesehatan, antara perawat, dokter dan farmasi diketahui bahwa perawat mendapatkan level tertinggi akan risiko stres (Simanjuntak, 2013).

Pekerjaan keperawatan yang merawat pasien, diketahui secara umum sebagai pekerjaan yang memiliki tingkat risiko stres tinggi. Masalah stres tidak dapat dilepaskan dari dunia kerja, termasuk pada perawat. Setiap jenis pekerjaan tidak pernah terlepas dari tuntutan dan tekanan kerja, baik yang berasal dari dalam maupun luar yang dapat menimbulkan stres kerja. Tuntutan kerja yang semakin bertambah mengakibatkan bertambahnya kemungkinan seorang perawat mengalami stres kerja. Hasil penelitian Selye menunjukkan alasan mengapa profesi perawat mempunyai risiko yang sangat tinggi terpapar oleh stres adalah karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia (Widyasari, 2010).

World Health Organization (WHO) menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. Laporan Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) menjuluki stres kerja sebagai “penyakit abad 20”. *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berkaitan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi negara Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. Sakit dan kecelakaan yang dialami akibat stres telah mengambil bagian sebanyak tiga perempat dari alasan ketidakhadiran karyawan (Russeng, dkk., 2007).

Bureau of Labor Statistics (BLS) melaporkan 5.659 kasus kecemasan, stres, dan gangguan saraf turut menyebabkan kehilangan hari kerja pada tahun 2001. Rata-ratanya menurun 25% antara tahun 1992 hingga 2001, dari 0,8 per 10.000 pekerja tetap pada tahun 1992 menjadi 0,6 per 10.000 pekerja pada tahun 2001 (*NIOSH Worker Health Chartbook*, 2004).

Data yang diperoleh dari Biro Statistik Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para pekerja untuk absen dengan alasan mengalami gangguan yang berkaitan dengan masalah stres bisa mencapai sekitar 20 hari. Departemen Dalam Negeri memperkirakan, 40% dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan dengan masalah stres. Perkiraan ini didasari

oleh kenyataan bahwa 60% sampai 90% kunjungan dokter disebabkan oleh masalah-masalah yang berkaitan dengan stres (Russeng, dkk., 2007).

Hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif memadai (Russeng, dkk., 2007).

Hurrell, dkk. menyebutkan bahwa faktor-faktor di pekerjaan yang berdasarkan penelitian dapat menimbulkan stres dapat dikelompokkan ke dalam lima kategori besar, yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi (Munandar, 2014).

Menurut Cox yang mengutip laporan studi yang dilakukan oleh Dewe terhadap 1800 perawat di 29 rumah sakit di Selandia Baru, mengidentifikasi lima sumber stres kerja, yaitu beban kerja, kesulitan berhubungan dengan staf lain, kesulitan menjadi perawat di unit perawatan kritis, ketentuan pengobatan pasien, dan kesulitan menghadapi pasien yang tidak ada harapan (Kasmarani, 2012).

Sementara itu, hasil penelitian Ilmi dalam Kasmarani (2012) mengemukakan bahwa stresor kerja pada perawat sesuai urutannya adalah beban kerja, pemberian upah yang tidak adil, kondisi kerja, serta tidak diikutkan dalam pengambilan keputusan.

Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan yang berdiri sejak tahun 2010 merupakan rumah sakit yang memiliki empat fasilitas pelayanan kesehatan berupa pelayanan rawat jalan, pelayanan rawat inap, pelayanan rawat intensif, serta Unit Gawat Darurat (UGD). Pelayanan rawat jalan terdiri dari berbagai macam poli yaitu, Poliklinik Penyakit Dalam, Poliklinik Syaraf, Poliklinik Anak, Poliklinik Bedah, Poliklinik VCT, Poliklinik Bedah Tulang (Orthopedi), Poliklinik Gigi Orthodonti, Poliklinik Paru, Poliklinik Medical Check Up (MCU), Poliklinik Laboratorium, Poliklinik Rehabilitas Medik, Poliklinik Kulit dan Kelamin, Poliklinik Dots, Poliklinik Jiwa, serta Dokter Anastesi. Pelayanan rawat inap terdiri dari Rawat Inap Anak, Rawat Inap Bedah, Rawat Inap Penyakit Dalam,

Rawat Inap Paru, serta Rawat Inap Nifas. Pelayanan rawat intensif terdiri dari NICU dan ICU.

Berdasarkan data dari Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan (RSU Kota Tangerang Selatan) diketahui bahwa jumlah perawat pada unit kerja NICU yaitu sebanyak 19 orang, pada unit kerja ICU yaitu sebanyak 10 orang, pada unit kerja Ruang Rawat Bedah yaitu sebanyak 16 orang, pada unit kerja Ruang Rawat Anak yaitu sebanyak 12 orang, dan pada unit kerja Ruang Rawat IPD yaitu sebanyak 25 orang.

Berdasarkan data kunjungan pasien di RSU Kota Tangerang Selatan diketahui bahwa jumlah kunjungan pasien setiap harinya cukup tinggi. Berdasarkan data dari RSU Kota Tangerang Selatan pada tahun 2017, jumlah kunjungan pasien di RSU Kota Tangerang Selatan pada bulan Januari yaitu sebanyak 9.607 pada rawat jalan/poliklinik dan sebanyak 605 pada rawat inap, pada bulan Februari yaitu sebanyak 8.187 pada rawat jalan/poliklinik dan sebanyak 543 pada rawat inap, pada bulan Maret yaitu sebanyak 9.911 pada rawat jalan/poliklinik dan sebanyak 593 pada rawat inap.

Jumlah kunjungan pasien yang tinggi merupakan salah satu faktor risiko terjadinya stres kerja pada perawat di RSU Kota Tangerang Selatan. Hal ini dikarenakan RSU Kota Tangerang Selatan merupakan Rumah Sakit Pemerintah satu-satunya yang berada di wilayah Kota Tangerang Selatan, sehingga menerima kasus rujukan dari Puskesmas serta menjadi satu-satunya Rumah Sakit yang menerima segala bentuk jaminan kesehatan di wilayah Tangerang Selatan. Selain itu, peneliti berdasarkan data tersebut akan melihat lebih lanjut beberapa faktor yang berhubungan dengan stres kerja dan dilakukan penelitian tentang analisis pengembangan karier dan hubungan dalam pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat.

I.2 Rumusan Masalah

Bureau of Labor Statistics (BLS) melaporkan 5.659 kasus kecemasan, stres, dan gangguan saraf turut menyebabkan kehilangan hari kerja pada tahun 2001. Data yang diperoleh dari Biro Statistik Ketenagakerjaan menunjukkan bahwa jumlah hari yang dipakai para pekerja untuk absen dengan alasan mengalami

gangguan yang berkaitan dengan masalah stres bisa mencapai sekitar 20 hari. Departemen Dalam Negeri memperkirakan, 40% dari kasus keluar masuknya tenaga kerja disebabkan dengan masalah stres. Hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk mencari analisis pengembangan karier dan hubungan dalam pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan tahun 2017.

I.3 Tujuan Penelitian

I.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui gambaran pengembangan karier dan hubungan dalam pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan tahun 2017.

I.3.2 Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan tahun 2017.
- b. Mengetahui gambaran karakteristik individu (unit kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, status kepegawaian, status perkawinan) pada perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan tahun 2017.
- c. Mengetahui gambaran pengembangan karier perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan tahun 2017.
- d. Mengetahui gambaran hubungan dalam pekerjaan perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan tahun 2017.
- e. Mengetahui hubungan antara karakteristik individu (unit kerja, usia, jenis kelamin, pendidikan, status kepegawaian, status perkawinan) dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan
- f. Mengetahui hubungan antara pengembangan karier dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.
- g. Mengetahui hubungan antara hubungan dalam pekerjaan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan.

I.4 Manfaat Penelitian

I.4.1 Manfaat Praktis

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai peneliti, manfaat penelitian yang diharapkan :

a. Bagi Perawat

Diharapkan perawat dapat mengetahui gambaran pengembangan karier dan hubungan dalam pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat.

b. Bagi RSUD Kota Tangerang Selatan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu RSUD Kota Tangerang Selatan dalam mengidentifikasi pengembangan karier dan hubungan dalam pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat serta dapat digunakan sebagai informasi dan bahan pertimbangan kebijakan serta rekomendasi bagi RSUD Kota Tangerang Selatan terutama dalam upaya pencegahan stres kerja pada perawat.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan acuan bagi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian terkait kejadian stres di tempat kerja.

I.4.2 Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dibidang K3 terutama yang berkaitan dengan pengembangan karier dan hubungan dalam pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat.

I.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berjudul “Analisis Pengembangan Karier dan Hubungan Dalam Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan Tahun 2017”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui gambaran pengembangan karier dan hubungan dalam pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan tahun 2017. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Mei sampai dengan Juni 2017 di RSUD Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain studi

cross sectional dengan populasi penelitian adalah seluruh perawat di NICU, ICU, Rawat Inap Anak, Rawat Inap Bedah, Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Kota Tangerang Selatan yang berjumlah 82 orang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pengembangan karier dan hubungan dalam pekerjaan. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja perawat di RSUD Kota Tangerang Selatan. Data primer diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan pada perawat di RSUD Kota Tangerang Selatan, sedangkan data sekunder diperoleh dari data rumah sakit.

