

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **I.1 Latar Belakang Masalah**

Rumah sakit adalah fasilitas perawatan kesehatan yang menyediakan berbagai layanan, termasuk rawat jalan, rawat inap, dan layanan gawat darurat. Pelayanan kesehatan yang diberikan mencakup semua bidang, baik medis maupun non-medis. Rumah sakit tentu saja memiliki berbagai sumber daya manusia (SDM) tergantung dari spesialisasinya, seperti staf medis, staf keperawatan, staf klinis-psikologis, staf non-medis, dan lain sebagainya (Permenkes RI, 2020).

Infrastruktur dan sumber daya manusia yang unggul tidak dipungkiri diperlukan untuk menawarkan perawatan kesehatan yang komprehensif. Perawat adalah sumber daya manusia yang penting karena mereka memiliki banyak interaksi langsung dengan pasien. Perawat adalah profesi kesehatan yang paling banyak jumlahnya, dengan rerata tiap rumah sakit sejumlah 74 perawat, menurut Profil Kesehatan Indonesia 2013 (Kementrian Kesehatan, 2014). Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 26 tahun 2019 mendefinisikan perawat sebagai seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi keperawatan, baik di Indonesia maupun di negara lain, selama pemerintah mengakui pendidikan tersebut menurut dengan undang-undang.

Di negara maju atau negara berkembang, stres terkait pekerjaan dialami semua pekerja (ILO, 2016). Layanan kesehatan adalah salah satu industri dengan frekuensi stres terkait pekerjaan tertinggi. Setiap pekerja rumah sakit rentan terhadap stres, tetapi perawat lebih sensitif (Periwita et al dalam Budiyanto, 2019). Menurut temuan survei tahun 2018 yang dikeluarkan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), sekitar 50,9% perawat Indonesia menghadapi stres di tempat kerjanya.

Stres kerja didefinisikan sebagai beban kerja yang melebihi batas, sentimen yang tidak nyaman, dan ketegangan emosional yang mengganggu kinerja individu (Khoirunnisa et al., 2021). Masalah pekerjaan, faktor individu, dan faktor

pendukung semuanya dapat menimbulkan stres pada perawat. Variabel pekerjaan meliputi lingkungan kerja fisik dan non fisik.

Menurut Afini dalam Budiyo et al (2019), ada dua jenis lingkungan kerja fisik: lingkungan kerja langsung (misalnya meja, kursi) dan lingkungan kerja perantara (misalnya suhu, kelembapan). Permenkes No. 56 tahun 2014 menyatakan bahwa bangunan, infrastruktur, dan peralatan medis sangat penting dalam menjamin kualitas pelayanan kesehatan.

Tenaga keperawatan yang bekerja di fasilitas kesehatan jiwa lebih mungkin mengalami stres. Hal ini sesuai dengan temuan Aji dan Ambarini (2014) yang melakukan penelitian di Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang dan menemukan bahwa perawat mengalami stres ketika dihadapkan pada pasien gangguan jiwa yang menunjukkan perilaku agresif, seperti cemas, menolak pengobatan, melarikan diri saat dirawat, memberontak, hingga bentuk fisik berupa pukulan. Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat adalah fasilitas kesehatan khusus yang dikelola oleh Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Rumah sakit ini mempekerjakan 181 orang perawat.

Setiap modifikasi fasilitas atau infrastruktur, menurut Budiyo et al (2019), akan mengakibatkan perubahan pada stres kerja. Badri menyimpulkan pada tahun 2020 bahwa ada kaitan yang cukup besar antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja, membangun temuan Budiyo et al. Pada tahun yang sama, Rahmawati et al. menyatakan bahwa antara pekerjaan fisik dan stres di tempat kerja tidak ditemukan adanya hubungan yang berarti. Disparitas antara kedua penelitian tersebut menyoroti perlunya penelitian lebih lanjut, terutama pada perawat psikiatri, yang selama ini kurang mendapat perhatian. Berdasarkan hal tersebut di atas, maka permasalahan penelitian ini adalah apakah lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap tingkat stres kerja yang dialami perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat.

## **I.2 Rumusan Masalah**

Stres kerja perawat berada di peringkat 40 kasus teratas terkait stres pada pekerja (Safitri, 2020). Di Indonesia, stres kerja dialami sekitar 50,9% perawat (PPNI, 2018). Meskipun penelitian sebelumnya telah menemukan hubungan antara

sarana dan prasarana dengan stres kerja, hasil penelitian tersebut tidak konsisten dan hanya sedikit penelitian yang berfokus pada perawat di rumah sakit jiwa. Berdasarkan hal di atas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah lingkungan kerja fisik mempengaruhi tingkat stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat.

### **I.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja fisik terhadap tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui gambaran lingkungan kerja fisik yang ada di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat
- b. Mengetahui gambaran tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat
- c. Mengetahui hubungan lingkungan kerja fisik dengan tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat

### **I.4 Manfaat Penelitian**

#### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Penelitian ini dapat meningkatkan pemahaman dan manfaat terhadap perkembangan ilmu kesehatan masyarakat, terutama kedokteran kerja tentang stres kerja dan lingkungan kerja fisik.

#### **1.4.2 Manfaat Praktis**

- a. Untuk Responden

Dapat menjadi pengetahuan tambahan agar responden dapat mengelola stres dengan baik dalam menghadapi lingkungan kerja fisik di tempat kerjanya.

b. Untuk Rumah Sakit

Dapat lebih mengetahui apakah lingkungan kerja fisik yang tercipta sudah memenuhi standar atau belum agar kemudian apabila masih ada yang kurang dapat disesuaikan. Diharapkan dengan lingkungan kerja fisik yang baik dapat menurunkan risiko terjadinya stres kerja para pekerjanya.

c. Untuk Instansi Pendidikan

Agar dapat dijadikan sarana pengajaran dan diaplikasikan pada ilmu pengetahuan di bidang kedokteran kerja.

d. Untuk Penulis

Dapat menambah pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman terkait hal-hal yang diteliti serta turut menyumbangkan ilmu yang bermanfaat bagi masyarakat.