

BAB I

PENDAHULUAN

I.1 Latar Belakang

Stres kerja sering dialami oleh seorang pekerja dari tingkatan ringan sampai berat. Stres merupakan perilaku yang dirasakan setiap manusia yang terdapat dari luar maupun dari dalam tubuh yang dapat menyebabkan suatu gejala penyakit dan produktivitas kerja yang beresiko. Hasil penelitian Health and safety executive (2018) menunjukkan 1,4 juta orang yang bekerja menderita penyakit dan 0.6 juta kesehatan ditempat kerja mengalami stres, depresi, atau kasus kecemasan terkait pekerjaan. Hardiyanti mengatakan perawat yang harus melayani pasien secara maksimal dan sering mengalami pusing, lelah, kurang istirahat selama dinas yang selalu mengalami stres kerja (Elizar et al., 2019).

Pelayanan keperawatan dibentuk yang berdasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan yang dimana proses yang terdiri atas lima tahap yaitu pengkajian keperawatan, diagnosis keperawatan, perencanaan keperawatan, pelaksanaan tindakan keperawatan, dan evaluasi keperawatan (Nikolaus, 2018). Pelayanan kesehatan yang diberikannya melalui bio-psiko-sosial-spiritual selama 24 jam akan mengalami perawat yang berdinas di rumah sakit stres kerja (Elizar et al., 2019).

Berdasarkan hasil penelitian Fajrillah & Nurfitriani (2016) menunjukkan responden terbanyak adalah stres kerja tinggi sebanyak 17 orang (54.8%). Dan Pelaksana et al.,(2017) mengatakan bahwa terdapat sebanyak 46 responden dengan presentase (71,9). Penelitian yang dilakukan Martyastuti, Isrofah, & Janah, (2019) menunjukkan bahwa tingkat stres sedang 26 (57,8%) responden sehingga perawat yang mempunyai beban kerja yang berlebih akan berdampak stres kerja. Jadi, stres kerja meningkat setiap tahunnya yang memiliki banyak penyebab.

Martyastuti et al., (2019) mengatakan masalah stres yang sering terjadi pada pekerja meliputi *shift* kerja yang di bagi menjadi 3 jam kerja yang panjang, peran yang belum jelas, dan terpaparnya infeksi yang ada di rumah sakit. (Hardiyanti & Permana, 2019) menjelaskan penting bagi kesehatan seperti perawat untuk

bertindak dalam hubungan antara individu dan masalah, agar meningkatkan sumber daya sosial. Salah satu penyebab perawat yang berdinam di ruang rawat inap rentan mengalami stres kerja ialah karena berbagai tuntutan lingkungan kerja ruang rawat inap seperti adanya tuntutan pendokumentasian yang harus lengkap, perawat harus mengikuti pelatihan-pelatihan yang mendukung kinerja dan evaluasi atau penilaian terhadap kinerja perawat oleh staf keperawatan serta berbagai kondisi keluarga pasien yang masih belum mau menuruti peraturan yang di buat oleh ruangan (Elizar et al., 2019). Dalam melakukan tugas dan profesinya perawat rentan terhadap stres yang membuat perawat akan stres kerja tinggi bisa berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan (Fajrillah & Nurfitriani, 2016).

Kualitas kehidupan kerja (QWL) adalah proses yang akan membawa orang dan organisasi yang bisa mendapatkan wawasan tentang cara bekerja lebih baik untuk meningkatkan kualitas hidup dan efektivitas organisasi (Devi & Hajamohideen, 2018). Sedangkan *Quality of Nursing Work Life (QNWL)* merupakan komponen penting dalam perekrutan dan retensi tenaga keperawatan. Mengembangkan dan mempertahankan tenaga kerja keperawatan adalah salah satunya tantangan yang dihadapi rumah sakit. Akan tetapi, kualitas layanan kesehatan seringkali dinilai oleh kualitas keperawatan (Clarke & Brooks, 2010). Menurut Rahmawati (2017) berpendapat kualitas kehidupan kerja mempunyai hubungan signifikan terhadap kepuasan kerja, namun dapat mempengaruhi turnover pada tenaga kesehatan.

Kualitas kehidupan kerja menjadi penting untuk memberikan asuhan keperawatan yang optimal. Kualitas kehidupan kerja yaitu perawat yang puas akan kebutuhan pribadi dan pekerjaan yang berpartisipasi dalam tugas di tempat kerja sambil mencapai tujuan organisasi (Swamy & Rashmi, 2015). Pada kualitas kehidupan kerja yang dapat memenuhi kebutuhan pribadi dengan melalui pengalaman mereka dalam organisasi kerja sambil menjalankan tujuan. Menurut Brooks & Anderson, (2005) ada 4 dimensi yang memiliki faktor-faktor dari *Quality of Nursing Work Life* yaitu (1) pengalaman di tempat kerja dan di rumah,

(2) komposisi pekerjaan, (3) pengaturan praktek dan (4) efek dari lingkungan sosial.

Kualitas kehidupan perawat baik dan buruk dalam kehidupan di rumah sakit akan memberikan kontribusi pada perawatan pasien dalam proses penyembuhan dan turnover bisa terjadi karena rendahnya kualitas perawat (Fibriansari, 2017). Pada *Quality of Nursing Work Life* akan asuhan keperawatan yang diintervensi kan pada pasien berawal dari penampilan kerja perawat.

Hasil observasi perawat RSUD HGA Depok didapatkan bahwa perawat yang bekerja di ruang rawat inap memiliki kelelahan ketika selesai dinas karena memiliki pasien yang banyak, kurangnya supervisi, dan masih melakukan non keperawatan dalam bekerja ini bisa menyebabkan stres yang berat jika tidak di perbaiki. Maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih dalam tentang Hubungan *Quality of Nursing Work Life* dengan Stres Kerja di RSUD HGA Depok.

I.2 Rumusan Masalah

Quality of Nursing Work Life merupakan system yang komprehensif untuk menjelaskan karakteristik lingkungan yang positif dan memastikan kepuasan kerja perawat yang tinggi serta hasil yang lebih baik untuk pasien dan tenaga perawat kesehatan (Sirin & Sokmen, 2015). Hasil kualitas kehidupan kerja perawat menunjukkan bahwa masing-masing indikator dari kualitas kerja perawat, hasil yang didapatkan yaitu tiga dimensi *work life-home life*, *work design*, dan *work world* kecenderungan responden berkategori cukup pada presentasi berurutan ialah 65,5%, 81,3% dan 62,5%, sedangkan dimensi *work context* berada pada kategori baik (Rahmawati, 2017).

Hasil Penelitian Heidari et al (2012 dalam Puspita, Susilaningsih, & Somantri, 2017) mengatakan bahwa perawat laki-laki memiliki QWNL yang lebih rendah di banding dengan perawat perempuan. Jadi, kesimpulan *Quality of Nursing Work Life* ialah upaya untuk menaikkan motivasi, kepuasan kerja dan keseimbangan perawat dalam memberikan perawatan pada pasien dirumah sakit.

Berdasarkan hasil wawancara pada perawat yang dilakukan di RSUD HGA Depok bahwa untuk menyeimbangkan kehidupan kerja dan di rumah masih bisa dilakukan, beban kerja yang sekarang semakin banyak yang membuat perawat kelelahan dalam menangani pasien akan tetapi jika berkomunikasi dengan teman sejawat atau atasan penuh dengan perhatian karena akan ada efek dalam pekerjaan. Berdasarkan masalah yang ada pada latar belakang, maka pertanyaan penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana gambaran karakteristik responden (usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, status perkawinan dan lama kerja) di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020?
- b. Bagaimana gambaran *Quality of Nursing Work Life* di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020?
- c. Bagaimana gambaran stres kerja di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020?
- d. Bagaimana hubungan karakteristik responden (usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan lama kerja) dengan *Quality of Nursing Work Life* di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020?
- e. Bagaimana hubungan karakteristik responden (usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, status perkawinan dan lama kerja) dengan stres kerja di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020?
- f. Bagaimana hubungan *Work Home* (subscale) dengan Stres Kerja di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020?
- g. Bagaimana hubungan *Work Design* (subscale) dengan Stres Kerja di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020?
- h. Bagaimana hubungan *Work Context* (subscale) dengan Stres Kerja di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020?
- i. Bagaimana hubungan *Work World* (subscale) dengan Stres Kerja di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020? \Bagaimana hubungan *Quality of Nursing Work Life* dengan Stres Kerja di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020?

I.3 Tujuan Penulisan

I.3.1 Tujuan Umum

Tujuan umum dilakukannya penelitian ini yaitu untuk mengetahui hubungan *Quality of Nursing Work Life* dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD HGA Depok Tahun 2020.

I.3.2 Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk:

- a. Mengetahui bagaimana gambaran karakteristik responden (usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, status perkawinan dan lama kerja) di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020.
- b. Mengetahui bagaimana gambaran *Quality of Nursing Work Life* di ruang rawat inap RSUD HGA tahun 2020.
- c. Mengetahui bagaimana gambaran stres kerja di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020.
- d. Mengetahui hubungan karakteristik responden (usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, status perkawinan, lama kerja) dengan *Quality of Nursing Work Life* di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020.
- e. Mengetahui hubungan karakteristik responden (usia, jenis kelamin, tingkat Pendidikan, status perkawinan dan lama kerja) dengan stres kerja di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020.
- f. Mengetahui hubungan *Work Home* (subscale) dengan Stres Kerja di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020.
- g. Mengetahui hubungan *Work Design* (subscale) dengan Stres Kerja di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020.
- h. Mengetahui hubungan *Work Context* (subscale) dengan Stres Kerja di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020.
- i. Mengetahui hubungan *Work World* (subscale) dengan Stres Kerja di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020.

- j. Mengetahui hubungan *Quality of Nursing Work Life* dengan stres kerja di ruang rawat inap RSUD HGA Depok tahun 2020.

I.4 Manfaat Penulisan

Diharapkan dapat menjadi pembuktian terhadap hubungan *Quality of Nursing Work Life* dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD HGA Depok tahun 2020. Manfaat aplikatif meliputi manfaat bagi Pendidikan, Manajemen Rumah Sakit, PPNI, Peneliti selanjutnya.

- a. Bagi Pendidikan

Penelitian yang dapat dijadikan referensi yang bermanfaat bagi bidang akademik manajemen keperawatan, mengenai *Quality of Nursing Work Life* dan stres kerja.

- b. Bagi Manajemen Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan rekomendasi bagi manajemen rumah sakit, kepala ruangan dan perawat pelaksanaan dalam mengembangkan *Quality of Nursing Work Life*.

- c. Bagi Organisasi Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI)

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk bahan masukan PPNI dalam mengembangkan dan meningkatkan *Quality of Nursing Work Life* dalam pelaksanaan yang profesional.

- d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dapat menambah responden yang menggali kualitas kehidupan kerja perawat di Indonesia.