

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 LATAR BELAKANG

Stres kerja merupakan keadaan yang mewakili ketidakseimbangan atau ketidaksesuaian dengan pemikiran seseorang mengenai tuntutan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan suatu tuntutan tersebut baik kondisi internal dan kondisi lingkungan kerja. Orang-orang yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Elvinawati, 2019). Dampak stres kerja terhadap pekerjaan adalah Absen, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai macam faktor. Faktor-faktor tersebut antara lain adalah tuntutan atau beban pekerjaan, kontrol terhadap pekerjaan, konflik peran (ambiguitas peran), dukungan sosial, hubungan interpersonal dan jenis kelamin. Stres terkait pekerjaan ditentukan oleh bahaya psikososial ditemukan dalam organisasi kerja, desain kerja dan hubungan kerja, dan terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai, atau ketika melebihi kemampuan, sumber daya atau kebutuhan pekerja, atau ketika pengetahuan atau kemampuan pekerja individu atau kelompok untuk mengatasinya tidak sesuai dengan harapan budaya organisasi suatu perusahaan atau organisasi (Nathalia dkk, 2022).

World Health Organization (WHO) melaporkan lebih dari separuh pekerja di negara maju mengalami stres kerja di tempat kerja. Hampir 11 juta orang menderita stres kerja di Amerika Serikat dan dikatakan bahwa stres kerja adalah masalah terpenting dalam kehidupan. Stres kerja dapat dikaitkan dengan masalah mental dan fisik. Banyak faktor yang dapat memicu situasi stres bagi perawat, yaitu beban kerja yang berat, risiko infeksi, masalah keluarga, jarak dari rumah ke tempat kerja, kemacetan lalu lintas dan kurangnya fasilitas kerja (Irhamullah, 2021).

Saat ini stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Berdasarkan data dari WHO, sekitar 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku (Aufar and Raharjo, 2020). Menurut penelitian labour force survey pada tahun 2020 menemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja, diinggris angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja mengalami stres akibat kerja (Hasbi, Fatmawati and Alfira, 2019). Hasil survei yang dilakukan PPNI menyatakan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia atau sebanyak 286.864 perawat mengalami stres dan beban kerja (Hendarti, 2020).

Dari semua profesi, perawat ditemukan mengalami level kelelahan yang lebih tinggi, yang sangat memprihatinkan mengingat sifat pekerjaan mereka. Karena sumber daya emosional perawat yang terlalu banyak digunakan, perawat merasa mereka tidak lagi mampu menunjukkan empati saat merawat pasien mereka. Tanpa dukungan yang memadai guna memenuhi tuntutan beban kerja, perawat menjadi tidak puas, tidak terlibat, dan kelelahan secara emosional, mereka kelelahan dan mampu meninggalkan posisi mereka saat ini (Philip, 2020).

Perawat yang mengalami stres mental akibat tingginya beban kerja karena melakukan perawatan yang berlebihan pada banyak pasien mampu menyebabkan tingginya emosi seperti mudah bersinggungan disertai rekan sejawat, menyebabkan keputusasaan dalam perawatan pasien sehingga level frustrasi pun akan semakin meningkat seiringan disertai jumlah pasien yang terus datang ke rumah sakit (Ebrahimi et al, 2021). Lingkungan kerja bertekanan yang mencirikan kondisi kerja perawat mampu berkontribusi pada stres kerja mereka. Disertai beban kerja yang menjadi faktor krusial dan penting bagi karyawan karena pengaruhnya terhadap kesehatan baik secara fisik ataupun psikis, oleh karena itu, diperlukan tambahan staf medis yang memadai guna menanggapi keadaan darurat ini serta bantuan guna menangani tugas-tugas perawat sehingga tidak mampu menambah beban kerja mereka yang mengakibatkan stres kerja (Kokoroko & Sanda, 2019)

Intensive care unit (ICU) adalah suatu bagian dari rumah sakit yang mandiri, dengan staf yang khusus dan perlengkapan yang khusus yang ditujukan untuk observasi, perawatan dan tetapi pasien-pasien yang menderita penyakit akut, cedera atau penyulit-penyulit yang mengancam nyawa atau potensial mengancam nyawa. ICU menyediakan kemampuan dan sarana, prasarana serta peralatan khusus untuk menunjang fungsi-fungsi vital dengan menggunakan keterampilan staf medik, perawat dan staf lain yang berpengalaman dalam pengelolaan keadaan-keadaan tersebut.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Martyastuti (2019) menunjukkan bahwa penyebab stres yang sering terjadi pada petugas kesehatan meliputi kerja shift, jam kerja yang panjang, peran yang ambigu, konflik peran, terpaparnya petugas kesehatan terhadap infeksi dan substansi bahaya lainnya yang ada di rumah sakit. Beberapa penelitian tentang stres kerja terhadap perawat juga telah dilakukan berhubungan dengan beban kerja berlebih (*work overload*), tuntutan waktu pengerjaan tugas yang cepat, tidak adanya dukungan sosial dalam bekerja (khususnya dari supervisor, kepala perawat dan managerial keperawatan yang lebih tinggi), terpapar penyakit infeksi, tertusuk jarum, dan berhubungan dengan pasien sulit atau kondisi sulit pasien yang serius.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pratama dkk (2020) menunjukkan bahwa terdapat hubungan beban kerja, tanggung jawab, keamanan kerja terhadap stres kerja pada perawat ICU, sedangkan umur, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan tidak ada hubun gan terhadap stres kerja pada perawat ICU.

Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan dan situasi sosial, yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Morgan dan King dalam Waluyo 2019). Stres yang dialami oleh pekerja ditempat kerja disebut dengan stres kerja. *The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)* mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi fisik dan emosional yang berbahaya yang terjadi ketika pekerjaan yang

dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya dan kebutuhan pekerja (NIOSH, 2020). Stres kerja merupakan suatu tekanan yang tidak dapat ditoleransi oleh individu baik yang bersumber dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya. Penyebab stres dapat bersumber dari biologi, psikologi, sosial dan spiritual. Petugas kesehatan memiliki tekanan psikologi yang tinggi dibandingkan dengan profesi lainnya. Para pekerja kesehatan terpapar oleh beberapa penyebab stres mulai dari beban kerja yang berlebihan, tekanan waktu pengerjaan tugas, tidak adanya kejelasan aturan berhubungan dengan kontak petugas kesehatan dengan penyakit infeksi, pasien dengan kondisi sakit yang sulit/kritis dan kondisi pasien yang tidak berdaya (NIOSH, 2020). Para perawat yang mengalami stres kerja mengeluh sering merasakan pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja tinggi dan menyita waktu. Stres kerja dapat berdampak buruk terhadap pekerja dan kondisi kejiwaan apabila tidak dilakukan penanggulangan. Stres dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada di deritanya suatu penyakit yang dialami. (Rhamdani & Wartono, 2019).

Banyak faktor-faktor yang menyebabkan stres pada karyawan, yang berasal dari faktor intrinsik seperti usia, jenis kelamin, pendidikan. Dan status perkawinan. Faktor ekstrinsik pekerja seperti masa kerja, beban kerja, shift kerja, rekan kerja dan lingkungan kerja (Hamali, 2019). Penyebab utama stres kerja pada perawat adalah beban kerja yang berlebihan, penempatan di bagian yang sibuk, gaji yang tidak memadai, terlalu banyak pekerjaan, tekanan stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai (Pongoh, 2019).

Selain beberapa faktor penyebab terjadinya stres kerja perawat secara umum, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja di ruangan ICU. Faktor-faktor penyebab stres kerja perawat ICU tersebut meliputi konflik interpersonal perawat, memberi perawatan pada pasien, isu-isu mengenai administrator dan manajer keperawatan, kurangnya dukungan dari administrator dan manajer

keperawatan, pola komunikasi yang kurang efektif, pemantauan dan perencanaan staff, politik interdisiplin pada tingkat manajer keperawatan dan dokter, penghargaan (termasuk gaji dan promosi, dan kesempatan untuk memperoleh pendidikan), penyediaan dukungan dari departemen lain di luar bidang keperawatan, serta isu etika yang berhubungan dengan pasien-pasien menjelang kematian.

Penelitian terhadap faktor-faktor hubungan tingkat stres kerja pada perawat ICU di Rumah sakit Bhayangkara Tk 1 Pusdokes Polri menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam mengambil sikap di tempat kerja memberi pengaruh yang cukup besar sebagai hubungan stres kerja di ruangan ICU. Faktor sikap kerja merupakan faktor yang dominan, faktor lainnya yang menyebabkan stres kerja adalah dukungan sosial dan faktor karakteristik pengalaman (Kristanto, 2019) (63,9%).

Berdasarkan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Allu, dkk(2020) menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan perawat sedang dikarenakan pekerjaan yang diberikan terlalu berat, terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan, terlalu banyak tuntutan keluarga pasien, selalu dituntut untuk dapat setiap saat mengambil keputusan yang harus tepat, dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, dituntut harus merawat pasien dalam kondisi apapun, setiap saat harus menghadapi pasien dengan karakteristik yang berbeda, pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan dan pasien terlalu banyak keluhan.

Menurut penelitian, beban kerja yang melebihi kemampuan akan mengakibatkan kelelahan kerja. Beban kerja yang berlebihan (*overload*) dapat menyebabkan pekerja kelelahan (*fatigue*), kelelahan ini jika tidak diistirahatkan dapat menyebabkan pekerja sakit (Mardiani, 2020). Selain menimbulkan gejala fisik dan psikologis, stres kerja juga menimbulkan perilaku absenteisme, turnover dan kesalahan dalam melakukan pengobatan atau perawatan (NIOSH, 2020). Stres di tempat kerja dipengaruhi oleh sejumlah keadaan; stres tidak berkembang dengan

sendirinya. Menurut Robbins dalam Tampombebu & Wijono (2022) awal mula terjadinya stres dipengaruhi oleh beberapa elemen, termasuk faktor pribadi, organisasi, dan lingkungan. Tuntutan tugas, ekspektasi peran, tuntutan interpersonal, dan struktur organisasi merupakan beberapa karakteristik organisasi yang berdampak pada tingkat stres karyawan (Tampombebu dan Wijono, 2022).

Selain beberapa faktor penyebab terjadinya stres kerja perawat secara umum, terdapat beberapa faktor yang menyebabkan stres kerja di ruangan ICU. Faktor-faktor penyebab stres kerja perawat ICU tersebut meliputi konflik interpersonal perawat, memberi perawatan pada pasien, isu-isu mengenai administrator dan manajer keperawatan, kurangnya dukungan dari administrator dan manajer keperawatan, pola komunikasi yang kurang efektif, pemantauan dan perencanaan staff, politik interdisiplin pada tingkat manajer keperawatan dan dokter, penghargaan (termasuk gaji dan promosi, dan kesempatan untuk memperoleh pendidikan), penyediaan dukungan dari departemen lain di luar bidang keperawatan, serta isu etika yang berhubungan dengan pasien-pasien menjelang kematian (Hudak & Gallo, 2019).

Penelitian terhadap faktor-faktor hubungan tingkat stres kerja pada perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Idaman Banjar Baru menunjukkan faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat adalah masa kerja, beban kerja, umur dan hubungan dengan rekan kerja (Allu dkk, 2020).

Menurut penelitian, beban kerja yang melebihi kemampuan akan mengakibatkan kelelahan kerja. Beban kerja yang berlebihan (*overload*) dapat menyebabkan pekerja kelelahan (*fatigue*), kelelahan ini jika tidak diistirahatkan dapat menyebabkan pekerja sakit. Berdasarkan penelitian tersebut diketahui bahwa 70,01% karyawan memiliki beban kerja yang termasuk kategori tinggi (Mardiani, 2020). Selain menimbulkan gejala fisik dan psikologis, stres kerja juga menimbulkan perilaku *absenteisme*, *turnover* dan kesalahan dalam melakukan pengobatan atau perawatan (NIOSH, 2020).

Stres telah terbukti dapat mengurangi motivasi serta energi fisik pekerja untuk melakukan tugas dengan baik. Hal ini dapat mengakibatkan rendahnya kualitas kerja serta meningkatkan eror dan kecelakaan (Handayani, 2020). Berbagai dampak negatif akan muncul ketika seorang mengalami stres kerja, khususnya pada bidang keperawatan yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan. Seperti yang disebutkan di atas, stres kerja akibat beban berlebihan mampu menyebabkan burnout pada perawat. Perawat yang berada di bawah banyak tekanan atau memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan lebih mungkin mengalami kejenuhan karena mereka tidak nyaman bekerja (Kusumawati & Dewi, 2021).

Seseorang mengalami gejala burnout menunjukkan gejala seperti rasa gagal dalam diri, mudah tersinggung dan kerap jengkel, kerap merasa bersalah dan menyalahkan, keengganan dan ketidakberdayaan, bersikap negatif dan menarik diri, merasa lelah dan lelah setiap hari, kehilangan perasaan positif terhadap pasien, menunda-nunda kontak disertai pasien, bersikap sinis dan kerap menyalahkan pasien, kerap susah tidur bahkan sampai mengaplikasikan obat penenang, hingga menghindari diskusi kerja disertai rekan kerja (Kusumawati & Dewi, 2021).

Adanya laporan insiden kejadian tidak cedera, insiden kejadian potensial cedera dan insiden kejadian tidak diharapkan dapat berakibat buruk bagi pasien ataupun perawat itu sendiri. Berdasarkan laporan tahun 2024 terdapat 30 laporan insiden kejadian yang dilaporkan (baik insiden kejadian tidak menimbulkan cedera, potensial cedera ataupun kejadian nyaris cedera). Terdapat 15 laporan angka insiden tidak cedera dan 7 laporan angka insiden potensial cedera dan 8 kejadian yang tidak diharapkan.

Laporan kejadian tersebut sebagian besar disebabkan oleh adanya komunikasi yang tidak efektif dalam melakukan tindakan keperawatan, ketidaksesuaian instruksi dokter dengan pelaksanaan perawatan ataupun kondisi alat penunjang kesehatan yang tidak tersedia atau dalam kondisi tidak dapat dipakai (rusak) di ruangan ICU

Rumah sakit Byangkara Tk Puskokkes Polri Sesuai dengan kondisi tersebut terjadinya komunikasi yang kurang efektif akibat hubungan interpersonal yang kurang baik serta suasana lingkungan kerja yang kurang menunjang dapat menjadi faktor penyebab terjadinya stres kerja (NIOSH, 2020).

Stres telah terbukti dapat mengurangi motivasi serta energi fisik pekerja untuk melakukan tugas dengan baik. Hal ini dapat mengakibatkan rendahnya kualitas kerja serta meningkatkan eror dan kecelakaan (Handayani, 2020). Adanya laporan insiden kejadian tidak cedera, insiden kejadian potensial cedera dan insiden kejadian tidak diharapkan dapat berakibat buruk bagi pasien ataupun perawat itu sendiri. dan beban kerja yang tinggi.

Stres telah terbukti dapat mengurangi motivasi serta energi fisik pekerja untuk melakukan tugas dengan baik. Hal ini dapat mengakibatkan rendahnya kualitas kerja serta meningkatkan eror dan kecelakaan (Handayani, 2020). Adanya laporan insiden kejadian tidak cedera, insiden kejadian potensial cedera dan insiden kejadian tidak diharapkan dapat berakibat buruk bagi pasien ataupun perawat itu sendiri. dan beban kerja yang tinggi.

Sebagai contoh, adanya fenomena perawat yang tidak bersedia rotasi ke ruangan ICU dan memilih mengundurkan diri dan keluar bekerja dari unit ICU Rumah sakit Byangkara Tk Puskokkes Polri karena alasan beban kerja yang berat di ruangan ICU Rumah sakit Byangkara Tk Puskokkes Polri. Selain itu kondisi perawatan yang intensif, beban kerja yang berat dan komunikasi yang tidak efektif akibat hubungan interpersonal yang tidak baik dapat menjadi salah satu kemungkinan potensi pemicu terjadinya stres kerja yang dapat berdampak terhadap terjadinya insiden kejadian tidak cedera ataupun kejadian potensial cedera di ruang ICU Rumah sakit. Beberapa penelitian terhadap faktor-faktor penyebab stres kerja pada perawat ICU telah dilakukan, namun peneliti belum menemukan hasil penelitian mengenai faktor penyebab stres kerja di ruangan ICU. Sehingga penulis tertarik untuk meneliti gambaran faktor-faktor yang berhubungan tingkat stres kerja di Ruang ICU Rumah Sakit Bhayangkara Tk.1 Puskokkes Polri.

1.2 Rumusan Masalah

Stresor pada lingkungan kerja kesehatan modern dapat memberikan dampak negatif terhadap kesehatan dan produktivitas kerja. ICU adalah unit perawatan khusus yang dikelola untuk merawat pasien sakit berat dan kritis dengan penyulit mengancam nyawa, serta didukung oleh tenaga kesehatan terlatih dan kelengkapan peralatan khusus. Perawat merupakan faktor penting dalam asuhan keperawatan pasien kritis tersebut. Dinamika perawatan di ruangan ICU yang kompleks dan kondisi kritis pasien dapat menjadi potensial terjadinya stres kerja. Stres kerja pada perawat ICU tersebut selain berdampak pada individu itu sendiri juga dapat berdampak pada organisasi dan keamanan keselamatan pasien (*patient safety*). Akibat terjadinya stres kerja juga dapat menimbulkan gejala fisiologis, psikologis dan perilaku perawat.

Stres kerja dapat memengaruhi kinerja perawat, pelayanan kepada pasien menjadi kurang maksimal, keterlambatan dalam pengambilan keputusan yang dapat merugikan pasien, performa kerja menurun sehingga hasil kerja tidak memuaskan bahkan dapat menurun dibawah standar Rumah Sakit. Beberapa penelitian yang telah dilakukan mengenai faktor-faktor tingkat stres kerja di ruangan ICU meliputi kelebihan beban kerja, karakteristik tugas yang intensif, serta tanggung jawab terhadap pasien dengan kondisi kritis. Namun peneliti belum menemukan hasil penelitian faktor-faktor tingkat stres kerja di ruangan ICU. Berdasarkan perumusan masalah tersebut, pertanyaan penelitian dalam penyusunan tugas akhir ini adalah: Faktor-faktor apa saja yang berhubungan tingkat stres kerja perawat di ruangan ICU Rumah Sakit Bhayangkara Tk 1 Puskokkes Polri?

1.1. TUJUAN PENELITIAN

1.1.1. Tujuan umum

Diketuainya faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat stres kerja perawat ICU di Rumah Sakit Bhayangkara Tk 1 Puskokkes Polri

1.1.2. Tujuan khusus

- 1.1.2.1. Diketahui gambaran tingkat stres kerja pada perawat ICU Rumah Sakit Bhayangkara Tk 1 PUSDOKKES POLRI
- 1.1.2.2. Diketahui gambaran beban kerja perawat ICU Rumah Sakit Bhayangkara Tk 1 PUSDOKKES POLRI
- 1.1.2.3. Diketahui gambaran rutinitas kerja perawat ICU Rumah Sakit Bhayangkara Tk 1 PUSDOKKES POLRI
- 1.1.2.4. Diketahui gambaran kondisi lingkungan perawat ICU Rumah Sakit Bhayangkara Tk 1 PUSDOKKES POLRI
- 1.1.2.5. Diketahui hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat ICU Rumah Sakit Bhayangkara Tk 1 PUSDOKKES POLRI
- 1.1.2.6. Diketahui hubungan rutinitas kerja dengan stres kerja perawat ICU Rumah Sakit Bhayangkara Tk 1 PUSDOKKES POLRI
- 1.1.2.7. Diketahui hubungan kondisi lingkungan dengan stres kerja perawat ICU Rumah Sakit Bhayangkara Tk 1 PUSDOKKES POLRI

1.2. MANFAAT PENELITIAN

1.2.1. Bagi peneliti

Menambah wawasan dan pengetahuan, pengalaman dan keterampilan dalam mengaplikasikan teori dalam melakukan penelitian sederhana.

1.2.2. Bagi Pelayanan di Ruang ICU

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran sumber penyebab stres perawat ICU sehingga dapat dilakukan intervensi yang sesuai dengan kebutuhan perawat berdasarkan pengalaman yang sudah diperolehnya dalam bekerja. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan mutu kinerja di ICU di Rumah Sakit Bhayangkara Tk 1 PUSDOKKES POLRI

1.2.3. Bagi pengembangan ilmu keperawatan

Diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu keperawatan dan sebagai bahan masukan dalam rangka meningkatkan profesionalisme dalam memberikan pelayanan prima sesuai standar.