

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah Sakit adalah suatu institusi yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, yang menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (UU No. 44 Tahun 2009). Pelayanan rumah sakit dilakukan oleh tenaga kesehatan, baik tenaga medis, paramedis/perawat maupun tenaga non medis. Dalam rangka mendukung kesembuhan pasien, peran perawat sangat menentukan dalam memberikan asuhan, disamping peran petugas medis lainnya seperti dokter¹.

Sebagai penyedia layanan kesehatan, rumah sakit beroperasi 24 jam sehari. Rumah sakit melakukan pemisahan antara pelayanan pasien yaitu pelayanan perawatan pasien yang memerlukan penanganan krisis, non krisis dan rawat inap. Penanganan pelayanan tersebut dilakukan oleh tenaga kesehatan rumah sakit. Sebagian besar tenaga kesehatan rumah sakit adalah perawat yang Sekitar 60% tenaga kesehatan rumah sakit ditanggung. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang menerima tanggapan, informasi dan jawaban, tanggapan, informasi dan jawaban tersebut selalu tersedia dalam setiap pelayanan rumah sakit dan menjadi garda depan kesehatan rumah sakit. Perawat rumah sakit bertanggung jawab atas pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat².

Perawat adalah seseorang yang bekerja di rumah sakit dan memegang peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, rumah sakit tempat perawat selalu bekerja keras untuk meningkatkan kualitas profesional perawat. Keperawatan merupakan bagian penting dari sistem pelayanan kesehatan dan salah satu faktor yang menentukan mutu pelayanan kesehatan. Untuk itu perlu diperhatikan kinerja perawat. Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya memberikan pelayanan kesehatan pasien².

Menurut Shinta (2021) Kinerja perawat adalah aktivitas perawat pada melaksanakan sebaik mungkin kewenangan, tugas dan tanggung jawab profesi atau keahliannya pada upaya mewujudkan maksud dan tujuan unit organisasi. evaluasi kinerja perawat artinya sesuatu yang bisa diukur secara objektif sehingga dapat memacu prestasi ke tingkat yg lebih tinggi, termasuk aspek kemampuan, motivasi dan kesempatan buat berprestasi¹².

Dikutip dari penelitian Laksana dan Mayasari (2021) menyebutkan bahwa kinerja pegawai rumah sakit khususnya perawat di Indonesia masih rendah. Penelitian Maslita (2017) di ruang rawat inap RSUD Kabupaten Tangerang menunjukkan bahwa kinerja perawat masih tergolong kecil, hanya berkisar 53,7%. Penelitian yang dilakukan oleh Rahmat (2018) masih menunjukkan bahwa capaian kinerja perawat masih tergolong kecil, hanya sekitar setengahnya. Kemudian penelitian dari Maulani dan Dasuki (2018) kembali menunjukkan kinerja perawat dalam kategori rendah yaitu sekitar 47,6%. Jika dicermati bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat berada pada kategori rendah, hanya berkisar setengahnya, hal ini menunjukkan bahwa secara umum pelayanan kesehatan yang diberikan perawat kepada pasien belum maksimal¹³.

Kinerja perawat merupakan sesuatu yang dapat dirasakan oleh para pasien, apabila kinerja buruk maka bisa berdampak pada penurunan mutu pelayanan. Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di masa covid-19, Dalam penelitian Kuong dan Yen (2016) menemukan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Selain faktor lingkungan kerja, permasalahan yang terjadi pada masa pandemi dapat memicu stres kerja yang juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja perawat. Penelitian Mariskha (2011) menyatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh stres kerja^{14,15,16}.

Penilaian kinerja mempunyai arti penting bagi perawat dengan penilaian kinerja, bahwasanya perawat menerima perhatian dari atasan, selain itu akan mempertinggi semangat kerja perawat sebab menggunakan evaluasi kinerja ini tidak tertutup kemungkinan perawat yg berprestasi akan dipromosikan atau sebaliknya diturunkan pangkat Bila kinerja perawat menurun⁴.

Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat. Perhatian terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera diselesaikan, karena pelayanan keperawatan menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Kinerja yang buruk akan mempengaruhi rendahnya tingkat pelayanan, dan pasien akan merasa tidak nyaman dan tidak puas. Kinerja dalam hal ini berkaitan erat dengan stres kerja, dan tekanan kerja³.

Stres kerja berdampak negatif pada kinerja, karena stres menjadi respon adaptif yang disalurkan oleh perbedaan-perbedaan individu atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan dari luar situasi, atau peristiwa memaksakan psikologis atau fisik berlebihan seorang.

Berdasarkan penelitian terdahulu Stres kerja menurut Pane (2019) adalah perasaan tertekan yang dialami sang karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini dapat terlihat dari

tampilan diri seseorang, antara lain emosi yang kurang stabil, perasaan gelisah, menyendiri, sulit tidur, merokok berlebihan, tidak mampu rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan gangguan pencernaan⁴.

Dengan timbulnya stress, kinerja cenderung mengalami peningkatan, sebab stress membantu karyawan mengerahkan semua sumber daya serta kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaannya, dan akhirnya mencapai hasil yg stabil berdasarkan kemampuan karyawan, namun bila stress terlalu tinggi akan mempengaruhi kinerja karyawan karena akan mengganggu fokus pekerjaan yang mengakibatkan kinerja yg buruk.

Stres kerja juga suatu tekanan akibat tuntutan pekerja yang terlalu berlebihan, di mana tekanan itu berasal dari lingkungan pekerjaan tempat individu tersebut bekerja. Stres kerja juga merupakan tekanan akibat lingkungan pekerjaan yang tidak baik yang akan mempengaruhi emosi tidak stabil, berpikir tumpul⁵.

Stres dapat terjadi pada semua pekerjaan termasuk dalam bidang pelayanan kesehatan, dimana salah satu tenaga kesehatan utama yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah perawat. Semua profesional di rumah sakit berisiko mengalami stres, tetapi perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Biasanya stres pada pekerja akan menimbulkan gejala antara lain bekerja di luar batas kemampuan, sering datang terlambat masuk kerja, tidak masuk kerja, sulit mengambil keputusan dan lalai. Jika perawat mengalami stres kerja dan tidak dapat dikelola dengan baik maka dapat menghilangkan kepedulian terhadap pasien, meningkatkan terjadinya kesalahan dalam perawatan pasien dan membahayakan keselamatan pasien^{6,7,8}.

Berdasarkan penelitian Merlina E Bagus K dan Yuliana (2021) mengatakan bahwa Stres kerja yang dirasakan perawat, perawat menderita gangguan tidur, termasuk 16% dari banyaknya perawat wanita yang bekerja menunjukkan gejala depresi biasa sampai luar biasa, kecemasan, gangguan tidur, dan stres yang berlebihan. Selain itu, dilaporkan juga bahwa staf medis mengalami stres emosional, stres mental dan tekanan yang mengakibatkan peningkatan kecemasan, depresi, stres pasca cedera, cenderung kesepian dan tidakberdaya saat mengalami stres kerja⁹.

Stres kerja pada perawat merupakan masalah yang harus dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Perawat yang baik merupakan

jembatan dalam menjawab jaminan mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien, baik yang sakit maupun yang sehat^{10,11}.

Indikator stres kerja dapat dibagi menjadi tiga aspek. Indikator pada gejala psikologis seperti lekas marah, ketegangan kerja, kecemasan kerja dan kebosanan kerja. Indikator gejala fisik seperti peningkatan denyut jantung dan tekanan darah, sakit perut dan sakit kepala. Dan indikator pada gejala perilaku seperti merokok berlebihan, sulit tidur, peningkatan ketidakhadiran dan berbicara tidak tenang.

Jika perawat sedang stres maka akan berdampak negatif pada sikap kerja. Selain itu, stres mengakibatkan emosi perawat tidak stabil. Hal ini selanjutnya menyebabkan emosi yang tidak sehat, hal ini merupakan gejala psikologis dari stres kerja yang dapat menghambat karir dan kinerja perawat karena motivasi yang menurun. Di sisi lain, perawat yang mampu mengontrol emosinya adalah perawat yang cerdas secara emosional.

Berdasarkan survei awal di RSUD Abdul Manap Jambi yang merupakan rumah sakit umum daerah Jambi. Jumlah perawat pelaksana yang bertugas menjaga ruangan seluruhnya ada 15 orang rata-rata shift pagi 5 orang, shift sore 3-2 orang, shift malam 3-2 orang. Di setiap kamar dibagi menjadi 3 kelas, kelas 1 terdapat 2 tempat tidur, kelas 2 terdapat 3 tempat tidur, dan di kelas 3 ada 5 tempat tidur pasien setiap hari nya 5 sampai 10 pasien setiap harinya.

Berdasarkan penelitian Dalimunthe (2015) menunjukkan adanya hubungan antara antara stres kerja dengan kinerja perawat di RSUD Permata Bunda, besarnya stress kerja dan kinerja perawat khususnya di ruang UGD dan ICU dengan mayoritas kinerja perawat yaitu kinerja cukup sebanyak 12 orang (41,4%), dan stres kerja sedangkan sebanyak 18 orang (62,1%).

Berdasarkan penelitian Nopa (2016), ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat rawat inap di RSUD Tanjung Pura Langkat, adanya hubungan stres kerja berdasarkan gejala fisik, gejala psikis, dan gejala perilaku dengan kinerja perawat rawat inap. Besarnya stres kerja perawat ruang rawat inap dengan skor stres kerja mayoritas yaitu stres kerja sedang sebanyak 31 orang (49,3%), dan mayoritas mengalami stres kerja sedang/kurang baik sebanyak 49 responden (77,8%).

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan yang ada di RSUD Abdul Manap Jambi untuk melihat kinerja perawat dan tingkat stres kerja berdasarkan gejala fisik, Gejala psikologis dan

gejala perilaku yang dialami oleh perawat di ruang bedah di RSUD Abdul Manap, dimana RSUD ini belum pernah melakukan penelitian yang baik berhubungan dengan stres kerja yang dialami perawat dan kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan sesuai SOP (Standard Functional Strategy). Maka penulis menjadi tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Hubungan stress kerja dengan kinerja perawat di RSUD Abdul Manap Jambi Tahun 2022”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dijelaskan maka rumusan masalah penelitian yaitu: Apakah ada hubungan stress kerja dengan kinerja perawat di RSUD H. Abdul Manap Jambi Tahun 2022?

1.3 Tujuan Penelitian

1.4 Tujuan Umum

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan dan mampu mengetahui hubungan stress kerja dengan kinerja perawat di RSUD H. Abdul Manap Jambi Tahun 2022.

1.5 Tujuan Khusus

- a) Untuk mengetahui stress kerja pada perawat di RSUD H. Abdul Manap Jambi Tahun 2022.
- b) Untuk mengetahui kinerja pada perawat di RSUD H. Abdul Manap Jambi Tahun 2022.
- c) Untuk mengetahui hubungan stress kerja dengan kinerja pada perawat di RSUD H. Abdul Manap Jambi Tahun 2022.

1.6 Manfaat Penelitian

1.7 Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan dalam menerapkan teori selama perkuliahan khususnya mengenai stress kerja.

1.8 Bagi Keperawatan

Untuk dibidang keperawatan diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pedoman untuk mengetahui hubungan stress kerja dengan kinerja perawat di RSUD H. Abdul Manap Jambi Tahun 2022.

1.9 Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan dalam melakukan penelitian selanjutnya mungkin dengan menggunakan metode penelitian yang lebih baik dan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi yang berminat melakukan penelitian sejenis.

1.10 Bagi Rumah Sakit RSUD Abdul Manap Jambi

Semoga Penelitian ini dapat bermanfaat bagi RSUD Abdul Manap Jambi sebagai dasar ilmu manajemen keperawatan dan semoga bisa menjadi bahan pertimbangan dalam meningkatkan kualitas nya dari mengetahui seberapa tinggi tingkat stress kerja dengan kinerja perawat di RSUD Abdul Manap Jambi 2022.