

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Perkembangan rumah sakit di Indonesia telah menuju pada era “industri jasa kesehatan” yang menyangkut permasalahan yang kompleks. Makin cepatnya perubahan pada industri perumahsakitannya ini, berakibat pada semakin tingginya tekanan para pengelola Rumah Sakit di Indonesia, termasuk manajemen rumah sakit dan para medisnya (Pranowo, 2014). Kesehatan menjadi kebutuhan semua warga negara tanpa kecuali. Pembangunan kesehatan yang bermutu akan meningkatkan derajat kesejahteraan masyarakat. Kinerja pelayanan kesehatan yang merupakan faktor penting dalam upaya peningkatan kualitas kesehatan (Pranowo, 2014).

Kinerja atau *performance* adalah usaha yang dilakukan dari hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Usman, 2011).

Di rumah sakit tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia terbanyak dari segi jumlah dan paling lama berinteraksi dengan klien. Tenaga keperawatan rumah sakit adalah ujung tombak pelayanan kesehatan, dimana tenaga keperawatan bekerja selama 24 jam mendampingi dan memonitor kesehatan pasien secara terus menerus dan berkesinambungan

untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif dan profesional. Perawat menjadi sumber daya manusia yang signifikan dalam pelayanan kesehatan dan harus selalu memiliki fisik yang baik. Pola pelayanan kesehatan yang diharapkan adalah pelayanan yang berkualitas, sehingga mampu mereduksi angka kesakitan dan kematian serta menciptakan masyarakat sehat sejahtera. Perawat adalah ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit, dimana perawat bekerja selama 24 jam mendampingi dan memonitor kesehatan pasien secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang *komprehensif dan profesional* (Sondang, 2003). Oleh karena itu kinerja perawat sangatlah diperlukan sebagai ujung tombak rumah sakit. Jika kinerja perawat menurun maka tentu saja asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien akan menurun juga yang dapat menyebabkan rendahnya tingkat kepuasan pasien dan keluarganya.

Profesi perawat mempunyai resiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Masalah-masalah yang sering dihadapi mereka di antaranya: meningkatnya stres kerja, karena dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Stres kerja karyawan tersebut, jika tidak segera diatasi dapat berdampak pada perilaku yang tidak diharapkan oleh pihak organisasi, seperti kepuasan kerja yang rendah serta turunnya komitmen organisasional para karyawan. Kepuasan kerja akan tercapai bila kebutuhan karyawan terpenuhi melalui pekerjaan. Stress kerja dapat

menyebabkan gangguan tubuh untuk rileks, gangguan nafsu makan, pola tidur yang terganggu, perasaan tertekan dan stres juga dapat meningkatkan seseorang rentan untuk terkena gangguan mental, penyakit jantung dan beberapa gangguan kulit. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi (Karambut, 2012). Hasil survei, 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 (PPNI/Persatuan Perawat Nasional Indonesia, 2017).

Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada Oktober 2017 di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali terdapat banyak stresor yang dihadapi perawat, yaitu jadwal sif yang padat dan masih adanya perawat yang tukar shift, jumlah pasien *over load*. Data perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pandan Arang Boyolali 156 perawat dari 9 ruang rawat inap. Dengan pendidikan S2 1 perawat, S1 13 perawat, D III 136 perawat, SPK 6 perawat (Bagian Umum RSUD Pandan Arang Boyolali, 2017). Observasi yang dilakukan peneliti didapatkan data ada perawat dengan kinerja yang kurang baik, perawat yang kurang disiplin dengan pendokumentasian, datang terlambat, sering keluar tanpa ijin dan ada juga perawat yang tetap menunjukkan performa kinerja yang baik seperti disiplin. Hal ini dapat diartikan dikarenakan karena stress menyebabkan perawat menurunkan kinerjanya.

Didukung dari beberapa hasil penelitian sebelumnya seperti yang dilakukan oleh Martina (2012) menunjukkan bahwa 80 perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap RSPG Cisarua Bogor mengalami stres kerja pada tingkat sedang (86%). Selain itu hasil penelitian Juliadi dan Ennimay (2011) menyatakan bahwa ada hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Dumai. Penelitian Shahu dan Gole (2008) juga memberikan bukti empiris bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas tersebut maka, membuat peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan Tingkat Stres Perawat Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Hambatan-hambatan untuk mewujudkan kinerja yang memenuhi standar profesi baik secara intelektual, teknikal, dan interpersonal seorang perawat salah satunya adalah stres kerja. Perubahan psikososial dapat merupakan tekanan mental (*stressor* psikososial) sehingga bagi sebagian individu/perawat dapat menimbulkan perubahan dalam kehidupan dan berusaha beradaptasi untuk menanggulangnya dan stres dapat terjadi apabila tuntutan atau keinginan diri kita tidak terpenuhi. Berdasarkan permasalahan tersebut maka dalam penelitian ini dirumuskan permasalahan yaitu “Adakah hubungan tingkat stres kerja perawat dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pandan Arang Boyolali?”

### **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

#### **1.3.1. Tujuan Penelitian**

##### 1. Tujuan Umum

Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan tingkat stres kerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD Pandan Arang Boyolali.

##### 2. Tujuan Khusus

Tujuan khusus penelitian ini adalah untuk :

- a. Mendiskripsikan tingkat stres kerja perawat di RSUD Pandan Arang Boyolali.
- b. Mendiskripsikan kinerja perawat di RSUD Pandan Arang Boyolali.
- c. Menganalisis hubungan tingkat stres kerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD Pandan Arang Boyolali.

#### **1.3.2. Manfaat Penelitian**

Manfaat yang dapat diambil dari hasil penelitian ini diantaranya :

##### 1. Manfaat teoritis

Dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan terutama berkaitan dengan stres kerja dikaitkan dengan kinerja pada perawat.

## 2. Manfaat praktis

### a. Bagi peneliti

Penelitian ini dapat menjadi media belajar bagi peneliti dalam rangka menerapkan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama masa pendidikan dan sebagai persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi ilmu keperawatan.

### b. Bagi peneliti berikutnya

Sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut yang melakukan penelitian khususnya mengenai kinerja pada perawat ditinjau dari stres kerja pada perawat.

### c. Bagi Perawat dan Rumah Sakit

Dapat digunakan sebagai bahan evaluasi untuk rumah sakit melakukan upaya penurunan stres pada perawat sehingga terjadi peningkatan kinerja perawat yang berdampak pada peningkatan mutu pelayanan di rumah sakit.

### d. Bagi Institusi Pendidikan

Diharapkan dapat memberikan dan menyusun program pembelajaran yang berhubungan dengan peningkatan kinerja perawat yang di dalamnya terdapat stres kerja.

## 1.4 Keaslian Penelitian

Penelitian yang berkenaan dengan kinerja perawat ditinjau dari stres kerja perawat belum pernah dilakukan di RSUD Pandan Arang

Boyolali, namun demikian dalam penelitian ini ada beberapa penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai pembanding, diantaranya adalah :

1. Juliadi dan Ennimay (2011) dengan judul : “Hubungan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Dumai”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *kuantitatif* dengan pendekatan *cross sectional*. Dan menggunakan tehnik *Stratified Random Sampling*. Hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat di Instalasi Rawat Inap (IRNA) RSUD Kota Dumai dengan nilai *p value* - 0.001 ( $p < 0.005$ ). Persamaan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel stres kerja dan kinerja perawat, dan pendekatannya. Perbedaan dalam penelitian ini adalah jenis penelitiannya pada penelitian dahulu peneliti menggunakan jenis penelitian *kuantitatif* sedangkan penelitian sekarang peneliti menggunakan jenis penelitian *deskriptif kuantitatif*.
2. Erna Kristianti (2016) dengan judul : “Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Perawatan Khusus RSUD dr.Soediran Mangun Sumarso Wonogiri Tahun 2016”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *deskriptif kuantitatif* dengan pendekatan *cross sectional*. Dan menggunakan teknik *total sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat dalam pendokumentasian asuhan keperawatan di ruang perawatan khusus RSUD dr.Soediran Mangun Sumarso Wonogiri

dengan nilai  $r = -0,429$  ;  $p=0,000$ . Persamaan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel stres kerja dan kinerja perawat, jenis penelitian dan juga pendekatan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah teknik pengambilan sampel. Pada penelitian dahulu peneliti menggunakan teknik *total sampling* dan penelitian sekarang menggunakan teknik *simple random sampling*.

3. Ahsan dan Humaera Hafid (2016), dengan judul : “Stres Kerja Shift Malam dan Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap”. Penelitian ini menggunakan desain penelitian *Analisis Korelasional*. Dan teknik *purpose sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan stres kerja shift malam dan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Wava Husada Kepanjen Kabupaten Malang karena nilai signifikansi ( $p$ ) lebih kecil dari alfa ( $\alpha$ ) yaitu  $0,047 < 0,05$ . Persamaan dalam penelitian ini adalah penggunaan variabel stres kerja dan kinerja perawat. Perbedaan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian dan teknik pengambilan sampel. Penelitian dahulu menggunakan *analisis korelasional* dan teknik *purpose sampling*. Sedangkan penelitian sekarang peneliti menggunakan *deskriptif kuantitatif* dan teknik *simple random sampling*.