

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kemenkes RI, 2020). Saat melakukan pelayanan kesehatan seringkali rumah sakit mendapat tuntutan dari masyarakat untuk mendapatkan pelayanan yang memuaskan, sehingga banyak sekali persaingan antara rumah sakit yang satu dengan yang lain untuk meningkatkan mutu pelayanan mereka dengan cara mempersiapkan sumber daya yang berkualitas. Dalam hal ini perawat merupakan sumber daya manusia yang memegang peranan paling penting dalam peningkatan mutu pelayanan sebab perawat merupakan salah satu profesi yang memberikan pelayanan secara 24 jam.

Menurut Halawa et al.,(2020) kinerja merupakan hasil nyata yang di tampilkan berupa prestasi kerja yang sesuai dengan perannya, misalnya dalam melakukan asuhan keperawatan sesuai kecakapan, pengalaman, dan kesungguhannya. Kinerja perawat juga merupakan kombinasi antara kemampuan, usaha dan kesempatan, sehingga kinerja perawat sangat penting dalam pemberian asuhan keperawatan

dari pengkajian hingga evaluasi. Penelitian Astuti, R., & Lesmana (2019) menyatakan bahwa 90% perawat belum memberikan asuhan keperawatan secara optimal, hal ini sesuai dengan temuan penelitian di RSUD Pariaman yang menemukan bahwa 62,5 % perawat memiliki kinerja di bawah standar. Berdasarkan penelitian – penelitian diatas di dapatkan kesimpulan bahwa sebagian besar perawat belum memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien, hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat merupakan elemen penting yang harus diperhatikan secara khusus oleh pimpinan agar kinerja perawat dapat meningkat dan berkualitas sesuai dengan standar prosedur serta harapan masyarakat

Occupational stress merupakan gangguan fisik dan emosional yang di alami seseorang, terjadi ketika pekerjaan yang dilakukan tidak memenuhi keinginan, kemampuan, sumber daya, dan kebutuhan pekerja (Issalillah, 2022). Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) 50,9% perawat mengalami *Occupational stress*, seperti mengalami lelah, kurang ramah, pusing, dan istirahat yang kurang akibat beban kerja yang terlalu tinggi dibandingkan dengan penghasilan yang tidak memadai. Kesalahan dalam melakukan tindakan medis yang di akibatkan karena kelelahan dengan jumlah perawat yang tak seimbang dengan jumlah pasien. Toga et al., (2021) menyebutkan bahwa jumlah perawat yang mengalami stress

kerja di Jawa Timur pada tahun 2017 sebanyak 48,7%. Beberapa faktor yang akan mempengaruhi kinerja perawat, bisadari dalam perawat maupun dari luar perawat misalnya dari dalam perawat antara lain pengetahuan dan keterampilan sedangkan dari luar antara lain kepuasan kerja, motivasi, bebankerja dan stres kerja.

Occupational Stress atau disebut stres kerja merupakan suatu situasi yang sangat murni di alami oleh para pekerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sholikhah et al (2021) membuktikan bahwa perawat menjadi salah satu pekerjaan yang mudah sekali menyebabkan stres dibanding pekerjaan lain. Hal ini dapat dipengaruhi dengan sistem kerja shift, beban kerja dan resiko yang sangat tinggi, serta konflik peran yang menjadikan seorang perawat sangat rentan untuk mengalami stres. Setiap individu perawat memiliki persepsi situasi dan kondisi lingkungan yang berbeda-beda itulah mengapa terkadang tingkat stress masing-masing orang berbeda.

Stres dalam jangka pendek jika tidak ditangani akan membuat perawat merasa terbebani, frustrasi, dan tertekan, sehingga kinerja perawat tidak optimal. Sedangkan dalam jangka panjang akan membuat perawat malas masuk kerja, dan dalam kondisi yang semakin parah perawat akan mengundurkan diri kondisi ini bisa disebut dengan sindrom *burnout* (Rismayanti & Mayasari, 2021). Berdasarkan penelitian

Nurwati & Ahmad (2021) di dapatkan hasil bahwa perawat yang memiliki tingkat stres tinggi akan menghasilkan kinerja yang rendah. Hal ini juga di dukung dari penelitian Issalillah (2022) dimana terdapat pengaruh yang signifikan dari *occupational stress* terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

Occupational stress harus segera ditindak lanjuti agar dapat dilakukan pencegahan dari dampak negatif yang akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Pencegahan *occupational stress* melalui faktor internal perawat bisa dilakukan dengan cara membangun hubungan antar rekan sejawat dengan baik, menumbuhkan rasa saling menghormati dan menghargai atas tugas yang dilakukan masing – masing perawat, dengan demikian akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Selain itu pembentukan koping individu yang baik harus dilatih pada setiap perawat, sehingga dapat dengan mudah memecahkan sebuah masalah dengan hal positif dan dengan keputusan yang tepat. Setelah faktor internal perawat telah di siapkan dengan baik maka dilanjutkan untuk faktor eksternal yang harus dipersiapkan.

Menurut Nurwati & Ahmad (2021) faktor eksternal yang harus dipersiapkan meliputi tenaga kerja yang dibutuhkan jumlahnya harus sesuai dengan kapasitas, kemampuan dan keahlian perawat harus di tempatkan sesuai komposisi nya atau sesuai bidangnya, pembagian dan pengaturan jam kerja yang

sesuai dengan jumlah tenaga yang dibutuhkan setiap masing-masing shift (pembagian jam yang adil dan rata). Setelah faktor internal dan eksternal telah dipersiapkan dengan matang, kecil kemungkinan *occupational stress* perawat akan terjadi, hal ini akan berpengaruh terhadap kinerja perawat sehingga akan meningkatkan kualitas mutu pelayanan kesehatan.

Occupational stress masih banyak terjadi di rumah sakit Indonesia, berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti dengan cara mewawancarai perawat rawat inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember menemukan bahwa 5 dari 8 perawat mengeluhkan lelah, pusing, dan diantaranya pernah mengalami kesalahan jadwal. Hal ini mungkin saja pengaruh dari *occupational stress* yang di alami. Berdasarkan pernyataan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Hubungan *occupational stress* dengan kinerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit Baladhika Husada Jember.

B. Rumusan Masalah

1. Pernyataan Masalah

Kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya, apabila perawat mampu melakukan tugas dan kewajibannya secara optimal akan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan akan berdampak baik bagi kepuasan pasien. *Occupational stress* yang dialami perawat

akan menimbulkan dampak negatif terhadap kualitas pelayanan kesehatan dan akan mempengaruhi kinerja perawat dalam melakukan asuhan keperawatan.

2. Pertanyaan Masalah

- a. Bagaimanakah *occupational stress* pada perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember ?
- b. Bagaimanakah kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember ?
- c. Apakah terdapat hubungan antara *occupational stress* dengan kinerja Perawat di di Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember ?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan *occupational stress* dengan kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi *occupational stress* pada perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember
- b. Mengidentifikasi kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember
- c. Menganalisis hubungan *occupational stress* dengan kinerja perawat di Rawat Inap Rumah Sakit Baladhika Husada Jember.

D. Manfaat Penelitian

a. Manfaat bagi Rumah Sakit

Membantu Rumah Sakit untuk meningkatkan mutu pelayanan dengan cara memprioritaskan dukungan dan sumber daya yang diperlukan untuk mengelola stres kerja perawat, sehingga kinerja perawat akan menjadi maksimal dan akan mempengaruhi kepuasan pasien

b. Manfaat bagi Responden

Membantu perawat dalam meningkatkan kualitas kinerja yang lebih baik.

c. Manfaat bagi Penulis

Mengetahui fakta – fakta yang ada di lapangan, menambah wawasan sehingga penulis mendapatkan gambaran yang akan terjadi di dunia kerja.

d. Manfaat bagi Peneliti Selanjutnya

Kinerja perawat bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya yaitu stress kerja. Dengan adanya penelitian ini memudahkan peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian terkait faktor – faktor lain yang kemungkinan memiliki hubungan dengan kinerja Perawat.