

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi penyedia pelayanan kesehatan, sebagai penyelenggara pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Dalam menjalankan fungsi tersebut, rumah sakit secara optimal, maka institusi rumah sakit harus didukung oleh sumber daya manusia (tenaga kerja) yang baik, salah satunya adalah perawat karena merupakan tenaga kerja yang memiliki porsi besar dalam bidang Kesehatan. (Rahmawati et al., 2020).

Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit (Badri, 2020a). Tenaga keperawatan di rumah sakit merupakan ujung tombak dari pelayanan kesehatan karena tenaga keperawatan yang mendampingi pasien selama 24 jam serta memonitor pasien secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang profesional dan komprehensif (Alfian, 2020).

Perawat sebagai pemberi pelayanan keperawatan mempunyai durasi lebih lama bersama pasien dan dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu cepat, tepat, dan cermat dalam keadaan atau kondisi yang kompleks (Mariana et al., 2021). Seorang perawat berkewajiban memenuhi kebutuhan pasien meliputi bio-psiko-sosial-spiritual, agar tercapainya derajat kesehatan yang merupakan fungsi utama dari perawat (Badri, 2020).

Perawat tidak hanya melakukan tugas keperawatan tertentu, namun perawat telah memperluas tugas keperawatan diantaranya, pemberi layanan, pembela (advokat), edukator, komunikator, manajer, klinisi, perawat praktik ahli, perawat praktisioner, perawat anestesi terdaftar dan tersertifikasi, perawat pendidik, perawat kepada orang yang mengerjakan tugas (Astuti, 2019).

Perawat sering dibebani tugas tambahan lain dan sering melakukan kegiatan yang bukan fungsinya, misalnya menangani administrasi, keuangan dan lainnya. Persatuan Perawat Nasional Indonesia mengungkapkan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai (Mariana et al., 2021)

Prevalensi stres kerja pada tenaga kesehatan khususnya perawat bervariasi pada setiap negara di dunia. Eropa 58,2%, India 50% dan Australia 44,82%, Mesir ditemukan sebanyak 149 perawat (71%) mengalami stress tinggi pada tahun 2020 (Ihsan, 2021). Pada tahun 2022 di Slovakia dari 693 perawat didapatkan sebanyak 75,9% perawat mengalami stress kerja (Rajcani, 2022)

Hal yang sama di tunjukkan oleh negara Indonesia sebagai negara berkembang dengan banyak pulau yang memiliki latar belakang stres kerja yang berbeda. Pada tahun 2022 angka stress kerja berat ditemukan di Jakarta sebanyak 50% perawat, di Makasar didapatkan sebanyak 76,5% perawat, Semarang 51,81% perawat, dan Padang sebanyak 48,9% perawat (Rahmi, 2022).

Stress kerja perawat di Rumah Sakit Santa Elisabet Lubuk Baja Kota Batam pada tahun 2019 didapatkan sebanyak 57,1% perawat mengalami stress kerja (Muharni & Wardhani,2020). Sedangkan pada tahun 2020 Stres kerja pada perawat di RSUD Embung Fatimah Kota Batam dikatakan katagori stres sebanyak 51 responden (60,0%), dan responden dikatakan baik tidak stres (40,0%) (Wardhani et al., 2020).

Faktor penyebab terjadinya stres kerja meliputi beban kerja, keadaan lingkungan kerja yang tidak nyaman, stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja *shift*, jam kerja yang panjang, perjalanan ke dan dari tempat kerja, pekerjaan beresiko tinggi dan berbahaya, pemakaian teknologi baru, adaptasi pada jenis pekerjaan baru (Alfian, 2020).

Salah satu penyebab stress kerja perawat yang paling mempengaruhi adalah beban kerja, dimana beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja bersifat fisik meliputi mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong brankart pasien. Sedangkan beban kerja yang bersifat mental dapat berupa bekerja dengan *shift* atau bergiliran, kompleksitas pekerjaan (mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama bagi yang akan memerlukan operasi atau dalam keadaan kritis), bekerja dengan ketrampilan khusus dalam merawat pasien, tanggung jawab terhadap kesembuhan serta harus menjalin komunikasi dengan pasien (Fachruddin et al., 2019).

Perawat yang bertugas di ruang rawat inap sangat sering bertemu dengan pasien yang memiliki berbagai macam karakter dan penyakit yang

diderita, hal ini menjadi salah satu sumber stres pada perawat. Tidak hanya dari sisi pasien saja tetapi juga dari sisi keluarga pasien yang banyak menuntut dan mengeluh. Banyaknya interaksi antara perawat dengan pasien maupun keluarga pasien menjadi sumber stres bagi perawat yang bertugas. Perawat juga dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien (Alfian, 2020).

Faktor lainnya yang menjadi pengaruh beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah-ubah, jumlah rata-rata jam perawatan yang di butuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang, keinginan untuk berprestasi kerja, tuntutan pekerjaan tinggi serta dokumentasi asuhan keperawatan. Meningkatnya tuntutan tugas perawat maka dapat menyebabkan timbulnya stres pada perawat (Ariyanti & Irbayuni, 2020)

Beban kerja yang berat dan terlalu tinggi dapat membuat perawat merasa terbebani. Stress kerja perawat yang tinggi dapat mempengaruhi fisiologis, psikologis, dan perilaku perawat itu sendiri, yang akan berdampak pada kualitas atau mutu pelayanan kesehatan dan *Patient safety*. (Mariana et al., 2021).

Selain beban kerja perawat, faktor lain yang menyebabkan stress kerja adalah lingkungan kerja perawat dimana Keadaan tempat kerja yang tidak menguntungkan dapat membuat tenaga medis menjadi mudah tertekan, tidak energik untuk bekerja, datang lebih lambat dari yang diharapkan, dan sebaliknya, jika tempat kerja baik maka karyawan akan bersemangat untuk bekerja, tidak mudah tertekan. Tempat kerja memiliki dua ukuran, yaitu

pengukuran fisik dan ukuran non-fisik (tunjangan, lingkungan kerja, hubungan karyawan, dan sebagainya) (Ariyanti & Irbayuni, 2020).

Lingkungan kerja fisik adalah sesuatu yang terdapat di sekitar lingkungan pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan pekerjaannya, seperti: temperatur, kelembaban, penerangan, ventilasi, keaduan, memadai atau tiadanya alat-alat perlengkapan kerja, dan kebersihan tempat kerja (Rahmawati et al., 2020). Sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan erat dengan hubungan pekerja dengan manajemen atau rekan kerja, tunjangan, tingkat kesejahteraan terutama manfaat non tunai, serta faktor yang terkait dengan tempat pekerja. Agar dapat mencapai tujuan, perusahaan harus menciptakan lingkungan kerja yang baik secara fisik dan non fisik (Riani & Putra, 2017).

Didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Alfian, (2020) dengan judul Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Perawat Di RSUD Dr. Adnaan Wd Payakumbuh, penelitian ini menunjukkan bahwa 55,7% perawat mengalami stres kerja sedang, 67% memiliki beban kerja berat dan 57,4% mengalami lingkungan kerja kurang baik. Hasil uji statistik didapatkan hubungan beban kerja ( $p\text{-value}=0,002$ ), dan lingkungan kerja ( $p\text{-value}=0,002$ ) dengan stres kerja. Kategori stress kerja dalam penelitian ini adalah stress ringan dan stress berat.

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati et al., (2020) dengan judul Hubungan antara Beban Kerja, Shift Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap di RSUD UKI didapatkan hasil uji Spearman Correlations, dikarenakan distribusi data tidak normal,

kemudian didapati nilai  $r$  hitung sebesar  $-0.213$ , maka lingkungan kerja fisik berhubungan secara negatif dengan stres kerja perawat, maksudnya makin baik lingkungan kerja fisik, maka stres kerja makin ringan. Stres kerja dikategorikan menjadi ringan dan berat.

Penelitian yang dilakukan oleh Kokoroko & Sanda, (2019) dengan judul *Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses*, didapatkan tingkat beban kerja yang tinggi berhubungan dengan tingkat stres kerja perawat yang tinggi dengan hasil uji korelasi dan regresi berjenjang terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja ( $r = 0,37, p < 0,01$ ).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Poursadeghiyan et al., (2017) dengan judul *Effects on job stress on Iranian clinical nurses Mohsen* Faktor penyebab stres yang paling penting adalah beban kerja, ambiguitas tugas, tanggung jawab, tingkat sosial, tingkat manajer, dan lingkungan fisik. Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres menyebabkan efek buruk pada perawat. Studi ini juga menunjukkan bahwa lingkungan fisik, beban kerja, dan ambiguitas tugas adalah faktor utama yang menyebabkan stres tingkat menengah hingga tinggi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Samuel et al., (2021) dengan judul *Nurses' perspective of work-related stressors* didapatkan hasil varians dinilai yang menjelaskan konstruksi Stres Terkait Pekerjaan di model.  $R^2 = 0,414$  ( $Q^2 = 0,232$ ) menunjukkan bahwa 41,4% dari varians dalam stres terkait pekerjaan dapat dijelaskan oleh 4 prediktor. Beban Kerja ( $\beta = 0,342, p < 0,05$ )

dan Masalah Tenaga Kerja ( $\beta = 0,301, p < 0,05$ ) berhubungan positif dengan Stres.

Stres yang dialami perawat harus diperhatikan, karena jika perawat telah mengalami stres yang tinggi maka dapat berdampak dengan kualitas pelayanan. Perawat yang mengalami stres memiliki perilaku gampang marah, gelisah, murung, cemas serta kurang semangat kerja. Oleh sebab itu, jika seorang perawat mengalami stres, maka menurunnya kinerja yang akhirnya dapat mendatangkan berbagai keluhan dari pasien (Riana et al., 2022).

Stres dalam pekerjaan dapat menimbulkan masalah bagi seorang individu, lembaga, terlebih rekan kerja. Dampak pada individu dapat mengakibatkan gangguan kesehatan fisik serta mental, menurunkan kinerja, berkurangnya jenjang karir, serta hilangnya pekerjaan. Pada peristiwa berat, stres kerja bisa berdampak terhadap kendala tekanan mental. Pada lingkup lembaga, jika seseorang mengalami stress akan berdampak kepada kehadiran karyawan dan keluar masuk atau pergantian karyawan. Pada lingkup lingkungan rekan kerja, stress pekerjaan berdampak terhadap tekanan tinggi dalam melakukan pekerjaan, terutama bila stress kerja meningkat, maka akan menimbulkan ketiadaan pekerjaannya, pengangguran, ataupun berhenti karena alasan kesehatannya (Riana et al., 2022).

Hasil observasi yang telah dilakukan pada tanggal 10 Juni 2022 di RS. X pada 6 perawat yang berdinam pagi didapatkan sebanyak 6 perawat mengeluh kepala pusing, 4 perawat mengeluh sering merasa kaku pada leher dan otot punggung, 3 perawat mengeluh merasa tegang ketika memulai pekerjaan, 3 perawat mengatakan merasa cemas dan lelah setelah melakukan

pekerjaan dalam 1 shift, 2 perawat mengatakan mudah marah dan tersinggung, dan 3 perawat tampak kurang bersemangat pada saat bekerja.

Hasil observasi dan wawancara juga menunjukkan pada jenis lingkungan kerja non fisik didapatkan bahwa masih adanya sistem senioritas dikalangan perawat, sehingga membuat beban kerja lebih tinggi pada perawat yang baru. Selain itu hubungan antara atasan dan bawahan seperti PJ Shift dan Perawat pelaksana juga terdapat kesenjangan dari segi tanggung jawab, dan pembagian tugas yang menyebabkan beban kerja lebih berat pada perawat pelaksana.

Melihat uraian masalah diatas dan keterbatasan pengetahuan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat stres perawat di RS. X tahun 2022”.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu “Adakah hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat stres perawat di RS. X tahun 2022?”

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat stres perawat di RS. X tahun 2022.

### **2. Tujuan Khusus**

a. Untuk mengidentifikasi beban kerja perawat di RS. X Kota Batam



- b. Untuk mengidentifikasi lingkungan kerja di RS. X Kota Batam
- c. Untuk mengidentifikasi tingkat stress perawat di RS. X Kota Batam
- d. Untuk melihat hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat di RS. X Kota Batam
- e. Untuk melihat hubungan lingkungan kerja dengan tingkat stres perawat RS. X Kota Batam

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan informasi tentang hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat stress perawat di RS. X Kota Batam.

##### **2. Manfaat Praktis**

###### **a. Bagi Pendidikan Keperawatan**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dukungan positif bagi Institusi Pendidikan Sarjana Keperawatan khususnya di Universitas Awal Bros Batam, sebagai bahan referensi kepustakaan sehingga dapat menambahkan ilmu pengetahuan dan wawasan tentang Beban kerja perawat, lingkungan kerja, tingkat stress perawat.

###### **b. Bagi Rumah Sakit**

Penelitian ini dapat menjadi acuan bagi pihak rumah sakit untuk melihat beban kerja perawat dan lingkungan sebagai strategi peningkatan mutu layanan keperawatan dengan menghindari stress kerja perawat.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini sebagai bahan acuan atau referensi yang dapat dikembangkan dengan menggunakan rancangan penelitian yang berbeda, variabel lain, cakupan responden yang lebih luas dan lokasi penelitian yang berbeda khususnya mengenai beban kerja perawat di lingkungan kerja, dan stress kerja perawat di rumah sakit.

**E. Ruang Lingkup Penelitian**

Penelitian ini membahas tentang hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat stress perawat di RS. X Kota Batam. Variabel independent dalam penelitian yaitu Beban kerja dan lingkungan kerja sedangkan variabel dependen yaitu tingkat stress perawat. Lokasi penelitian adalah ruang rawat inap RS. X. Tahap persiapan penelitian ini dilakukan pada bulan Juni tahun 2022, dimana peneliti melakukan studi kepustakaan dan *literature review* setelah itu dilanjutkan dengan penyusunan Skripsi penelitian. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh perawat di ruang rawat inap RS. X Batam dengan sampel penelitian yaitu seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap Angrek, Edelweis, Teratai dan PIE, sehingga total keseluruhan adalah 54 perawat RS. X Batam. Tahap pelaksanaan dimulai dengan melakukan penelitian pada bulan Agustus tahun 2022. Setelah proses pengumpulan data selesai, dilanjutkan dengan tahap penyusunan laporan hasil sampai bulan September 2022.

## F. Penelitian Terkait

**Tabel 1.1 Penelitian Terkait**

No	Nama	Judul	Metode	Hasil
1.	Badri, (2020)	Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat Ruangan ICU dan IGD	Studi analitik Deskriptif dengan rancangan <i>cross sectional</i> . <i>Kategori Skor : Stress Ringan dan Stress Berat</i>	Perawat yang memiliki beban kerja berat sebanyak 55,3%, perawat memiliki lingkungan yang baik 53,2% dan perawat yang mengalami stres kerja berat sebanyak 53,2%. Setelah dilakukan uji statistik didapatkan hubungan bermakna antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ( $p < 0.05$ ).
2.	Alfian, (2020)	Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Perawat Di RSUD Dr. Adnaan Wd Payakumbuh	Penelitian kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i> . <i>Kategori Skor : Stress Ringan dan Stress berat</i>	55,7% perawat mengalami stres kerja sedang, 67% memiliki beban kerja berat dan 57,4% mengalami lingkungan kerja kurang baik. Hasil uji statistik didapatkan hubungan beban kerja ( $p\text{-value}=0,002$ ), dan lingkungan kerja ( $p\text{-value}=0,002$ ) dengan stres kerja
3.	Riana et al., (2022)	Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap	Rancangan penelitian <i>cross sectional</i> dengan Uji Struktural Equation Modelling	Stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja sebesar 18,07%, dukungan rekan kerja sebesar 17,59%, iklim kerja sebesar 19,70% dan lingkungan

		Tingkat Stres Kerja Perawat		kerja sebesar 25,64%. Hal ini menunjukkan adanya pengaruh antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress perawat.
4.	Sari & Rayni, (2020)	Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di RSI Nashrul Ummah Lamongan	Penelitian deskriptif dengan uji Korelasi Spearman. Kategori Skor : Stress Ringan, Stress sedang dan Stress Tinggi	Didapatkan hasil $r = 0,534$ $\alpha = 0,019$ ( $p < 0,05$ ), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara Beban Kerja dengan Stres
5.	Wijaya et al., (2022)	<i>Factors Related To Nurse's Job Stress At Hospital Type B Batam</i>	Penelitian desain deskriptif analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i>	Ada hubungan yang signifikan dari delapan faktor stres kerja dengan stres kerja perawat ( $p < 0,05$ ) salah satunya adalah beban kerja sebanyak (64,4%) dengan $p$ value : 0,002 yang artinya beban kerja mempengaruhi stress kerja pada perawat
6.	Rahmawati et al., (2020)	Hubungan antara Beban Kerja, Shift Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap di RSUD UKI	Deskriptif analitik dengan uji Spearman Correlations. Kategori Skor : Stress Ringan dan Stress Berat	Didapati nilai $r$ hitung sebesar -0.213, maka lingkungan kerja fisik berhubungan secara negatif dengan stres kerja perawat, maksudnya makin baik lingkungan kerja fisik, maka stres kerja makin ringan
7.	Kokoroko & Sanda, (2019)	<i>Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD</i>	Studi korelasi dengan uji korelasi dan regresi berjenjang	Hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja ( $r = 0,37$ , $p < 0,01$ ).

<i>Nurses</i>			
8.	Chikukwa, (2020)	<i>Stress Factors In Nursing Practice: A Literature Review</i>	Literatur review Beban kerja yang berat, kekurangan staf, pekerjaan yang buruk, lingkungan, dan tekanan emosional seperti mengalami kematian dan kematian pasien adalah salah satu stresor umum dalam praktik keperawatan
9.	Poursadeghiyan et al., (2017)	<i>Effects on job stress on Iranian clinical nurses</i> Mohsen	Desain penelitian cross-sectional dengan descriptive analitik dengan uji chi square Studi ini juga menunjukkan bahwa lingkungan fisik, beban kerja, dan ambiguitas tugas adalah faktor utama yang menyebabkan stres tingkat menengah hingga tinggi
10.	Samuel et al., (2021)	<i>Nurses' perspective of work-related stressors</i>	Rancangan penelitian deskriptif analitik menggunakan the SmartPLS 3.3.2 Hasil varians dinilai yang menjelaskan konstruksi Stres menunjukkan bahwa 41,4% dari varians dalam stres terkait pekerjaan dapat dijelaskan oleh 4 prediktor. Beban Kerja ( $\beta = 0,342, p < 0,05$ ) dan Masalah Tenaga Kerja ( $\beta = 0,301, p < 0,05$ ) berhubungan positif dengan Stres.
11.	Falguera et al., (2021)	<i>Relationship between nurse practice environment and work outcomes: A survey study in</i>	Studi deskriptif analitik dengan uji regresi multivariat Terdapat hubungan yang signifikan dan negatif dengan kelelahan kerja dan stres kerja. Lingkungan kerja yang baik secara signifikan

---

*the Philippines*

mengurangi kelelahan  
kerja dan stres kerja  
sehingga meningkatkan  
kualitas perawatan pasien

---

