

BAB 1

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tegangan merupakan salah satu permasalahan yang lazim dihadapi dalam kehidupan modern, dengan stres yang terkait dengan pekerjaan sebagai bagian tak terpisahkan. Stres kerja menjadi hal yang berpotensi merugikan bagi kesejahteraan dan keamanan pekerja ketika tugas yang dihadapi melebihi kemampuan, sumber daya, dan daya tahan pekerja, dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama (ILO, 2016). Fenomena stres kerja saat ini telah menjadi sorotan utama, terutama dalam konteks tuntutan performa di berbagai sektor organisasi, baik di dunia korporat maupun sektor publik. Bagi perawat yang mendapati diri mereka terjebak dalam jeratan stres kerja dan tidak mampu mengatasinya, produktivitas cenderung terganggu. Oleh karena itu, penelitian terhadap stres kerja sangat penting guna mencapai target sesuai dengan Pedoman Kerja Standar yang telah ditetapkan (Winarsunu T, 2018).

Di Amerika Serikat, stres kerja merupakan persoalan yang umum dan memiliki dampak merugikan bagi para pekerja. Stres kerja dapat menghasilkan dampak buruk pada kesehatan, seperti kelelahan, kehabisan energi, sakit kepala, dan masalah pencernaan (Munandar, 2016). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 775 profesional kesehatan yang bekerja di dua rumah sakit di Taiwan, sekitar 64,4% mengalami kegelisahan, 33,7% mengalami mimpi buruk, 44,1% mengalami gangguan iritabilitas, 40,8%

mengalami sakit kepala, 35% mengalami insomnia, dan 41,4% mengalami masalah pencernaan (Tsai & Lu, 2017).

Stres kerja merupakan masalah penting, terutama di sektor pelayanan kesehatan (ILO, 2016). Seluruh anggota tim medis di rumah sakit memiliki potensi mengalami stres, namun perawat seringkali berada pada tingkat stres yang lebih tinggi. Menurut penelitian yang dilakukan oleh *Health and Safety Executive* (2019), pekerja di sektor kesehatan, guru, dan perawat memiliki tingkat stres tertinggi dengan angka prevalensi mencapai 3.570 kasus per 100.000 pekerja pada tahun 2018/2019. Studi *cross-sectional* di tiga rumah sakit di Yangon, Myanmar, menunjukkan bahwa 55,9% perawat memiliki tingkat stres kerja yang tinggi (Wiyong, 2019). Di Indonesia, penelitian pada perawat di RSUD Dr. Mohammad Hosein Palembang, Sumatra Selatan, menunjukkan bahwa sekitar 57,4% perawat mengalami stres berat (Sasmito, 2019). Hasil penelitian lain pada perawat di RS Martha Friska, Medan, menunjukkan bahwa 73,9% perawat memiliki tingkat stres kerja yang tinggi (Santi, 2019).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 21 Agustus 2022, terungkap bahwa dari 10 perawat di RSUD Wamena, 7 di antaranya mengalami stres akibat tuntutan pekerjaan. Mereka merasa tertekan karena harus menghadapi banyak tuntutan di tempat kerja, seperti jumlah tenaga yang kurang, fasilitas yang belum memadai, keterlambatan dalam menerima bantuan, dan kurangnya penghargaan atau insentif dari rumah sakit. Situasi semakin kompleks karena kurangnya

dukungan dari keluarga, yang memberikan tekanan ekonomi dan kebutuhan dasar yang tinggi.

Dampak stres yang tinggi dapat bervariasi di tiap individu. Perubahan perilaku dapat terjadi sebagai akibat dari stres, yang dapat mempengaruhi kesehatan mental dan fisik (Gibson, 2012). Stres yang berlanjut dapat memicu masalah psikologis, seperti penyalahgunaan obat-obatan dan alkohol, absensi kerja, serta menurunkan sistem kekebalan tubuh sehingga rentan terhadap penyakit (Depkes RI, 2016).

Ada banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat, termasuk dukungan keluarga dan insentif (Lumingkewas, 2015). Tugas dan tanggung jawab perawat dalam menjaga nyawa manusia seringkali sangat besar, mereka harus selalu berkinerja maksimal dalam merawat pasien, melakukan pencatatan yang akurat, menjaga kesehatan pasien, dan memberikan informasi yang jujur kepada keluarga pasien (Astuti, 2016).

Seorang perawat yang bekerja secara rutin memiliki potensi besar untuk mengalami stres kerja. Keluarga adalah faktor penting dalam mendukung kesejahteraan mental perawat. Stres kerja sering muncul karena tekanan finansial dari keluarga yang mengharapkan penghasilan tambahan melalui pekerjaan sampingan, seperti beternak atau berdagang online (Antika, 2021).

Pentingnya imbalan yang seimbang dengan pekerjaan juga menjadi aspek krusial dalam mengurangi stres kerja. Perawat sering kali bekerja keras tanpa mendapatkan imbalan yang sesuai dengan dedikasi mereka, yang bisa

mengakibatkan stres. Mereka sering kali bekerja dengan intensitas tinggi, namun imbalan atau penghargaan yang mereka terima tidak mencerminkan upaya mereka (Ceria, 2021).

Penelitian menunjukkan bahwa *reinforcement* atau dukungan sosial berpengaruh signifikan terhadap stres kerja petugas kesehatan di berbagai tempat. Contohnya, penelitian Gobel dkk (2019) menunjukkan bahwa dukungan sosial memberikan kontribusi sekitar 71,8% terhadap tingkat stres kerja perawat di rumah sakit tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang baik dapat mengurangi tingkat stres kerja. Namun, masih ada faktor lain yang juga memengaruhi tingkat stres kerja (Gobel dkk, 2019).

Dalam konteks ini, penting untuk mengatasi stres kerja dan mencari solusi yang cocok untuk setiap individu, baik melalui dukungan sosial, imbalan yang adil, maupun strategi manajemen stres yang efektif. Kesejahteraan perawat adalah hal yang sangat penting, mengingat peran penting yang mereka mainkan dalam perawatan kesehatan masyarakat.

Berdasarkan kondisi di atas, penulis tertarik untuk meneliti tentang analisa dukungan keluarga dan *reinforcement* terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang sudah diuraikan di atas, maka diajukan perumusan masalah penelitian ini, yaitu : “Apakah ada pengaruh dukungan keluarga dan *reinforcement* terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini dilakukan untuk menganalisa pengaruh dukungan keluarga dan *reinforcement* terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

2. Tujuan Khusus

- a. Menganalisis dukungan keluarga perawat (Informasional, Penilaian, Instrumental & Emosional) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- b. Menganalisis *reinforcement* perawat (*Verbal, Gestural, Proximity, Contact, Activity & Token Reinforcement*) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- c. Menganalisis stres kerja perawat (Gejala fisiologis, Gejala psikologis & Gejala perilaku) di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- d. Menganalisis pengaruh dukungan keluarga perawat terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- e. Menganalisis pengaruh *reinforcement* terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena
- f. Menganalisis pengaruh dukungan keluarga perawat dan *reinforcement* terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperkaya wacana ilmu kesehatan masyarakat dengan memberikan kontribusi berdasarkan bukti

ilmiah yang kuat. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat mendorong penelitian lanjutan dalam menganalisis bagaimana dukungan keluarga perawat dan *reinforcement* memengaruhi tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan dan pengalaman peneliti dalam konteks penelitian ilmiah yang berkaitan dengan analisis dukungan keluarga dan dampak *reinforcement* terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

b. Manfaat Bagi Profesi Kesehatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan yang berharga bagi para perawat dalam memahami bagaimana dukungan keluarga dan *reinforcement* dapat memengaruhi tingkat stres kerja mereka di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

c. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak positif dalam pengembangan kurikulum dan konsep pendidikan di bidang kesehatan, khususnya dalam konteks analisis dukungan keluarga dan dampak *reinforcement* terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena.

d. Manfaat Bagi Tempat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang berharga dan meningkatkan pemahaman staf perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena tentang pentingnya analisis dukungan keluarga dan dampak *reinforcement* terhadap tingkat stres kerja mereka.

E. Keaslian Penelitian

Dari sepengetahuan penulis, belum ada penelitian yang berjudul “Analisis dukungan keluarga dan *reinforcement* terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena”.

TABEL 1.1 KEASLIAN PENELITIAN

No	Penelitian Sebelumnya	Perbedaan penelitian
1	Cece Suriani (2013) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa terdapat faktor-faktor yang berkaitan dengan tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara. Hasil <i>analisis multivariate</i> menunjukkan bahwa ada tiga variabel yang memiliki dampak signifikan terhadap stres kerja perawat, yaitu aspek keamanan kerja, interaksi dengan atasan, dan tipe kepribadian. Namun, yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap stres kerja perawat adalah tipe kepribadian, dengan nilai Wald sebesar 23,215 (sig. = 0,000).	Perbedaan pada judul : Analisis dukungan keluarga dan <i>reinforcement</i> terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Dengan metode deskriptif kuantitatif
2	Zulmiasari (2017) melakukan penelitian mengenai tingkat stres kerja perawat di Pusat Kesehatan Masyarakat (PUSKESMAS) Kota Semarang. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami tingkat stres rendah (38,4%). Lebih lanjut, perawat perempuan cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah (30,8%), sedangkan mereka yang berusia 31-40 tahun lebih sering mengalami stres sedang (18,9%). Tingkat pendidikan DIII keperawatan juga memiliki korelasi dengan tingkat stres,	Perbedaan pada judul : Analisis dukungan keluarga dan <i>reinforcement</i> terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Dengan metode deskriptif kuantitatif

	dengan sebagian besar mengalami stres rendah (26,4%). Selain itu, masa kerja selama 11-15 tahun cenderung menghasilkan tingkat stres yang ringan (13,8%). Jabatan perawat pelaksana juga memiliki pengaruh, dengan mayoritas mengalami stres ringan (38,4%), dan bagian kerja rawat jalan cenderung mengalami stres sedang (24,5%).	
3	Muhammad Aidil (2018) menganalisis faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja karyawan di Dinas Kesehatan Upt Puskesmas Sentosa Baru. Hasil analisis menunjukkan bahwa faktor personal berkontribusi sebesar 16,3%, faktor <i>intrinsik</i> pada pekerjaan menyumbang 16,8%, peran dalam organisasi berkontribusi sebesar 15,7%, faktor perkembangan karir menyumbang sebesar 17,5%, dan hubungan relasi di tempat kerja memiliki dampak sebesar 16,4%. Dari semua faktor tersebut, faktor organisasi memiliki dampak paling signifikan pada tingkat stres kerja di Dinas Kesehatan UPT Puskesmas Sentosa Baru, dengan persentase kontribusi sebesar 17,5%.	Perbedaan pada judul : Analisis dukungan keluarga dan <i>reinforcement</i> terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Dengan metode deskriptif kuantitatif
4	Irma Refianti Manaf (2018) juga melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja perawat di Puskesmas Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor beban kerja ($\text{sig-p } 0,010 < 0,05$), lingkungan kerja ($\text{sig-p } 0,016 < 0,05$), dan konflik peran ($\text{sig-p } 0,002 < 0,05$) berpengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja perawat puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue. Yang paling dominan di antara faktor-faktor tersebut adalah konflik peran, dengan nilai OR sebesar 14,440, yang artinya konflik peran dapat meningkatkan risiko terjadinya stres kerja sebanyak 14 kali lipat dibandingkan dengan yang tidak mengalami konflik peran.	Perbedaan pada judul : Analisis dukungan keluarga dan <i>reinforcement</i> terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Wamena. Dengan metode deskriptif kuantitatif