

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Menurut Faudin, dkk (2018) Rumah sakit adalah instrumen primer dalam memberikan pelayanan kesehatan yang mempunyai peran penting dalam kesehatan masyarakat sehingga mewajibkan agar senantiasa mampu menyediakan layanan maksimal untuk masyarakat yang membutuhkan layanan kesehatan, hal ini perlu memperhatikan salah satu faktor dalam menyediakan layanan kesehatan yaitu perawat

Menurut Aprilia (2017) Perawat adalah suatu pekerjaan di rumah sakit yang mempunyai fungsi besar untuk upaya pemberian layanan kesehatan kepada masyarakat. Maka dari itu, rumah sakit yang mempekerjakan perawat selalu menjalankan beraneka ragam upaya yang bermaksud untuk mengoptimalkan mutu kecakapan perawat (Gilies, 2013).

Putri (2018) menyatakan bahwa perawat akan melakukan praktik perwujudan dalam pemberian pelayanan kepada pasien dalam menerima kekurangan dan kelebihan pasien, dengan memberikan pelayanan kinerja yang optimal, jika ditunjang dengan situasi kerja yang mencangkup fasilitas, peraturan yang ditetapkan dan hubungan sosial antar pekerja.

Perawat memiliki peran sebagai personal garis depan yang menangani atau merawat pasien dan memberikan bantuan kehidupan pada pasien, selain itu perawat juga dituntut selalu siap siaga menangani pasien dengan jumlah dan tingkat keparahannya tak terprediksi (Mansour &

Ratrou, 2017). Berbagai tuntutan pekerja yang harus dikerjakan perawat tak jarang menemui berbagai permasalahan seperti masalah administrasi; miskomunikasi dengan dokter maupun rekan kerja; konflik dengan rekan kerja; komplain dari pasien; serta tingginya jumlah pasien yang tidak seimbang dengan jumlah perawat (Prasetyo, 2017). Kejadian traumatis, beban kerja berat, tuntutan kerja tinggi (Mustafidz & Mustikasari, 2013). Selain itu ancaman keselamatan pasien juga menjadi masalah yang dialami perawat (Jennings, 2008)

Menurut Davis dan Newstron (Harahap dan Putra, 2017) menjelaskan lebih lanjut bahwa banyaknya permasalahan dan tuntutan-tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu, dapat menimbulkan perasaan tertekan. Kondisi-kondisi seperti inilah akan berdampak pada keadaan psikis perawat seperti lelah, emosi, bosan, perubahan mood dan dapat menimbulkan stres kerja (Ambarawati, 2014).

Jennings (2008) menjelaskan bahwa perawat mengalami stres kerja ketika stres tersebut tidak dikelola dengan baik jika di biarkan berlanjut akan mengakibatkan peningkatan angka *turn over* yang dapat membahayakan pasien dan mengakibatkan kejenuhan dan keinginan untuk keluar dari pekerjaan..

Herqutanto, Harsono, Damayanti, dan Setiawati (2017) menyatakan perawat adalah profesi dengan pajanan berbagai situasi yang berpotensi menimbulkan stres di tempat kerja. Sumber stres dalam profesi keperawatan

berhubungan dengan interaksi terhadap pasien dan profesi kesehatan lain. Hasil penelitian Persatuan Perawat Nasional Indonesia pada tahun 2006 menunjukkan 50,9% perawat Indonesia pernah mengalami stres kerja, dengan gejala sering pusing, kurang ramah, merasa lelah, kurang istirahat akibat beban

Menurut Kusumaningrum (Sari, 2017) perawat merupakan tenaga medis yang paling lama berinteraksi dan berhubungan dengan pasien selama waktu kerjanya, baik dan buruknya pelayanan sangat dipengaruhi oleh pelayanan yang diberikan oleh perawat. Sejalan dengan pendapat Crose (Fitriyani, 2017) Perawat yang merasa puas dalam pekerjaannya akan memberikan pelayanan lebih baik dan bermutu kepada pasien di rumah sakit sehingga kepuasan pasien dan keluarga pasien juga terpenuhi, yang kemudian dapat meningkatkan citra dan pendapatan rumah sakit.

Menurut Flanforistina dan Ibrahim (2010) Stres merupakan mengacu pada peristiwa yang dirasakan seseorang yang membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang. Sedangkan menurut Jum'ati dan Wusma (2013) stres merupakan suatu respon adaptif terhadap situasi yang dirasakan menantang atau mengancam kesehatan individu, yang merupakan salah satu dampak dari kehidupan saat ini. Sedangkan stres kerja merupakan suatu kondisi seseorang dari penghayatan subjektif yang dapat berupa interaksi individu terhadap lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberikan tekanan secara psikologis, fisiologis dan sikap individu (Wijoyo, 2010). Menurut Djaali dan Muljono (2008) stres kerja merupakan

suatu dari dua kondisi dimana terdapat tanggapan interaksi diri seseorang yang mengakibatkan suatu kendala yang ada ditempat kerja atau tuntutan pekerjaan yang dihadapi seseorang.

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang perlu mendapatkan perhatian, karena dapat berdampak pada produktifitas dan kinerja, dapat dikatakan bahwa setiap orang pasti pernah mengalami stres saat bekerja. Akibat dari stres, sering kali apa yang dikerjakan hasilnya menjadi tidak maksimal, bahkan bisa berantakan (Haryadi dan Baidun, 2016). Sejalan dengan penelitian Robins (2014) Stres kerja merupakan salah satu hasil beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu dalam bekerja.

Dalam penelitian Amelia, Andyanie, dan Alifia (2019) Menurut *Health and Safety Executive* pada tahun 2015 melaporkan bahwa dari data statistik jumlah kasus stres kerja, depresi atau kecemasan tinggi pada para pekerja kesehatan, guru dan perawat yaitu sebesar 2500, 2190 dan 3000 kasus per 100.000 pekerja, dengan proporsi kasus stres kerja dalam bidang kesehatan dan pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami stres, yaitu sekitar 43%.

Pada penelitian *The National Institute Occupational Safety and Health (NIOSH)* mengungkapkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan kesehatan memiliki kecenderungan yang lebih tinggi untuk terkena stres kerja atau depresi, sedangkan *American National Association for Occupational Health (ANAHOH)* menempatkan kejadian stres kerja pada

perawat berada di urutan paling atas dari empat puluh pertama kasus stres kerja pada pekerja (Rahman, 2010)

Penelitian lain dilakukan oleh Yana (2015), penelitian dilakukan pada 24 perawat IGD di RSUD Pasar Rebo Tahun 2014 dengan rata-rata usia perawat 33 tahun dan rata-rata masa kerja 7 tahun. Lebih dari separuh perawat di RSUD Pasar Rebo yang berjenis kelamin wanita dan sudah menikah. Dalam penelitian ini diketahui bahwa 45,8% perawat mengalami stres yang tinggi dengan faktor yang beragam.

Menurut Mark dan Smith (Premana, Arisdiani, & Nurmalia, 2015) setiap hari perawat terkena stres, yaitu konflik dengan dokter, diskriminasi, beban kerja yang tinggi, menghadapi pasien, kematian dan keluarga dari pasien. Yana (2015) menambahkan bahwa stres kerja yang terjadi pada perawat telah menjadi salah satu masalah kesehatan yang paling serius karena tidak hanya merugikan dari sisi morbiditas fisik dan juga mental, melainkan juga merugikan pengusaha, pemerintah dan masyarakat luas dari sisi keuangan.

Sedangkan menurut Revalicha dan Sami'an (2012) mengungkapkan bahwa perawat yang mengalami stres kerja akan mengalami kepuasan hidup yang menurun, meningkatnya keluhan psikologis dan fisik, serta meningkatkannya absensi. Hal tersebut akan menyebabkan rendahnya moral, ketidakpuasan, kinerja yang menurun, dan mengundurkan diri

Seseorang yang mengalami stres kerja akan berdampak pada gejala fisik seperti sakit kepala, nyeri pada leher, gangguan pencernaan, tekanan darah tinggi, kelelahan kronis, gangguan tidur hingga kecelakaan kerja. Selain itu gejala emosi berupa emosional yang tidak stabil, depresi, mimpi buruk, frustrasi, hingga menyebabkan seseorang menangis terus menerus. Gejala perilaku juga akan tampak seperti gigi yang bergetar, menggerakkan jari dan kaki, menggigit kuku mengurung diri hingga mengonsumsi rokok, alkohol dan juga obat penenang (Tama dan Hardiningtyas, 2017).

Tyczkowski dkk (2015) mengungkapkan bila perawat mengalami stres kerja dapat berpengaruh buruk terhadap perilaku yang tidak profesional dalam bekerja. Sehingga dalam melakukan pekerjaannya perawat harus dapat menyesuaikan diri dan mengendalikan diri supaya dapat melaksanakan pekerjaannya secara profesional. Selain hal tersebut perawat juga dituntut untuk mengenal dirinya sendiri secara Spiritual, jasmani dan menerapkannya dalam profesi Keperawatan dalam memberikan perawatan dengan cinta ketika mengalami stres (Badri, 2020).

Menurut desima (2013) untuk meminimalisir stres kerja pada perawat dibutuhkan kondisi yang ideal, kondisi ini bisa bersumber dari situasi kerja yang mencakup fasilitas, peraturan yang diterapkan, membangun hubungan sosial dan kerjasama antar petugas yang baik. Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak atau sedikit maupun secara kualitas

dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian dan kemampuan baik fisik maupun waktu yang tersedia (Desima, 2013).

Hal ini di perjelas dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan salah satu informan yang berinisial “R” berjenis kelamin perempuan yang berumur 36 pada tanggal 10 Maret 2023 di kota Kudus yang merupakan salah satu perawat di rumah sakit. Informan sudah bekerja selama 11 tahun dibidangnya dan menjadi perawat sejak 2010, serta mempunyai 3 anak yang salah satunya duduk di bangku sekolah menengah pertama dan 2 lainnya masih duduk di bangku sekolah dasar, keadaan yang seperti sekarang ini membuat peran ibu dan tanggung jawab seorang perawat menjadi lebih berat, informan menuturkan bahwa tuntutan pekerjaan yang banyak dan kurangnya jam istirahat membuat informan merasa kelelahan ketika sedang berperan menjadi seorang ibu rumah tangga, hal ini terjadi dikarenakan sering kali kerjasama dengan pasangannya kurang baik jadi ada ketidakseimbangan didalam rumah tangga sehingga berdampak pada pekerjaan juga.

Kemudian hasil wawancara pada tanggal 05 Desember 2022 di Kudus dengan informan perinisial “F” berjenis kelamin perempuan yang berusia 28 tahun sudah bekerja selama kurang lebih 2 taun dari 2021 merupakan seorang perawat yang baru bekerja hampir dua tahun. Informan mengungkapkan bahwa sering mendapatkan komplain dari para keluarga pasien karena kemampuan dan pengalaman informan dalam menghadapi kondisi disetiap pasien masih terbilang baru. Hal ini mengakibatkan

informan merasa kurang mampu untuk menghadapi para pasien, informan sering kali ditegur karena keluarga pasien merasa bahwa dirinya kurang kompeten dalam menginfus. Sehingga menjadikan informan tidak bisa menerima diri dalam masalah atau kegagalan tersebut.

Berikutnya wawancara dengan informan ketiga pada tanggal 27 Agustus 2023 berinisial "W" berjenis kelamin laki-laki yang berumur 40 bekerja menjadi perawat sejak tahun 2008 selama kurang lebih 15 tahun di Kota Kudus. Informan mengatakan bahwa menjadi perawat laki laki tidak mudah, harus pintar membagi waktu menjadi seorang kepala keluarga dan perawat yang menimbulkan rasa lelah yang berlebih, informan juga merasa membutuhkan kerjasama antara informan dengan istrinya yang sangat mempengaruhi kualitas diri informan terhadap pelayanan terhadap pasien sehingga meminimalisir informan untuk melakukan kesalahan dalam pekerjaan dan memaksimalkan pelayanan terhadap pasien.

Selanjutnya wawancara dengan informan keempat pada tanggal 15 Desember 2022 berinisial "I" berjenis kelamin perempuan yang berumur 30 tahun bekerja sejak taun 2019 kurang lebih 5 tahun yang merupakan perawat di kota Kudus. Menceritakan bahwa informan sering mengalami sakit kepala, dan sering terbawa emosial seperti kurang ramah kepada pasien yang lain hal ini disebabkan karena jam tidur yang berantakan. Selain itu kondisi rumah yang sering kali tidak kondusif setelah pulang dari bekerja yang membuat istirahatnya menjadi kurang maksimal. Kurang seimbangya

peran dalam bekerja dan menjadi orang tua di sebuah keluarga membuat informan sering kali merasakan capek fisik dan psikis dalam pekerjaannya.

Menurut Dev, Fernando, dan Consedine (2020) faktor yang dapat mempengaruhi serta mengurangi stres kerja secara internal salah satunya adalah *self compassion*, yang merupakan faktor tipe ketahanan untuk dapat mengurangi tindakan stress dalam kerja Menurut Allen dan Leary (2010) *self compassion* merupakan salah satu koping yang berharga ketika orang mengalami kehidupan negatif seperti stres, *self compassion* dapat untuk menurunkan stress dalam individu dengan cara mengkasih diri sendiri.

Menurut Aldililla, Artiningsih, Mustiyah, dkk (2020) *self compassion* yaitu merujuk pada bagaimana individu menunjukkan keterbukaan, belas kasih, dan perhatian serta perawatan pada diri sendiri ketika berhadapan dengan pengalaman tidak menyenangkan yang menyebabkan luka emosional, mental, maupun fisik, seperti penderitaan, kekurangan diri, dan kegagalan. Neff, Hsieh, dan Dejiterat (2005) mendefinisikan *self compassion* yaitu keterbukaan dan kesadaran akan diri sendiri penderitaan, menawarkan kebaikan dan pengertian terhadap diri sendiri, menginginkan diri sendirikesejahteraan, mengambil sikap tidak menghakimi terhadap kekurangan dan kegagalan seseorang, dan membingkai pengalaman sendiri dalam terang pengalaman manusia biasa.

Menurut Neely, Schallert, Mohammed, dkk (2009) Stres kerja yang meningkat akan memprediksi kelelahan dan kualitas hidup yang rendah pada tenaga kesehatan, perlu adanya *self compassion* terhadap diri sendiri

untuk dapat mengatasi stres kerja menjadi lebih rendah dan meningkatkan kualitas hidup yang baik. Sejalan dengan penelitian Wulandari (2019) *self compassion* memberikan kekuatan emosional dan ketahanan agar individu pulih lebih cepat dari rasa kecewa ataupun stress, sehingga bisa mengakui kekurangan yang dimiliki, memaafkan diri, serta berusaha untuk meraih potensi yang dimiliki.

Dalam penelitian Yuliani (2018) yang berjudul hubungan antara *self compassion* dengan stres pada dokter umum di kota Palembang dengan subjek penelitian adalah dokter umum yang bekerja di kota Palembang berjumlah 100 orang, menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *self compassion* dengan stres kerja. Di mana semakin tinggi *self compassion* yang dimiliki seseorang maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya, semakin rendah *self compassion* seseorang maka semakin tinggi stres kerja

Selain *self compassion*, menurut Sakaran (Almasitoh, 2011) menyatakan bahwa dukungan sosial menjadi salah satu faktor untuk mengurangi stres kerja, dengan cara memberikan rasa aman dan menunjukkan dukungan untuk terus berkarir. Salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah dukungan sosial khususnya dukungan sosial dari keluarga karena dukungan keluarga tersebut sangat penting dalam mengurangi kecemasan (Wahyuningsih, 2016).

Menurut Friedman dukungan keluarga merupakan sikap, tindakan dan penerimaan keluarga terhadap anggota keluarga (Muniarsih, 2007).

Dukungan keluarga merupakan dukungan yang dipandang oleh keluarga sebagai sesuatu yang dapat membantu dan memberikan pertolongan serta orang yang selalu siap untuk memberikan dukungan kepadanya dalam situasi apapun (Susena, 2011).

Pradini, Wuryaningsih, dan Hadi (2020) dukungan sosial keluarga diberikan tidak hanya untuk mendukung dalam hal pekerjaan saja, melainkan juga diberikan pada saat anggota keluarga mempunyai masalah didalam ataupun diluar lingkup keluarga atau pekerjaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Habibie, Absah, dan Gultom (2020) yang berjudul *the effect of work overload and work family conflict towards work stress with family social support as moderating variables in employees at pt. bank negara indonesia tbk., branch of universitas sumatera utara*, subjek yang digunakan berjumlah 143 orang. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan jumlah sampel, sehingga diperoleh sampel 106 orang. Menunjukkan bahwa dukungan sosial keluarga memiliki pengaruh yang signifikan dalam memoderasi antara beban kerja yang berlebihan yang akan meningkatkan stres kerja.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktaviantiadoe (2015) yang berjudul hubungan dukungan sosial keluarga dengan stres kerja pada perawat di RSUD Wirosaban Yogyakarta. Subjek yang digunakan dalam penelitian sebanyak 227 orang, yang terbagi atas 53 orang perawat laki-laki dan 174 perawat perempuan, menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara dukungan keluarga dan stres kerja pada tenaga kerja

perawat, serta dukungan sosial keluarga dengan sters kerja memiliki hubungan yang negatif. Hal ini berarti semakin tinggi dukungan sosial maka semakin rendah stres kerja yang dialami.

Berdasarkan penjelasan di atas terdapat permasalahan terkait *self compassion* dan dukungan keluarga memberi pengaruh terhadap stres kerja, sehingga perlu adanya penelitian terkait stres kerja oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “hubungan *self compassion* dan dukungan keluarga terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan”

## **B. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empirik hubungan *self compassion* dan dukungan keluarga terhadap stres kerja

## **C. Manfaat Penelitian**

### **1. Manfaat Teoristis**

Diharapkan penelitian ini dapat menambah literatur kajian dalam Psikologi Klinis yang berkaitan dengan hubungan *self compassion* dan dukungan keluarga terhadap stres kerja

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Tenaga Kesehatan**

Hasil penelitian ini dapat memberi tambahan pengetahuan hubungan *self compassion* dan dukungan keluarga terhadap stres kerja

#### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam mengembangkan penelitian selanjutnya, terutama penelitian yang berkaitan dengan *self compassion* dan dukungan keluarga terhadap stres kerja

