

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat Puskesmas merupakan salah satu tenaga kesehatan yang berada di lini terdepan untuk perwujudan tujuan pembangunan kesehatan. Terlihat dari beban ganda yang dilakukannya yaitu pelayanan rawat jalan dan rawat inap dalam memberikan Asuhan Keperawatan keluarga, kelompok, dan masyarakat di wilayah binaannya (Laraswatie, Tjahjono, & Jati, 2016).

UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang aparatur sipil negara (ASN) menyatakan tuntutan terhadap kinerja perawat puskesmas menjadi hal mendesak untuk dipenuhi karena perawat puskesmas selain sebagai profesi juga sebagai aparatur sipil negara (ASN) yang pengelolaannya tidak lagi menggunakan pendekatan *personel administration* yang hanya berupa pencatatan administratif kepegawaian, tetapi sudah menggunakan *human resource management* yang penyelenggaraan kebijakan dan manajemennya berlandaskan prinsip kompetensi, kualifikasi akademik dan profesionalisme jabatan sebagai pelaku penyelenggaraan kesehatan di masyarakat.

Beban kerja yang terlalu berat atau kemampuan fisik yang terlalu lemah dapat mengakibatkan seorang perawat menderita gangguan atau penyakit yang dapat menimbulkan stres kerja. Banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh perawat dapat mengganggu penampilan kerja dan keadaan fisik dari perawat. Akibat negatif dari banyaknya tugas tambahan perawat diantaranya mengalami kelelahan dalam bekerja dan timbulnya emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan berdampak buruk bagi produktivitas perawat. Menurut hasil

survey dari PPNI tahun 2008, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indoonesia mengalami stress kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif memadai. Sementara hasil penelitian yang dilakukan *International Council of Nurses (ICN)* menunjukkan, peningkatan beban kerja perawat dari empat pasien menjadi enam pasien telah mengakibatkan peningkatan kematian pasien yang dirawat dalam 30 hari pertama sejak dirawat di Puskesmas (Sato, Kadir, & Makassar, 2014).

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan pada 3 orang perawat Puskesmas Siwalan Kerto pada tanggal 27 April 2019 dengan layanan 24 jam setiap harinya mengatakan bahwa setiap hari senin - sabtu mereka melakukan pekerjaannya mulai pukul 07.30-14.30 WIB. Kegiatan perawat Puskesmas tersebut mulai dari bertanggung jawab atas kebersihan ruang perawatan, pemeliharaan alat medis, dan membantu kepala Puskesmas dalam menyusun dan membuat laporan kegiatan yang telah dilakukan. Sedangkan pelayanan yang dilakukan dibagi menjadi tiga bagian. Pelayanan utama yaitu melakukan tindakan keperawatan di dalam puskesmas sesuai jam kerja mulai jam 07.30-13.00 WIB. Pelayanan kedua yaitu melakukan tindakan di luar puskesmas seperti posyandu balita, posyandu lansia, dan penyuluhan tentang penyakit yang sedang terjadi di masyarakat sekitar Puskesmas mulai jam 09.00-11.30 WIB yang berlangsung setiap hari dengan jadwal yang berbeda-beda. Pelayanan ketiga yaitu pelayanan siap tanggap 24 jam yaitu pelayanan yang dilakukan sewaktu-waktu apabila ada pasien yang membutuhkan perawatan. Pelayanan siap tanggap 24 jam ini yang mengakibatkan perawat Puskesmas Siwalan Kerto kelelahan karena melebihi jam

kerja yang telah ditentukan. Meskipun adanya tunjangan kinerja, perawat di Puskesmas Siwalan Kerto tidak puas karena tugas dan kinerja perawat tidak sebanding dengan tenaga kerja lainnya. Akibatnya perawat Puskesmas Siwalan Kerto mengalami stres dengan berujung mengalami sakit. Apabila perawat mengalami sakit maka dapat berdampak dengan produktivitas kerjanya.

Penelitian Zulmiasari dan Muin (2017) tentang gambaran tingkat stres kerja pada perawat di Puskesmas Kota Semarang menunjukkan bahwa dari 159 perawat, 34 (21.4%) tidak mengalami stress kerja dan 125 (78.6%) mengalami stress kerja. Stress kerja tersebut terbagi menjadi 61 (38.4%) perawat mengalami stress ringan, 51 (32.1%) perawat mengalami stress sedang dan 13 (8.2%) perawat mengalami stress berat. Penelitian Riklikienė (2015) menunjukkan pada perawat *primary health care centers* bahwa perawat paling sering merasa stress oleh kematian pasien yang di tangannya, kekhawatiran terhadap keluarga dan keselamatan kerjanya, serta hubungan yang tidak baik antara tenaga kesehatan.

Penelitian Ahmadun (2017) tentang hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau dengan hasil Beban kerja perawat Puskesmas Kuala Kampar menunjukkan bahwa berat yaitu sebanyak 7 orang (46.7%), ringan sebanyak 6 orang (40.0%) dan katagori sedang sebanyak 2 orang (13.3%). Stres kerja perawat kategori ringan yaitu 8 orang (53.3%), sedang sebanyak 7 orang (46.7%) dan stres kerja berat (0%). Demikian hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan secara signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau dengan nilai Kendall tau = 0.016 dengan signifikan $p < 0,05$.

Penelitian Purnama, Satrianegara, dan Mallapiang (2017) tentang gambaran faktor psikososial terhadap kinerja pada petugas kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar hasil analisa data menunjukkan bahwa mayoritas petugas kesehatan Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar mengalami stres berat sebanyak 50.9%, beban berat sebanyak 65.5%, dan lelah ringan sebanyak 67.3% dengan kualitas kinerja baik secara optimal.

Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja adalah motivasi kerja, tingkat penghasilan, lingkungan kerja, kesempatan berprestasi, manajemen dan status gizi (Sedarmayanti, 2011). Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan dan iklim kerja yang baik akan mendorong pegawai agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan produktivitas. Banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh perawat dapat mengganggu produktivitas kerja dari perawat. Produktivitas kerja bukan semata-mata ditujukan untuk mendapat hasil kerja sebanyak-banyaknya, melainkan kualitas kinerja yang perlu diperhatikan (Sedarmayant, 2009). Menurut teori Kopelman tentang produktivitas, karakteristik individu dipengaruhi oleh karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan yang didalamnya terdapat jadwal atau jam kerja yang dilakukan. Apabila perawat melakukan pekerjaan melebihi jam kerjanya maka dapat mengakibatkan kelelahan kerja dan mendatangkan ketegangan atau stres dalam tubuh. Stres dalam tubuh dapat mengakibatkan kondisi tubuh tidak baik yang dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja perawat.

Berdasarkan latar belakang, maka diperlukan kajian melalui penelitian untuk meneliti hubungan stres kerja dan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja perawat Puskesmas Kota Surabaya.

1.2 Rumusan Masalah

Apakah ada hubungan stres kerja dan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja perawat Puskesmas Kota Surabaya?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Menjelaskan hubungan stres kerja dan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja perawat Puskesmas Kota Surabaya.

1.3.2 Tujuan khusus

1. Menganalisis hubungan kelelahan kerja dengan stres kerja perawat Puskesmas Kota Surabaya
2. Menganalisis hubungan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja perawat Puskesmas Kota Surabaya
3. Menganalisis hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja perawat Puskesmas Kota Surabaya.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai informasi ilmiah mengenai hubungan stres kerja dan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja perawat puskesmas untuk pengembangan ilmu pengetahuan khususnya dalam Ilmu

Manajemen Keperawatan. Dengan demikian, penelitian ini juga dapat dijadikan sebagai bahan riset selanjutnya.

1.4.2 Manfaat praktis

1. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini memberikan informasi dan acuan penelitian bagi peneliti selanjutnya untuk menggali faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat Puskesmas Kota Surabaya.

2. Bagi puskesmas

Memberikan informasi tentang korelasi antara stres kerja dan kelelahan kerja dengan produktivitas kerja perawat Puskesmas Kota Surabaya dan dapat membuat manajemen baru.