

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan ujung tombak penyelenggaraan pelayanan kesehatan di Indonesia. Puskesmas merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan upaya kesehatan masyarakat dan upaya kesehatan perorangan di tingkat pertama (Sofyandi, 2024). Jumlah puskesmas di Indonesia pada tahun 2024 sebanyak 10.292 puskesmas dan Propinsi Jawa Tengah menempati urutan ke-3 dalam jumlah puskesmas yaitu sebanyak 879 puskesmas (Kemenkes RI, 2024). Badan Pusat Statistik (BPS) melaporkan jumlah perawat di Indonesia tahun 2023 sebanyak 582.023 (38,8%) orang dari 1.499.959 tenaga Kesehatan. Propinsi Jawa Tengah memiliki 64.533 (39,6%) perawat dari 162.928 tenaga kesehatan (BPS, 2024). Kabupaten Batang memiliki 21 puskesmas dengan jumlah perawat sebanyak 235 orang (BPS Kabupaten Batang, 2024a), sedangkan jumlah penduduk yang harus dilayani kesehatan di tingkat puskesmas sebanyak 828.000 orang (BPS Kabupaten Batang, 2024b).

Rasio tenaga kesehatan di Indonesia mengacu pada Kepmenkes No. 81/Menkes/SK/I/2004 tentang Pedoman Penyusunan Perencanaan Sumber Daya Manusia Kesehatan di Tingkat Propinsi, Kabupaten/Kota serta Rumah Sakit, terutama dengan mengacu pada metode perhitungan kebutuhan tenaga berdasarkan pendekatan rasio terhadap nilai tertentu maka ketersediaan perawat pada tahun 2025 sebesar 158 per 100.000 penduduk (Kemenkes RI, 2023).

Rasio tenaga kesehatan merupakan indikator penting yang digunakan dalam program kesehatan untuk menilai ketercukupan dan ketersediaan tenaga kesehatan guna melayani masyarakat. Semakin tinggi rasio tenaga kesehatan terhadap populasi maka semakin baik pula akses masyarakat terhadap layanan kesehatan yang berkualitas (Zaman & Abdullah, 2024).

Berdasarkan ketersediaan jumlah perawat saat ini di Kabupaten Batang sebanyak 235 orang dan jumlah penduduk sebanyak 828.000 maka rasio ketersediaan perawat untuk memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat sebesar 1.308,24 orang atau masih jauh dari ketersediaan jumlah perawat saat ini. Hal ini berisiko pada beban kerja yang berlebih. Penelitian Parasuari dkk, (2024) menyebutkan bahwa waktu kerja tersedia perawat adalah 241 hari/tahun atau 90.375 menit/tahun. Penggunaan waktu kerja perawat untuk kegiatan produktif sebesar 89,75% yang terdiri dari kegiatan produktif langsung sebesar 50,71% dan kegiatan produktif tidak langsung sebesar 39,04%, yang berarti sudah melebihi standar optimal yakni sebesar 80%, dan kebutuhan perawat masih kurang dari standar yang ditentukan, sedangkan penelitian Zaman, Miniharianti & Rabial (2023) menyebutkan bahwa beban kerja berhubungan dengan stres perawat.

Tekanan pekerjaan yang tinggi, deadline yang ketat, persaingan yang ketat antar rekan kerja dan konflik di tempat kerja dapat memicu stress kerja (Christofora, 2023). Stres kerja merupakan perasaan yang tertekan yang dialami oleh pekerja karena tuntutan kerja yang melebihi kemampuan seorang pekerja (Hasniati, 2023). Stress kerja ditandai dengan gejala fisik, gejala

emosional dan gejala perilaku (Zainal & Ashar, 2023). Penelitian Rahmayana, Rachmah & Yusuf, (2022) menyebutkan bahwa stress kerja yang dialami oleh perawat berada pada kategori sedang (72,9%).

Stres kerja perlu segera diatasi karena mempengaruhi kualitas hidup dan produktivitas kerja seseorang (Christofora, 2023). Dampak stres dalam praktik keperawatan baik secara individu maupun organisasi. Dampak stres pada individu antara lain kesehatan mental, kesehatan fisik, kinerja profesional. Dampak stres kerja pada organisasi yaitu kepuasan kerja yang rendah dan kualitas pelayanan pada pasien menurun seperti kurang empati, kurang responsivf dan kurang fokus dalam memberikan perawatan yang optimal. Dampak stres kerja pada organisasi yaitu stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat menyebabkan peningkatan biaya pada organisasi, termasuk biaya absensi, penggantian perawat, perawatan kesehatan untuk perawat yang mengalami masalah kesehatan karena stres (Weti dkk, 2024).

Stres kerja disebabkan oleh faktor internal seperti beban kerja, target pekerjaan, iklim kerja yang kurang nyaman, sistem *reward* yang tidak sesuai, *job description* yang tidak tegas, penghargaan yang kurang, wewenang yang tidak cukup untuk melaksanakan tanggung jawab, ambiguitas peran, frustasi, perbedaan nilai dengan tujuan organisasi, perubahan yang kurang diinginkan. Faktor eksternal seperti tuntutan keluarga yang sangat tinggi yang tidak sesuai dengan gaji, kesibukan mengurus keluarga, kondisi fisik yang tidak sehat, lokasi tempat kerja yang jauh, dan masalah-masalah pribadi yang lain (Hasniati,

2023). Penelitian Setiani & Novitasari (2023) menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang negatif antara lingkungan kerja dengan stres kerja perawat.

Lingkungan kerja pada hakikatnya merupakan unsur penting dalam dunia kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif pada sebuah organisasi akan menciptakan suasana yang membuat nyaman bagi para pegawainya. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Novel dkk, 2023). Lingkungan kerja terdiri dari 2 (dua) yaitu lingkungan kerja fisik seperti fasilitas, penerangan, pencahayaan ruangan, sirkulasi udara, aroma ruangan dll. Lingkungan kerja non fisik seperti sikap pimpinan terhadap bawahan, hubungan dengan sesama rekan kerja (Winata, 2022).

Lingkungan kerja yang tidak baik seperti beban kerja yang berlebihan dapat memberikan tekanan pada perawat sehingga berdampak pada produktivitas kerja yang menurun sehingga menimbulkan stres kerja. Lingkungan kerja dengan sumber daya yang kurang memadai, karena tuntutan pekerjaan yang terus-menerus menyebabkan pegawai merasa tertekan, Lelah dan terbebani secara emosional. Hal ini dapat berdampak pada kesehatan mental seperti stres (Saras, 2023). Penelitian Aisyah dkk (2024) menyebutkan bahwa 50,5% perawat menyatakan bahwa lingkungan kerja kurang baik, sedangkan penelitian Marliani dkk (2023) menyebutkan bahwa 60,1% perawat menyatakan lingkungan kerja baik dan 39,9% perawat menyatakan lingkungan kerja yang tidak baik. Lingkungan kerja berhubungan dengan kepuasan perawat.

Data Puskesmas Bandar Kabupaten Batang menunjukkan jumlah perawat sebanyak 30 orang. Studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Maret 2025 terhadap 5 orang melalui wawancara diketahui lingkungan kerja yang kurang kondusif bagi perawat yaitu tugas pekerjaan di puskesmas cukup banyak. Perawat tidak hanya memberikan pelayanan kesehatan tetapi juga membuat laporan-laporan, serta kegiatan di luar puskesmas seperti posyandu lansia. Puskesmas belum mempunyai SOP yang jelas untuk pemberian pelayanan pada pasien. Jumlah pasien yang banyak dan tenaga perawat yang terbatas menyebabkan beban kerja menjadi lebih karena perawat harus *double job* dan ketidakjelasan *job description*. Jumlah perawat yang terbatas menyebabkan perawat harus lembur *double shift* atau merangkap beberapa tugas jika ada perawat yang cuti.

Perawat yang mengalami stres merasakan gejala-gejala seperti jantung berdebar-debar jika sudah mendekati penyerahan laporan atau tangan berkeringat saat menghadapi pekerjaan yang menumpuk. Tenaga perawat di puskesmas terbatas, fasilitas dan sarana kurang mendukung dalam pemberian pelayanan kesehatan pada masyarakat, tugas tambahan di luar gedung yang berlebihan dan tuntutan masyarakat yang tinggi mencerminkan lingkungan kerja yang kurang kondusif.

Tuntutan pekerjaan perawat yang tinggi di puskesmas tidak diimbangi dengan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga berisiko menimbulkan stres kerja pada perawat, sehingga dibutuhkan peningkatan kualitas lingkungan kerja dan manajemen stres bagi perawat. Berdasarkan latar belakang tersebut,

peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja di Puskesmas Bandar Batang”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian adalah “Apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja di Puskesmas Bandar Batang?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja di Puskesmas Bandar Batang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan karakteristik perawat meliputi umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan dan lama kerja
- b. Mendeskripsikan lingkungan kerja di Puskesmas Bandar Batang
- c. Mendeskripsikan stres kerja perawat di Puskesmas Bandar Batang
- d. Menganalisis hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja di Puskesmas Bandar Batang

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Institusi Kesehatan

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dalam membangun manajemen pelayanan kesehatan di tingkat puskesmas

yang berkualitas sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mengurangi stres perawat.

2. Bagi Profesi Keperawatan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan informasi untuk mengatasi stres kerja perawat sebagai upaya peningkatan pemberian asuhan keperawatan pada pasien.

3. Bagi Peneliti

Peneliti dapat mengaplikasikan secara nyata ilmu metodologi penelitian, dan ilmu yang lain seperti lingkungan kerja dan stres kerja dalam manajemen sumber daya manusia yang terkait yang telah diperoleh di bangku perkuliahan.

