

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Beberapa perusahaan mendeteksi bahaya hanya berfokus pada faktor fisik, kimia, atau biologis, karena faktor-faktor ini mudah diukur, dievaluasi, diidentifikasi, dan dikendalikan. Bahaya psikososial sering diabaikan karena berisiko tinggi dan dapat mengarah pada kasus kriminal seperti pembunuhan dan bunuh diri (Irwandi, 2007).

Faktor pekerjaan psikososial telah menjadi isu penting dalam keselamatan kerja di seluruh dunia. Hal ini disebabkan oleh perubahan besar di pasar tenaga kerja, peningkatan globalisasi, persaingan, fleksibilitas, layanan di semua sektor, dan pengembangan pembentukan serikat pekerja baru yang potensial paparan luas terhadap faktor psikososial di tempat kerja. Faktor psikososial merupakan faktor risiko yang dapat mempengaruhi kesehatan, maka faktor psikososial tempat kerja menjadi salah satu topik utama untuk dibahas (Putri, 2019).

Pentingnya memahami bahaya psikososial untuk meminimalkan efek negatif di tempat kerja dan untuk menentukan program manajemen bahaya psikososial yang tepat. Perusahaan juga harus menerapkan program pencegahan faktor psikososial dan mendiskusikannya kepada HRD untuk mengembangkan program untuk mengelola bahaya psikososial. Hal ini juga mengacu pada faktor organisasi untuk menciptakan motivasi melalui suasana organisasi (Wahyuningtias, dkk, 2021).

Faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi meliputi, kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan, dan keamanan (Firmansyah, 2009). Fungsi organisasi memiliki hubungan dengan tingkat stres pada lingkup perusahaan karena banyak masalah tidak mencapai ruang lingkup manajemen. Masih diperlukan fungsi organisasi secara memadai seperti akses ke akses untuk mendukung pekerjaan karyawan, seperti layanan konsultasi khusus (Putro, dkk, 2021).

Faktor organisasi terdiri dari variabel sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur dan desain pekerjaan. Variabel imbalan juga mempengaruhi variabel motivasi yang pada akhirnya memiliki dampak langsung pada kinerja pribadi. Hal

tersebut dibuat oleh manajemen faktor organisasi dalam bentuk pengaturan sistem imbalan, struktur, desain kerja, menjaga komunikasi melalui latihan kepemimpinan yang mendorong satu sama lain. Dengan demikian, untuk meminimalisir beban kerja, stres kerja dan gangguan mental pada perawat (Yanti & Muhammad, 2018).

Profesi yang memiliki akan potensi terjadinya beban kerja berlebih dan kesehatan mental adalah tenaga kesehatan dalam hal ini membahas perawat. Dapat didefinisikan sebagai seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi di dalam dan luar negeri dengan kontrak terlama dengan pasien. Disetujui oleh pemerintah berdasarkan persyaratan hukum dari profesional perawat kesehatan rumah sakit perilaku keselamatan yang baik oleh staf keperawatan. (Kementerian Kesehatan, 2011).

Undang-undang Keperawatan Nomor 38 Tahun 2014 menyebutkan bahwa pengertian keperawatan adalah suatu kegiatan merawat baik individu, keluarga maupun kelompok yang sakit dan sehat. Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan medis dan merupakan bentuk pelayanan profesional berdasarkan pengetahuan dan nasehat keperawatan bagi individu, kelompok, atau masyarakat yang sehat atau sakit (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2017).

Perilaku perawat di tempat kerja harusnya berpegang pada pedoman kerja. Selain Standar Operasional Prosedur (SOP) dan Standar Keperawatan (SAK) sebagai pedoman perawat di tempat kerja, diperlukan panduan keselamatan perawat untuk memandu perawat berperilaku aman sepenuhnya di tempat kerja. Oleh karena itu, prosedur keselamatan pasien dan perawat harus diikuti dan diterapkan dengan benar (Sitorus, 2020).

Data Kementerian Kesehatan pada tahun 2018 menunjukkan bahwa perawat merupakan tenaga kesehatan dengan tenaga medis terbanyak di Indonesia, yaitu 345.276 orang. Kelelahan perawat dapat mempengaruhi tempat kerjanya. Selain menyebabkan kecelakaan kerja, kelelahan dapat menyebabkan perawat melakukan kesalahan dalam alur kerjanya. Asosiasi Perawat Kanada melaporkan bahwa 38.444 perawat mengalami kelelahan dan nyaris celaka saat bekerja. Akibatnya, kelelahan perawat dapat berdampak negatif pada pasien, menurunkan peringkat pelayanan medis yang diberikan, meningkatkan risiko kesalahan, pasien jatuh,

cedera, perawat disorganisasi, komunikasi yang buruk dan kurangnya kontinuitas perawatan (Sitorus, 2020).

Dalam observasi pertama RSUD Harapan Ibu Purbalingga sendiri memiliki perawat dengan jumlah waktu kerja yang berbeda-beda dengan intensitas kerja yang tinggi dengan memberikan pelayanan secara baik dan prima terhadap pengunjung yang datang serta perawat di rumah sakit juga akan lebih bekerja lebih keras dari biasanya ketika jumlah pengunjung mengalami peningkatan. Dengan tenaga keperawatan 159 perawat, dengan sumber daya kesehatan yang berbeda, jenis perawat *ners* 9 perawat dan perawat *non ners* 150 perawat. Terdapat dua jenis tenaga keperawatan di Rumah Sakit Harapan Ibu Purbalingga yaitu perawat *ners* dan perawat *non ners*. *Ners* adalah suatu profesi yang menitikberatkan pada perawatan individu, keluarga, dan masyarakat agar dapat mencapai, mempertahankan, atau memulihkan kesehatan dan kualitas hidup yang optimal sejak lahir sampai meninggal, sedangkan perawat *non ners* merupakan keperawatan yang menempuh pendidikan dengan tingkat sarjana keperawatan (Badan PPSDM Kesehatan, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan pada para perawat Rumah sakit Harapan Ibu Purbalingga, mengacu pada konsep faktor psikososial, yaitu interaksi yang ada pada rumah sakit berkaitan dengan beban kerja dan kecepatan kerja yang diberikan pada pekerja terutama pada perawat *non ners* atau perawat umum. Dari aspek lingkungan kerja, adanya situasi yang kurang kondusif seperti, pada saat keadaan sibuk tuntutan dari pasien yang membuat perawat tertekan sedangkan sumber daya dari jumlah perawat yang ada pada rumah sakit yang kurang untuk menangani banyaknya pasien. Permasalahan yang mendasar adalah terjadinya tumpang tindih pekerjaan dimana ada beberapa perawat yang bekerja di luar tugas pokok perawat dan shift kerja yang kadang membuat jenuh perawat yang mengakibatkan stres dalam bekerja. Survey yang dilakukan oleh Erina (2020) menemukan bahwa terdapat 32 perawat menunjukkan bahwa 26 mengalami stres kerja karena beban kerja, kurangnya kerjasama dengan unit lain, sarana dan prasarana yang tidak memadai, kesediaan untuk menangani keluhan pasien dan takut sakit.

Berdasarkan kondisi tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul “analisis faktor psikososial dan organisasi pada kesehatan mental perawat di Rumah Sakit Harapan Ibu Purbalingga”.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Perilaku perawat di tempat kerja harusnya berpegang pada pedoman kerja. Oleh karenanya diperlukan panduan kerja untuk memastikan pekerjaan di jalani aman sepenuhnya di tempat kerja. Rumah Sakit Harapan Ibu memiliki potensi permasalahan diantaranya, adanya tumpang tindih pekerjaan perawat, tanggung jawab, rutinitas kerja yang kompleks dan shift kerja yang mempengaruhi potensi kejenuhan membuat perawat merasa terbebani dan menyebabkan stres dalam bekerja.

Dengan adanya ketidaksesuaian tugas pokok dan shift kerja yang membuat jenuh saat bekerja yang mengakibatkan stres kerja. Untuk mencegah terjadinya bahaya psikososial dan organisasi yang dapat menyebabkan kecelakaan kerja khususnya kesehatan mental perawat, memberikan konseling kerja bagi perawat dan menyesuaikan antara kapasitas kerja dengan beban kerja menyesuaikan tanggung jawab tugas pokok dan fungsi sesuai apa yang dikerjakan.

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan deskripsi di atas yang telah dipaparkan tujuan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengidentifikasi faktor psikososial dan organisasi terhadap perawat di Rumah Sakit Harapan Ibu Purbalingga.
2. Untuk mengidentifikasi kesehatan mental perawat di Rumah Sakit Harapan Ibu Purbalingga.
3. Untuk mengidentifikasi faktor psikososial dan organisasi berpengaruh terhadap kesehatan mental perawat Rumah Sakit Harapan Ibu Purbalingga.

#### **1.4 Batasan Masalah**

Batasan dari masalah ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian dilakukan kepada tenaga kesehatan dalam hal ini membahas perawat yang bekerja di rumah sakit Harapan Ibu sebagai perawat di Kabupaten Purbalingga.
2. Peneliti dilakukan terhadap perawat non ners atau perawat umum di Rumah Sakit Harapan Ibu Purbalingga.
3. Metode yang digunakan untuk pengukuran faktor psikososial dan organisasi terhadap kesehatan mental COPSOQ II dan DASS-42.

#### **1.5 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dari penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Bagi peneliti, penelitian ini sebagai sarana pendekatan terhadap penerapan teori yang pernah diperoleh selama kuliah dalam prakteknya di lapangan serta untuk menambah pengalaman dan wawasan baru.
2. Bagi Akademis, mendukung pelaksana program wacana keilmuan yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian terhadap masyarakat serta untuk para penyusun dalam meneliti suatu penelitian selanjutnya.
3. Bagi perawat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan umpan balik kepada responden tentang status kesehatan mental, gambaran sebagai representasi status kesehatan mental.
4. Bagi Rumah Sakit Harapan Ibu Purbalingga, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mendapatkan status kesehatan mental perawat.