

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Perawat merupakan sumber daya manusia yang terbanyak dalam tatanan pelayanan kesehatan sebanyak di Indonesia sebanyak 49% dan di rumah sakit sekitar 58,28% di bandingkan tenaga kesehatan lain yang ada di rumah sakit (Depkes, 2017). Perawat merupakan garis terdepan rumah sakit yang mana memberikan asuhan keperawatan secara terus menerus selama 24 jam terhadap pasien rawat inap, ruang gawat darurat dan ruang rawat jalan. Perawat melaksanakan praktek asuhan keperawatan terhadap individu, keluarga, masyarakat maupun kelompok baik sakit maupun sehat secara komprehensif biopsikososial dan spiritual yang berada difasilitas kesehatan diberbagai tingkat pelayanan kesehatan.

Kompetensi Perawat mempunyai peranan penting dalam pelayanan kesehatan keperawatan. Sehingga mampu memberikan asuhan keperawatan secara profesional yang terstandar. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang yang dapat dilihat atau dinilai melalui pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan pekerjaan dengan standar kerja yang telah ditetapkan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2012) Seorang perawat dikatakan profesional apabila memiliki kompetensi yang diharapkan yaitu kemampuan dalam ilmu pengetahuan, terampil dan sikap yang berlandaskan etika profesi.

Perawat baru adalah perawat yang baru lulus memasuki dunia kerja setelah melalui proses rekrutmen dalam suatu instansi pelayanan kesehatan (Windyastuty, 2016). Perawat baru adalah perawat yang telah selesai menyelesaikan pendidikan

tinggi serta diterima disuatu pelayanan kesehatan untuk bekerja melakukan praktek keperawatan dan belum memiliki pengalaman dan pengetahuan klinis yang memadai. Perawat baru dalam memberikan asuhan keperawatan baik secara mandiri dan kolaborasi membutuhkan bimbingan pendamping dari rumah sakit dalam melakukan prosedur tindakan keperawatan maupun analisa berfikir kritis dalam mengambil keputusan. Proses pembimbingan diharapkan membuat perawat baru mampu melewati proses adaptasi dalam melakukan pekerjaannya dan peran sebagai perawat.

Hasil penelitian Cheng (2014), mengatakan bahwa perawat baru mengalami stress dalam 12 bulan pertama. Perawat baru akan merasa ketakutan dalam tahun pertama bekerja, Hill & sawatzky (2011 dalam Yanto, 2017). Menurut survey International Council of Nursing (2013), Perawat berpindah berjumlah 28%, dalam setahun pertama. Parker (2012), menyatakan bahwa perawat baru yang mengalami stres karena disebabkan sistem keamanan di tempat kerja, beban kerja yang tinggi, kelelahan fisik, psikis dan konflik dengan perawat senior. Stres selama proses adaptasi disebabkan karena Perawat baru merasa belum terampil dalam melakukan tindakan keperawatan, menghadapi kejadian kegawat daruratan, administrasi pasien baru, komunikasi dengan tim kesehatan lain, hubungan dengan kolega, pasien, keluarga, beban kerja, tugas dan menjalankan shift jaga. Hal ini tentu berdampak pada keadaan psikis perawat baru tersebut akan mengalami suasana hati yang bosan, lesu, perubahan mood dan emosi, gugup, kecewa, sehingga menjadi mengalami stres. Stres psikologis yang dialami termasuk kecemasan yang berusaha menanggulangi tantangan peran baru (Allenach & Jennings, 1990 dalam Scgofield et, al 2018).

Menurut Nasir & Muhith (2011), mengungkapkan Stress merupakan suatu bagian pertahanan tubuh dimana yang mengusik integritas, sehingga mengganggu

ketentraman seseorang disertai adanya tekanan yang mengancam keselamatan dan integritas seseorang. Stress adalah faktor intrapersonal, interpersonal dan institusional yang dapat mempengaruhi kesehatan ( June, 2018). Stress merupakan faktor yang mempengaruhi hidup seseorang baik dari dalam diri sendiri dan lingkungan yang dapat mempengaruhi status kesehatan seseorang,(Lazarus&folkman1984). Dalam Cheng, (2015) mengatakan bahwa teori kognitif stres merupakan hubungan lingkungan dengan manusia adalah dinamis, hubungan timbal balik dua arah. individu mengawasi lingkungannya dan menilai prosesnya melalui tafsirannya.

Pada penelitian yang dilakukan Susilowati dan Putra (2018) mengenai hubungan dukungan sosial dan *self efficacy* dengan stres kerja pada perawat apabila memiliki *self efficacy* yang tinggi maka cenderung memiliki tingkat stres yang rendah. Hal ini didukung oleh pernyataan Bandura,(1997) mengungkapkan *self Efficacy* merupakan penilaian seseorang terhadap kemampuan atau kompetensinya dirinya sendiri, dalam melakukan tugasnya untuk mencapai tujuan serta kemampuannya dalam mengatasi hambatan. *Self Efficacy* merupakan keyakinan individu dalam kemampuan untuk melakukan sesuatu bentuk kontrol terhadap keberfungsian diri sendiri dan kejadian dalam lingkungan,(Fiest &Feist,2013). *Self efficacy* adalah hubungan keyakinan seseorang dengan kemampuan untuk mencapai sesuatu (Corner,2015).

Individu yang mempunyai *self efficcay* tinggi akan memiliki kepercayaan diri tinggi yang mempengaruhi suatu keberhasilan, sedangkan pada *self efficacy* rendah lebih cenderung mengurangi suatu tantangan Robbins (2012). *Self efficacy* yang rendah tidak mempunyai keinginan berusaha, menurun, mengganggu kemampuan kognitif, tidak mampu mengambil sikap dalam membuat keputusan pada saat kesulitan, tidak kompeten mengerjakan tugas yang rumit dan kompleks. Hal ini

karena ketidakpercayaan individu akan kemampuannya, (Bandura,1988 dalam putra & susilowati,2014 )

RSUPN Dr Cipto Mangunkusumo merupakan Rumah sakit pusat rujukan nasional yang telah mendapatkan akreditasi Internasional dari *Joint Commiision Intrnastional* (JCI). Dan Misi RSUPN dr Cipto Mangunkusumo “Memberikan pelayanan kesehatan keperawatan paripurna dan bermutu serta terjangkau dalam semua lapisan masyarakat” dengan motto menolong memberikan yang terbaik. Hal inilah yang membuat perawat dituntut profesional kompeten dan terampil dalam memberikan asuhan keperawatan terstandar. Kasus pasien sangat yang beragam membutuhkan perawat mempunyai kepercayaan diri yang tinggi dalam memberikan atau memutuskan suatu asuhan keperawatan.

Unit Rawat Inap Gedung A RSUPN Dr Cipto Mangunkusumo merupakan unit yang paling banyak memiliki jumlah perawat sebanyak 535 orang, dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 518. Dengan jenjang pendidikan Diploma III keperawatan sebanyak 388 orang, Ners sebanyak 160 orang, dan spesialis sebanyak 5orang dengan jenjang karir dimulai dari pra klinis, perawat klinis (PK) I sampai dengan perawat klinis (PK) V. Menangani pasien kasus sulit, terminal dan pasien paliatif, sehingga memerlukan sumber daya manusia terutama perawat dituntut mampu memberikan asuhan keperawatan yang profesional dan terstandar.

Standar operasional prosedur bagi perawat baru di Unit Rawat Inap gedung A menjalani proses orientasi selama 3 bulan kesetiap ruang rawat, kemudian setelah selesai masa orientasi ditempatkan di unit rawat. Namun bagi perawat baru angkatan 2018 menjalani proses orientasi hanya selama sebulan setelah itu langsung ditempatkan diruang rawat inap. penempatanya Jumlah perawat baru digedung A mempunyai klasifikasi Pra PK dengan jumlah jenjang pendidikan D III keperawatan

sebanyak 24 orang dan Ners sebanyak 16 orang. Hasil wawancara yang dilakukan kepada 6 orang perawat baru di Unit rawat inap Gedung A pada bulan Mei 2018, menyatakan bahwa proses orientasi hanya sebulan dengan didampingi perawat primer, dan mengelola pasien dengan perbandingan 1 : 6. Setelah itu perawat baru ditempatkan keruangan rawat inap yang bersifat general yaitu ruang Geriatri, ruang rawat penyakit dalam dan kardiologi, ruang rawat bedah, ruang rawat kebidanan dan onkologi, ruang rawat anak dan ruang rawat VIP dan kelas satu. Karakteristik pasien diruangan tersebut memiliki tingkat ketergantungan dari mandiri, parsial care dan total care. Dengan kasus penyakit yang sulit, paliatif atau penyakit terminal perawat baru pada saat merawat pasien sering terpajan kondisi pasien code blue sehingga membuat stresor tersendiri bagi perawat baru, karena merasa belum siap dalam melakukan tindakan keperawatan terutama dalam tindakan invasif, merasa gugup bila ada pasien kegawatan, belum bisa menyesuaikan dengan lingkungan kerja karena selama pendidikan keperawatan menjalani praktek dirumah sakit dengan tipe C, seta belum mampu mengambil keputusan sendiri.

Hal tersebut menyebabkan perawat baru mengalami stress kerja. Stres kerja berdampak terhadap munculnya keluhan sakit kepala, mudah lelah, bosan, penurunan produktifitas kerja, keinginan berpindah rumah sakit dan mengundurkan diri dari pekerjaannya. Berdasarkan uraian diatas, peneliti merasa tertarik untuk meneliti tentang “Hubungan *self efficacy* dengan stres kerja terhadap perawat baru diunit rawat inap Gedung A Rumah Sakit Umum Pusat Nasional Dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta.

## **B. Rumusan Masalah**

Kompetensi perawat dibutuhkan untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan yang berkualitas. Perawat memberikan asuhan keperawatan selama 24

jam secara profesional dan terstandar secara terus menerus dan berkesinambungan secara biopsiko dan spritual. Oleh sebab itu diperlukan sumber daya keperawatan yang kompeten dan profesional.

Stres merupakan reaksi fisiologis tubuh terhadap rangsangan yang muncul terhadap kejadian yang mengancam yang dapat menimbulkan suatu perubahan pada diri sendiri. Stresor yang dialami perawat baru, karena merasa belum kompeten dan trampil dalam melakukan tindakan keperawatan, belum terampil menghadapi pasien yang mengalami kegawatan (kegagalan organ), gugup bila ada pasien code blue, sulit berkomunikasi dengan tim kesehatan lain, konflik dengan kolega, pasien, keluarga, kurangnya dukungan sosial, beban kerja yang tinggi dan stres terhadap penyesuaian lingkungan. Hal inilah yang membuat stres pada perawat baru yang dapat mengakibatkan keluhan sakit kepala, mudah lesu, menurunnya produktifitas kerja, dan keinginan berpindah kerja atau profesi dan cenderung memiliki *self efficacy* yang rendah. Untuk itu perlu perawat baru mendapat pelatihan dan meningkatkan kemampuannya dalam melakukan tindakan keperawatan sehingga diharapkan perawat mempunyai *self effikasi* yang tinggi.

*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang akan kemampuan dan keberhasilannya dalam melakukan sesuatu untuk mencapai keinginannya. Penggunaan sumber *vicarious experience* dan persuasi verbal dipandang efektif meningkatkan *self efficacy*. Berdasarkan pada analisa diatas maka peneliti ingin mengetahui “Apakah ada hubungan *self efficacy* dengan stres terhadap perawat baru di unit Gedung A RSUPN Dr CiptoMangunkusumo Jakarta ?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan umum**

Diketahui hubungan antara *self efficacy* dan stres perawat baru diunit Gedung A RSUPN Dr Cipto Mangunkusumo Jakarta

## **2. Tujuan khusus**

- a. Diidentifikasi gambaran karakteristik perawat baru ( usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, Masa kerja) di Unit Rawat Inap Gedung A RSUPN Dr Cipto Mangunskusumo
- b. Diidentifikasi gambaran *self efficacy* perawat baru di Unit Rawat Inap Gedung A RSUPN Dr Cipto Mangunkusumo.
- c. Diidentifikasi gambaran tingkat stresperawat baru di Unit Rawat inap Gedung A RSUPN Dr Cipto Mangunkusumo
- d. Dianalisa hubungan *self efficacy* dengan stres kerja perawat baru di unit Rawat Inap Gedung A RSUPN Dr Cipto Mangunkusumo

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Pelayanan keperawatan**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sumber informasi dan masukan bagi bidang keperawatan dan manager Keperawatan di Unit Rawat Inap Gedung A RSUPN Dr Cipto Mangunkusumo, bahwa perawat baru rentan mengalami stres, untuk itu diperlukan pelatihan dan pendampingan dalam ketrampilan klinis pada saat orientasi, agar perawat baru semakin kompeten dalam memberikan asuhan keperawatan dan memiliki *self efficacy* yang tinggi dan memberikan suasana kerja yang kondusif dan pencegahan secara dini perawat baru mengalami stress yang akan berpengaruh pada produktivitas kerja

### **2. Institusi pendidikan**

Penelitian ini diharapkan proses pembelajaran mampu menambahkan pengetahuan terkait hubungan *self efficacy* dan stres kerja. Sehingga pada proses

perkuliahan diharapkan meningkatkan ketrampilan klinik, analisis masalah dan pengambil keputusan saat memberikan asuhan keperawatan.

### **3. Peneliti**

Diharapkan dapat menjadi data dasar ataupun data tambahan dalam penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan hubungan *self efficacy* dan stres kerja khususnya di RSUPN Dr Cipto Mangunkusumo atau pun rumah sakit lainnya agar memperoleh subyek yang beragam dan bervariasi

### **E. Ruang Lingkup**

Pada perawat baru untuk melakukan suatu pekerjaan harus mempunyai kemampuan atau kompetensi dalam pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga dalam melakukan tugas mampu memecahkan masalah sehingga terhindar dari stres kerja. Penelitian dilakukan di Unit Rawat Inap Gedung A RSUPN Dr Cipto Mangunkusumo. Penelitian dilakukan pada bulan September 2018-Desember 2018. Responden peneliti yaitu perawat baru di Unit Rawat Inap Gedung A RSUPN Dr Cipto Mangunkusumo. Dengan mengetahui *self efficacy* dengan tingkat stres kerja pada perawat baru. Penelitian ini dilakukan dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi *self efficacy* dengan stres kerja pada perawat baru.



