

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi, karena manusia adalah faktor produksi yang dapat mengelola faktor produksi organisasi yang lainnya termasuk manusia itu sendiri sehingga manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi ini tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif dari karyawan, meskipun perusahaan memiliki faktor produksi lainnya dengan baik, seperti modal yang besar, mesin yang canggih, dan lain-lain. Semua itu tidak akan memberikan manfaat bila tidak disertai peran aktif karyawan dalam mengelolanya. (Yusriadi , 2019).

Setiap instansi maupun tempat kerja hampir semua memiliki potensi bahaya yang sangat mempengaruhi kesehatan tenaga kerja dan juga dapat menimbulkan penyakit akibat kerja, beberapa gangguan dapat terjadi pada instansi maupun tempat kerja, seperti gangguan fisik dan juga psikis yang merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan karena berkaitan dengan kesehatan mental pekerja. Terjadinya konflik dalam diri tenaga kerja sebagai akibat yang timbul dari gangguan psikologis apabila tidak segera diatasi maka akan berdampak pada timbulnya stres kerja (Mulyadi, 2021).

Pusat Kesehatan Masyarakat, atau yang biasa dikenal dengan Puskesmas, adalah fasilitas pelayanan kesehatan masyarakat yang sangat penting di Indonesia. Tugas utama Puskesmas adalah melaksanakan kebijakan pembangunan kesehatan di wilayah kerjanya. Upaya kesehatan masyarakat yang dilakukan melalui

Puskesmas bertujuan untuk mencegah dan mengatasi masalah kesehatan serta memelihara dan meningkatkan kesehatan dengan sasaran keluarga, kelompok, dan masyarakat (Depkes RI, 2014). Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Puskesmas Muarasoma kabupaten mandailing natal. Puskesmas muarasoma adalah salah satu Puskesmas yang berada di bawah Dinas Kesehatan kabupten mandailing Natal yang memiliki peran untuk menjamin kesehatan masyarakat, memberikan pelayanan yang berkualitas, serta meningkatkan kerja sama terkait unsur-unsur di bidang kesehatan.

Stres kerja adalah suatu keadaan yang tidak menyenangkan dan mengganggu pelaksanaan tugas dan kinerja individu yang tercipta karena segala tuntutan, perubahan dan beban yang ada dalam pekerjaan dan perusahaan. Pada dasarnya sangat banyak penyebab timbulnya stres dalam bekerja diantaranya adalah faktor yang ditemukan dalam pekerjaan, yaitu beban kerja, kecemasan, kejenuhan, penempatan karyawan, sikap pimpinan, hubungan sesama dan karyawan dan karyawan dan konflik (Siswandi 2021).

Stress kerja juga dapat dilihat dari dari segi umur dimana Umur berhubungan dengan tingkat kedewasaan, kematangan jiwa dan kemampuan dalam melaksanakan tugasnya. dan juga pada masa ini merupakan masa usia produktif dimana karakteristik perkembangannya pada masa ini stabilitas mulai timbul dan meningkat, citra diri dan sikap pandang lebih realitas, menghadapi masalah secara matang dan perasaan menjadi lebih tenang, sehingga yang terjadi pada tenaga kesehatan di Puskesmas Muarasoma kabupaten Mandailing Natal lebih dapat meminimalisir kelelahan kerja (Elvitasari, 2022).

Kinerja merupakan bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran seorang tenaga kesehatan yang ada di Puskesmas. Puskesmas harus memiliki kinerja. Kinerja pada dasarnya apa yang dilakukan atau tidak dilakukan tenaga kesehatan. Banyaknya program puskesmas yang harus dilaksanakan menuntut seluruh pegawai puskesmas memiliki kinerja yang tinggi (Sulaeman, 2019).

Salah satu faktor penting terwujudnya pelayanan kesehatan yang baik adalah faktor pelayanan yang diharapkan untuk memperhatikan dan mengarahkan untuk terwujudnya pelayanan kesehatan yang di kembang atas dasar kemitraan lintas sektor dan lintas program terkait, pelayanan kesehatan yang mandiri sehingga mampu mengembangkan program kesehatan yang sesuai dengan kebutuhan masyarakat serta kemampuan yang tersedia dan mengutamakan kualitas pelayanan, untuk itulah diperlukan adanya petugas kesehatan yang berkemampuan, berkemauan. Upaya peningkatan kinerja petugas kesehatan di Puskesmas sangat penting dan sudah merupakan tuntutan karena adanya berbagai aspek yang berhubungan dengan upaya peningkatan pelayanan kesehatan. Termasuk kemampuan apakah dari segi pendidikan, pelatihan, lama kerja, juga motivasi kerja. (Burhan, 2022)

Data dari Health and Safety Executive (HSE) tahun 2020 menunjukkan bahwa sebanyak 828.000 pekerja terkena dampak stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan pada tahun 2019 sampai 2020. Dan untuk Prevalensi rata-rata stres, depresi, dan kecemasan terkait pekerjaan di industri sebanyak 1.579 kasus

per 100.000 pekerja 3. Menurut International Labour Organization (2020), pada tahun 2019 sekitar 779 untuk setiap 100.000 pekerja mengalami kecelakaan kerja yang tidak mematikan dan sebanyak 23,6 per 100.000 pekerja mengalami kecelakaan yang mematikan.

Di Indonesia sekitar 10% dari total keseluruhan penduduk mengalami stres. Berdasarkan data RISKESDAS 2013 sebanyak 1,33 atau 14% dari jumlah penduduk DKI Jakarta mengalami stres. Dengan tingkat stres akut mencapai 1-3% dan stres berat mencapai 7- 10%. Provinsi Jawa Tengah tercatat 704.000 orang mengalami stres, dan dari jumlah tersebut sekitar 96.000 orang mengalami gangguan jiwa dan 608.000 orang mengalami stres. Dari data tersebut dapat disimpulkan bahwa stres bersifat universal, yaitu dapat dirasakan oleh semua orang dengan cara pengungkapannya yang berbeda-beda atau diversity (Zulkifli, 2019).

Menurut data World Health Organization (WHO) tahun 2018, di banyak negara sebesar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat kerja adalah depresi. Hasil penelitian Labour Force Survey menemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Survei statistik kesehatan dinyatakan bahwa pekerja laki-laki kehilangan kira-kira 50,8 hari kerja dan pekerja wanita kehilangan kira-kira 58,5 hari kerja akibat dari stres kerja (WHO, 2021).

Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku.

Setiap aspek di dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Pekerja yang dapat menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan situasi stres atau tidak. Suatu kondisi ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi pekerja dapat dikatakan sebagai stres kerja (Mahawati, 2021).

Hasil ini didukung dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sagala (2011) yang menyatakan bahwa ketika stress yang dialami seseorang meningkat, maka tingkat kinerja juga yang dihasilkan juga ikut meningkat, namun ketika stress dialami melebihi kapasitas individu tersebut dalam menghadapinya maka akan berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2016) bahwa stress kerja merupakan suatu saksi antara sumber-sumber stress kerja dengan kapasitas diri, yang berpengaruh terhadap respon apakah bersifat positif atau negatif. Jika respon bersifat positif, maka sebenarnya sumber stress merupakan pemicu bagi semangat pegawai, sedangkan respon bersifat negatif merupakan indicator bahwa sumber stress merupakan penekan. (Goni, 2019)

Puskesmas muarasoma merupakan salah puskesmas yang berada di kecamatan Batang Natal Kabupaten Mandailing Natal. Berdasarkan data tenaga kesehatan di puskesmas muarasoma salah satunya Dokter gigi, Dokter Umum, SKM, Psikolog, farmasi, Perawat dan Bidan.

Penelitian yang dilakukan oleh (David 2019) menunjukkan bahwa di Puskesmas Mubune dapat dilihat bahwa stress kerja berpengaruh negative terhadap kinerja yang artinya jika pegawai mengalami stres maka produktifitas kinerja dari pegawai tersebut juga akan mengalami penurunan. Hasil analisis

tentang pengaruh stress pada tenaga kesehatan rata-rata yang mengalami stres karena memiliki lebih dari satu tanggung jawab sehingga pada saat bekerja dapat menyebabkan kesalahan-kesalahan kecil terjadi, pada umumnya semakin tinggi tingkat stress petugas kesehatan, maka kinerja petugas kesehatan juga cenderung menurun dan begitu juga sebaliknya. Pegawai yang mengalami stress kerja juga dapat mengalami gangguan kesehatan dan dapat menyebabkan tingkat konsentrasinya akan menurun sehingga secara kualitas dan kuantitas kinerja akan menurun, selain itu juga hubungan interpersonal antar pegawai menjadi tidak baik dan menyebabkan kinerjanya maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti terhadap 10 orang tenaga kesehatan yang dilakukan untuk survey awal di puskesmas Muarasoma, hasil yang didapatkan bahwa ada 6 dari 10 total responden tenaga kesehatan mengalami gejala stres kerja seperti yang ditandai dengan mudahnya emosi, sering mengalami pusing, semangat menurun, sulit berkonsentrasi, mudah panik dan gelisah, merasa kelelahan berlebihan, hal ini termasuk gejala stres kerja menurut (Vanchopo, 2020).

Gejala tersebut didukung oleh pendapat Kepala Puskesmas Muarasoma bahwa beberapa Tenaga kesehatan mengalami stres kerja dengan gejala yang sama seperti peneliti lakukan dan Kepala puskesmas yang memiliki tanggung jawab ganda atau memiliki dua tanggung jawab sekaligus sehingga petugas kesehatan pada saat dirumahpun masih terpikirkan dengan pekerjaan mereka yang ada di Puskesmas karena tidak sesuai dengan standar prosedur yang ada, maka dalam melaksanakan kerjanya banyak ditemui laporan bulanan mereka yang tidak lengkap sehingga pada saat pembuatan laporan yang akan dimasukkan kedinas

kesehatan banyak yang kurang akibatnya banyak laporan yang hasil dari setiap bulannya sama sehingga tenaga kesehatan mengalami stress kerja (Priyatna, 2021).

Pengaruh stres pada tenaga kesehatan rata-rata yang mengalami stres karena memiliki lebih dari satu tanggung jawab sehingga pada saat bekerja dapat menyebabkan kesalahan-kesalahan kecil terjadi, pada umumnya semakin tinggi tingkat stress petugas kesehatan, maka kinerja petugas kesehatan juga cenderung menurun dan begitu juga sebaliknya. Pegawai yang mengalami stress kerja juga dapat mengalami gangguan kesehatan dan dapat menyebabkan tingkat konsentrasinya akan menurun sehingga secara kualitas dan kuantitas kinerja akan menurun, selain itu juga hubungan interpersonal antar pegawai akan menjadi tidak baik dan dapat menyebabkan kinerjanya tidak maksimal.

Sesuai dengan uraian masalah yang dialami oleh tenaga kesehatan di atas, Tenaga kesehatan sering mengalami Distress maka peneliti tertarik untuk meneliti apa saja yang mempengaruhi stress kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan di puskesmas Muarasoma Kecamatan Batang Natal Kabupaten Mandailing Natal.

1.2 Rumusan Masalah

Adapun Rumusan Masalah Dalam Penelitian Ini Adalah Bagaimana Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Muarasoma Kecamatan Batang Natal Kabupaten Mandailing Natal?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah "Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Muarasoma Kecamatan Batang Natal Kabupaten Mandailing Natal".

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Puskesmas Muarasoma Kecamatan Batang Natal Kabupaten Mandailing Natal.

1.3.2 Tujuan Khusus

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diungkapkan diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Mengetahui Stres Kerja di Puskesmas Muarasoma Kecamatan Batang Natal Kabupaten Mandailing Natal.
2. Mengetahui Kinerja Tenaga kesehatan di Puskesmas Muarasoma Kecamatan Batang Natal Kabupaten Mandailing Natal.
3. Untuk menganalisa Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Muarasoma Kecamatan Batang Natal Kabupaten Mandailing Natal.

