

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Perawat merupakan salah satu komponen peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di rumah sakit yang mempunyai intensitas interaksi paling tinggi dengan pasien dan keluarga dalam memberikan pelayanan kesehatan. Sehingga perawat menjadi tolak ukur pelayanan kesehatan yang bermutu dan berperan dalam menentukan tingkat kepuasan pasien (Apriliani et al., 2021). Intensitas yang tinggi inilah yang akan menjadi salah satu pemicu timbulnya stres kerja pada perawat (Hikmawati et al., 2020).

Perawat hampir setiap hari menghadapi tantangan dalam bekerja seperti keadaan dan kondisi pasien yang tidak kooperatif, kondisi pasien yang beragam, perbedaan pendapat antara perawat dengan dokter, konflik kecil sesama teman satu tim, dan tekanan dari keluarga pasien yang menuntut agar keluarga mendapatkan perawatan yang maksimal. Hal ini membuat perawat merasa tertekan karena sudah melakukan semaksimal mungkin namun tetap menerima tekanan (Sahertian, R., Desi, D., & Lahade, 2022). Keadaan tersebut, jika dibiarkan berlarut-larut maka akan menyebabkan perawat mengalami masalah stres kerja yang berat. (Ulina Mariani, 2017).

Gejala yang sering dialami perawat saat mengalami stres kerja. Pertama gejala fisik seperti ketegangan pada otot hingga pusing dan jantung berdebar.

Kedua gejala psikologis seperti mudah marah pada pasien dan mudah panik apabila terjadi sesuatu dengan pasien atau keluarga pasien. Ketiga gejala psikosomatik seperti mudah sesak napas dan gangguan pada sistem kardiovaskuler hingga syaraf. Keempat gejala pada perubahan perilaku cenderung kearah negatif dalam bersosialisasi dan bekerja. (Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan olahraga, 2011)

Menurut data *World Health Organization* (WHO, 2021) di banyak negara sebesar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat kerja adalah depresi. Berdasarkan data dari *Health and Safety Executive* (HSE) menyatakan adanya 822.000 kasus stres kerja di Inggris dengan tingkat prevalensi 2.480 kasus per 100.000 pekerja pada periode tahun 2020/2021. (Health Safety Executive, 2021)

PPNI (2016) mengungkapkan sebanyak 50,1% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai (Amelia, 2019). Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya kasus stress kerja pada perawat baik berat maupun ringan. Hal ini terlihat pada hasil penelitian Izzati tahun 2021 pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Padang Panjang, dimana diperoleh bahwa lebih dari separuh perawat (52,2%) mengalami stres kerja berat (Izzati, 2021). Hal ini didukung oleh penelitian (Pongantung, 2018), hampir seluruh perawat di

RS GMIM Kalooran pada tahun 2018 juga mengalami stress kerja berat (97,4%).

Stres kerja dapat berdampak pada individu, organisasi, bahkan sosial. Bagi individu, stres kerja berdampak negatif terhadap kesehatan fisik, mental pekerja, penurunan kinerja, kurangnya pengembangan karir, kehilangan pekerjaan dan pada kasus berat, stres kerja dapat menyebabkan gangguan seperti depresi. Dampak stres kerja bagi organisasi dapat mempengaruhi ketidakhadiran, kerugian terkait kesehatan pekerja, dan *turnover*. Bagi lingkungan sosial, stres kerja mengakibatkan tekanan tinggi bagi masyarakat dan layanan jaminan sosial, terutama bila permasalahan bertambah buruk dan menyebabkan kehilangan pekerjaan, pengangguran, atau pensiun atas alasan kesehatan (Budiyanto, 2019).

Cara untuk mengatasi hal tersebut, maka beban mental, beban psikologis, dan beban pekerjaan harus dapat dihadapi agar dapat bekerja dengan totalitas dan memiliki kinerja yang baik (Ulina Mariani, 2017). Perlu adanya ketangguhan atau resiliensi bagi perawat dalam menghadapi banyak situasi traumatis dalam kehidupan profesional yang penuh tekanan (CAM, 2015). Resiliensi merupakan prediktor paling penting dari tekanan psikologis, sehingga resiliensi juga menjadi faktor penting untuk mencegah terjadinya tekanan psikologis (Tanji & Kodama, 2021). Hal ini sejalan dengan pendapat Reivich dan Shatte (2002) bahwa pada saat kondisi sulit, perawat sangat membutuhkan ketahanan diri yang baik. Ketahanan diri serta kekuatan untuk

bangkit dari masalah-masalah yang dihadapi oleh perawat maka sangat dibutuhkan resiliensi dalam diri perawat.

Menurut Revich & Shatte (2002) saat menghadapi tekanan, sistem keseimbangan hidup manusia akan terganggu dan resiliensi akan diaktifkan oleh individu. Disaat mengalami stres, individu yang tangguh dapat beradaptasi secara positif terhadap tantangan maupun perubahan. Selanjutnya menurut (Diah & Pradna, 2012) dengan resiliensi, individu menjadi terarahkan dalam memaknai kualitas hidup dan hal-hal yang lebih positif. Oleh karena itu resiliensi merupakan bagian dari psikologi positif. Individu dengan resiliensi yang tinggi mampu membawa dirinya untuk menjadi lebih positif dan mampu mencari solusi untuk keluar dari stres yang sedang dialami. Jadi, untuk mengatasi berbagai tantangan, permasalahan akibat stres, dan lain sebagainya bagi setiap pekerja harus mampu menjadi individu yang resilien yang bisa bangkit, dan bertahan untuk menghadapi situasi-situasi yang menekan pada saat bekerja. Karena sejatinya resiliensi dimiliki oleh setiap individu yang harus terus dijaga dan diasah (Connor & Davidson, 2003)

Menurut penelitian Melnyk, Hrabe, & Szalacha (2013) menyebutkan bahwa seseorang yang memiliki resiliensi yang rendah dapat menyebabkan seseorang mengalami tekanan dan stres yang dialami perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian (Turner, 2014) bahwa perawat yang memiliki tingkat resiliensi yang tinggi cenderung tidak mudah terserang stres dan tetap dalam kondisi yang prima dalam bekerja. Perawat yang memiliki resiliensi tinggi akan menjadi pribadi yang semakin tangguh dalam menghadapi situasi yang dianggap penuh

tekanan dalam kehidupan pribadi, pekerjaan, kehidupan sosial dan mampu mengontrol emosi negatif menjadi positif sehingga dapat meningkatkan kesehatan mental (Digdyani & Kaloeti, 2020).

Namun pada kenyataannya masih banyak perawat yang belum memiliki resiliensi tinggi, hal ini berdasarkan fakta dari beberapa penelitian. Berdasarkan hasil penelitian (Afshari *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa skor rata-rata resiliensi perawat di Iran sebesar 61,8% yang lebih rendah. Dalam penelitian (Ren *et al.*, 2018) menunjukkan bahwa perawat di China memiliki resiliensi yang rendah dengan rerata skor total resiliensi perawat adalah 59,99 (SD 13,59), yang secara signifikan lebih rendah ( $P < 0,001$ ) dibanding populasi umum di China dalam mengatasi tantangan pekerjaan dan pulih dari keterpurukan. Hal ini sejalan dengan penelitian (Gieniusz-Wojczyk *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa persentase resiliensi perawat di Polandia dalam kategori rendah dengan tingkat resiliensi rata-rata mendominasi 60,1%.

Berdasarkan uraian tersebut tergambar bahwa resiliensi perawat masih sangat rendah. Maka dari itu sangat penting untuk meningkatkan resiliensi pada perawat. Resiliensi pada perawat dapat mengurangi stress, meningkatkan coping, serta meningkatkan fungsi dan kesejahteraan pada perawat (Tarantino *et al.*, 2013). Resiliensi pada perawat dapat berkembang ketika mereka mendapat tantangan dan kesulitan terus menerus. Melalui adaptasi dan pengalaman yang telah dilalui oleh perawat, kemudian berkembang menjadi kepribadian yang resilien (Digdyani & Kaloeti, 2020).

Perhatian terhadap resiliensi petugas kesehatan di Indonesia masih sangat minim. Resiliensi masih belum disadari sebagai bagian integral yang penting dalam sistem manajemen rumah sakit atau layanan kesehatan dalam meningkatkan kesehatan kerja perawat terutama kesehatan jiwa (Putri, 2022).

RSUP Dr. M. Djamil Padang merupakan rumah sakit pemerintah yang dijadikan sebagai rumah sakit rujukan wilayah Sumatera bagian tengah dan sebagai rumah sakit pendidikan kelas A. Jumlah seluruh perawat RSUP Dr. M. Djamil Padang dari 7 macam instalasi adalah 979 Orang, salah satunya adalah Instalasi Rawat Inap Non Bedah Penyakit Dalam (IRNA Non Bedah Penyakit Dalam). Ruang interne termasuk salah satu dari ruang rawat inap yang memiliki jumlah kunjungan pasien terbanyak setiap bulannya. Berdasarkan data BOR yang didapatkan di ruang Instalasi Rawat Inap Non Bedah Penyakit Dalam dalam 5 bulan terakhir pada bulan Januari-Mei tahun 2023 didapatkan data BOR bulan Januari 62,835, BOR bulan Februari 60,8675, BOR bulan Maret 74,3626, BOR bulan April 72,05, dan BOR bulan Mei 90,9725. Data ini menunjukkan rata-rata BOR mengalami turun naik selama 5 bulan terakhir dan mengalami peningkatan drastis pada bulan Mei, hal ini melebihi kondisi idealnya BOR sesuai standar Depkes 60-85%, peningkatan BOR tersebut menunjukkan semakin banyak pasien yang dilayani maka semakin berat pula beban kerja perawat.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan pada tanggal 13 Maret 2023 yang di dapatkan peneliti dari data hasil wawancara yang dilakukan pada 10 orang perawat di dapatkan hasil stres kerja perawat di dapatkan hasil 60% perawat

mengeluhkan stres kerja berat, dan 40% perawat mengalami stres kerja ringan. Data hasil resiliensi perawat di dapatkan sebanyak 60% perawat kadang mampu beradaptasi ketika terjadi perubahan di tempat kerja, 50% perawat jarang memiliki keinginan untuk bangkit kembali, 40% perawat jarang mempunyai hubungan dekat dengan keluarga, 20% perawat jarang menyukai tantangan dalam bekerja, dan 20% perawat kadang percaya bahwa tuhan membantu dalam setiap permasalahan yang dihadapinya. Data-data di atas menunjukkan kondisi yang terjadi dengan perawat rawat inap Instalasi Penyakit dalam.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk mendalami dan mengkaji lebih jauh mengenai “Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Instalasi Penyakit Dalam RSUP Dr. M Djamil Padang”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah apakah ada hubungan antara resiliensi dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap instalasi penyakit dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang ?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Mengidentifikasi hubungan resiliensi dengan stres kerja perawat rawat inap instalasi penyakit dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang

## 2. Tujuan Khusus

- a. Mengetahui gambaran karakteristik responden pada perawat di ruang rawat inap instalasi penyakit dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang
- b. Mengetahui nilai tengah resiliensi pada perawat di ruang rawat inap instalasi penyakit dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang
- c. Mengetahui nilai tengah stres kerja pada perawat di ruang rawat inap instalasi penyakit dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang
- d. Mengetahui kekuatan dan arah hubungan antara resiliensi dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap instalasi penyakit dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang.

## D. Manfaat Penelitian

### 1. Bagi peneliti selanjutnya

Memberikan pengalaman dalam pengembangan kemampuan ilmiah untuk melaksanakan penelitian dimasa mendatang serta sebagai sumber pengetahuan bagi peneliti untuk menjadi perawat profesional di masa mendatang.

### 2. Bagi profesi keperawatan

Penelitian ini dapat menjadi referensi kepustakaan dan sebagai tambahan rujukan bagi akademisi dalam bidang keperawatan khususnya tentang hubungan resiliensi dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap instalasi penyakit dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang.



3. Bagi instansi pelayanan kesehatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman khususnya pada perawat di ruang rawat inap Instalasi Penyakit Dalam RSUP Dr. M. Djamil Padang tentang pentingnya membangun resiliensi yang baik guna menurunkan stres kerja perawat.

