

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Globalisasi mengakibatkan tenaga kerja dapat mengalami tekanan karena adanya tuntutan yang berubah terhadap hasil kerja. Perubahan ini dapat mencakup peraturan kerja yang berubah, adanya batasan waktu yang diberikan, dan dituntut untuk menguasai teknologi baru. Tekanan dapat terjadi pada tenaga kerja apabila tenaga kerja tidak mampu menyesuaikan diri terhadap tuntutan dan perubahan yang ada, sehingga dapat menimbulkan stres bagi tenaga kerja yang bersangkutan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020). Stres termasuk masalah yang sering dibicarakan, terutama karena posisi stres berkaitan dengan produktifitas kerja (Wahjono *et al.*, 2021).

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, psikologis dan perilaku. Stres kerja akan muncul jika terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan pekerjaannya (Borahima *et al.*, 2023). Berdasarkan data dari Lembaga *Health Safety Executive*, dalam kurun waktu 2020 hingga 2021, dari sebanyak 1,7 juta pekerja mengalami penyakit akibat kerja, sekitar 48,35% atau 822.000 pekerja diantaranya menderita stress, depresi, atau kecemasan akibat pekerjaan (HSE, 2021).

Di era globalisasi saat ini, layanan kesehatan adalah salah satu industri jasa yang memiliki peran sangat penting. Rumah sakit adalah sebuah institusi yang menyediakan pelayanan kesehatan kuratif, rehabilitatif, dan pencegahan penyakit dengan memanfaatkan fasilitas dan tenaga medis (WHO, 2020). Tenaga keperawatan yang mengutamakan kesejahteraan pasien, berperan aktif dalam pengelolaan pasien dan berkontribusi signifikan dalam memastikan kualitas pelayanan kesehatan yang optimal di rumah sakit. Dalam hal ini, profesi keperawatan memiliki keunggulan dibandingkan tenaga kesehatan lainnya karena menerapkan pendekatan bio-psikososial-spiritual yang lebih menyeluruh. Setiap perawat baik sekarang maupun di masa depan, dihadapkan pada tantangan yang semakin besar, termasuk meningkatnya kebutuhan akan tenaga keperawatan dan tuntutan untuk memberikan pelayanan berkualitas tinggi (Issalillah, 2022).

Stres terkait pekerjaan merupakan salah satu risiko kesehatan tempat kerja yang paling penting bagi pekerja di seluruh dunia. Stres kerja dapat menghasilkan biaya besar bagi karyawan dan organisasi, terkait dengan ketidakhadiran dan pergantian karyawan, penurunan produktivitas kerja, penyakit fisik, kualitas layanan perawatan kesehatan yang buruk dan peningkatan risiko kesalahan medis. Stres terkait pekerjaan telah diakui sebagai tantangan utama bagi profesi kesehatan di seluruh dunia dan dapat berdampak negatif pada emosional, fisik, dan psikologis (Baye. Y *et al.*, 2020).

Profesi keperawatan memiliki risiko tinggi mengalami stres karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang besar dan perawat cenderung mengalami peningkatan stres kerja karena harus maksimal dalam pelayanan pasien (Asri *et al.*, 2023). Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan rumah sakit yang membantu proses penyembuhan dan pemulihan kesehatan pasien. Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan kesehatan yang paling dominan dan berperan besar dalam kesembuhan pasien rawat inap, salah satu hambatan kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah stres kerja (Rangkuti *et al.*, 2022).

Menurut hasil penelitian Baye *et al.*, (2020) mengungkapkan sebanyak 66,2% perawat di Ethiopia timur mengalami stres terhadap pekerjaannya. Sejalan dengan hasil temuan penelitian Ali *et al.*, (2021) mendapatkan bahwa di kalangan perawat Saudi Arabia sebanyak 33% mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Di Indonesia berdasarkan data Kemenkes Indonesia 2020, terdapat sekitar 345.508 perawat memiliki risiko prevelensi stres perawat yang tinggi. Pada hasil penelitian Awalia *et al.*, (2021) didapatkan sebanyak 56,6% perawat di RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom memiliki stres kerja berat dan dalam Penelitian Rahmayana (2022) perawat di RSUD Aceh memiliki stres kerja sebanyak 72,9%. Menurut hasil penelitian Sumayku *et al.*, (2023) juga mendapatkan perawat dengan tingkat stress kerja yang tinggi sebanyak 68,8% di Ruangn Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado.

Tingginya stres kerja yang dialami perawat dalam bekerja menimbulkan perasaan jenuh dan bosan yang pada akhirnya menurunkan kinerja perawat serta mempengaruhi produktivitas kerja dan perawatan pasien (Zakiyah *et al.*, 2023). Stres kerja yang muncul dan tidak ditangani dengan baik akan berdampak, baik bagi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Perubahan fisiologis ditandai dengan rasa letih atau lelah, gangguan pencernaan, pusing dan sakit kepala. Perubahan pada psikologis ditandai dengan kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, dan berikutnya perubahan pada perilaku ditandai dengan mudah marah, keras kepala dan ketidakpuasan terhadap pencapaian yang telah diraih (Dirdjo *et al.*, 2021). *American Institute of Stress* dalam Asri *et al.*, (2023) menyatakan penyakit yang berhubungan dengan stres telah merugikan ekonomi AS lebih dari 100 miliar setiap tahun. Sebuah survey terhadap perawat pelaksana di AS menemukan bahwa 46% merasa pekerjaannya membuat mereka stres dan 34% secara serius mempertimbangkan untuk berhenti dalam 12 bulan terakhir akibat stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan (Vanchapo, 2020). Stres yang dialami oleh perawat dikarenakan adanya kemampuan tugas yang berlebihan sehingga menimbulkan tekanan bagi perawat. Perawat harus menghadapi pasien dengan karakter yang berbeda-beda dan juga terkadang terdapat keluarga yang kurang kooperatif. Untuk mengatasi hal itu, beberapa perawat

terkadang bertukar shift untuk mengurangi rasa kelelahan dan rasa bosan (Yustikasari *et al.*, 2023).

Stres yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki dua sumber utama yaitu, tuntutan emosional dari lingkungan kerja dan kemampuan karyawan untuk mengontrol emosi (Sunarti *et al.*, 2021). Stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya dapat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Apabila tidak ada keseimbangan antara kerja fisik akan menyebabkan konsentrasi, kemampuan, dan efektivitas menurun (Basalamah, 2021).

Stres kerja pada perawat sangat perlu diperhatikan, karena apabila seorang perawat mengalami stres yang tinggi akan berdampak pada kualitas pelayanannya. Seseorang yang mengalami stres mempunyai perilaku mudah marah, murung, gelisah, cemas dan semangat kerja yang rendah. Oleh karena itu ketika seorang perawat terkena stres maka kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan akan menurun, dan pada akhirnya akan mendatangkan keluhan dari pasien (Issalillah, 2022).

Stres yang terjadi di tempat kerja dapat disebabkan oleh beberapa faktor, termasuk salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja pada perawat merupakan suatu kegiatan atau aktivitas yang dilakukan perawat di unit pelayanan keperawatan selama dinas berlangsung. Beban kerja perawat harus sesuai dengan kemampuan individu perawat (Sabil, 2022). Beban kerja yang berlebih dan beban kerja yang terlalu sedikit dapat menimbulkan stres kerja.

Beban kerja yang berlebih dapat menyebabkan kelelahan kerja yang menimbulkan stres kerja baik secara fisik maupun mental, sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit dapat memicu timbulnya rasa jenuh dan bosan terhadap pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja (Kordak *et al.*, 2020).

Perawat dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari akan lebih mudah mengalami stres apabila kurang mampu mengadaptasikan keinginan dan kenyamanan dalam bekerja. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat namun tidak mampu mengatasi tugas yang diberikan, maka tubuh akan merespon hal tersebut sehingga dapat menimbulkan stres (Ku'e *et al.*, 2022). Perawat dalam pelayanannya tidak hanya berfokus terhadap tindakan mandiri keperawatan, tetapi banyak pekerjaan lain baik tindakan kolaborasi, delegasi maupun administrasi. Perawat tidak hanya melayani pasien, perawat dalam pelayanannya juga harus menghadapi keluarga pasien seperti menanggapi keluhan, kebutuhan informasi dan lain-lain. Beban kerja ini tentu akan menimbulkan stres kerja yang tinggi (Purniti *et al.*, 2021).

Beban kerja yang berat dapat timbul karena tugas yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan karyawan, waktu yang tersedia, pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengalaman dan kompetensi, serta pekerjaan yang beresiko (Siswanto *et al.*, 2019). Hasil penelitian di RSUD Sekarwangi Bandung melaporkan bahwa lebih dari setengah responden perawat pelaksana mengalami beban kerja yang berat sebesar 56,9% (Gumelar *et al.*, 2021). Menurut hasil penelitian Wahyuningsih *et al.*, (2024) diketahui bahwa

sebanyak (55,2%) perawat di ruang rawat inap rumah sakit Bakti Timah Karimun memiliki beban kerja berat, dikarenakan kurangnya tenaga perawat di ruangan. Pada penelitian Griffiths *et al.*, (2019) menemukan bahwa perawat di rumah sakit Inggris dengan 2 shift memiliki beban kerja yang tinggi, karena lebih banyak jam perawatan pasien.

Shift panjang 12 jam atau lebih sebagai bagian dari sistem 2 shift telah menjadi praktik umum di banyak negara termasuk Irlandia, Polandia, Amerika Serikat, dan Inggris (Ejebu *et al.*, 2021). Perawat di Inggris menerapkan shift panjang (2 shift) menyatakan shift panjang 12 jam dapat meningkatkan stres kerja dikarenakan perawat mengalami tingkat kelelahan yang tinggi (Suter *et al.*, 2020). Di Indonesia rumah sakit yang menerapkan 2 shift kerja terdapat di rumah sakit militer Jakarta, menunjukkan kelompok perawat yang bekerja dengan 2 shift kerja dapat meningkatkan risiko stres secara signifikan (Nugroho *et al.*, 2018). Pengaturan shift kerja yang terlalu panjang dan tidak tepat menyebabkan kelelahan dalam bekerja, sehingga menimbulkan stres kerja pada perawat (Pakpahan *et al.*, 2024).

Seorang perawat pastinya terikat dalam kerja shift, dikarenakan perawat selalu mendampingi pasien selama 24 jam (Nurliasari *et al.*, 2023). Shift kerja adalah pilihan pengorganisasian kerja yang memungkinkan perawat untuk memaksimalkan produktivitas mereka sebagai pemenuhan kebutuhan pasien karena perawat selalu mendampingi pasien setiap hari (Susanto *et al.*, 2023). Berdasarkan pasal 79 ayat 2 huruf a UU No. 13/2003 shift kerja diatur menjadi 3 shift. Pembagian shift maksimum 8 jam per-hari,

termasuk istirahat antar jam kerja. Namun, jika jam kerja perawat melebihi kapasitasnya maka akan timbul masalah stres kerja yang berdampak pada penurunan produktivitas kerja perawat (Nurjannah *et al.*, 2021). Lamanya seseorang bekerja dengan baik dalam sehari pada umumnya 6-10 jam. Sisanya (14-18 jam) dipergunakan untuk kehidupan dalam keluarga dan masyarakat, istirahat, tidur, dan lain-lain (Susanto *et al.*, 2023).

Beberapa peneliti telah menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor yang dominan dalam mempengaruhi tingkat stres kerja perawat. Di dalam penelitian Mekonen *et al.*, (2022) menyatakan sebanyak 88,3% responden mengalami stres kerja karena menghadapi beban kerja yang berlebih. Hal yang samapun telah dibuktikan oleh hasil penelitian Rangkuti *et al.*, (2022) bahwa beban kerja yang tinggi mempengaruhi tingkat stres kerja seorang perawat dengan angka persentase sebesar (51,2 %). Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Zakiyah *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa sebagian besar responden (73,4%) memiliki beban kerja berat dengan stres kerja yang tinggi.

RSUD Arosuka adalah rumah sakit daerah milik pemerintah Kabupaten Solok yang didirikan pada tanggal 2 Mei 2007. RSUD Arosuka merupakan rumah sakit tipe C. Rumah sakit tersebut merupakan layanan kesehatan terhadap masyarakat kabupaten Solok dan menjadi rumah sakit rujukan bagi puskesmas-puskesmas yang ada di kabupaten Solok. Pelayanan keperawatan yang diselenggarakan oleh bidang keperawatan RSUD Arosuka Kabupaten

Solok dalam memenuhi kebutuhan pasien tidak lepas dari pemenuhan kebutuhan tenaga perawat yang mencukupi.

Pada perawat di RSUD Arosuka dibagi menjadi 2 shift yaitu shift pagi/siang dari jam 08.00 sampai jam 16.00 dan shift malam dari jam 16.00 sampai jam 08.00. Penjadwalan sistem 2 shift untuk perawat di rumah sakit ini diterapkan karena lingkungan kerja tidak memungkinkan mereka untuk pulang pada malam hari. Perawat pelaksana di RSUD Arosuka bekerja dalam dua shift: shift pagi/siang dengan jam kerja 8 jam dan shift malam dengan jam kerja 16 jam. Setelah dinas shift malam, perawat diberikan waktu libur selama 2 hari. Rata-rata jumlah jam kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Arosuka Kabupaten Solok adalah 40 jam per minggu.

Berdasarkan survei awal yang dilakukan pada tanggal 5 Januari 2024, dengan melakukan wawancara kepada 6 orang perawat pelaksana di ruang rawat inap (kelas 1, interne, bedah, dan anak) RSUD Arosuka Kabupaten Solok. Pada beban kerja perawat, 3 orang perawat mengeluhkan jam kerja yang panjang, terutama pada shift malam, menyebabkan jam perawatan yang panjang, dan 2 orang perawat mengeluhkan jumlah pasien yang banyak tidak seimbang dengan jumlah perawat di ruangan. Mengenai stres kerja perawat, 2 orang perawat merasa kecewa dan mudah marah karena kelalaian rekan kerja, 2 orang perawat mengalami sakit kepala dan emosi yang tidak terkontrol karena menghadapi tuntutan dari keluarga pasien, 3 orang perawat merasa cemas dan tertekan saat merawat pasien yang bervariasi dan merasakan jantung berdebar saat menghadapi pasien dengan tingkat ketergantungan

total, dan 3 orang perawat kelelahan saat bekerja karena shift malam yang terlalu lama.

Berdasarkan uraian latar belakang dan studi pendahuluan tersebut maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih lanjut mengenai hubungan beban kerja terhadap stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Arosuka kabupaten Solok.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah penelitian ini adalah adakah hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat yang bekerja 2 shift di ruang rawat inap RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

C. Tujuan Penulisan

1. Tujuan Umum

Diketuinya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat yang bekerja 2 shift di ruang rawat inap RSUD Arosuka Kabupaten Solok tahun 2024.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketahui distribusi frekuensi karakteristik responden meliputi umur, jenis kelamin, pendidikan, lama bekerja, dan status pernikahan pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

- b. Diketahui distribusi frekuensi stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Arosuka Kabupaten Solok.
- c. Diketahui distribusi frekuensi beban kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Arosuka Kabupaten Solok.
- d. Diketahui hubungan karakteristik responden dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Arosuka Kabupaten Solok.
- e. Diketahui hubungan karakteristik responden dengan beban kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Arosuka Kabupaten Solok.
- f. Diketahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Arosuka Kabupaten Solok.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Pelayanan Kesehatan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi rumah sakit untuk melakukan upaya penurunan stres kerja pada perawat sehingga terjadi peningkatan kinerja perawat yang berdampak pada mutu pelayanan di rumah sakit, serta sebagai kajian evaluasi yang dapat dijadikan acuan dalam perencanaan sumber daya manusia.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa menambah kepustakaan yang sudah ada dan dapat mengembangkan ilmu keperawatan manajemen

mengenai stres kerja pada perawat sehingga dapat dimanfaatkan oleh peserta didik selanjutnya dalam proses pendidikan di profesi kesehatan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan, sumber informasi dan referensi dalam melakukan penelitian yang berhubungan dengan stres kerja perawat.

