

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat merupakan salah satu pekerja kesehatan yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit (Hamid, 2015). Menurut Undang-undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang profesi keperawatan, perawat adalah seseorang yang dinyatakan lulus dalam menempuh pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam negeri maupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan (Kementrian Kesehatan Republik Indonesia, 2020).

Memenuhi kebutuhan fisik, psikologis, sosial, dan spiritual pasien untuk mencapai kesehatan optimal merupakan tanggung jawab utama seorang perawat. Perawat berperan sebagai penyedia layanan, advokat, pendidik, komunikator, manajer, klinisi, praktisi perawat spesialis, perawat anestesi berlisensi dan bersertifikat, serta pendidik perawat, di samping tanggung jawab utama keperawatan (Niken, 2022).

Perawat merupakan komponen utama di rumah sakit yang bekerja siap siaga secara terus menerus selama 24 jam dengan berbagai kondisi pasien. Dengan kondisi jumlah perawat yang kurang, tuntutan yang tinggi, serta besarnya peran dan tanggungjawab perawat, perawat beresiko menjadi stres dalam bekerja. Karena terdapat tekanan-tekanan baik dari dalam maupun dari luar, sehingga dibutuhkan penyesuaian diri (Marquis dan Houston, 2020).

Profesi perawat mempunyai resiko yang sangat tinggi mengalami stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan pasien. Menurut *Greenberg* beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres yaitu adanya hal yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya faktor intrinsik (antara lain beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja) dan faktor peran dalam organisasi (motivasi pimpinan dan orang disekitar). Selain faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, stres juga bisa dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu (meliputi tingkat kecemasan, tingkat neurotisme individu, toleransi terhadap ambiguitas, dan pendidikan) serta faktor diluar organisasi di antaranya yaitu adanya masalah *problem family*, keadaan yang memerlukan pemikiran dan emosional, serta masalah keuangan (Situmorang & Mar'aeni, 2020).

Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dan orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan tersebut, kemudian tubuh akan merespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres (Ismail, 2023).

Stres merupakan fenomena multidimensi yang kompleks berfokus pada hubungan dinamis antara seseorang dengan lingkungan. Perubahan fisiologis akibat ancaman, secara umum disebut respon stres. Individu yang tidak memiliki kemampuan menerima stressor menimbulkan respon negatif,

sehingga diperlukan keterampilan dan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dari stres (Utami *et al.*, 2021).

Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) melaporkan bahwa 46% perawat di Amerika Serikat melaporkan merasa cemas terhadap pekerjaan mereka, dan 34% perawat berpikir untuk berhenti karena stres yang mereka alami (Maydinar *et al.*, 2020). Menurut *International Council of Nurses* (ICN) pada 2024, beban kerja yang tinggi dan situasi kerja yang menuntut menyebabkan kelelahan emosional dan kelelahan kerja pada lebih dari 60% perawat. Fenomena ini dapat menurunkan keselamatan pasien dan kualitas perawatan, selain berdampak pada kesejahteraan perawat.

Berdasarkan survei yang dilakukan oleh PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) 50,9% perawat Indonesia melaporkan mengalami stres terkait pekerjaan pada tahun 2018. Stres ini disertai gejala-gejala seperti kelelahan, kurangnya keramahan terhadap pasien, sering sakit kepala, dan kurang tidur akibat beban kerja yang berat. Jika hal ini dibiarkan maka dapat menimbulkan dampak yang lebih buruk seperti kinerja perawat tidak optimal dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan (Hasbi *et al.*, 2019).

Kasus stres kerja perawat sangat tidak diharapkan terjadi atau terus berkembang. Jika perawat mengalami stres maka akan berdampak negatif pada sikap kerja yang kurang profesional kepada pasien dan keluarganya. Selain itu stres mengakibatkan emosi perawat yang tidak stabil. Ketidakseimbangan emosi dapat menyebabkan munculnya dorongan emosi yang tidak sehat. Dorongan emosi yang tidak sehat yang merupakan gejala psikologis dari stres

kerja inilah yang dapat menghambat karir dan kinerja seorang perawat karena turunnya motivasi, semangat dan ketekunan dalam bekerja (Mangkunegara, 2017).

Kinerja perawat melalui pelayanan kesehatan yang optimal harus dipertahankan melalui manajemen rumah sakit yang efektif dan pengelolaan sumber-sumber pemicu stres secara tepat pada petugas pelayanan kesehatan di rumah sakit, khususnya perawat rawat inap yang memiliki jam terbang tinggi dalam pelaksanaan tugas yang kontinu dan sistematis (Zukhra & Muryani, 2022).

Kinerja perawat menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja yang tinggi. Namun tidak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan pelayanan kesehatan yang dilihat dari kinerja petugas kesehatan termasuk perawat (Nursalam, 2017).

Beberapa unit di rumah sakit menuntut para perawat bekerja secara maksimal demi menyelamatkan nyawa pasien. Hal ini dimungkinkan karena perawat dihadapkan pada klien dengan kondisi kritis yang mengancam jiwa, sehingga membutuhkan perhatian, pengetahuan dan ketrampilan khusus untuk dapat memberikan tindakan dengan cepat dan tepat (Yoga, 2022).

Pada dasarnya, pemerintah juga telah mengatur beban kerja perawat untuk mengatasi stres kerja, yaitu pada Permenkes No. 56 tahun 2014 dijelaskan bahwa kebutuhan tenaga keperawatan di pelayanan rawat inap adalah dua perawat untuk tiga tempat tidur (Kementerian Kesehatan RI, 2014).

Hasil penelitian Ismail (2023) menemukan korelasi yang signifikan antara kelelahan kerja dan motivasi dengan nilai ρ -value $(0,002) < \alpha (0,05)$. Rohmaniah (2024) dalam penelitiannya di Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang menemukan adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Purniti (2021) di Bangsal Anak RSUD Bangli menemukan korelasi yang cukup baik dan substansial antara stres kerja dan kinerja perawat.

Saat ini, kinerja menjadi perhatian global. Keinginan masyarakat akan layanan yang luar biasa atau berkualitas tinggi menjadi alasan di balik hal ini (Ibrahim & Haeruddin, 2019). Menurut temuan penelitian, beban kerja perawat yang berat, termasuk merawat terlalu banyak pasien kritis, harus berhadapan langsung dengan pasien karena membutuhkan pengawasan khusus, dan kekurangan perawat menyebabkan kinerja perawat kurang optimal. Akibatnya, perawat tidak dapat menyelesaikan dokumentasi keperawatan dengan baik (Amin, 2020).

Melihat situasi yang terjadi di Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta, berdasarkan data kepegawaian yang diperoleh dari bagian SDM (Sumber Daya Manusia) pada dua bulan terakhir yaitu bulan Juli dan Agustus tahun 2025 terlihat adanya penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, dan

kualitas pelayanan pasien yang sedikit menurun. Penyebab utamanya adalah beban kerja berlebih, kekurangan staf, jadwal shift yang tidak merata, serta tekanan waktu yang dapat memicu kelelahan fisik dan mental (*burnout*).

Berdasarkan data yang diperoleh dari kepala ruang didapatkan bahwa jumlah perawat di ruang rawat inap non intensif Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta pada tahun 2025 sebanyak 58 orang. Setelah dilakukan survei melalui wawancara oleh peneliti pada September 2025 kepada sepuluh perawat didapatkan informasi bahwa delapan diantaranya rata – rata mengatakan sering mengalami gangguan tidur, mudah lupa, sulit berkonsentrasi, mudah lelah dan letih. Kondisi psikologis perawat juga menunjukkan penurunan ditandai dengan sangat sensitif seperti mudah emosi, mengeluh jenuh dengan tuntutan pekerjaan yang berat, sering salah paham dengan rekan kerja, sulit mengatur waktu, dan mengeluhkan pembagian tugas yang dianggap tidak adil.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, penurunan kinerja perawat terlihat dari menurunnya ketepatan dan ketelitian dalam memberikan asuhan keperawatan seperti kurang lengkapnya pencatatan perkembangan pasien, beberapa perawat kurang fokus saat bekerja, dan bersikap terburu – buru dalam bekerja. Selain itu, komunikasi dengan rekan kerja terkadang juga terganggu karena emosi yang tidak stabil, sehingga kerjasama dalam tim menjadi kurang baik.

Berdasarkan latar belakang diatas, untuk melihat adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian

dengan judul “Hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “apakah ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta?”

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan karakteristik responden meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan (D3/S1 keperawatan/S1 profesi), jenis kelamin, masa kerja, status kepegawaian,
- b. Mendeskripsikan stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta
- c. Mendeskripsikan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta
- d. Menganalisis hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Pusat Surakarta

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan kesehatan kerja terutama tentang hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat.

2. Manfaat Praktis

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai peneliti, manfaat penelitian yang diharapkan:

a. Bagi Perawat

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan masukan untuk memberikan intervensi saat perawat mengalami stres kerja

b. Bagi Rumah sakit

Hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumber informasi dan bahan pertimbangan di dalam mengatasi permasalahan yang timbul terutama dalam hal mengatasi stres kerja dan kinerja perawat yang timbul pada tenaga perawat.

c. Bagi Institusi Pendidikan

Menambah referensi pengetahuan tentang hubungan stres kerja dan kinerja perawat pelaksana.

d. Bagi Peneliti

Dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan stres kerja dengan kinerja perawat.

e. Bagi Peneliti selanjutnya

Dapat menambah literatur untuk penelitian baru yang lebih mendalam dalam mengembangkan intervensi atau kebijakan yang bertujuan mengurangi stres kerja dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

E. Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Judul, penulis, dan tahun penelitian	Metode dan hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
1.	Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Anak RSUD Bangli Bali (Purniti, 2021)	Penelitian korelasional dengan pendekatan <i>cross sectional</i> . Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Ruang Anak RSUD Bangli dengan jumlah sampel sebanyak 33 responden yang dipilih secara total <i>sampling</i> . Pengumpulan data menggunakan instrumen berupa kuisioner stres kerja dan kinerja perawat dan dianalisa menggunakan uji <i>Spearman Rank Test</i> . Hasil: Uji statistik menunjukkan $p < 0,05$ yang berarti ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang anak RSUD Bangli ($r=0,50$). Stres kerja perawat terbesar pada kategori sedang yaitu 19 responden (57,5%) dan kinerja perawat terbesar pada kategori cukup yaitu 23 responden (69,7%). Kesimpulan: Ada hubungan signifikan positif sedang antara stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Anak RSUD Bangli.	Persamaan: 1. Variabel penelitian 2. Instrumen penelitian menggunakan DASS (<i>Depression Anxiety Stress Scale</i>) Perbedaan: Analisa data menggunakan <i>Kendall tau</i>
2	Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat ICU, IMC dan IGD di RSU PKU Muhammadiyah Bantul Yogyakarta (Kristiningsih, 2019)	Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan rancangan deskriptif korelasi dengan menggunakan desain penelitian <i>Cross Sectional</i> . Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan total <i>sampling</i> dengan jumlah responden 33 orang perawat. Analisa data yang digunakan dalam penelitian adalah <i>Spearman Rank</i> . Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja perawat di ICU, IMC dan IGD RSU PKU	Persamaan: 1. Metode penelitian <i>cross sectional</i> 2. Teknik <i>sampling</i> total <i>sampling</i> Perbedaan: 1. Variabel penelitian 2. Analisa data menggunakan <i>Kendall tau</i> 3. Penelitian terdahulu menggunakan <i>Perceived Stress Scale</i> (PSS) 4. Instrumen penelitian menggunakan DASS

No	Judul, penulis, dan tahun penelitian	Metode dan hasil penelitian	Persamaan dan perbedaan
		<p>Muhammadiyah Bantul Yogyakarta sebagian besar memiliki beban kerja sedang dengan jumlah 23 orang perawat (69,7%), stres kerja perawat sebagian besar memiliki stres kerja sedang dengan jumlah perawat 18 orang (54,5%). Hasil analisa <i>Spearman Rank</i> diperoleh nilai p (0,000)</p>	<p>(<i>Depression Anxiety Stress Scale</i>)</p>
3	<p>Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Ruang <i>Intensive Care Unit</i> dan Instalasi Gawat Darurat (Martyastuti, 2019)</p>	<p>Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif asosiatif analitik dengan pendekatan <i>Cross Sectional</i>. Analisa data menggunakan coefisien contingensi Hasil penelitian dengan uji statistik <i>Continuity Correlation</i>. Responden yang memiliki beban kerja ringan dan tingkat stres ringan ada 15 (33,3%) responden, yang memiliki beban kerja ringan dan tingkat stres sedang sejumlah 9 (20,0%) responden, jumlah total responden yang memiliki beban kerja ringan dan tingkat stres ringan dan sedang ada 24 (53,3%), jumlah total responden yang memiliki beban kerja ringan dan berat dan tingkat stres ringan ada 19 (42,2%) yang memiliki beban kerja berat dengan tingkat stres ringan ada 4 (8,9%) responden, sedangkan yang memiliki beban kerja berat dengan tingkat stres sedang ada 17 (37,8%) responden. Jumlah total responden yang memiliki beban kerja berat dengan tingkat stres ringan dan sedang ada 21 (46,7%) dan jumlah total responden dengan beban kerja ringan dan berat ada 26 (57,8%). Total semua responden ada 45 (100%).</p>	<p>Persamaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Metode penelitian <i>cross sectional</i> 2. Instrumen penelitian menggunakan DASS (<i>Depression Anxiety Stress Scale</i>) <p>Perbedaan:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Variabel penelitian 2. Analisa data menggunakan <i>Kendall tau</i>