

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang fokus pada pemberian asuhan atau perawatan kepada pasien, dengan tuntutan kerja yang bervariasi sesuai dengan karakteristik pekerjaannya. Karakteristik tersebut mencakup aspek tugas, organisasi, serta lingkungan kerja, baik secara fisik maupun sosial. Sebagai penyedia layanan keperawatan, perawat menghabiskan waktu yang lebih lama bersama pasien dan dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, tepat, serta cermat, bahkan dalam situasi atau kondisi yang kompleks (Sari & Rayni, 2020).

Menurut *World Health Organization* (WHO) tahun 2020, diproyeksikan akan terjadi kekurangan 15 juta tenaga kesehatan secara global, termasuk perawat, pada tahun 2030 akibat tingginya beban kerja dan kondisi kerja yang tidak mendukung. Berdasarkan survei *The Health and Safety Executive* (HSE) tahun 2023, sebanyak 1,8 juta pekerja mengalami gangguan kesehatan akibat beban kerja. Dari jumlah tersebut, 875.000 pekerja menderita stres, depresi, dan kecemasan. Kondisi tersebut menurun dibandingkan tahun 2022 (914.000 kasus), terdapat dampak signifikan berupa hilangnya 17,1 juta hari kerja akibat stres terkait pekerjaan.

Di Indonesia, stres kerja juga menjadi isu serius di bidang medis. Kementerian Kesehatan RI (2021) melaporkan bahwa beban kerja tinggi dan kondisi kerja yang tidak mendukung memperburuk kesehatan mental dan fisik tenaga kesehatan, terutama perawat. Hal tersebut penyebab utama meningkatnya stres kerja di kalangan perawat. Hasil survei PPNI dalam penelitian Rhamdani dan Wartono (2019) menunjukkan bahwa 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja.

Gejala yang dilaporkan meliputi kelelahan, pusing, dan kesulitan untuk beristirahat akibat beban kerja yang berat (Rhamdani & Wartono, 2019).

Penelitian lain oleh Biro Statistik Tenaga Kerja (2018) dalam Sumanta et al. (2022) menemukan bahwa 40% perawat yang mengalami stres kerja cenderung mengalami pergantian kerja. Penelitian di beberapa rumah sakit di Jawa Barat menemukan bahwa perawat mengalami stres kerja yang tinggi akibat tuntutan pekerjaan yang besar dan keterbatasan sumber daya. Faktor utama penyebab stres kerja perawat meliputi tuntutan pekerjaan tinggi, kurangnya sumber daya, serta lingkungan kerja yang tidak kondusif (Hidayat, 2022).

Karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Rangkuti et al. (2020) dan Lukito et al. (2017) menunjukkan bahwa usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan secara signifikan berkaitan dengan stres kerja pada perawat di unit. Selain itu, penelitian Rhamdani & Wartono (2019) dalam Jurnal Biomedika dan Kesehatan juga menemukan hubungan signifikan antara karakteristik individu dan stres kerja, dengan hasil seperti usia (*p-value* 0,031), jenis kelamin (*p-value* 0,037), dan status pernikahan (*p-value* 0,041). Temuan ini menegaskan bahwa faktor demografis berperan penting dalam memengaruhi stres kerja perawat.

Stres kerja pada perawat dapat diklasifikasikan berdasarkan intensitasnya menjadi tiga: stres positif (*eustress*), stres negatif (*distress*), dan stres netral (*neustress*) (Silfiana, 2021). Menurut Amelia et al. (2019), tingkat stres kerja pada perawat bervariasi, mulai dari ringan, sedang, hingga berat. Dalam riset Budiyanto, Rattudan Umboh mengenai stres kerja juga didapatkan bahwa sebanyak 80,8% perawat mempunyai tingkat stress dengan jenis ringan (Rattu, A. J., & Umboh, 2019).

Sebanyak 39,3% perawat dilaporkan mengalami stres kategori berat. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan beban kerja yang berlebihan meningkatkan risiko stres, yang sering kali diklasifikasikan dalam kategori berat pada perawat yang menangani pasien dalam kondisi kritis.

Stres kerja juga berdampak pada Produktivitas Kerja Perawat. Sebuah studi oleh Siegrist (2021) menunjukkan bahwa perawat yang mengalami stres tinggi cenderung menderita gangguan psikologis yang memengaruhi kemampuan untuk bekerja secara efektif dan berinteraksi dengan rekan kerja maupun pasien. Beehr (2022) menambahkan bahwa stres kerja yang tinggi menyebabkan kurangnya konsentrasi, peningkatan kesalahan kerja, dan absensi yang lebih tinggi dibandingkan perawat yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung.

Produktivitas kerja mencerminkan tingkat efisiensi seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dalam profesi perawat, produktivitas tercermin dari kemampuan memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas secara efisien (Drucker, 2020). Robbins (2021) menyatakan bahwa produktivitas tinggi pada perawat adalah hasil dari kombinasi motivasi yang kuat, keterampilan yang memadai, dan lingkungan kerja yang mendukung. Namun, stres kerja yang tinggi dapat mengganggu produktivitas.

Produktivitas juga diukur melalui jumlah pasien yang ditangani perawat serta kualitas layanan yang diberikan. Gibson (2022) menekankan pentingnya keseimbangan antara kuantitas pasien yang dilayani dan kualitas layanan untuk memastikan keberlanjutan pelayanan kesehatan.

Menurut *Asian Productivity Organization* (APO, 2023), produktivitas tenaga kerja di Indonesia masih tertinggal dibandingkan negara-negara Asia lainnya. Meskipun diproyeksikan ada peningkatan produktivitas tenaga kerja pada tahun 2022, sektor

kesehatan di Indonesia tetap menghadapi tantangan besar, seperti kebutuhan akan tenaga kerja yang terampil dan lingkungan kerja yang kondusif. Kementerian Kesehatan Indonesia (2022) juga menggarisbawahi bahwa produktivitas tenaga kesehatan, termasuk perawat, memiliki pengaruh besar terhadap kualitas layanan kesehatan yang diterima oleh masyarakat.

Produktivitas tenaga kerja di Indonesia menunjukkan tren peningkatan dalam beberapa tahun terakhir. Berdasarkan data dari Kementerian Ketenagakerjaan, produktivitas per pekerja meningkat secara bertahap dari 82,56 juta rupiah pada tahun 2018 menjadi 86,55 juta rupiah pada tahun 2022. Meski demikian, jika dibandingkan dengan negara-negara ASEAN lainnya, posisi Indonesia masih berada di peringkat kelima. Pada tahun 2023, produktivitas tenaga kerja Indonesia mencapai \$14 per jam kerja, yang tetap lebih rendah dibandingkan dengan Singapura, Brunei, Malaysia, dan Thailand. Hal ini mencerminkan adanya perbaikan kinerja tenaga kerja di dalam negeri, namun masih terdapat kesenjangan dalam daya saing dengan negara-negara tetangga di kawasan ASEAN.

Penelitian yang dilakukan Ananda dan Dewi (2020) menemukan bahwa beban kerja berlebihan dan kurangnya dukungan di lingkungan kerja merupakan penyebab utama stres kerja yang memengaruhi Produktivitas Kerja Perawat. Hal ini diperkuat oleh data Riskesdas (2018), yang menunjukkan bahwa 10,5% penduduk Jawa Barat mengalami tekanan kerja yang memengaruhi kesejahteraan mental perawat.

Setyawan et al. (2020) mengidentifikasi beberapa faktor yang memengaruhi Produktivitas Kerja Perawat, seperti beban kerja, lingkungan kerja, motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, pengembangan karir, dan dukungan sosial. Penelitian tersebut menyatakan bahwa perawat dengan beban kerja terlalu berat cenderung memiliki produktivitas rendah karena keterbatasan energi dan waktu. Sebaliknya,

motivasi yang tinggi dan lingkungan kerja yang mendukung mampu meningkatkan produktivitas.

Letvak dan Buck (2018) juga mencatat bahwa usia dan tingkat pendidikan memengaruhi Produktivitas Kerja Perawat. Perawat menemukan bahwa stres kerja yang tinggi, sering kali akibat beban kerja yang berat, dapat mengurangi efektivitas perawat dalam memberikan layanan kesehatan. Produktivitas kerja perawat berdampak signifikan pada kualitas pelayanan kesehatan serta efisiensi operasional rumah sakit. Gibson (2022) menekankan bahwa produktivitas yang tinggi memungkinkan perawat memberikan pelayanan yang lebih baik, meningkatkan kepuasan pasien, dan menjaga reputasi rumah sakit. Sebaliknya, produktivitas rendah dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan, ketidakefisienan, dan kerugian reputasi bagi institusi kesehatan.

Selain itu, penelitian Taylor (2021) juga menggarisbawahi bahwa produktivitas memengaruhi kesejahteraan perawat. Perawat yang kurang produktif sering merasa stres karena pekerjaan tertunda atau tekanan berlebih, yang pada akhirnya berdampak negatif pada kesehatan mental, stres berlebih dapat menyebabkan kelelahan, menurunkan fokus, dan menghambat kinerja perawat.

Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit TK III R.W. Monginsidi Teling Manado pada tahun 2017 mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara stres kerja dengan Produktivitas Kerja Perawat. Hasil studi menunjukkan bahwa 15,7% responden yang mengalami stres kerja memiliki tingkat produktivitas yang rendah, sedangkan 62,7% responden yang tidak mengalami stres memiliki produktivitas yang tinggi. Analisis statistik menggunakan uji *chi-square* menghasilkan nilai p sebesar 0,000, yang mengindikasikan adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan Produktivitas Kerja Perawat.

Penelitian di RSUP Ratatotok Buyat tahun 2018 menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dan produktivitas kerja perawat. Berdasarkan analisis data menggunakan uji statistik *chi-square*, diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,013 dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ ($p < 0,05$). Karena *p-value* (0,013) lebih kecil dari nilai α (0,05), hasil ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut.

Penelitian yang dilakukan di RSUD GMIM Bethesda Tomohon pada tahun 2019. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif antara stres kerja dan produktivitas kerja perawat di ruang RSUD GMIM Bethesda Tomohon, berdasarkan analisis *chi-square* dengan nilai signifikansi sebesar 0,0013. Dari 53 responden yang terlibat dalam penelitian, sebagian besar, yaitu 30 perawat (56,6%), mengalami tingkat stres kerja sedang. Selain itu, data juga mengungkapkan bahwa mayoritas responden, sebanyak 30 perawat (56,6%), memiliki produktivitas kerja yang kurang baik.

Berdasarkan studi pendahuluan tanggal 15 Desember 2024 berupa wawancara terhadap 10 orang perawat RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi, jumlah perawat sebanyak 104 orang. Data pengunjung menunjukkan bahwa rata-rata jumlah pengunjung per hari adalah antara 10 dan 15, tergantung pada penyakitnya seperti peningkatan volume pasien akibat penyakit musiman dan perawatan pasca operasi. Rumah sakit memiliki sistem medis tim, dengan dua hingga tiga perawat bekerja di setiap shift. Namun, seiring dengan meningkatnya kunjungan pasien, perawat seringkali diharuskan bekerja ekstra untuk merawat pasien, yang dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Banyak perawat mengungkapkan bahwa kondisi ini meningkatkan stres kerja dan pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja.

Berdasarkan survei tahunan yang dilakukan oleh RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi pada tahun 2023, ditemukan bahwa 45% perawat melaporkan mengalami stres kerja yang tinggi. Hal ini disertai dengan penurunan Produktivitas Kerja Perawat dalam menyelesaikan tugas sebesar 20% dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Stres kerja pada perawat diketahui memiliki dampak signifikan terhadap produktivitas layanan yang diberikan kepada pasien. Berdasarkan fenomena tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan studi berjudul “Hubungan Karakteristik Perawat, Stres Kerja, Dengan Produktivitas Kerja Perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.”

1.2 Rumusan Masalah

Stres kerja menjadi isu penting di kalangan tenaga kesehatan, terutama perawat, karena berdampak signifikan pada kualitas pelayanan kesehatan. Produktivitas Kerja Perawat sangat dipengaruhi oleh tingkat stres yang perawat alami dalam lingkungan kerja. Stres kerja mencakup berbagai aspek, termasuk beban kerja, tekanan waktu, konflik peran, dan dukungan sosial yang kurang. Perawat yang mampu mengelola stres dengan baik cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik, sementara perawat yang mengalami stres tinggi berisiko mengalami penurunan motivasi dan kinerja. Kondisi ini diperburuk oleh karakteristik individu, seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, dan status perkawinan, yang turut memengaruhi respons terhadap stres kerja.

Sikap perawat terhadap stres kerja juga bervariasi. Beberapa perawat mungkin merasa terbebani oleh tuntutan pekerjaan, sementara yang lain mampu menemukan cara untuk menyeimbangkan tekanan melalui dukungan manajemen atau teknik manajemen stres. Berdasarkan studi pendahuluan di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi, terdapat fenomena stres kerja yang tinggi di kalangan perawat akibat tingginya beban kerja yang berat, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas kerja perawat.

Berdasarkan rumusan masalah di atas, pertanyaan penelitiannya adalah: "Apakah Terdapat Hubungan Karakteristik Perawat, Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi?"

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan karakteristik perawat, stres kerja dengan produktivitas kerja di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.

1.3.2 Tujuan Khusus

1.3.2.1 Mengidentifikasi gambaran karakteristik usia perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.

1.3.2.2 Mengidentifikasi gambaran karakteristik jenis kelamin perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.

1.3.2.3 Mengidentifikasi gambaran karakteristik tingkat pendidikan perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.

1.3.2.4 Mengidentifikasi gambaran karakteristik status perkawinan perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.

1.3.2.5 Mengidentifikasi gambaran karakteristik masa kerja perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.

1.3.2.6 Mengidentifikasi gambaran stres kerja pada perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.

1.3.2.7 Mengidentifikasi gambaran produktivitas kerja perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.

1.3.2.8 Menganalisis hubungan usia terhadap produktivitas kerja perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.

1.3.2.9 Menganalisis hubungan jenis kelamin terhadap produktivitas kerja perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.

1.3.2.10 Menganalisis hubungan tingkat pendidikan terhadap produktivitas kerja perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.

1.3.2.11 Menganalisis hubungan status perkawinan terhadap produktivitas kerja perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.

1.3.2.12 Menganalisis hubungan masa kerja terhadap produktivitas kerja perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.

1.3.2.13 Menganalisis hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja perawat di RS. dr. Abdul Radjak Cileungsi.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Bagi Profesi Keperawatan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan tentang pengelolaan stres kerja untuk meningkatkan kesejahteraan dan Produktivitas Kerja Perawat.

1.4.2. Bagi Responden

Diharapkan Penelitian ini dapat memberikan pemahaman kepada perawat mengenai kondisi stres kerja serta membantu menemukan solusi yang tepat untuk mengurangi dampak stres terhadap kinerja.

1.4.3. Bagi Rumah Sakit

Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan oleh manajemen rumah sakit untuk mengidentifikasi faktor-faktor stres kerja di lingkungan kerja, serta untuk merancang program manajemen stres yang efektif guna meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan.

1.4.4. Bagi Peneliti

Penelitian ini sebagai sarana untuk menambah pengalaman peneliti terkait ilmu pengetahuan di bidang kesehatan khususnya pengalaman dan wawasan tentang pentingnya manajemen stres kerja dalam profesi keperawatan, serta berkontribusi

pada pengembangan keilmuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia di sektor kesehatan.

1.4.5. Bagi Universitas MH Thamrin

Hasil Penelitian ini berpotensi meningkatkan reputasi universitas sebagai institusi pendidikan yang berperan aktif dalam penelitian di bidang kesehatan, serta berkontribusi pada pengembangan ilmu pengetahuan yang relevan dengan kebutuhan masyarakat dan dunia kesehatan.