

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat adalah seorang tenaga professional yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang dalam memberikan pelayanan keperawatan baik secara mandiri maupun kolaborasi dengan tenaga kesehatan lain yang sesuai dengan kewenangannya terutama yang berkaitan dengan lingkup praktik asuhan keperawatan. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan keperawatan baik di dalam maupun di luar negeri sesuai dengan perundang – undangan yang berlaku-(PERMENKES RI No.1239 Tahun 2001 tentang registrasi dan praktek keperawatan).

Seorang perawat bekerja selama 24 jam dalam melayani pasiennya. Perawat memiliki tugas sesuai dengan fungsinya dalam memberikan asuhan keperawatan, yaitu: mengkaji kebutuhan pasien, melaksanakan rencana perawatan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, mendokumentasikan proses keperawatan (Hidayat, 2019). Hal ini dijelaskan juga dalam penelitian Ulhaq dkk (2024) bahwa kelelahan perawat berhubungan dengan performa kerja menurun, gangguan kesehatan mental, absensi, dan potensi kesalahan pasien.

Kelelahan perawat adalah kondisi fisik, mental, dan emosional yang terjadi akibat beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, tekanan psikologis, atau kurangnya waktu istirahat yang cukup (Cesilia & Kosasih, 2024). Kelelahan Perawat bisa memicu timbulnya kejadian kecelakaan kerja pada pekerja sehingga bisa menimbulkan kerugian pada diri pekerja sendiri ataupun orang lain bahkan bisa juga pada perusahaan tempat tersebut karena bisa membuat produktifitas pekerja menurun bahkan sampai terhenti dan perusahaan mengalami kerugian (Andarini, 2021).

Dalam konteks keperawatan, beban kerja yang tinggi dan sistem shift menjadi faktor utama yang menyebabkan perawat mengalami kelelahan Perawat. Berdasarkan meta-analisis global, prevalensi kelelahan emosional (*emotional exhaustion*) pada perawat mencapai 33,45%, depersonalisasi 25%, dan perasaan rendah pencapaian diri sebesar 33,49% (Pi et al., 2024). Di Indonesia, sebuah studi

pada 22 rumah sakit dengan 900 responden menunjukkan bahwa lebih dari 50% perawat mengalami stres kerja, dan sekitar 7,3% mengalami kelelahan berat (Widodo et al., 2023). Di wilayah lain, seperti Ethiopia, prevalensi burnout di kalangan perawat mencapai 49,2% (Kassahun et al., 2024).

Studi oleh Almira dan Widyaningsih (2023) menunjukkan bahwa perawat yang mengalami kelelahan juga mengalami gangguan konsentrasi, mudah marah, sulit tidur, serta cenderung melakukan kesalahan kerja. Selain itu, penelitian oleh Octaviani (2024) menegaskan bahwa kelelahan fisik dan psikis yang dirasakan perawat dapat menyebabkan turunnya performa dan produktivitas dalam memberikan pelayanan keperawatan.

Tingkatan kelelahan perawat dapat dikategorikan menjadi tiga jenis berdasarkan hasil pengukuran skala: kelelahan akut (*acute fatigue*), kelelahan kronik (*chronic fatigue*), dan pemulihan antar shift (*inter-shift recovery*). Skor rata-rata pada ketiga aspek tersebut ditemukan cukup tinggi di kalangan perawat rawat inap, yang menandakan tingkat kelelahan sedang hingga berat (Lestari & Arini, 2023). Sementara itu, klasifikasi perawat berdasarkan jabatan, seperti perawat pelaksana dan kepala ruangan, juga menunjukkan perbedaan signifikan dalam tingkat kelelahan. Perawat pelaksana cenderung mengalami kelelahan lebih tinggi dibanding kepala ruangan, yang disebabkan oleh beban kerja langsung yang lebih besar dan tekanan waktu yang lebih intens (Kassahun et al., 2024).

Berbagai faktor diketahui memengaruhi kelelahan Perawat perawat. Penelitian oleh Sutanto et al. (2022) menyebutkan bahwa usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, dan sistem shift merupakan faktor signifikan. Perawat berusia 25–35 tahun memiliki risiko tertinggi mengalami stres kerja. Jenis kelamin perempuan lebih dominan mengalami kelelahan dibanding laki-laki. Perawat yang belum menikah cenderung memiliki tingkat stres lebih tinggi karena kurangnya dukungan sosial. Masa kerja di bawah lima tahun juga menjadi rentang yang paling rentan terhadap kelelahan, karena perawat pada tahap ini sedang dalam proses adaptasi. Shift kerja malam dan sistem shift bergilir meningkatkan risiko kelelahan secara signifikan, terutama karena terganggunya ritme sirkadian dan kurangnya waktu istirahat yang cukup (Yuliana & Nuraini, 2023).

Kelelahan perawat juga berdampak serius terhadap keselamatan kerja dan mutu pelayanan. Studi oleh Fiandra dan Rachmawati (2023) mengungkapkan bahwa kelelahan Perawat berkontribusi pada peningkatan angka kejadian kesalahan pemberian obat dan pelayanan yang tidak optimal. Sekitar 40% perawat yang mengalami kelelahan dilaporkan terlibat dalam kejadian tidak diinginkan (adverse events). Salah satu risiko yang menyertai kelelahan Perawat adalah stres kerja, yang dapat memperburuk kondisi psikologis dan menurunkan kemampuan mengambil keputusan klinis yang cepat dan tepat.

Untuk mengatasi kelelahan Perawat pada perawat, terutama di unit rawat inap, intervensi dapat dilakukan baik secara individu maupun organisasi. Pendekatan individu dapat berupa pelatihan manajemen stres, teknik relaksasi, dan promosi kesehatan seperti perbaikan pola tidur. Sementara itu, pendekatan organisasi mencakup penyesuaian jadwal kerja, rotasi shift yang rasional, peningkatan dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan, serta penyediaan ruang istirahat yang layak (Amiruddin & Setiawan, 2022). Selain itu, adanya mentoring dan pengembangan karir dapat membantu menurunkan tingkat kelelahan perawat yang menduduki posisi struktural.

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang, yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu dalam menghadapinya. Sedangkan stress kerja pada perawat adalah suatu kondisi psikologis yang timbul akibat adanya ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan perawat dalam memenuhi tuntutan tersebut, yang dipengaruhi oleh beban kerja, tekanan waktu, shift kerja, kondisi pasien, serta lingkungan kerja rumah sakit yang dinamis dan penuh risiko (Baidho, 2025).

Dalam melaksanakan tugasnya perawat tidak bisa terlepas dari stress. Bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan seorang perawat mengalami stress kerja, setiap jenis pekerjaan tidak bisa terlepas dari tekanan baik dari luar maupun dari dalam yang dapat memicu timbulnya stress bagi para tenaga kerja. (Basalamah, 2021)

Stres kerja perawat adalah salah satu masalah dari manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit. Stres kerja merupakan suatu tekanan yang tidak bisa di tarik ulur oleh individu baik yang bersumber dari dalam dirinya sendiri ataupun dari luar dirinya. Salah satu penyebab terjadinya stres adalah bersumber dari spiritual, biologis, sosial, psikologis, dan sebagainya. Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang akan dialami oleh pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya, hal ini disebabkan oleh stressor yang muncul dari lingkungan kerja seperti faktor individu, organisasi, atau lingkungan. Tinggi rendahnya suatu Tingkat stres pada pekerja tergantung pada manajemen stres yang dilaksanakan oleh individu ketika menghadapi stres kerja tersebut. (Basalamah, 2021)

Stres kerja merupakan respons fisiologis dan psikologis yang timbul ketika tuntutan pekerjaan tidak sebanding dengan kemampuan atau sumber daya yang dimiliki individu (Leka et al., 2003). Pada perawat, stres kerja didefinisikan sebagai kondisi tekanan akibat beban kerja tinggi, konflik peran, kurangnya dukungan sosial, serta keterbatasan waktu dalam merawat pasien (Yousefi et al., 2015). Secara global, prevalensi stres kerja pada perawat cukup tinggi. Di Amerika Serikat, sekitar 41% perawat mengalami stres kerja (Letvak et al., 2012), sementara di Indonesia tercatat 36% perawat mengalami tingkat stres sedang hingga berat (Widiasih & Triyoga, 2020). Di Provinsi Jawa Timur, sebuah studi menunjukkan bahwa 42% perawat rawat inap mengalami stres kerja sedang hingga tinggi (Safitri, 2021).

Gejala stres kerja pada perawat mencakup kelelahan fisik, sakit kepala, gangguan tidur, mudah marah, dan penurunan konsentrasi (Sarafis et al., 2016; Zaki et al., 2020). Tingkat stres kerja diklasifikasikan menjadi ringan, sedang, dan berat berdasarkan frekuensi dan intensitas gejala (Alenezi et al., 2020). Terdapat perbedaan stres kerja antara jenis perawat. Perawat pelaksana cenderung mengalami stres lebih tinggi karena interaksi langsung dengan pasien dan beban kerja fisik, sementara kepala ruangan mengalami stres dari sisi administratif dan tanggung jawab manajerial (Nurhidayati & Wahyuni, 2020).

Faktor penyebab stres kerja antara lain beban kerja berlebih, shift kerja malam, konflik interpersonal, serta kurangnya dukungan organisasi (Khamisa et al., 2015). Stres kerja berdampak pada menurunnya kualitas asuhan keperawatan,

meningkatnya absensi, hingga risiko burnout dan keinginan untuk berhenti kerja (Adriaenssens et al., 2015; Dai et al., 2019). Intervensi yang dapat diterapkan mencakup manajemen stres berbasis mindfulness, program konseling psikologis, serta pengaturan beban kerja dan jam kerja yang wajar, terutama di ruang rawat inap (Ghawadra et al., 2019).

Pengukuran stres kerja pada perawat dapat dilakukan menggunakan alat seperti *Perceived Stress Scale* (PSS) dan *Nursing Stress Scale* (NSS) yang telah divalidasi secara internasional (Gray-Toft & Anderson, 1981; Cohen et al., 1983). Selain itu, beberapa studi menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kelelahan Perawat dan stres pada perawat. Kelelahan Perawat kronis terbukti menjadi prediktor utama stres kerja dan burnout di kalangan perawat rumah sakit

World Health Organization (WHO) menyatakan stress merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. *The American Institute Of Stres* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berhubungan dengan stres telah merugikan ekonomi Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. Survey atas pekerja tenaga perawat pelaksana di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres dan 34% berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stres ditempat kerja. Stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain beban kerja yang berlebihan, tuntutan waktu yang ketat, konflik peran, kurangnya dukungan sosial dari rekan kerja atau atasan, ketidakjelasan tugas, lingkungan kerja yang tidak kondusif, hingga ketidakamanan kerja. Selain itu, faktor individu seperti kemampuan mengelola emosi, kepribadian, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi juga berkontribusi terhadap tingkat stres yang dialami pekerja (Fajrillah dkk, 2015). Rumah Sakit TK II Moh Ridwan Meuraksa merupakan rumah sakit tipe B di Jakarta yang melayani anggota TNI, keluarga, purnawirawan, dan masyarakat umum. Oleh karena itu, rumah sakit ini membutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Pelayanan keperawatan di instalasi rawat inap sangat bergantung pada ketersediaan tenaga perawat yang mencukupi, di mana pada tahun 2024 tercatat sebanyak 123 perawat. Letak rumah sakit yang strategis memungkinkan terjadinya peningkatan jumlah

pasien, yang berpotensi menimbulkan kelelahan dan beban kerja berlebih pada perawat, sehingga meningkatkan risiko terjadinya stres kerja.

Berdasarkan data studi pendahuluan, diketahui bahwa sebanyak 81,3% atau 100 dari 123 perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit TK II Moh Ridwan Meuraksa mengalami gejala stres kerja pada shift malam. Gejala-gejala stres kerja yang dilaporkan mencakup kelelahan fisik, sulit tidur, mudah marah, kurang konsentrasi, dan rasa cemas berlebihan. Hal ini terjadi karena beban kerja yang tinggi, jumlah pasien yang banyak, serta jumlah perawat yang tidak sebanding, terutama pada shift malam yang seharusnya menjadi waktu istirahat. Jika kondisi ini tidak ditangani secara tepat, maka stres yang dialami perawat dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental mereka serta menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien. Oleh karena itu, gejala stres kerja yang tinggi pada perawat shift malam menjadi fokus utama dalam penelitian ini.

Oleh karena itu berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang "Hubungan Tingkat Kelelahan dengan Tingkat Stres Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS Tingkat II Moh Ridwan Meuraksa".

1.2 Rumusan Masalah

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang bekerja selama 24 jam dengan pola kerja bergiliran sesuai kebutuhan pelayanan. Tuntutan pekerjaan ini mengharuskan perawat untuk tetap siaga dalam berbagai kondisi, sehingga berpotensi menimbulkan stres kerja. Faktor-faktor seperti beban kerja tinggi, terganggunya ritme biologis, tuntutan pelayanan yang tidak mengenal waktu, serta keterbatasan waktu istirahat dapat memicu timbulnya gejala stres. Di Rumah Sakit TK II Moh Ridwan Meuraksa, sebanyak 81,3% perawat rawat inap dilaporkan mengalami gejala stres kerja. Gejala tersebut meliputi kelelahan, sulit tidur, mudah marah, dan menurunnya konsentrasi. Tingginya angka ini menjadi indikator penting bahwa stres kerja pada perawat perlu dikaji lebih lanjut sebagai upaya menjaga kesehatan kerja dan kualitas pelayanan keperawatan. Berdasarkan permasalahan di Latar Belakang tersebut maka dalam penelitian ini dirumuskan masalah yaitu Apakah ada

Hubungan Tingkat Kelelahan dengan Stres Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS TK II Moh Ridwan Meuraksa.

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis adanya Hubungan Tingkat Kelelahan dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RS TK II Moh Ridwan Meuraksa.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi gambaran karakteristik responden berdasarkan (usia, jenis kelamin, status perkawinan, masa kerja, dan shift kerja) perawat Ruang Rawat Inap RS TK II Moh Ridwan Meuraksa.
2. Mengidentifikasi tingkat kelelahan perawat Ruang Rawat Inap RS TK II Moh Ridwan Meuraksa.
3. Mengidentifikasi tingkat stres kerja perawat Ruang Rawat Inap RS TK II Moh Ridwan Meuraksa.
4. Menganalisis hubungan antara karakteristik responden (usia) dengan tingkat stres kerja perawat Ruang Rawat Inap RS TK II Moh Ridwan Meuraksa.
5. Menganalisis hubungan antara karakteristik responden (jenis kelamin) dengan tingkat stres kerja perawat Ruang Rawat Inap RS TK II Moh Ridwan Meuraksa.
6. Menganalisis hubungan antara karakteristik responden (status perkawinan) dengan tingkat stres kerja perawat Ruang Rawat Inap RS TK II Moh Ridwan Meuraksa.
7. Menganalisis hubungan antara karakteristik responden (masa kerja) dengan tingkat stres kerja perawat Ruang Rawat Inap RS TK II Moh Ridwan Meuraksa.
8. Menganalisis hubungan antara karakteristik responden (shift kerja) dengan tingkat stres kerja perawat Ruang Rawat Inap RS TK II Moh Ridwan Meuraksa.
9. Menganalisis hubungan tingkat kelelahan dengan stress kerja perawat di ruang rawat inap RS TK II Moh Ridwan Meuraksa.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Universitas Husni Thamrin Jakarta

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan kepustakaan untuk memperkaya pustaka yang sudah ada, sehingga dapat dimanfaatkan oleh peserta didik berikutnya dalam proses pendidikan di profesi Kesehatan.

1.4.2 Bagi Rumah Sakit TK II Moh Ridwan Meuraksa

Bahan evaluasi untuk rumah sakit untuk melakukan upaya penurunan stres pada perawat sehingga terjadi peningkatan kinerja perawat yang berdampak pada peningkatan mutu pelayanan di rumah sakit.

1.4.3 Bagi Peneliti

Sebagai pengalaman belajar dan menambah pengetahuan dalam penelitian sehingga dapat dijadikan pedoman dalam penelitian dan sebagai pengalaman yang nyata.

1.4.4 Bagi Profesi Keperawatan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar dalam meningkatkan pemahaman tentang pentingnya manajemen kelelahan dan stres kerja pada perawat, khususnya perawat yang bekerja di ruang rawat inap.