

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah bagian penting dari sistem pelayanan kesehatan yang beroperasi setiap hari dan memainkan peran besar dalam meningkatkan kesehatan masyarakat. Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 49 tahun 2013 mendefinisikan rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat(Pemerintahan, 2013). Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia terbanyak dari segi jumlah dan paling lama berinteraksi dengan klien di rumah sakit. Tenaga keperawatan di rumah sakit adalah ujung tombak pelayanan kesehatan, dimana tenaga keperawatan bekerja selama 24 jam mendampingi dan memonitor kesehatan pasien secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang professional dan komprehensif (Kusuma & Ramdan, 2023)

Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Sedangkan definisi perawat adalah seorang yang telah lulus Pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri yang diakui pemerintah sesuai dengan ketentuan Peraturan

Perundang-undangan sekitar 70% berakibat fatal yaitu kematian dan cacat. Perawat merupakan seorang yang mempunyai kemampuan khusus untuk memberikan pelayanan kesehatan dan bertanggung jawab dalam pencegahan penyakit baik pasien maupun dirinya sendiri. Setiap perawat juga harus memiliki kemampuan yang sama dalam merawat setiap pasien dengan penyakit yang berbeda-beda, sehingga setiap pasien mendapatkan perawatan yang baik dari setiap perawat. Akibat tingginya beban kerja pada perawat mengakibatkan perawat mengalami gangguan kesehatan seperti contohnya kelelahan (Ferusgel et al., 2022).

Kelelahan merupakan fenomena umum yang terjadi pada berbagai tipe pekerjaan, dan setiap jenis pekerjaan mempunyai karakteristik kelelahan kerja tersendiri. Kelelahan kerja merupakan kriteria yang lengkap tidak hanya menyangkut kelelahan yang bersifat fisik dan psikis saja tetapi lebih banyak kaitannya dengan adanya penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi, dan penurunan produktivitas kerja. Kelelahan kerja dapat disebabkan dari faktor internal maupun eksternal. Faktor internal seperti jenis kelamin, umur, status gizi, sikap kerja dan psikis sedangkan faktor eksternal terdiri dari masa kerja, shift kerja, penerangan dan lama kerja (Rahmawati, 2019).

Kelelahan kerja merupakan suatu kondisi melemahnya kegiatan, motivasi, dan kelelahan fisik untuk melakukan kerja. Kelelahan kerja menyangkut penurunan kinerja fisik, adanya perasaan lelah, penurunan motivasi, dan

penurunan produktivitas kerja. Kelelahan merupakan penurunan ketahanan dan daya tubuh untuk melakukan pekerjaan. Kelelahan kerja tidak dapat didefinisikan tetapi dapat dirasakan sehingga penentuan kelelahan kerja dapat diketahui secara subjektif berdasarkan perasaan yang dialami tenaga kerja. Kelelahan kerja tidak hanya terjadi pada akhir waktu kerja, namun juga dapat terjadi sebelum bekerja. Kelelahan kerja tidak hanya dialami oleh tenaga kerja yang bekerja di bidang industri, namun juga di bidang pelayanan kesehatan, contohnya perawat (Maharja, 2019).

Kelelahan dapat disebabkan oleh beberapa faktor antara lain faktor pekerjaan (shift kerja, beban kerja dan stres kerja), faktor pekerja (usia dan masa kerja) dan faktor lingkungan kerja (debu, cahaya, bising dan suhu). Pada kajian ini faktor yang akan dibahas yaitu faktor pekerjaan dan faktor pekerja. Kedua faktor tersebut memberikan dampak terhadap kemampuan fisik dalam melakukan pekerjaan sehingga berdampak terhadap kelelahan kerja. Salah satu dampak yang diberikan terhadap kemampuan fisik dalam melakukan pekerjaan seperti perasaan nyeri pada otot pada saat bekerja atau melakukan suatu pekerjaan (Ambri et al., 2022).

Kelelahan akibat tanggungan kerja yang tinggi dan jam kerja yang panjang merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pemberi layanan kesehatan. Tekanan untuk memberikan layanan terbaik kepada pasien merupakan sumber stres yang umum terjadi pada profesi pemberi perawatan lainnya. Kurangnya antusiasme terhadap tugas seseorang dapat

mengakibatkan hasil yang di bawah standar. Yang juga merugikan efisiensi mereka adalah tanggungan kerja yang terlalu berat yang tidak memungkinkan alokasi sumber daya manusia yang memadai (Amisai Taneo et al., 2024). *World Health Organization* (WHO) mengungkapkan data pada tahun 2020 perasaan kelelahan yang berat diprediksi menjadi gangguan kesehatan pembunuh ke 2 setelah penyakit jantung (Nurjannah et al., 2023).

Adanya hubungan yang bermakna antara kelelahan kerja dan stres kerja, perawat yang mengalami stres kerja dan sangat lelah sebesar. Hal ini karena masih rendahnya rasio antara jumlah tenaga keperawatan dibandingkan dengan jumlah pasien yang datang sehingga beban kerja menjadi sangat tinggi dan menyebabkan terjadinya kelelahan pada perawat. Hasil ini sesuai dengan memperlihatkan hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat. Hal tersebut sesuai dengan pernyataan bahwa kelelahan kerja berpengaruh terhadap stres kerja seseorang. Semakin tinggi tingkat kelelahan maka semakin besar juga stres yang akan dirasakan oleh seorang pekerja (Kusuma & Ramdan, 2023).

Stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaannya sehingga merasa tidak nyaman dan tidak senang. Pekerjaan seorang perawat merupakan pekerjaan yang memiliki stres yang tinggi, karena dalam bekerja, perawat berhubungan langsung dengan berbagai macam pasien dengan diagnosa penyakit dalam respon yang berbeda-beda. Sumber stres bagi perawat antara lain; beban kerja yang berlebih, kurangnya

jumlah tenaga perawat, konflik dengan rekan kerja atau dengan dokter, kurangnya pengalaman perawat, dan kepala ruangan yang selalu memonitor ruangan kerja (Lendombela et al., 2019).

Stres kerja dapat berdampak pada individu, organisasi, bahkan sosial. Bagi individu, stres kerja berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja, penurunan kinerja, kurangnya pengembangan karir, dan kehilangan pekerjaan. Pada kasus berat, stres kerja dapat menyebabkan gangguan depresi. Bagi organisasi, dampak stres kerja seperti 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 (Sudaryanti & Maulida, 2022).

Stres kerja perawat dapat terjadi apabila perawat dalam bertugas mendapatkan beban kerja yang melebihi kemampuannya sehingga perawat tersebut tidak mampu memenuhi atau menyelesaikan tugasnya, maka perawat tersebut dikatakan mengalami stres kerja. Manifestasi dari stres kerja perawat antara lain akibat karakterisasi pasien, pengkajian terhadap pasien, dan aspek lingkungan kerja yang mengganggu merupakan langkah awal dalam menangani masalah-masalah yang datang mengenai tingkat kepadatan ruangan emergency, efisiensi pelaksanaan tugas, serta adanya tuntutan untuk menyelamatkan pasien (Aini & Purwaningsih, 2020). Setiap orang memiliki tingkat penyusuaian diri

terhadap stres yang berbeda-beda. Hal itu disebabkan masing-masing orang memiliki perbedaan atau tuntutan hidupnya sehari-hari sehingga kemampuan seseorang terhadap stres tergantung dari: Umur, Jenis kelamin, Pekerjaan, status sosial, emosi, kepribadian dan intelegensi (Desima, 2019).

Stres kerja yang timbul dari tuntutan kerja yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya sehingga dapat menimbulkan berbagai macam reaksi, berupa reaksi fisiologis, psikologis dan perilaku. Penelitian di Iran memperlihatkan 75% perawat mengalami stres sedang dan tinggi. Hasil survei dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2018 didapatkan sebanyak 50.9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja (Maranden et al., 2023). Stres kerja pada perawat sangat merugikan bagi dirinya maupun organisasinya karena bisa membuat perawat menderita kelelahan, bersikap kasar, cemas, tekanan darah meningkat, berkurangnya percaya diri, meningkatnya ketidakpuasan terhadap pekerjaan dan menurunkan produktifitas kerja. Stres kerja pada perawat dapat memberikan dampak yang signifikan pada kualitas hidup mereka dan juga performa mereka di semua aspek termasuk di dalamnya pelayanan kepada pasien dan keselamatan pasien (Rhamdani & Wartono, 2019).

Profesi perawat mempunyai risiko tinggi terpapar oleh stres adalah karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Salah satu penyebab stress kerja dan kelelahan kerja perawat adalah beban kerja yang berlebihan (Fuada et al., 2019). Stress

kerja bisa berdampak positif dan negatif terhadap kinerja pegawai. Dampak positifnya yaitu pegawai merasa terpacu dan tertantang untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan menyimpulkan tugas yang ada sebagai tantangan dan bukan tekanan, dampak negatifnya yaitu penurunan produktivitas dan kinerja. Namun semua itu tergantung kepada kemampuan individu dalam mengelola kemampuan emosionalnya ketika mereka dihadapkan oleh stres kerja yang tidak dapat dihindari (Nababan, 2021).

Stress keadaan pikiran individu ketika individu merespon secara fisiologis dan psikologis terhadap pertentangan dengan keadaan dan sistem sumber daya biologis, psikologis, dan sosial individu, serta terhadap perubahan yang menuntut untuk melakukan adaptasi diri yang membuat munculnya gangguan fisik dan jiwa. Kelelahan kerja perasaan letih, penurunan kesiapsiagaan, dan respons seluruh individu terhadap stres psikososial yang dirasakan selama waktu tertentu. Kondisi ini cenderung menurunkan kinerja, motivasi, serta produktivitas karyawan. Hal ini menyebabkan tingkat absentisme akan meningkat terutama mangkir kerja pada waktu jangka pendek disebabkan kebutuhan istirahat lebih banyak atau meningkatnya angka sakit. Sikap negatif terhadap kerja, perasaan terhadap atasan atau lingkungan kerja memungkinkan faktor penting dalam sebab ataupun akibat. Jadi ada saling keterkaitan antara stres kerja dengan munculnya kelelahan akibat kerja (Widyasari, 2019).

Semakin bertambahnya beban kerja pada perawat maka dapat mengakibatkan terjadinya stres kerja serta kelelahan yang dirasakan. Asuhan

keperawatan yang dilakukan oleh perawat di rumah sakit berbeda-beda. Perawatan serta pengawasan terhadap pasien sepenuhnya dilakukan oleh perawat yang sedang bertugas, sedangkan pihak keluarga hanya diperkenankan untuk berkunjung. Perawat harus mampu mengerti dan memahami apa yang diingkan oleh pasien tersebut. Perawat yang mendapatkan beban kerja secara berlebihan dapat menimbulkan stres kerja yang dapat berdampak pada timbulnya kelelahan. Dengan adanya kelelahan yang dialami oleh perawat maka dapat menurunkan produktifitas saat melayani pasien (Kirana & Dwiyanti, 2019).

Hasil penelitian sebelumnya di dapatkan hasil bahwa sebanyak 69,2% perawat mengalami stress normal, perawat yang mengalami stress berat 3,8%, perawat mengalami kelelahan ringan 69,2%, yang mengalami kelelahan sedang 23,1% dan tinggi sebanyak 7,7%. Menurut hasil uji statistik yang telah dilakukan antara hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja diperoleh nilai $p=0,000$ dengan $\alpha = 0,05$ maka nilai p lebih kecil dari α ($p < \alpha$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki hubungan yang bermakna dengan kelelahan (Kirana & Dwiyanti, 2019).

Hasil penelitian sebelumnya pada perawat didapatkan 29,4% mengalami stress kerja, 70,6% tidak mengalami stress kerja. Perawat yang tidak kelelahan sebanyak 76,5% dan 23,5% mengalami kelelahan. Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji statistik Chi-Square dikatakan bahwa H_0 ditolak dan

Ha diterima yang berarti bahwa Terdapat Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat (Lendombela et al., 2019).

Temuan studi pendahuluan yang sudah dilakukan oleh peneliti di RSD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang, Ka Instalasi Rawat Inap mengatakan jumlah perawat rawat inap medical bedah dan penyakit dalam Sadewa 1-4 yaitu 81. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada tanggal 18 Februari 2025, dengan melakukan wawancara ke 5 responden yaitu perawat ruang Sadewa 1 dan Sadewa 4 untuk dijadikan pengambilan sampel studi pendahuluan. 3 responden dari ruang Sadewa 1 dan 2 responden dari Sadewa 4.

Pada saat dilakukan wawancara peneliti menanyakan sudah berapa lamakah bekerja dirumah sakit, apakah sering merasakan stress kerja dan kelelahan kerja, dan bagaimana cara untuk mengatasinya jika merasakan stress kerja tersebut?, responden yang mengatakan >10tahun bekerja dirumah sakit dengan ruangan yang berbeda-beda atau *rolling*, responden juga mengatakan sering mengalami stress kerja dan kelelahan kerja untuk cara mengatasinya mendengarkan lagu yang disukai, melakukan peregangan tubuh agar tidak kaku, berbincang dengan patner kerja, memperbanyak minum air agar tidak merasa ngantuk dan pusing saat merasakan stress kerja dan kelelahan kerja, melakukan meluangkan waktu untuk kegiatan yang disuka dengan mengatur waktu sebaik mungkin tetapi setelah melakukan itu strategi untuk mengatasi

stres kerja dan kelelahan kerja responden masih sering mengalami stres kerja dan kelelahan kerja.

Responden mengatakan bahwa stres kerja dan kelelahan kerja menganggu kinerja mereka, seperti terhambatnya membuat asuhan keperawatan, pelayanan kepada pasien, dan jumlah perawat yang tidak sebanding dengan jumlah pasien semakin membuat perawat kesulitan untuk melakukan pelayanan yang maksimal.

Terdapat 3 responden mengatakan mudah tersinggung, gelisah dan tertekan jika sedang merasa stress kerja dan 2 responden mengatakan tidak merasa tesinggung dan tidak ada rasa gelisah ataupun tertekan. Sedangkan untuk wawancara 4 responden mengatakan sering menguap, mengantuk, pusing, nyeri pada pinggang saat merasa kelelahan kerja dan 1 responden mengatakan tidak merasa mengantuk, pusing dan nyeri pinggang.

Dari penelitian yang dilakukan sebelumnya banyak peneliti yang menganalisa mengenai faktor-faktor yang berhubungan dan menyebabkan terjadinya kelelahan. Dengan adanya identifikasi masalah yang ada menjadikan peneliti tertarik untuk meneliti mengenai salah satu faktor kelelahan yakni stres kerja serta “Hubungannya antara stress kerja dengan kelelahan kerja perawat rawat inap”.

B. Rumusan Masalah

Kelelahan kerja perasaan letih, dan respons seluruh individu terhadap stres psikososial yang dirasakan selama waktu tertentu. Kondisi ini cenderung menurunkan kinerja, motivasi, serta produktivitas. Stres kerja keadaan yang tidak bisa memenuhi tuntutan semu pekerjaan, sehingga membuat perasaan tidak nyaman. Berdasarkan hasil temuan studi pendahuluan diatas setelah dilakukan wawancara, responden mengatakan sering mengalami stress kerja dan kelelahan kerja walaupun sudah melakukan strategi untuk mengatasi stress kerja dan kelelahan kerja dan membuat kinerja para perawat tidak maksimal. Terdapat 3 responden yang mengalami stres kerja dan 4responden mengalami kelelahan kerja. Berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk mengetahui adakah “Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Rawat Inap RSD K.R.M.T Wongsonegoro”? .

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Mengetahui Hubungan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Perawat Rawat Inap RSD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang.

2. Tujuan Khusus

- a. Mendeskripsikan karakteristik responden perawat RSD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir , dan masa kerja .
- b. Mendeskripsikan stres kerja pada perawat RSD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang.
- c. Mendeskripsikan kelelahan kerja pada perawat RSD K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang.
- d. Menganalisa hubungan stres kerja dengan kelelahan kerja perawat rawat inap RS K.R.M.T Wongsonegoro Kota Semarang.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Profesi

Hasil dari penelitian ini diharapkan sebagai peningkatan upaya dan antisipasi stress kerja dan kelelahan kerja yang timbul pada perawat.

2. Bagi Institusi

Hasil dari penelitian ini diharapakan dapat nambah wawasan dan ilmu pengetahuan kesehatan kerja terutama Hubungan Antara Stres kerja dan Kelelahan Kerja Pada Perawat.

3. Rumah Sakit

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi rumah sakit untuk membina dan mengembangkan kualitas tenaga kerja perawat serta sebagai acuan untuk mengevaluasi stress kerja dengan kelelahan kerja pada perawat.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil dari penelitian ini bisa dijadikan referensi dan memperluas pengetahuan tentang kelelahan kerja dan stress kerja pada perawat.