

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Setiap organisasi mengharapkan karyawan dituntut untuk bekerja secara cepat, tetap fokus, serta optimal dalam mencapai target, sehingga memunculkan beban kerja yang tinggi dan alur kerja yang semakin kompleks. Hal ini juga berlaku bagi tenaga kesehatan, di mana perawat menghadapi tuntutan besar dalam pekerjaannya, termasuk kebutuhan untuk memberikan diagnosis yang akurat dan pelayanan kesehatan yang tepat kepada pasien (Sakinah, N. 2024). Menurut Perwitasari (2016), seluruh tenaga profesional di rumah sakit berisiko mengalami stress, di mana perawat menempati tingkat stress yang lebih tinggi (Safitri, 2020). Faktor penyebab stress dalam profesi keperawatan terutama berkaitan dengan pasien maupun dengan tenaga kesehatan lainnya.

Profesi keperawatan merupakan bagian penting di rumah sakit yang berperan dalam memastikan mutu pelayanan kesehatan tetap terjaga. (Ismar Agustin¹, Dkk, 2022). Profesi perawat memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, karena perawat bertugas selama 24 jam untuk memberikan asuhan dan menangani berbagai permasalahan Kesehatan pasien secara berkesinambungan. Perawat memikul tanggung jawab yang lebih beragam dibandingkan profesi lain. Selain itu, perawat juga merupakan tenaga Kesehatan dengan jumlah terbesar di rumah sakit serta memiliki waktu interaksi paling lama dengan pasien, perawat berperan penting dalam pelayanan kesehatan dan menjadi indikator kualitas pelayanan kesehatan, serta berkontribusi pada tingkat kepuasan pasien (Maweikere, Manampiring & s, 2021). Kompleksitas pekerjaan perawat dalam memberikan pelayanan mengharuskan mereka untuk bekerja lebih keras dalam merawat pasien. Oleh karena itu, jika perawat tidak dapat memenuhi tuntutan yang ada, mereka akan kesulitan untuk mengatasi tekanan yang dihadapi (Amelia, 2019).

Menurut American National Institutes of Health (NIH) dari 30 jenis pekerjaan yang rentan terhadap stres, profesi perawat menempati urutan ke-27. Penelitian di Iran menunjukkan bahwa 75% perawat mengalami tingkat stress sedang hingga tinggi. Sementara itu, survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2007 mengungkapkan bahwa 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Menurut data dari Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, pada tahun 2020, jumlah perawat di Jawa Barat adalah sekitar 34.419 orang. Data ini diperoleh dari Profil Kesehatan Jawa Barat Tahun 2020 yang diterbitkan oleh Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat.

Dalam profil kesehatan disebutkan bahwa Jumlah perawat di Jawa Barat meningkat 10,3% sejak 2019, mencakup perawat sarjana, diploma, ahli, dan spesialis. Sebagian besar adalah perawat sarjana, sekitar 42,1% dari total, diikuti perawat diploma 39,1%, perawat ahli 7,1%, dan perawat spesialis 1,7%. Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat menyatakan bahwa jumlah perawat masih belum cukup untuk memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat, sehingga pemerintah provinsi terus berupaya meningkatkan jumlah dan kualitas pelayanan kesehatan di daerah tersebut. (Dinas Kesehatan Provinsi Jawa Barat, 2020. Profil Kesehatan Jawa Barat Tahun 2020.)

Perawat dituntut untuk selalu siap dan sigap dalam menjalankan tugas pelayanan serta memantau kondisi pasien sepanjang waktu operasional, sehingga kondisi tersebut sering menjadi pemicu stress (Ramlawati & Safar, 2022). Khususnya perawat di ruang rawat inap, mereka memegang peran penting dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien dengan beban kerja yang cukup tinggi, tuntutan emosional, dan interaksi terus-menerus dengan pasien dalam berbagai kondisi seringkali menyebabkan stres kerja. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang tidak terkontrol dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan dan kesehatan mental perawat itu sendiri (Mundung et al., 2019).

Menurut Budiyanto (2019) dalam penelitiannya tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat mengatakan 19,2% perawat mengalami stres kerja berat. Dampak stres kerja bagi perawat diantaranya

berupa penurunan kinerja perawat dalam mengambil keputusan, berkurangnya konsentrasi, munculnya sikap apatis, kelelahan, risiko kecelakaan kerja, serta kurang optimalnya pemberian asuhan keperawatan. Selain itu, stres kerja juga dapat memicu sakit kepala, mudah marah, penurunan fungsi kognitif, mekanisme koping yang tidak efektif, hingga terganggunya hubungan dengan rekan kerja (Trifianingsih, Santos & Briketabela, 2017). Menurut Kossek dan Perrigino (dalam Sakinah, N, 2024), tenaga Kesehatan dituntut untuk berpikir secara cepat dan tepat dalam menangani permasalahan Kesehatan guna meminimalkan kesalahan yang berdampak pada pasien. Namun, tuntutan serta tekanan pekerjaan tersebut berpotensi memicu stres, sehingga profesi di bidang Kesehatan memiliki risiko tinggi untuk mengalaminya.

Stres adalah reaksi seseorang terhadap berbagai perubahan atau peristiwa yang dianggap mengancam dan mengganggu kemampuan dalam menghadapinya, dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari. Menurut Suwenten (2020) Salah satu factor yang memengaruhi stress kerja adalah ketangguhan (*Resilience*), yaitu kemampuan individu dalam menyeimbangkan tekanan yang dihadapi. Tingkat ketangguhan serta kemampuan seseorang dalam mengelola stres akan berdampak pada produktivitas kerjanya. Selain itu, tekanan juga dapat muncul dari dalam diri, seperti rasa khawatir, kecemasan, dan berpikir berlebihan dalam situasi tertentu. Stres timbul ketika seseorang menghadapi tuntutan yang dianggap menekan, membebani, atau melampaui kemampuan adaptasinya. Namun, setiap individu menunjukkan respons yang berbeda-beda, tergantung pada kemampuannya dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan. Kemampuan beradaptasi inilah yang menentukan apakah seseorang akan mengalami stres atau tidak. Setiap individu juga memiliki strategi tersendiri dalam mengelola stres, seperti menghindari sumber tekanan atau berusaha mencari solusi untuk masalah yang menimbulkan stres (Riyanti & Rahmandani, 2020).

Usaha yang dilakukan tersebut juga tergantung pada kepribadian yang dimiliki oleh masing-masing individu itu sendiri, ada individu yang memiliki tipe kepribadian optimis ketika menghadapi suatu masalah, namun juga terdapat

individu dengan kepribadian optimis cenderung berusaha menghadapi hambatan ketika muncul masalah, sehingga lebih mungkin terhindar dari stres. Sebaliknya, individu yang pesimis biasanya memiliki daya juang yang rendah dalam menyelesaikan masalah, sehingga lebih mudah merasa terbebani dan rentan mengalami stres. Sikap optimis dapat mendorong seseorang untuk memanfaatkan kemampuan terbaiknya dalam mengatasi permasalahan. Kemampuan untuk tetap bangkit meskipun menghadapi kesulitan dikenal dengan istilah resiliensi. (Ardiyanto, 2018) (Dalam Rahmawati Ririn Ardilla, 2022)

Hasil penelitian lain yang dilakukan Ernawati (2024) tentang Hubungan Resiliensi dan Tingkat Stres dengan Kinerja Perawat di RSUD Engku Haji Daud Tanjung Uban menunjukkan hasil adanya hubungan signifikan antara resiliensi, tingkat stres, dan kinerja perawat di RSUD Engku Haji Daud Tanjung Uban. Hasil menunjukkan bahwa 52,63% perawat memiliki resiliensi tinggi, sementara 26,32% sedang, dan 21,05% rendah. Untuk stres kerja, 47,37% perawat mengalami stres rendah, 31,58% sedang, dan 21,05% tinggi. Hasil ini menegaskan pentingnya peningkatan resiliensi di kalangan perawat untuk mendukung kinerja mereka, serta perlunya manajemen yang efektif dalam mengelola stres kerja agar dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas layanan di rumah sakit. Penelitian ini hanya melibatkan 38 responden, yang mungkin tidak cukup representatif untuk populasi perawat secara keseluruhan. Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas jumlah sampel agar hasilnya lebih *generalizable*.

Penelitian lain yang dilakukan oleh Setyawan, D. Gunawan, H. Hasyim, dan J.D.W. Tahun 2024 yang berjudul "Gambaran Resiliensi dan Kesehatan Mental Perawat di Indonesia: Sebuah *Systematic Review*" menunjukkan bahwa tingkat resiliensi perawat di Indonesia berada pada kategori sedang hingga tinggi. Penelitian ini menganalisis sejumlah studi yang menilai resiliensi perawat, yang mengindikasikan bahwa mayoritas perawat mampu menghadapi tantangan dan stres di tempat kerja.

Resiliensi, menurut Reivich dan Shattee (dalam Magfiroh, Sarwindah & Kusumandari, 2019), adalah kemampuan individu dalam merespons situasi atau trauma secara positif dan produktif. Tenaga kesehatan yang merawat pasien dengan kondisi fisik biasanya menggunakan strategi psikologis, memperoleh dukungan sosial, serta menerapkan mekanisme penanggulangan tertentu. Faktor yang memengaruhi resiliensi dapat berasal dari dalam diri maupun dari luar. Faktor internal meliputi spiritualitas, rasa percaya diri, optimism, dan harga diri, sedangkan faktor eksternal mencakup dukungan sosial (Missasi & Izzati, 2019; Mardlotillah, 2021). Secara umum, resiliensi berperan sebagai pelindung terhadap dampak stres kerja karena membantu individu menghadapi tekanan serta pulih dari kondisi sulit. Resiliensi berkontribusi terhadap kepuasan kerja dan kemampuan untuk tetap produktif dalam lingkungan kerja yang penuh tekanan. Resiliensi dan stres memiliki keterkaitan yang erat serta saling berkaitan. Resiliensi tampak ketika seseorang menghadapi tekanan atau kesulitan yang berpotensi menimbulkan stres. Dalam hal ini, kemampuan mengelola stres hingga menghasilkan adaptasi yang positif merupakan bagian penting dari resiliensi. (Missasi & Izzati, 2019).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Nazri S, Diny A, Tri R & Nila A) Tahun 2023 tentang Pengaruh *Resilience* Terhadap Stres Kerja Tenaga Kesehatan yang berada di Desa menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara resiliensi dan stres kerja pada tenaga kesehatan yang berada di desa. Penelitian ini mengungkapkan bahwa resiliensi berperan penting dalam mengurangi tingkat stres yang dialami oleh tenaga kesehatan. Sebuah penelitian lain yang dilakukan oleh Riki Ar Diyanto (2018) Menemukan hasil lain yang menjelaskan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara resiliensi dan stres kerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar 0,036 dengan signifikansi (p) sebesar 0,359 ($p > 0,05$), penyebab lain karena ukuran sampel yang digunakan mungkin terlalu kecil untuk mencerminkan populasi yang lebih luas, sehingga hasilnya tidak dapat digeneralisasikan. Hal ini juga bisa mengakibatkan data yang tidak mencerminkan kondisi sebenarnya di lapangan.

Menurut Donsu & Jenita JT (2017) Penyebab stres kerja terbagi menjadi dua, yaitu individual stressor yang berasal dari dalam diri individu, seperti jenis kelamin, usia, status pernikahan, masa kerja, dan lingkungan kerja. Faktor kedua adalah group stressor yang meliputi permasalahan peran, kondisi kerja, hubungan interpersonal, struktur organisasi, serta pengembangan karier. Tekanan akibat tugas pekerjaan dapat memicu ketidakpuasan, menimbulkan dampak psikologis berupa perilaku negative di lingkungan kerja, meningkatnya absensi, bahkan keinginan untuk berhenti bekerja. Stres kerja yang berlebihan juga berpotensi memperkuat niat karyawan untuk meninggalkan pekerjaannya. (Fitriantini dkk., 2020).

Hasil studi pendahuluan yang telah peneliti lakukan pada 31 Januari 2025 terhadap 10 perawat di ruang rawat inap RSUD Umar Wirahadikusumah mendapatkan hasil perawat mengalami berbagai masalah yang dihadapi. 3 perawat kesulitan menjalin hubungan, 2 perawat merasa kurang percaya diri dalam menyelesaikan tugas, dan 2 perawat lainnya sulit beradaptasi dengan perubahan. Selain itu, 2 perawat merasa bahwa masalah tidak membuat mereka lebih kuat, dan 2 perawat tidak tahu tempat meminta bantuan, 3 orang perawat merasa ada alasan dibalik segala sesuatu yang terjadi, 2 perawat merasa ketika dalam situasi yang menekan, perawat tetap mampu fokus dan berpikir jernih. Dalam dimensi stres kerja, 4 perawat mengalami seperti otot kaku dan peningkatan denyut nadi, 2 perawat mengalami penurunan nafsu makan, 4 perawat melaporkan kesulitan tidur, tangan berkeringat, pegal di betis, serta merasa cemas dan sulit berkonsentrasi yang dapat memengaruhi kualitas pelayanan mereka. Stres kerja ini dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental tenaga kesehatan, termasuk kelelahan, depresi, kecemasan, gangguan tidur, peningkatan risiko kecelakaan kerja, dan penurunan kinerja (Shanafelt, et al., 2016) (dalam Nazri. S, 2023).

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada salah satu perawat pelaksana di ruang kenanga, perawat tersebut menjustifikasi bahwa jika perawat sedang berada dalam fase stress perawat tersebut tidak pernah mengabaikan pasien dalam artian tidak ada risiko kecelakaan kerja dan penurunan kerja,

perawat mengatakan karena itu sudah menjadi tanggung jawab perawat dan perawat harus bekerja secara professional, tetapi pada dimensi lain perawat mengatakan salah satu penyebab yang membuat perawat stres itu salah satunya ketika tingkat pelayanan meningkat, jumlah pasien meningkat, tetapi upah yang perawat terima tidak sesuai dengan beban kerja yang perawat rasakan, dan itu salah satu penyebab perawat pelaksana merasakan kinerjanya menurun dan kurang bersemangat bekerja.

Di Ruang Tanjung, tiga perawat melaporkan tidak pernah mengalami gejala fisik seperti otot kaku dan peningkatan denyut nadi. Sementara itu, di Ruang Dahlia, dua perawat kadang-kadang merasakan gejala tersebut. Di Ruang Tulip Atas, satu perawat juga tidak pernah merasakan gejala fisik ini. Dalam aspek psikologis, tiga perawat di Ruang Tanjung tidak pernah merasa cemas atau tegang. Sedangkan dalam aspek perilaku sosial, dua perawat di Ruang Dahlia melaporkan bahwa nafsu makan mereka tidak pernah menurun. Di Ruang Tanjung, empat perawat juga tidak mengalami penurunan nafsu makan, dan dua perawat di Ruang Tulip Bawah pun merasakan hal yang sama.

Rumah sakit memiliki peran strategis dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. RSUD Umar Wirahadikusumah, yang terletak di Sumedang, Jawa Barat, berkomitmen untuk memberikan pelayanan kesehatan berkualitas. Hasil studi pendahuluan menunjukkan bahwa rumah sakit ini memiliki berbagai ruang rawat inap, termasuk ruang perawatan umum, khusus, dan intensif, dengan total 174 perawat pelaksana dan 7 ruang rawat inap yang dirancang untuk kenyamanan pasien. Selain itu, RSUD ini dilengkapi dengan unit gawat darurat (UGD) yang beroperasi 24 jam, ruang operasi, laboratorium, dan berbagai poliklinik spesialis. Tenaga kesehatan terdiri dari dokter spesialis, dokter umum, perawat, dan tenaga kesehatan berpengalaman. RSUD Umar Wirahadikusumah terus berupaya meningkatkan kualitas pelayanan melalui pelatihan dan penerapan standar pelayanan yang baik, dengan tujuan memenuhi kebutuhan kesehatan masyarakat di Sumedang dan sekitarnya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka muncul suatu permasalahan “apakah ada hubungan antara resiliensi dengan stres kerja kepada perawat

pelaksana di ruang anggrek dan kenanga Rumah Sakit Umum Daerah Umar Wirahadikusumah Sumedang”

1.2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah terdapat Hubungan antara Resiliensi dengan Stres Kerja kepada Perawat Pelaksana di Ruang Anggrek dan Kenanga RSUD Umar Wirahadikusumah Sumedang?”

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Tujuan penelitian ini adalah untuk memahami Hubungan antara Resiliensi dengan Stres Kerja kepada Perawat Pelaksana di Ruang Anggrek dan Kenanga RSUD Umar Wirahadikusumah Sumedang.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Mengetahui Gambaran Resiliensi kepada Perawat Pelaksana di Ruang Anggrek dan Kenanga RSUD Umar Wirahadikusumah.
2. Mengetahui Gambaran Stres Kerja kepada Perawat Pelaksana di Ruang Anggrek dan Kenanga RSUD Umar Wirahadikusumah.
3. Menganalisis Hubungan Resiliensi dengan Stres Kerja kepada Perawat Pelaksana di Ruang Anggrek dan Kenanga RSUD Umar Wirahadikusumah.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini memberikan kontribusi dalam memperkaya literatur keperawatan mengenai hubungan antara resiliensi dan stres kerja, khususnya di kalangan perawat di ruang rawat inap. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya yang membahas intervensi dalam meningkatkan resiliensi dan mengurangi stres kerja pada tenaga kesehatan. Selain itu, penelitian ini juga bermanfaat untuk memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara resiliensi dan stres kerja, serta faktor-faktor internal dan eksternal yang memengaruhi resiliensi tenaga Kesehatan.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Perawat

Manfaat penelitian ini bagi perawat meliputi peningkatan kesadaran akan pentingnya resiliensi dalam mengelola stres kerja, serta informasi tentang metode untuk meningkatkan resiliensi, seperti pelatihan coping skills dan dukungan sosial.

2. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini menjadi acuan untuk menyusun program pelatihan yang meningkatkan resiliensi tenaga kesehatan dan mengurangi dampak negatif stres kerja. Selain itu, penelitian ini membantu manajemen rumah sakit mengidentifikasi serta mengurangi faktor penyebab stres, meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, dan menyediakan data empiris untuk kebijakan yang mendukung kesejahteraan tenaga kesehatan.

3. Bagi Pasien

Meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, karena perawat dengan resiliensi tinggi lebih mampu mengelola stres dan memberikan perawatan optimal.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi yang berharga bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan studi serupa. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metodologi, kerangka teori, dan analisis data yang telah diterapkan dalam penelitian ini sebagai acuan, sehingga mempercepat proses penelitian mereka dan meningkatkan validitas hasil yang diperoleh.

1.5. Batasan Masalah

Ruang lingkup masalah dalam proposal ini berfokus pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Umar Wirahadikusumah Sumedang, penelitian ini dapat memberikan wawasan yang relevan dalam bidang ilmu manajemen keperawatan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan perawat, dengan kajian khusus pada hubungan antara resiliensi dan stres kerja kepada kinerja

perawat. Penelitian ini membatasi analisis pada faktor-faktor stres yang berkaitan dengan lingkungan kerja, serta peran resiliensi dalam membantu perawat mengatasi stres tersebut.