

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kemajuan pada bidang kesehatan berdampak nyata terhadap kualitas layanan kesehatan. Perawat menjadi tenaga kesehatan dengan proporsi yang tinggi di rumah sakit (Lai et al., 2020). Perawat diartikan sebagai seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perawat memberikan pelayanan pada berbagai unit penyedia layanan mulai dari Fasilitas Kesehatan Tingkat Pertama (Faskes 1) seperti dokter keluarga, puskesmas dan rumah sakit tipe D kemudian Fasilitas Kesehatan Tingkat Lanjutan (Faskes 2) seperti rumah sakit tipe C dan tipe B dan Faskes Tingkat Tertinggi (Faskes 3) yaitu rumah sakit tipe A. salah satu layanan kesehatan yang disediakan pemerintah yaitu Rumah Sakit Jiwa (RSJ) yaitu fasilitas kesehatan yang khusus mengangani masalah kesehatan mental, gangguan jiwa dan gangguan perilaku.

Komponen kesehatan jiwa sesuai Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 135/Menkes/SK/IV/78, disebutkan pelayanan Kesehatan Jiwa mencakup komponen pelayanan medik psikiatrik, pelayanan penunjang medik, rehabilitasi dan pelayanan perawatan. Pelayanan tersebut dilaksanakan melalui unit-unit rawat jalan, rawat inap, rawat darurat dan rawat rehabilitasi, disamping itu juga diperhatikan adanya gangguan fisik pada pasien jiwa. Rumah Sakit Jiwa sebagai pusat pelayanan kesehatan jiwa dalam melaksanakan upaya-upaya preventif, kuratif, rehabilitatif, pelayanan keswa masyarakat dan melaksanakan sistem rujukan. Dalam proses organo-psikososial kegiatannya menjangkau masuk ke dalam masyarakat.

Perawat yang bertugas di RSJ merupakan Perawat Kesehatan Jiwa dimana ia adalah seseorang yang telah menyelesaikan program pendidikan keperawatan minimal (D3) keperawatan yang memberikan pelayanan kesehatan jiwa. Perawat Kesehatan Jiwa melakukan asuhan keperawatan kesehatan jiwa pada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat di berbagai fasilitas. Perawat kesehatan jiwa dapat menjadi manajer kasus dalam Pelayanan Kesehatan Jiwa Komunitas (PKJK) (Kementerian Kesehatan, 2015) Perawat di Rumah Sakit Jiwa lebih berfokus pada membangun hubungan interpersonal dan komunikasi yang baik dengan pasien, hadir secara utuh dari segi fisik maupun psikologis untuk memenuhi kebutuhan pasien (Ah Yusuf et al.,

2017). Perawat yang bekerja di Rumah Sakit umum berfokus pada pelayanan medis terkait penyakit pasien yang memerlukan tindakan medis dasar baik penyakit akut maupun kronis. Tentunya perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa dan Rumah Sakit Umum memiliki peran & tanggung jawab, ketrampilan, kompetensi, dan tantangan yang berbeda.

Perawat Kesehatan Jiwa dinilai memiliki tingkat stres yang tinggi akibat beban kerja yang berat, tuntutan emosional, dan lingkungan kerja yang menantang sering kali mempengaruhi kinerja mereka. Berbagai faktor yang berkontribusi terhadap stres terkait pekerjaan di kalangan perawat meliputi beban kerja yang berat, risiko kesehatan yang tinggi, dan dukungan sosial yang tidak memadai (Rohita & Permana, 2024). Perawat yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa menghadapi berbagai kondisi mental pasien jiwa yang kompleks serta dihadapkan dengan perilaku pasien yang tidak terduga.(Joubert & Bhagwan, 2018). Perawat jiwa juga sangat berisiko mendapatkan perilaku agresif serta kekerasan dari pasien sehingga mengakibatkan perawat jiwa rentan mengalami *burnout* dan *secondary traumatic stress* yang dapat menurunkan kualitas hidup profesional, kemudian berdampak pada kinerja dan kesejahteraan mereka (Kesumaputri et al., 2021)Selain merawat pasien, perawat jiwa memiliki tugas administrasi yang harus diselesaikan. Tantangan lain yang dihadapi yaitu kurangnya apresiasi dan adanya pandangan negatif mengenai pekerjaan sebagai perawat jiwa di masyarakat dan kalangan sesama profesi perawat (Sabella & Fay-Hillier, 2014).

Sejalan dengan pernyataan tersebut menurut (Gilmartin et al., 2017) banyaknya dari tenaga kesehatan mengalami masalah psikologis akibat beban kerja dan kelelahan khususnya perawat. Beban kerja perawat disebabkan oleh banyaknya tugas yang harus diselesaikan atau dikerjakan oleh perawat. Waktu pelayanan keperawatan yang tidak sesuai dengan kapasitasnya dapat menyebabkan tekanan dan dapat menimbulkan stres. Stres pada perawat yang terlalu tinggi, dapat mengganggu aktifitas kerja dan dapat mempengaruhi kinerja seorang perawat (Sukmawati et al., 2019). Tekanan serta beban kerja menjadi sumber utama munculnya stres pada perawat dimana pemicu stres tertinggi pada perawat adalah beban kerja keperawatan (Z et al., 2022). Sejalan dengan penelitian (Kalendesang et al., 2017) bahwa beban kerja perawat yang tidak segera diatasi dapat menjadi sumber potensial munculnya stres pada perawat. Penelitian lain melaporkan bahwa stres perawat sebagian besar berasal

dari beban kerja yang berat, lingkungan kerja yang buruk atau proses hubungan interpersonal yang membosankan (Dall’Ora et al., 2020).

Stres pada perawat merupakan kondisi dimana perawat dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui batas kemampuan individu perawat yang bisa menyebabkan masalah kesehatan yang serius seperti menghasilkan gangguan fisiologis dan psikologis perawat sehingga terganggunya asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien (Herqutanto, Harsono, et al., 2017). Prevalensi stres di kalangan profesional kesehatan dilaporkan berkisar antara 32% hingga 92% (Sun et al., 2019). Stres pada perawat dalam jangka panjang dapat berdampak pada kelelahan, cedera, penyakit, dan kesehatan mental. Stres perawat berdampak pada psikologi individu, tingkat *turnover* dan kesehatan fisik dan mental. Tekanan jangka panjang menjadi salah satu faktor yang membuat status kesehatan perawat berada dalam tren menurun, oleh karena itu manajemen stres kerja perawat sangat penting bagi kesehatan fisik dan mental perawat (J et al., 2020).

Stres pada perawat tidak hanya merugikan dari segi kesehatan namun juga berdampak terhadap keinginan untuk berhenti kerja, penurunan aktivitas, dan *turnover*. Perawatan pada pasien menjadi tidak efektif, terjadi kecerobohan dan ketidakpedulian terhadap pasien dan rekan kerja, kesalahan medis, pasien menerima hasil perawatan yang tidak professional dan rendahnya kepuasan pasien (Berger et al., 2015). Maka dari itu perlu penanganan yang tepat untuk mengatasi stres perawat dengan strategi manajemen stres yang tepat. Teknik-teknik manajemen stres seperti *mindfulness*, meditasi, dan relaksasi dapat membantu perawat mengatasi beban emosional dan mental yang mereka hadapi (Shapiro, Schwartz, & Bonner, 1998 dalam Rohita & Permana, 2024).

Manajemen stres adalah suatu program untuk melakukan pengontrolan atau pengaturan stres di mana bertujuan untuk mengenal penyebab stres dan mengetahui teknik-teknik mengelola stres, sehingga orang lebih baik dalam menguasai stres dalam kehidupan dari pada dihimpit oleh stres itu sendiri. Manajemen stres yang efektif berkontribusi terhadap kualitas interaksi antara perawat dan pasien. Stres yang tidak dikelola dengan manajemen stres yang baik dapat berpengaruh pada penurunan kinerja, kelelahan dan bahkan *burnout* sehingga hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja perawat sehingga dapat berpengaruh pada kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien. Sehingga penting untuk memahami mengenai manajemen stres yang baik pada perawat dapat mempengaruhi kinerja perawat dimana penting

untuk mengetahui strategi manajemen stres yang komprehensif di lingkungan rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat dan kualitas perawatan pasien (Rohita & Permana, 2024).

RSJD Dr. RM Soedjarwadi Klaten merupakan institusi pemerintah di bidang pelayanan kesehatan di bawah Pemerintah Provinsi Jawa Tengah. RSJD Dr. RM Soedjarwadi Klaten sebagai rumah sakit kelas A merupakan rumah sakit yang menyelenggarakan dan melaksanakan pelayanan pengobatan, pencegahan, pemulihan, dan rehabilitasi di bidang kesehatan jiwa bagi masyarakat Kabupaten Klaten, Jawa Tengah, Yogyakarta dan sekitarnya. Prabawati (2012) memaparkan dalam penelitiannya bahwa dari mayoritas perawat RSJD Dr. RM Soedjarwadi Klaten mengalami stres kerja tinggi yaitu 26 (61,9%) responden. Ia memaparkan bahwa stres kerja tersebut terjadi karena perbedaan karakteristik/sifat pasien yang berdampak pada kondisi dan beban kerja pada perawat di ruangan tersebut.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan dengan metode wawancara pada bulan Januari 2025 pada 10 perawat yang berdinjas di ruang rawat inap RSJD Dr. RM. Soedjarwadi Klaten ditemukan bahwa sebanyak 6 perawat mengatakan stres ketika pasien jiwa dalam kondisi amuk, bingung, gelisah, ide bunuh diri aktif, resiko perilaku kekerasan yang tinggi, labil serta impulsif. Selain itu perawat mengatakan bahwa mengalami kejemuhan bekerja yang ditunjukkan dengan mudah tersinggung, dan sulit istirahat, sehingga perawat tidak dapat berkonsentrasi dalam bekerja dan mengantuk. Perawat yang menerima dukungan dalam manajemen stres lebih cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan lebih sedikit yang mempertimbangkan untuk meninggalkan profesi (Wong & Spence Laschinger, 2015). Program-program dukungan yang efektif dan pelatihan dalam manajemen stres dapat mengurangi risiko burnout dan meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan, serta memastikan stabilitas dan keberlanjutan tim perawatan di rumah sakit (Whittaker et al., 2018).

Stres pada perawat tidak hanya merugikan dari segi kesehatan namun juga berdampak terhadap keinginan untuk berhenti kerja, penurunan aktivitas atau kinerja perawat, dan *turnover*. Perawatan pada pasien menjadi tidak efektif, terjadi kecerobohan dan ketidak pedulian terhadap pasien dan rekan kerja, kesalahan medis, pasien menerima hasil perawatan yang tidak professional dan rendahnya kepuasan pasien (Berger et al., 2015). Pentingnya manajemen stres yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja perawat, selain itu program-program manajemen stres yang tepat dapat mengurangi risiko *burnout* dan

meningkatkan kualitas perawatan yang diberikan pada pasien serta memastikan stabilitas dan keberlanjutan rim perawatan di unit terkait.

B. Rumusan Masalah

Stres kerja pada perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Klaten yang tidak dikelola dengan manajemen stres yang baik dapat berpengaruh pada penurunan kinerja, kelelahan dan bahkan *burnout* sehingga hal tersebut dapat berdampak negatif terhadap kinerja perawat sehingga dapat berpengaruh pada kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien. Tingkat stres kerja perawat ditemukan stres kerja ringan dengan beberapa faktor seperti kejemuhan dengann rutinitas menghadapi pasien dengan kondisi mental yang tidak stabil, Perawat kesehatan jiwa merupakan profesi yang rentan mengalami *burnout*. Jika dilihat dari masing-masing domain burnout, perawat di rumah sakit jiwa merasakan level tinggi untuk semua dimensi burnout terutama pada kelelahan emosional, kompleksitas pekerjaan seperti mempersiapkan mental dan rohani baik pasien maupun keluarga terutama bagi pasien yang sedang dalam kondisi kejiwaan yang akut dan bekerja dengan ketrampilan khusus dalam merawat pasien.

Perawat penting untuk memahami mengenai manajemen stres yang baik pada perawat dapat mempengaruhi kinerja perawat dimana penting untuk mengetahui strategi manajemen stres yang komprehensif di lingkungan rumah sakit untuk meningkatkan kinerja perawat dan kualitas perawatan pasien. Namun hingga saat ini belum ada strategi manajemen stres yang efektif serta penerapannya dari manajemen terkait untuk mengatasi atau mencegah resiko stres kerja pada perawat. Berdasarkan fenomena yang ada, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah Bagaimana hubungan antara manajemen stres kerja dengan kinerja perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Klaten?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan antara manajemen stres kerja dengan kinerja perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Klaten.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi karakteristik perawat meliputi inisial nama, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja, status kepegawaian dan status pernikahan responden di RSJD Dr RM Soedjarwadi Klaten.
- b. Mengidentifikasi manajemen stres perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Klaten.
- c. Mengidentifikasi kinerja perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Klaten.
- d. Menganalisis hubungan antara manajemen stres kerja dengan kinerja perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Klaten.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber referensi untuk penelitian lebih lanjut mengenai manajemen stres kerja perawat sehingga menjadi tambahan referensi pada mata kuliah manajemen keperawatan dengan topik manajemen stres kerja dan kinerja perawat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Pasien

Hasil penelitian ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja perawat melalui manajemen stres yang baik sehingga pasien mendapatkan kualitas pelayanan yang optimal.

b. Bagi RSJD Dr RM Soedjarwadi Klaten

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran pada tim manajemen keperawatan mengenai tingkat stres dan kinerja perawat serta implementasi program manajemen stres yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Klaten.

c. Bagi Profesi Perawat

Hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran bagi perawat mengenai stres kerja yang dapat mempengaruhi kinerja, sehingga diharapkan perawat lebih memahami pentingnya mengelola dan manajemen coping stres untuk menjaga produktivitas dan kualitas pelayanan keperawatan.

d. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literature dan referensi mengenai hubungan antara manajemen stres kerja dengan kinerja perawat di RSJD Dr RM Soedjarwadi Klaten.

E. Keaslian Penelitian

1. Rohita & Permana, (2024) dengan judul “Hubungan Manajemen Stres Dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit X”. Tujuan penelitian ini yaitu mengevaluasi hubungan manajemen stres kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit X. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap rumah sakit X yang berjumlah 138 responden dengan teknik sampling yaitu *purposive sampling*.. Hasil penelitian menunjukkan bahwa teknik manajemen stres memiliki hubungan yang signifikan terhadap kinerja perawat *p value* 0,001.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variabel, tujuan, tempat, metode dan instrument. Persamaan dengan penelitian ini yaitu jenis penelitian yang digunakan yaitu *cross sectional* dan teknik sampel yang akan digunakan *purposive sampling*.

2. Trifianingsih et al., (2017)dengan judul “Hubungan Antara Stres kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang UGD Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin Tahun 2017. Desain penelitian ini adalah kuantitatif korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel berjumlah 31 responden. Teknik sampel yaitu *purposive sampling*. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah *spearman rho*. Hasil penelitian menunjukkan Stres kerja pada perawat pelaksana mayoritas kategori stress ringan yaitu 20 responden (64,51%) dan kinerja perawat mayoritas kategori baik yaitu 20 responden (64,51%) dan melalui uji *spearman rho* didapatkan signifikan 0,001. Terdapat hubungan yang signifikan antara Stres kerja dengan kinerja perawat Di Ruang Unit Gawat Darurat RSUD Ulin Banjarmasin.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variabel, tujuan, tempat, metode dan instrument. Persamaan dengan penelitian ini yaitu jenis

penelitian yang digunakan yaitu *cross sectional* dan teknik sampel yang akan digunakan *purposive sampling*.

3. Nurcahyani et al., (2016) dengan judul “Hubungan Tingkat Stress Kerja Dengan Kinerja Perawat”. Penelitian ini bertujuan untuk untuk menganalisis hubungan antara stres dan kinerja perawat di ruang perawatan inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Desain penelitian ini adalah korelasi dengan *cross sectional*. Populasi adalah perawat di ruang perawatan inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. Sampel adalah 109 orang dengan teknik sampling *proportional random sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan korelasi product moment pearson. Hasil diketahui bahwa responden memiliki tingkat stres ringan sebanyak 108 orang (99,1%), sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 87 orang (71,5%), dan ada korelasi antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat di rawat inap Panti Waluya Sawahan Rumah Sakit Malang. Direkomendasikan bagi perawat di unit pelayanan rawat inap untuk mempertahankan kinerja perawat.

Perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan yaitu variabel, tujuan, tempat, metode dan instrument penelitian. Persamaan dengan penelitian ini yaitu jenis penelitian yang digunakan yaitu *cross sectional*.