

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu sektor vital dalam kehidupan masyarakat. Dalam memberikan pelayanan kesehatan, peran perawat sangat penting karena mereka merupakan ujung tombak dalam pelaksanaan asuhan keperawatan yang menyentuh langsung kesejahteraan pasien. Perawat merupakan salah satu profesi yang memiliki peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan di rumah sakit, khususnya dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Perawat bekerja dalam berbagai setting pelayanan, salah satunya adalah rawat jalan (Nursalam, 2016). Di unit rawat jalan, dimana kecepatan pelayanan dan efisiensi merupakan aspek penting, perawat dituntut untuk memberikan asuhan keperawatan dengan standar yang tinggi, meskipun mereka harus menghadapi tekanan dari beban administrasi, interaksi dengan pasien, serta dinamika operasional lainnya (Liang & Wei, 2020).

Tingkat stres kerja yang tinggi secara signifikan menurunkan kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan, terutama dalam hal konsentrasi, efektivitas komunikasi dan pengambilan keputusan pada situasi kritis (Sari & Wijaya 2023). Tuntutan terhadap kualitas pelayanan keperawatan semakin tinggi seiring perkembangan teknologi kesehatan peningkatan kesadaran masyarakat terhadap hak hak mereka sebagai pasien serta kebijakan yang semakin ketat di dunia kesehatan.

Hal ini mengharuskan perawat untuk selalu bekerja dengan profesionalisme yang tinggi, baik dalam aspek keterampilan medis maupun komunikasi interpersonal. Namun, kualitas pelayanan yang diberikan tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi perawat, tetapi juga oleh kondisi psikologis dan emosional mereka, yang dapat berpengaruh langsung pada performa mereka dalam memberikan asuhan keperawatan (Sundari & Widyastuti, 2017).

Di sisi lain, beban kerja yang berat dan tuntutan emosional di lingkungan rumah sakit sering kali menyebabkan terjadinya stres yang tinggi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas kerja perawat adalah stres kerja. Stres kerja merupakan respons fisik dan emosional yang timbul akibat tuntutan pekerjaan yang tinggi dan beban kerja yang tidak sebanding dengan kapasitas individu (Robinson, 2015).

Stres kerja merupakan fenomena multidimensional yang kompleks, berfokus pada hubungan dinamis antara individu dan lingkungan. Profesi perawat memiliki risiko tinggi mengalami stres karena tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien. Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Sebagai contoh, sebuah studi menemukan bahwa dari 53 responden, 33 orang (62,3%) memiliki kinerja optimal dan 3 orang (5,7%) tidak optimal dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Sedangkan yang memiliki stres kerja sedang sebanyak 12 orang (22,6%) memiliki kinerja optimal dan 3 orang (5,7%) tidak optimal, serta yang memiliki stres kerja berat dengan kinerja tidak optimal sebanyak 2 orang (3,8%). Penelitian ini menyimpulkan adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat

dengan nilai $p\text{-value } (0,002) < \alpha (0,05)$ (Ismail, I., Haskas, Y., & A Sabil, F, 2023). Stres kerja merupakan salah satu faktor yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat yang dapat menurunkan kualitas asuhan keperawatan. Perawat dengan berbagai tanggung jawab yang dimilikinya, sering kali berada dalam tekanan tinggi baik karena jumlah pasien yang harus ditangani atau jumlah tugas yang berlebihan, beban administratif yang banyak hingga situasi yang penuh emosi dan ketegangan di lingkungan kerja. Faktor-faktor ini dapat mempengaruhi kesejahteraan perawat, baik secara fisik maupun mental (Krisnawati & Nuraeni, 2018).

Menurut laporan Organisasi Kesehatan Dunia (WHO, 2020) yang dipublikasikan dalam versi berbahasa Indonesia, terdapat sekitar 28 juta perawat di seluruh dunia. Berdasarkan berbagai studi, diperkirakan antara 35% hingga 45% dari jumlah tersebut mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Artinya, secara global sekitar 9,8 juta hingga 12,6 juta perawat menghadapi stres kerja. Di Indonesia berdasarkan data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (Kemenkes RI, 2022), jumlah perawat diperkirakan mencapai sekitar 300.000 orang. Sementara itu, hasil kolaborasi dan publikasi terjemahan dari studi internasional yang dirujuk oleh Kemenkes RI (2022) mencatat bahwa jumlah perawat yang bekerja di Arab Saudi diperkirakan mencapai sekitar 100.000 orang. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) di Arab Saudi melaporkan bahwa mayoritas perawat Indonesia yang bekerja di negara tersebut memiliki latar belakang pendidikan sarjana keperawatan, yaitu sekitar 60%. Sekitar 30% lainnya merupakan lulusan diploma keperawatan, dan sisanya, sekitar 10%, memiliki

gelar magister di bidang keperawatan atau ilmu kesehatan terkait (Fahrudin et al., 2023). Jumlah perawat Indonesia yang bekerja di Arab Saudi diperkirakan berkisar antara 400 hingga 600 orang, tersebar di 13 provinsi di seluruh wilayah Kerajaan Arab Saudi (DPLN, 2022). Dengan asumsi tingkat stres kerja di antara perawat di wilayah tersebut berada pada kisaran 25% hingga 35%, maka diperkirakan terdapat sekitar 25.000 hingga 35.000 perawat di Arab Saudi yang mengalami stres kerja.

Di unit rawat jalan, perawat sering kali dihadapkan pada volume pasien yang tinggi dengan waktu pelayanan yang terbatas. Situasi ini menuntut ketangguhan fisik dan mental yang tinggi, yang jika tidak dikelola dengan baik, dapat berdampak negatif tidak hanya pada kesejahteraan perawat tetapi juga pada keselamatan dan kepuasan pasien. Stres yang dialami oleh perawat jika tidak dikelola dengan baik dapat berdampak buruk pada kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan. Perawat yang mengalami tingkat stres tinggi cenderung akan mengalami penurunan motivasi, kecemasan, kelelahan, dan bahkan burnout (kelelahan emosional), yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas interaksi mereka dengan pasien. Dalam konteks rawat jalan, perawat dituntut untuk memberikan perhatian yang tepat kepada pasien, menjelaskan prosedur medis dengan jelas, serta menciptakan hubungan yang penuh empati dengan pasien (Wahyudi, 2019). Jika stres kerja tidak dikelola dengan baik, maka perawat mungkin kesulitan dalam menjalankan tugas ini dengan optimal (Sulastri, 2017).

Stres kerja pada perawat dapat mengakibatkan penurunan efektivitas dalam pengambilan keputusan, menurunnya kualitas komunikasi dengan pasien, serta berkurangnya kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan prosedur keperawatan. Sebagai contoh, perawat yang berada dalam kondisi stres tinggi mungkin akan merasa kesulitan untuk memprioritaskan tugas-tugas mereka dengan baik, yang akhirnya berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada pasien (Husna & Hidayah, 2018). Hal ini tentu sangat merugikan, karena kualitas asuhan keperawatan yang buruk dapat memperburuk kondisi kesehatan pasien dan berpotensi meningkatkan angka kesalahan medis (Jones, 2020).

Di sisi lain, di beberapa rumah sakit atau fasilitas kesehatan, terdapat upaya untuk mendukung kesejahteraan mental perawat, seperti program manajemen stres atau pelatihan untuk meningkatkan coping mechanism dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Namun, efektivitas dari upaya-upaya ini masih perlu dikaji lebih dalam, terutama terkait dengan hubungan antara tingkat stres dan kinerja perawat di lapangan (Santosa & Putri, 2021).

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan adanya korelasi antara tingkat stres kerja dengan performa asuhan keperawatan. Simanjuntak (2019) mengemukakan bahwa stres kerja yang tinggi berkorelasi dengan penurunan kinerja dalam pelayanan keperawatan. Penelitian oleh Dewi (2020) juga mengindikasikan bahwa strategi manajemen stres yang efektif dapat meningkatkan performa serta kepuasan kerja perawat. Selain itu, perkembangan literatur dalam bidang manajemen stres dan performa kerja perawat menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara kedua variabel tersebut. Studi-studi

terkini menekankan bahwa pengelolaan stres yang efektif dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja, sehingga berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan kesehatan (Creswell, 2021).

Studi ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai dampak stres kerja pada kinerja perawat dan kualitas pelayanan yang mereka berikan kepada pasien. Dengan mengetahui hubungan tersebut, pihak rumah sakit dan lembaga kesehatan lainnya dapat merancang kebijakan yang lebih efektif dalam mendukung kesejahteraan perawat dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, khususnya di unit rawat jalan (Kusuma, 2019).

Berdasarkan latar belakang diatas penulis bertujuan untuk mengevaluasi lebih lanjut mengenai hubungan antara tingkat stres kerja perawat dengan performa mereka dalam memberikan asuhan keperawatan, khususnya di unit rawat jalan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat dan memberikan dasar bagi pengembangan kebijakan manajemen stres yang tepat di lingkungan rumah sakit

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti merumuskan pertanyaan masalah :

Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja perawat dengan performa perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien di rawat jalan sahafa kota riyadh arab saudi?

1.3. Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum :

Mengetahui hubungan antara tingkat stres kerja dengan performa perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien di rawat jalan sahafa kota riyadh arab saudi.

1.3.2 Tujuan Khusus :

- 1) Mengidentifikasi tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat di unit rawat jalan sahafa kota riyadh arab saudi.
- 2) Mengidentifikasi performa perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien di unit rawat jalan sahafa kota riyadh arab saudi.
- 3) Mengaanalisis hubungan antara tingkat stres kerja dengan performa asuhan keperawatan pada pasien di rawat jalan sahafa kota riyadh arab saudi.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

- 1) Menambah khasanah ilmu pengetahuan di bidang keperawatan dan manajemen sumber daya manusia dalam pelayanan kesehatan.
- 2) Mengembangkan kerangka konseptual yang menghubungkan stres kerja dengan performa keperawatan, sehingga dapat menjadi acuan dalam penelitian selanjutnya.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Manajemen Rumah Sakit:

Memberikan gambaran empiris mengenai dampak stres kerja terhadap performa asuhan keperawatan, sehingga manajemen dapat merancang kebijakan dan program intervensi guna mengurangi stres dan meningkatkan kualitas pelayanan seperti program konseling.

2) Bagi Perawat dan Tenaga Kesehatan

Membantu perawat mengidentifikasi faktor-faktor penyebab stres kerja serta dampaknya terhadap kinerja, sehingga mereka dapat menerapkan strategi coping yang efektif untuk meningkatkan kesejahteraan dan performa kerja.

3) Bagi Pendidikan Keperawatan

Menjadi referensi penting yang dapat digunakan sebagai bahan ajar dan diskusi dalam pendidikan keperawatan seperti materi manajemen stres dan mendukung pengembangan kurikulum yang lebih responsif terhadap isu-isu kesehatan mental dan kesejahteraan tenaga kesehatan, sehingga lulusan keperawatan lebih siap menghadapi tantangan di lapangan.