

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit memegang tanggung jawab yang besar untuk merawat pasien, baik yang berkaitan dengan tindakan keperawatan langsung maupun non-perawatan (administrasi). Banyaknya tugas yang harus diselesaikan perawat selama jam pelayanan berlangsung dapat menyebabkan jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh perawat menjadi lebih banyak, dan akhirnya beban kerja yang mereka rasakan lebih besar (Amsor et al., 2022; Astuti, 2022).

Fenomena beban kerja ini merupakan masalah kesehatan global yang signifikan. Hasil penelitian Bartosiewicz et al (2025) melaporkan tingginya beban kerja pada perawat di Lithuania dibandingkan dengan di Polandia. Secara nasional, penelitian Al Hasan (2025) di RSUD Dr. Saiful Anwar, menunjukkan prevalensi beban kerja berat (21,4%), sedang (68,6%), dan ringan (10,0%), sementara penelitian Maulidin et al (2023) di RSUD Situbondo bahkan menunjukkan angka beban berat mencapai 73,0% dan sedang 32,4%. Pada wilayah Jawa Timur, penelitian Wicaksono et al (2023) di RSUD Prof. Dr. Soekandar mencatat 37,5% perawat dengan beban berat, 30% sedang, dan 32,5% ringan. Tingginya angka-angka hasil penelitian ini mencerminkan bahwa permasalahan beban kerja merupakan

problem persisten dalam pelayanan keperawatan. Ketidakseimbangan beban kerja dengan kapasitas perawat merupakan masalah kronis yang memerlukan evaluasi berkala guna menjaga performa kerja (Utami et al., 2025).

Berdasarkan studi Alqarni et al. (2025) menunjukkan bahwa beban kerja merupakan sumber stres tertinggi pada perawat dengan skor rata-rata 2,90. Penelitian ini juga menyatakan bahwa shift malam dan pekerjaan penuh waktu berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan stres akibat beban kerja. Fenomena ini diperkuat oleh survei PPNI pada tahun 2020 yang menunjukkan bahwa 50,9% perawat merasakan stres kerja. Situasi ini tidak hanya menyebabkan gangguan pada mental, namun juga menyebabkan masalah pada fisik, yaitu pusing, nyeri di area kepala dan leher, bahkan kelelahan fisik (Dwijayanto et al., 2025). Selanjutnya penelitian Yulistia et al. (2025) ditemukan hasil bahwa perawat yang merasakan stres kerja itu dikarenakan beban kerja yang tinggi. Penelitian ini selaras dengan studi Septania et al. (2025) yang menunjukkan bahwa perawat yang mengalami beban kerja yang lebih besar juga mengalami stres yang lebih besar.

Berdasarkan data rumah sakit sampai bulan Maret 2026, nilai mean Bed Occupancy Rate (BOR) pada seluruh ruang perawatan di RS Gatoel Mojokerto yaitu sebesar 67,24% yang masih berada dalam rentang standar ideal. Target BOR ideal, menurut Standar Depkes RI, adalah 60–85%. Namun, pada salah satu ruangan ditemukan BOR tinggi, dengan nilai

sebesar 85,53%, sehingga menunjukkan tingginya tingkat hunian pasien yang dapat meningkatkan beban kerja perawat.

Hasil pengamatan yang dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa salah satu ruang rawat inap yang sering digunakan di RS Gatoel Mojokerto, yaitu ruang Aster yang memiliki 17 tempat tidur dengan tingkat hunian tempat tidur sebesar 85,53%. Selain itu, jumlah tenaga perawat aktif berkurang karena terdapat 1 perawat nonaktif selama hampir satu tahun. Pada shift pagi, perawat hanya ada 2 orang, terdiri dari 1 kepala jaga dan 1 perawat pelaksana, sedangkan shift siang 2 orang, terdiri dari 1 kepala jaga dan 1 perawat pelaksana, serta shift malam 3 orang, yang meliputi 1 kepala jaga dan 2 perawat pelaksana, dan terdapat tambahan 1 perawat pada middle shift, yaitu shift pukul 11.00–18.00. Kondisi ini berpotensi meningkatkan beban kerja perawat, terutama pada saat jumlah pasien meningkat atau terdapat tindakan keperawatan yang membutuhkan penanganan segera.

Selain itu, berdasarkan hasil perhitungan kebutuhan perawat di rumah sakit dengan menerapkan metode Workload Indicators of Staffing Need (WISN) dan standar Depkes pada beberapa ruang rawat inap, masih ditemukan kekurangan tenaga perawat pada beberapa ruang rawat inap yang tersedia, yaitu ruang Flamboyan kurang 1 perawat, ruang Jasmine Gold dan Asoka kurang 3 perawat, ruang Aster kurang 2 perawat, serta ruang Kana kurang 3 perawat.

Studi pendahuluan pada 13 April 2026 terhadap 10 perawat menggunakan kuesioner NASA-TLX memperlihatkan bahwa 70% perawat

mempunyai beban kerja tinggi dan 30% sedang. Skor tersebut mencerminkan besarnya tuntutan tugas yang mengandung enam elemen, yaitu kebutuhan mental, fisik, waktu, kinerja, usaha, serta tingkat frustrasi. Dari berbagai dimensi yang diukur, aspek *mental demand* (kebutuhan mental) menjadi indikator paling dominan yang menunjukkan bahwa tugas perawat memerlukan kewaspadaan dan konsentrasi yang sangat tinggi selama memberikan asuhan keperawatan.

Sedangkan hasil pengukuran stres kerja terhadap 10 perawat menggunakan kuesioner *Extended Nursing Stress Scale* (ENSS) menunjukkan 70% perawat mengalami stres ringan, 20% stres sedang, dan 10% stres berat. Dari berbagai indikator yang ada, subskala beban kerja serta konflik dengan pasien dan keluarganya muncul sebagai faktor yang paling dominan. Hal ini selaras dengan keluhan perawat mengenai banyaknya tugas, keterbatasan waktu tindakan, kekurangan staf, serta menghadapi permintaan pasien dan keluarganya yang tidak realistis. Fenomena tersebut membawa dampak langsung terhadap penurunan efisiensi kerja dan ketidakstabilan emosional perawat dalam pelayanan.

Terjadinya beban kerja yang tinggi pada perawat ini disebabkan oleh jumlah tugas dan tuntutan pelayanan yang melebihi kemampuan, waktu, serta sumber daya yang tersedia. Kondisi tersebut menuntut perawat untuk bekerja secara cepat dan terus-menerus, sehingga berpotensi menimbulkan kelelahan fisik maupun emosional yang pada tahap selanjutnya bermanifestasi menjadi stres kerja dengan gejala seperti penurunan daya

ingat hingga kelelahan kronis (Febrianti et al., 2024). Dampak tersebut secara langsung menurunkan kualitas pelayanan karena perawat cenderung kurang teliti dan kurang komunikatif, yang pada akhirnya menurunkan kepuasan pasien. Jika tidak dikelola, tekanan fisik dan psikologis ini akan menghambat pemenuhan standar asuhan keperawatan yang berkualitas (Kusumaningrum et al., 2022).

Upaya mempertahankan mutu pelayanan agar tetap stabil membutuhkan penanganan stres kerja pada organisasi, seperti pembagian perawat yang seimbang maupun pengurangan beban administratif. Upaya ini meliputi penyusunan jadwal yang lebih fleksibel, pemberian dukungan sosial sesama rekan kerja, serta evaluasi beban kerja secara berkala guna mendeteksi dini adanya risiko kelebihan beban tugas. Lalu ada juga pembekalan kepada perawat tentang strategi koping yang efektif untuk meminimalkan terjadinya tekanan emosional saat dalam pelayanan (Amalia et al., 2026). Jadi, dengan dilakukannya penanganan stres yang sudah terintegrasi, diharapkan produktivitas perawat pelaksana di rumah sakit dapat selalu terjaga sehingga mampu mengurangi risiko *human error* dan meningkatkan *patient safety*.

Sesuai dengan konteks yang sudah dipaparkan, peneliti memiliki ketertarikan untuk melaksanakan penelitian dengan judul “Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Gatoel Mojokerto”.

1.2 Rumusan Masalah

Masalah yang dapat dirumuskan berdasarkan latar belakang di atas yaitu “Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Gatoel Mojokerto?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1. Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Gatoel Mojokerto.

1.3.2. Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi beban kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Gatoel Mojokerto.
2. Mengidentifikasi tingkat stres kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Gatoel Mojokerto.
3. Menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap RS Gatoel Mojokerto.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Temuan ini diharapkan dapat memperluas pemahaman keperawatan, khususnya tentang manajemen keperawatan yang berhubungan dengan beban kerja dan stres kerja pada perawat.

1.4.2. Manfaat Praktis

1. Bagi Rumah Sakit

Temuan ini diharapkan menjadi pertimbangan manajemen rumah sakit dalam mengatur lingkungan yang nyaman bagi pekerja serta menjadi bahan evaluasi yang berguna untuk menstabilkan mutu pelayanan.

2. Bagi Perawat

Penelitian ini juga merupakan pengingat bagi perawat untuk memiliki strategi koping yang efektif yang berguna untuk menjaga keseimbangan mental perawat terhadap beban kerja yang diberikan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan ini diharapkan menjadi acuan dan sumber informasi bagi periset berikutnya yang ingin meneliti terkait beban kerja dan stres kerja perawat, serta dapat dikembangkan dengan variabel atau metode penelitian yang berbeda.