

# BAB 1

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Keperawatan Keperawatan Keperawatan merupakan profesi yang memiliki peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan karena perawat bertanggung jawab secara langsung dalam memberikan asuhan keperawatan, memantau kondisi pasien, serta melaksanakan intervensi medis yang dibutuhkan. Tugas perawat tidak hanya terbatas pada aspek teknis, tetapi juga mencakup dukungan psikologis dan emosional kepada pasien, yang sangat berpengaruh terhadap proses penyembuhan (Asmadi, 2008). Oleh karena itu, stres kerja dan kepuasan perawat menjadi aspek penting yang harus diperhatikan untuk menjaga kualitas layanan keperawatan (Gunawan et al., 2019). Berbagai faktor seperti beban kerja yang tinggi, sistem kerja shift, hingga kebiasaan lembur turut memberikan dampak terhadap kondisi mental dan performa kerja perawat (Yulianti & Widodo, 2022).

Dalam manajemen pelayanan rumah sakit, salah satu indikator efektivitas adalah rasio antara jumlah perawat dan jumlah pasien. Menurut Keputusan Menteri Kesehatan RI No. HK.01.07/MENKES/4344/2022, rasio ideal perawat dan pasien di ruang rawat inap umum adalah 1 perawat untuk 5–8 pasien, sedangkan di ICU atau IGD adalah 1 perawat untuk 1–2 pasien (Kemenkes RI, 2022). Namun, di lapangan, terutama di rumah sakit swasta dan rumah sakit rujukan, realitasnya masih jauh dari ideal. Satu perawat sering kali harus menangani lebih dari 10 pasien dalam satu shift (Puspitasari et al., 2021), dan kondisi ini secara langsung meningkatkan beban kerja serta risiko stres atau kelelahan (Sulistiyowati, 2022). Untuk menjaga keberlangsungan pelayanan selama 24 jam, rumah sakit menerapkan sistem kerja tiga shift, yakni pagi, sore, dan malam. Namun, karena keterbatasan tenaga keperawatan, sistem shift ini tidak selalu berjalan sesuai dengan aturan. Akibatnya, perawat sering kali harus menggantikan shift atau melakukan lembur di luar jam kerja normal (Putri & Rahayu, 2023). Lembur

yang terjadi ini umumnya tidak disertai dengan insentif yang memadai, sehingga menambah beban kerja dan dapat berdampak pada kepuasan kerja serta kesehatan mental perawat (Keller et al., 2019).

Lembur yang terus berlangsung dalam jangka waktu panjang berisiko menimbulkan berbagai dampak, baik secara fisik, emosional, maupun sosial. Secara fisik, perawat bisa mengalami kelelahan, gangguan tidur, bahkan penurunan daya tahan tubuh (Griffiths et al., 2021). Dari sisi emosional, beban kerja yang tinggi bisa menimbulkan stres berlebih dan burnout, yang pada akhirnya menurunkan motivasi serta kinerja (Handayani & Wulandari, 2022). Selain itu, dampak sosial juga terasa, karena waktu untuk keluarga menjadi terbatas dan keseimbangan kehidupan kerja pun terganggu (Sari & Wahyuni, 2020). Penelitian Sulistyowati (2022) di Rumah Sakit Condong Catur menunjukkan bahwa keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi sangat berhubungan dengan kepuasan kerja perawat, di mana stres kerja menjadi variabel perantara yang signifikan. Selain itu, Pratiwi dan Rachmawati (2021) dalam penelitiannya di RSUD Sleman menemukan bahwa semakin sering perawat menjalani lembur, maka semakin tinggi pula tingkat kelelahan emosional, dan hal ini berdampak pada penurunan kinerja serta meningkatnya keinginan untuk *resign*. Kondisi serupa juga ditemukan di Rumah Sakit Panti Rini. Berdasarkan wawancara awal dengan dua orang perawat, diketahui bahwa lembur bisa terjadi hingga empat kali dalam satu minggu, dengan durasi tambahan waktu kerja sekitar 3–4 jam per shift. Para perawat menyampaikan bahwa tuntutan kerja yang tinggi tidak seimbang dengan jumlah tenaga yang tersedia sehingga memicu kelelahan berkepanjangan dan penurunan semangat kerja (Ningsih et al., 2021). Jika hal ini terus dibiarkan, dikhawatirkan akan berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan dan meningkatkan risiko kesalahan dalam pemberian layanan kepada pasien.

Melihat berbagai permasalahan terkait lembur, perlu dilakukan penelitian yang secara khusus membahas pengaruh durasi lembur terhadap tingkat stres

perawat. Penelitian ini dilakukan di RS Panti Rini Yogyakarta karena belum ada kajian sebelumnya yang mengangkat topik ini secara spesifik di rumah sakit tersebut. Studi ini juga merupakan pengembangan dari beberapa penelitian di wilayah Yogyakarta, seperti Sulistyowati (2022) di RS Condong Catur yang menunjukkan bahwa keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi memengaruhi kepuasan kerja, serta Pratiwi dan Rachmawati (2021) di RSUD Sleman yang menemukan bahwa frekuensi lembur berkaitan dengan kelelahan emosional dan keinginan perawat untuk keluar dari pekerjaan. Penelitian ini memperluas cakupan dengan fokus pada durasi lembur dan stres kerja perawat, serta menambahkan aspek sosial yang belum banyak dibahas, seperti konflik antarperawat terkait pembagian lembur dan ketidakpuasan terhadap kompensasi lembur. Permasalahan-permasalahan ini, jika tidak ditangani, dapat menurunkan semangat kerja, merusak kerja sama tim, dan berdampak negatif pada kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penting untuk mengetahui sejauh mana durasi lembur berpengaruh terhadap tingkat stres kerja perawat di RS Panti Rini Yogyakarta. Peneliti sangat tertarik untuk meneliti apakah ada pengaruh durasi lembur terhadap tingkat stres kerja perawat di RS Panti Rini Yogyakarta.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah ada pengaruh antara durasi lembur terhadap tingkat stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Umum**

Mengetahui pengaruh durasi lembur terhadap tingkat stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.

### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1.3.2.1 Mengetahui karakteristik perawat berdasarkan usia, jenis kelamin, masa kerja dan pendidikan di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta

1.3.2.2 Mengetahui durasi lembur perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.

1.3.2.3 Mengidentifikasi tingkat stres yang dialami perawat akibat lembur di

Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.

1.3.2.4 Menganalisis hubungan antara durasi lembur dan tingkat stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Panti Rini Yogyakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### 1.4.1 Manfaat akademis

1.4.1.1 Menambah wawasan keilmuan dalam bidang keperawatan, khususnya mengenai pengaruh lembur terhadap tingkat stres perawat.

1.4.1.2 Menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya yang membahas isu-isu terkait stres kerja, kesejahteraan tenaga medis, dan manajemen beban kerja perawat.

##### 1.4.2 Manfaat Praktis

1.4.2.1 Memberikan rekomendasi bagi manajemen rumah sakit dalam menyusun kebijakan yang lebih baik terkait jam kerja dan sistem shift perawat untuk mengurangi risiko stres kerja.

1.4.2.2 Membantu perawat dalam memahami dampak lembur terhadap kesehatan mental dan fisik mereka serta pentingnya strategi manajemen stres.