

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Puskesmas termasuk dalam penyedia layanan kesehatan dalam masyarakat. Oleh karena itu, diharapkan tenaga kesehatan profesional mampu memberikan pelayanan terbaik untuk mengatasi segala masalah kesehatan yang dihadapi masyarakat (Sureskiarti et al., 2020). Tim pelayanan kesehatan terbesar salah satunya yaitu perawat, yang bertanggung jawab dalam meningkatkan standar pelayanan kesehatan termasuk di Puskesmas. Kualitas hidup yang baik dalam kehidupan perawat penting untuk memastikan pelayanan yang optimal (Swamy & Rashmi, 2015 dalam Septiana, 2020).

Kualitas kehidupan kerja perawat, yang dikenal sebagai *Quality of Nursing Work Life* (QNWL), dapat diartikan sebagai persepsi tingkat kepuasan perawat dengan bagaimana kebutuhan individu mereka dipenuhi oleh pengalaman kerja mereka di dalam organisasi serta upaya mereka untuk memenuhi tujuan organisasi. Karena QNWL dipengaruhi oleh variabel unit, termasuk ukuran unit, kebijakan rumah sakit, jumlah dan jenis pasien, dan lingkungan fisik, maka QNWL setiap perawat berbeda-beda tergantung pada unitnya (Brooks & Anderson, 2005 dalam Ramadhani et al., 2023). Kualitas kehidupan kerja adalah salah satu karakteristik yang mempengaruhi seberapa baik perawat menyelesaikan pekerjaan dan kewajibannya (Septiana, 2020). Menurut Brooks dan Anderson (2005) dalam Ramadhani et al., (2023) QNWL memiliki empat dimensi, dimensi-dimensi tersebut meliputi keseimbangan antara kehidupan kerja dan keluarga, struktur desain pekerjaan, kondisi lingkungan kerja, dan ranah dunia kerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan di RSUD Jember oleh Ardiana, Purwandari, dan Wahyuni (2020) menemukan bahwa terdapat korelasi sebesar 70,4% antara rendahnya kualitas pelayanan dengan buruknya kualitas kehidupan kerja perawat (Muthiah et al., 2022).

Banyaknya tugas perawat dan sedikitnya jumlah perawat kemungkinan besar akan menyebabkan tingginya tingkat kelelahan, sehingga berkontribusi terhadap

tekanan psikologis yang dapat timbul pada diri perawat, seperti stres, kelelahan, emosi, kebosanan, dan perubahan suasana hati (Fujianti, Wuryaningsih, & Hadi, 2019 dalam Simanjuntak & Sembiring, 2023). Penelitian Ridulloh (2022) menunjukkan bahwa perawat di puskesmas dihadapkan pada tingkat pekerjaan yang berat, hal ini dibuktikan dengan berbagai kegiatan yang berlangsung di luar dan di dalam ruangan Puskesmas (Noviani et al., 2024). Perawat rentan mengalami stres dalam menjalankan tugas dan profesinya, sehingga dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kesehatan (Fajrillah & Nurfitriani, 2016 dalam Hadiansyah et al., 2019).

Prevalensi stres kerja di kalangan petugas kesehatan, khususnya perawat, berbeda-beda di seluruh dunia. Pada tahun 2014, stres kerja di kalangan perawat mencapai 89,2% di Amerika Serikat dan 85,2% di negara lain, seperti Korea Selatan, pada tahun 2017 (Simanjuntak & Sembiring, 2023). Pada tahun 2006, Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) menemukan bahwa karena banyak orang yang menggunakan layanan kesehatan ini namun perawat berpenghasilan rendah, 50,9% perawat Indonesia melaporkan tingkat stres yang tinggi akibat pekerjaan, sering merasa pusing, kurang ramah terhadap pasien, dan beban kerja yang berlebihan (Alfian, 2020).

Stres yang dialami perawat di tempat kerja menjadi perhatian karena dapat menurunkan moral dan kinerja mereka, yang kemungkinan meningkatkan terjadinya kesalahan yang membahayakan pasien dan diri mereka sendiri (Prasetyo, 2017 dalam Hadiansyah et al., 2019). Selain itu, jumlah pekerjaan yang berlebihan dikaitkan dengan tekanan pekerjaan yang dialami perawat, tuntutan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cepat, dan kurangnya dukungan sosial dalam bekerja, paparan terhadap penyakit, tertusuk jarum suntik, dan stres dalam menangani kondisi pasien yang sangat serius (Muthmainah, 2012 dalam Kusumaningrum et al., 2022)

Menurut Maharani & Budioanto (2019), seorang perawat akan sering mengalami penurunan kinerja karena diakibatkan oleh aktivitas yang berulang-ulang, tidak dilakukannya program peningkatan kualitas serta pengembangan karyawan yang kurang diperhatikan dan beban pekerjaan yang terlalu banyak

Anisa Wulandari, 2025

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA PERAWAT DENGAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE PERAWAT DI PUSKESMAS TANJUNGSARI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

(*overload*) (Simanjuntak & Sembiring, 2023). Beberapa penyebab yang berkontribusi terhadap tugas yang diemban oleh perawat yang berlebihan adalah tingginya total kunjungan pasien (Kusumaningrum et al., 2022). Perawat mempunyai kontak paling banyak dengan pasien. Jam kerja yang panjang menyebabkan seringnya terjadi pergantian *shift* kerja mengakibatkan perawat sulit untuk menyeimbangkan kehidupan pribadi dan pekerjaan (Salsabila Mulatta et al., 2024). Riset Holland et. al. (2019), menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berdampak negatif pada kehidupan individu karena semakin sulitnya menjaga keseimbangan kehidupan kerja (Latama et al., 2022).

Menurut Badan Jaminan Sosial dan Kesehatan (BPJS), setiap tahun, semakin banyak orang yang menggunakan JKN atau Jaminan Kesehatan Nasional. Fasilitas kesehatan tingkat pertama (FKTP) menerima 66,8 juta kunjungan pasien untuk rawat jalan dan rawat inap pada tahun 2014, di tahun 2018, angka itu tercatat meningkat hingga 147,4 juta (P. Handayani et al., 2021). Berdasarkan data dari Profil Kesehatan Kabupaten Sumedang Tahun 2022 jumlah Puskesmas yang berada di Kabupaten Sumedang sebanyak 35 unit yang terdiri 17 Puskesmas dengan fasilitas rawat inap dan 18 Puskesmas tanpa fasilitas rawat inap yang tersebar di 26 kecamatan. Kecamatan Tanjungsari termasuk kecamatan yang ada di Kabupaten Sumedang dan memiliki satu Puskesmas dengan tempat perawatan yaitu Puskesmas Tanjungsari. Berdasarkan jumlah kunjungan rawat jalan, Puskesmas Tanjungsari berada di urutan tertinggi dengan jumlah kunjungan terbanyak pada 2022 di Kabupaten Sumedang yaitu sebanyak 106,038 kunjungan rawat jalan dan 911 kunjungan rawat inap dengan kapasitas 27 tempat tidur serta 19 orang perawat. Jika dilihat dari data tersebut, hasil perbandingan antara jumlah kunjungan dengan jumlah perawat Puskesmas Tanjungsari yaitu 1:6. Sedangkan puskesmas DTP lain memiliki rasio perbandingan lebih rendah, seperti Puskesmas Jatinangor memiliki rasio 1:2, begitu pun dengan Puskesmas Cimalaka dan Kota Kaler yang memiliki rasio yang sama. Dibandingkan dengan Puskesmas DTP lain yang ada di Kabupaten Sumedang, Puskesmas Tanjungsari memiliki perbandingan jumlah kunjungan dan jumlah perawat tertinggi.

Pada penelitian Ilham et al., (2020) menunjukkan menunjukkan perawat di kelompok Puskesmas Non DTP menunjukkan kualitas kehidupan kerja yang lebih baik daripada di kelompok Puskesmas DTP. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan di Kabupaten Pangandaran didapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja perawat berada tidak mencapai rata-rata dalam hal kondisi kerja, interaksi dengan atasan, dan perspektif kerja, yang mengindikasikan bahwa para perawat tidak bekerja dengan baik dalam pekerjaan mereka (Ilham et al., 2020). Kualitas hidup perawat berada di kisaran terendah, memperlihatkan bahwa mereka tidak merasa puas dengan kehidupan kerja mereka, menurut penelitian yang dilakukan di Arab Saudi oleh Almalki, FitzGerald, dan Clark (2012). (Gusty & Merdawati, 2019).

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga orang perawat Puskesmas Tanjungsari, bahwa ketiganya mengatakan banyaknya tugas non-keperawatan dan kunjungan pasien yang banyak yaitu melebihi 100 kunjungan per hari membuat mereka merasa kewalahan. Mereka juga mengatakan sering pulang terlambat karena harus mengerjakan laporan kegiatan. Lebih lanjut semua perawat yang diwawancarai mengatakan sering kelelahan dan merasa bosan dengan rutinitas kerja yang sama.

Selanjutnya semua perawat yang diwawancarai mengatakan bahwa tidak merasa pekerjaan mereka berdampak pada kehidupan pribadi mereka di rumah, meskipun lelah bekerja urusan rumah tangga merupakan hal yang berbeda. Kemudian mereka mengatakan bahwa selain melakukan tindakan keperawatan, perawat harus melaksanakan program pemerintah terkait kesehatan yang ada di dalam lingkup puskesmas maupun di masyarakat. Lalu, dua perawat mengeluhkan adanya ketidakmerataan diikutsertakan dalam pelatihan yang menunjang pada pengembangan karier mereka. Namun ketiga perawat mengatakan bahwa mereka cukup mendapat dukungan dari manajemen, seperti *reward* dari hasil kinerja mereka.

Penelitian sebelumnya oleh Septiana (2020) mengungkapkan adanya hubungan antara tekanan kerja dan kualitas kehidupan kerja perawat (QNWL), berdasarkan *p-value* 0,023 ($<0,05$) yang ditemukan di ruang perawatan inap RSU Hga Depok.

Anisa Wulandari, 2025

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA PERAWAT DENGAN QUALITY OF NURSING WORK LIFE PERAWAT DI PUSKESMAS TANJUNGSARI

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

Selain itu, penelitian Simanjuntak & Sembiring (2023) menemukan hubungan yang bermakna antara beban kerja perawat dan QNWL di Rumah Sakit Kota Medan pada tahun 2022 ($p = 0,01$). Berdasarkan penelitian ini, perawat dengan beban kerja sedang termasuk dalam kategori QNWL yang sedang.

Quality of Nursing Work Life (QNWL) adalah indikator utama untuk menilai kesejahteraan perawat di tempat kerja. Tingginya stres kerja dan beban kerja dapat memengaruhi kualitas hidup perawat sebagai tenaga kesehatan profesional, yang selanjutnya dapat berpengaruh pada mutu pelayanan yang diterima oleh pasien. Berdasarkan rekomendasi dari penelitian sebelumnya mengenai penambahan variabel stres kerja serta kekurangan penelitian yang berfokus pada perawat di puskesmas, peneliti tertarik mengkaji hubungan beban kerja dan stres kerja dengan *Quality of Nursing Work Life* perawat di Puskesmas Tanjungsari.

1.2 Rumusan Masalah

Mengacu pada latar belakang yang telah diuraikan tersebut, mengidentifikasi permasalahan dengan cara berikut “apakah ada hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan *Quality of Nursing Work Life* perawat di Puskesmas Tanjungsari?”

1.3 Tujuan Penelitian

1. Mengidentifikasi tingkat beban kerja perawat Puskesmas Tanjungsari.
2. Mengukur tingkat stres kerja perawat di Puskesmas Tanjungsari.
3. Menilai kualitas hidup kerja perawat di Puskesmas Tanjungsari.
4. Mengkaji hubungan antara beban kerja dengan *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) perawat di Puskesmas Tanjungsari.
5. Mengkaji hubungan antara stres kerja dengan *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) perawat di Puskesmas Tanjungsari.
6. Mengkaji hubungan antara beban kerja dan stres kerja, dengan *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) perawat di Puskesmas Tanjungsari.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kesadaran dan pemahaman manajemen keperawatan mengenai keterkaitan antara beban kerja, tingkat stres, dan kualitas hidup di tempat kerja bagi perawat di Puskesmas Tanjungsari.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manfaat untuk Instansi Terkait

Temuan penelitian ini diharapkan dapat dipertimbangkan oleh manajemen Puskesmas Kecamatan Tanjungsari di bidang keperawatan untuk meningkatkan kesejahteraan kerja perawat Puskesmas Tanjungsari sehingga menghasilkan kualitas pelayanan yang lebih baik.

2. Manfaat untuk Akademik

Temuan studi ini dapat memajukan pengetahuan ilmiah, menambah khazanah penelitian, dan memperjelas hubungan antara beban kerja, stres kerja, dan *Quality of Nursing Work Life* (QNWL).

3. Manfaat untuk Peneliti Selanjutnya

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat menjadi literatur dalam kajian ilmiah mengenai hubungan beban kerja, stres kerja, dengan *Quality of Nursing Work Life* (QNWL) serta menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dalam menyusun kerangka teori yang lebih komprehensif.