

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat adalah profesi dengan tuntutan yang tinggi sehingga penataan pola shift secara ilmiah dan alokasi tenaga kerja secara rasional diperlukan untuk mengoptimalkan alokasi tenaga keperawatan, mengurangi beban kerja perawat, meningkatkan kualitas keperawatan serta meningkatkan kesehatan fisik dan mental perawat (Gao et al., 2020). Oleh karena itu, tanggungjawab kepada pasien juga sangat diperhatikan sebagaimana kita ketahui perawat memiliki peran penting dalam memberikan perawatan kepada pasien, perawatan intensif, serta membantu aktivitas hidup sehari-hari (Liu et al., 2020). Dalam situasi darurat perawat pernah mengalami situasi di mana mereka yakin dapat membantu pasien tetapi kondisi pada saat itu tidak memungkinkan dan perawat merasa bahwa konflik etika dalam praktik klinis menciptakan tingkat kecemasan dan tekanan moral yang tinggi (Jiménez-Herrera et al., 2020). Selain itu, kurangnya tenaga perawat juga kerap menjadi tantangan terhadap kinerja mereka, yang meliputi stres akibat beban kerja berlebih dan shift kerja yang panjang yang berdampak pada hubungan fisik, psikologis, sosial, serta kurangnya dukungan kepemimpinan (Tamata et al., 2021). Sehingga, beban emosional perawat dalam menghadapi praktik yang tidak kooperatif pun meningkat karena tindakan interprofesional, terutama yang tidak komunikatif, menuntut waktu perawat dan berdampak pada perawatan yang diberikan (Cucolo et al., 2024).

Penelitian oleh (Fang et al. 2022) menyebutkan bahwa selama tahun pertama bekerja, perawat baru cenderung menghadapi stres kerja yang lebih besar karena beragam tekanan yang ada, sehingga perlu adanya perhatian khusus pada sumber stres

yang dialami oleh perawat baru serta menerapkan dukungan dan intervensi yang sesuai selama proses adaptasi. Dalam penelitian oleh (Yulianti, Niman, and Susilowati 2024) pada perawat di fasilitas kesehatan, ditemukan bahwa 46,7 % perawat baru mengalami tingkat stres kerja dan 37,7 % mengalami distress psikologis, hal ini menunjukkan bahwa tingkat beban psikologis yang tinggi di kalangan tenaga keperawatan.

Berbagai tantangan yang dialami perawat pemula termasuk tingginya beban kerja, proses adaptasi lingkungan kerja, ekspektasi profesional, serta dinamika hubungan interpersonal, menjadi faktor penting dalam menjaga komitmen dan mutu pelayanan kesehatan (García-iglesias et al. 2024). Perawat yang mengalami stres kerja yang tinggi cenderung mengalami penurunan kualitas hidup serta melemahkan perilaku *caring* dalam praktik keperawatan (Anwar et al. 2025). Stres kerja yang tinggi meningkatkan risiko *burnout* pada perawat dan menurunkan kemampuan mereka untuk menghadapi tekanan kerja, sehingga perlu strategi peningkatan resiliensi untuk mengurangi dampak negatif stres (Akuntansi et al. n.d.). Oleh karena itu, penerapan intervensi resiliensi yang tepat menjadi strategi penting dalam menekan tingkat stres kerja serta meningkatkan kinerja perawat (Innab, Alenezi, and Al-ghareeb 2025).

Strategi yang menjanjikan dalam mengelola kelelahan perawat seperti memodifikasi beban kerja yang tinggi serta melindungi perawat dari peningkatan kelelahan dapat dijadikan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kerja tim keperawatan (Cho et al., 2022). Selain itu, dukungan manajerial dan rekan sejawat juga sangat diperlukan dalam membangun praktik keperawatan, memberikan pondasi dukungan emosional, psikologis dan praktis yang penting bagi ketahanan dan kesejahteraan perawat serta mengurangi stres dan kelelahan hingga meningkatkan kepuasan kerja (Watson et al., 2025). Oleh sebab itu, dari sisi pengalaman perawat mereka menyatakan bahwa kepedulian, komunikasi dan kerja sama tim merupakan

prasyarat bagi hubungan keperawatan, di mana hubungan keperawatan memberikan kesejahteraan keperawatan, meningkatkan kehormatan institusi serta memberikan efek penyembuhan bagi pasien (Yavas Ayhan & Öz, 2024).

Studi tentang resiliensi di Indonesia masih terbatas, khususnya terkait faktor yang memengaruhi resiliensi dan intervensi yang dapat meningkatkan ketahanan psikologis perawat, sehingga diperlukan penelitian lanjutan yang lebih komprehensif (Sulistyowati and Gayatri 2024). Kebaharuan dalam riset ini adalah masih minimnya penelitian kualitatif tentang resiliensi perawat saat mengalami stres akibat kerja. Selain itu, dalam penelitian ini peneliti memilih perawat yang memiliki masa kerja 1-2 tahun, hal ini dikarenakan perawat baru relatif memiliki stres yang banyak serta kurangnya resiliensi yang perlu diteliti. Hal ini menjadi penting karena riset menunjukkan banyaknya perawat yang memilih meninggalkan profesinya dikarenakan lingkungan kerja yang menantang, tekanan emosional, kekecewaan terhadap realitas keperawatan dan budaya hirarki serta diskriminasi masih menjadi hal yang lumrah terjadi (Loft & Jensen, 2020). Oleh karena itu, seharusnya kita memberikan pemahaman yang mendalam dan bermakna tentang motivasi perawat untuk mempertahankan profesinya serta perawat membutuhkan tindakan yang terarah untuk memperatahkan perawat dalam profesinya (Bahlman-van Ooijen et al., 2023).

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang “Resiliensi Perawat Dalam Menghadapi Stres Kerja : Studi Fenomenomologi di Rumah Sakit” karena peneliti ingin menggali secara mendalam tentang pengalaman perawat dalam menghadapi tekanan dan tuntutan pada saat bekerja. Selain itu, peneliti ingin memberikan ruang untuk perawat megungkapkan makna resiliensi dari perspektif perawat itu sendiri, termasuk bagaimana mereka menyadari, mengelola, menghadapi, dan mengatasi stres kerja yang dialaminya. Hasil penelitian ini diharapkan dapat

memberikan kontribusi dalam pengembangan kebijakan dan strategi di rumah sakit, serta meningkatkan kesejahteraan perawat.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan pokok yaitu “Bagaimana Resiliensi Perawat dalam Menghadapi Stress Kerja : Studi Fenomenologi di Rumah Sakit?”.

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengeksplorasi secara mendalam pengalaman perawat dalam membangun dan mempertahankan resiliensi dalam menghadapi stress kerja di lingkungan rumah sakit, melalui pendekatan fenomenologis.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Menggali stresor perawat di tempat kerja
2. Menggali penilaian perawat terhadap stres di tempat kerja
3. Menggali faktor pendukung resiliensi
4. Menggali faktor penghambat resiliensi
5. Menggali strategi resiliensi perawat di tempat kerja
6. Menggali dampak resiliensi terhadap layanan asuhan keperawatan

1.4 Manfaat Penulisan

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian mengenai resiliensi perawat dapat digunakan sebagai dasar untuk membangun lingkungan kerja yang mendukung, sehingga perawat memiliki ruang untuk mengungkapkan perasaan dan pengalaman emosional selama bekerja untuk mencegah tekanan psikologis yang berpotensi menyebabkan stres kerja.

1.4.2 Manfaat Praktis

Teori tersebut diharapkan bisa diterapkan dalam lingkungan kerja keperawatan sehingga menurunkan tingkat stres kerja pada perawat serta mendukung terciptanya kondisi kerja yang lebih sehat.

