

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi di bidang jasa yang menyelenggarakan berbagai jenis pelayanan bagi masyarakat. Mengingat kompleksitas pelayanan yang diberikan, rumah sakit membutuhkan sumber daya manusia yang profesional, termasuk tenaga perawat. Perawat bertugas setiap hari dengan sistem kerja 24 jam, sehingga dituntut memiliki kompetensi dan keahlian khusus di bidang keperawatan untuk menjamin mutu pelayanan. Selain itu, perawat juga diharapkan mampu merespons keluhan pasien, memenuhi kebutuhan mereka, menjalankan tindakan sesuai standar operasional, serta memberikan asuhan keperawatan secara bertanggung jawab. (Santoso et al., 2023).

Profesi keperawatan, yang kerap disebut sebagai *the caring profession*, memegang peranan penting dalam memberikan asuhan kepada pasien serta turut berperan dalam menjaga kualitas pelayanan kesehatan di fasilitas rumah sakit. Keunggulan perawat terletak pada penerapan pendekatan menyeluruh yang mencakup dimensi biologis, psikologis, sosial, dan spiritual dalam proses perawatan. Seiring dengan meningkatnya kebutuhan terhadap tenaga keperawatan serta tuntutan akan mutu pelayanan yang tinggi, perawat kini dihadapkan pada tantangan yang semakin kompleks. Tingginya beban kerja yang

tidak sebanding dengan jumlah tenaga perawat yang tersedia dapat menyebabkan kelelahan secara fisik maupun mental, sehingga berisiko menimbulkan tekanan psikologis seperti stres, kelelahan emosional, kejenuhan, serta fluktuasi suasana hati (Maydinar et al., 2020).

Berdasarkan informasi dari BPJS Kesehatan, terjadi lonjakan jumlah kunjungan pasien ke fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama, dari 66,8 juta kunjungan pada tahun 2014 menjadi 147,4 juta pada tahun 2018. Kenaikan serupa juga terlihat pada layanan rawat jalan di rumah sakit, yang meningkat dari 21,3 juta menjadi 78,8 juta dalam periode yang sama. Sementara itu, kunjungan rawat inap turut bertambah signifikan, dari 4,2 juta menjadi 9,8 juta. Peningkatan ini secara langsung berkontribusi terhadap bertambahnya beban kerja tenaga keperawatan, yang dapat menjadi salah satu faktor pemicu stres dalam pelaksanaan tugas mereka sehari-hari. (Rahmat et al., 2024).

Quality of Work Life (QWL) merupakan suatu gagasan menyeluruh yang mencakup berbagai dimensi yang berkaitan dengan kesejahteraan, kepuasan, dan produktivitas karyawan dalam lingkungan kerja. Konsep ini meliputi berbagai faktor seperti kondisi kerja yang mendukung, keseimbangan antara kehidupan profesional dan pribadi, kepuasan terhadap pekerjaan, serta kesehatan mental dan fisik. Dalam sektor layanan kesehatan, perhatian terhadap

kualitas kehidupan kerja menjadi krusial, mengingat profesi seperti dokter, perawat, dan tenaga medis lainnya dihadapkan pada tekanan pekerjaan yang intens dan tanggung jawab yang besar. Mereka dituntut untuk memberikan layanan terbaik bagi pasien, sambil tetap menjaga harmoni antara beban kerja dan kehidupan pribadi mereka (Anindita, 2024).

Selama beberapa dekade terakhir, perhatian terhadap aspek Kualitas Kehidupan Kerja terus meningkat, terutama dalam sektor pelayanan kesehatan. Penelitian yang dilakukan oleh Vagharseyyedin SA et al. (2011) menunjukkan bahwa implementasi strategi untuk menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan suportif dapat memberikan manfaat signifikan, baik bagi institusi kesehatan, tenaga profesional medis, maupun pasien. Di sisi lain, Sirgy MJ et al. (2001) mengemukakan bahwa rendahnya mutu perawatan berpotensi menurunkan kinerja tenaga keperawatan, meningkatkan jumlah keluhan dari pasien, serta memperbesar biaya pengobatan secara langsung. Dengan demikian, perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja tenaga kesehatan, khususnya perawat, merupakan faktor krusial dalam upaya meningkatkan mutu pelayanan di fasilitas Kesehatan (Sibuea et al., 2024).

Saat ini, perhatian terhadap kualitas kehidupan kerja semakin meningkat dalam organisasi pelayanan kesehatan karena berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat dan mutu layanan

keperawatan yang diberikan. Berdasarkan teori mengenai kualitas kehidupan kerja, perawat yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung mampu memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak mendukung, hal ini dapat berdampak buruk pada kualitas layanan yang diterima pasien, bahkan menimbulkan ketidakpuasan. Selain itu, penurunan kualitas kehidupan kerja dapat menimbulkan berbagai persoalan, seperti gejala depresi, hilangnya tujuan hidup, rendahnya harga diri, serta penurunan kesejahteraan fisik, sosial, dan kemampuan pengendalian diri (Cahyani, 2023).

Tekanan kerja yang dialami oleh perawat merupakan isu penting yang harus diperhatikan, mengingat stres yang tinggi dapat berdampak negatif terhadap mutu pelayanan yang diberikan. Perawat yang mengalami stres umumnya menunjukkan gejala seperti mudah marah, cenderung murung, merasa cemas dan gelisah, serta mengalami penurunan semangat kerja. Keadaan ini dapat berimplikasi pada penurunan kualitas pelayanan keperawatan dan berpotensi menimbulkan ketidakpuasan dari pasien. Menurut Mangkunegara (2011), stres kerja merupakan kondisi tekanan mental yang dialami oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap aspek dalam dunia kerja berpotensi menjadi pemicu stres. Lingkungan kerja yang menekan merupakan hal yang hampir tidak terpisahkan dari keseharian para tenaga kerja, baik yang disebabkan oleh beban tugas

maupun oleh dinamika lingkungan kerja itu sendiri (Santoso et al., 2022).

Stres di lingkungan kerja dapat menimbulkan konsekuensi yang merugikan, baik bagi individu maupun organisasi secara keseluruhan. Bagi tenaga kesehatan, kondisi ini menjadi ancaman serius terhadap aspek kesehatan fisik dan kesejahteraan psikologis. Beban kerja yang tinggi berpotensi menyebabkan berbagai gangguan, mencakup aspek fisik, mental, hingga sosial. Dampak fisik yang sering muncul antara lain kelelahan kronis, perubahan nafsu makan, sakit kepala, hipertensi, peningkatan risiko penyakit jantung, serta gangguan muskuloskeletal. Di sisi lain, stres kerja juga berdampak pada kondisi psikologis, seperti kelelahan emosional, perubahan mood, gangguan tidur, kesulitan berkonsentrasi, depresi, kecemasan, hingga timbulnya pikiran untuk mengakhiri hidup (Mohammad Mosadeghrad, 2014)

Penelitian sebelumnya oleh Konitsari et al., (2023) yang berjudul *“Hubungan Stres Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga”* mengungkapkan bahwa mayoritas perawat mengalami tingkat stres kerja yang rendah, yaitu sebesar 62,5%, serta sebagian besar memiliki kualitas kehidupan kerja yang tergolong tinggi sebesar 53,1%. Hasil analisis dari studi tersebut menunjukkan adanya keterkaitan antara stres kerja dan kualitas kehidupan kerja di kalangan perawat di rumah sakit tersebut. (Konitasari et al., 2023).

Lingkungan kerja turut berperan dalam memengaruhi kualitas kehidupan kerja perawat. Lingkungan kerja mencakup berbagai faktor eksternal, baik yang bersifat fisik maupun non-fisik, dalam suatu organisasi. Terdapat korelasi positif antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai, di mana kondisi lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan performa kerja. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap aspek lingkungan kerja agar pegawai dapat menjalankan tugasnya secara optimal, merasa aman dan nyaman, serta memiliki motivasi tinggi untuk bekerja lebih produktif demi mendukung pencapaian tujuan institusi. (Junaidi, 2021).

Menurut data dari Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, jumlah perawat yang bertugas di berbagai rumah sakit menunjukkan tren peningkatan dari tahun ke tahun. Pada 2014, tercatat 9.289 perawat, meningkat menjadi 11.019 pada 2015, meskipun sedikit menurun menjadi 11.005 pada 2016. Beberapa rumah sakit mencatat angka kunjungan pasien rawat inap yang cukup tinggi. Misalnya, RSUD Haji Makassar melaporkan sebanyak 573 pasien rawat inap pada tahun 2020. Sementara itu, RS TK II Pelamonia Makassar menerima 954 pasien rawat inap pada tahun 2021, dengan laju peningkatan kunjungan berkisar antara 10% hingga 15% tiap tahunnya. Di sisi lain, RSUD Labuang Baji Makassar juga menunjukkan lonjakan signifikan dalam kunjungan pasien rawat inap,

yang terus mengalami pertumbuhan secara konsisten dari tahun ke tahun (Rahmat et al., 2024).

Berdasarkan hasil penelitian oleh Rahmat et al. (2024) yang dilakukan di RSUD Labuang Baji Makassar menunjukkan adanya peningkatan yang cukup tajam dalam jumlah pasien rawat inap selama tiga tahun terakhir. Pada tahun 2020 jumlah pasien mencapai 4.903 orang, kemudian naik menjadi 7.424 pada tahun 2021, dan terus meningkat hingga 8.538 pasien pada tahun 2022. Rumah sakit ini memiliki total 340 tenaga perawat, di mana 199 orang di antaranya ditempatkan di unit rawat inap. Berdasarkan hasil survei, sejumlah perawat mengaku mengalami kelelahan dan sakit kepala yang berpotensi memicu stres kerja. Kondisi ini disebabkan oleh lingkungan kerja yang penuh tekanan serta sistem shift tiga waktu pagi, sore, dan malam yang dijalankan secara bergilir. Situasi tersebut berdampak terhadap kualitas kehidupan kerja perawat di RSUD Labuang Baji. (Rahmat et al., 2024).

Melalui pemaparan fenomena yang telah dijelaskan, peneliti terdorong untuk melaksanakan studi dengan judul “Faktor-Faktor yang Berkaitan dengan Kualitas Kehidupan Kerja Tenaga Perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis merumuskan masalah yaitu:

1. Apakah ada hubungan antara kelelahan kerja dengan kualitas kehidupan kerja tenaga perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar?
2. Apakah ada hubungan antara stress kerja dengan kualitas kehidupan kerja tenaga perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar?
3. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja dengan kualitas kehidupan kerja tenaga perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan kualitas kehidupan kerja tenaga perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan kelelahan kerja dengan kualitas kehidupan kerja tenaga perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar
- b. Untuk mengetahui hubungan stress kerja dengan kualitas kehidupan kerja tenaga perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar

- c. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kualitas kehidupan kerja tenaga perawat di RSUD Labuang Baji Kota Makassar.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan pengalaman sehingga peneliti dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan hingga melakukan penelitian khususnya tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

2. Bagi teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan rujukan untuk kegiatan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan faktor yang berhubungan dengan stress kerja terhadap kualitas kehidupan kerja tenaga perawat.

3. Bagi praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan pertimbangan dan masukan bagi RSUD Labuang Baji dalam meningkatkan kualitas kehidupan kerja tenaga perawat.