

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat pelaksana merupakan seorang tenaga kesehatan yang berperan penting dalam memberikan sebuah pelayanan keperawatan secara langsung dan holistik kepada pasien selama 24 jam penuh di rumah sakit. Tugas tersebut menuntut perawat untuk bertanggung jawab yang tinggi, ketelitian, serta kemampuan fisik dan mental yang kuat. Kondisi kerja perawat yang memiliki sebuah beban kerja yang tinggi, serta tuntutan pelayanan yang kompleks dapat meningkatkan risiko terjadinya stres kerja. Perawat memiliki sebuah peran utama dalam memberikan pelayanannya di rumah sakit. Tingginya beban kerja, tuntutan emosional serta pergantian shift di luar jadwal yang telah di tentukan yang membuat profesi ini rentan mengalami stres kerja (Ujiana & Hastuti, 2024).

Kondisi stres tersebut dapat menurunkan mutu pelayanan, meningkatkan risiko kesalahan dalam pemberian asuhan, menyebabkan ketidakhadiran kerja, bahkan menimbulkan keinginan bagi perawat untuk meninggalkan profesinya (Mrayyan et al., 2024). Masalah yang diidentifikasi dalam penelitian ini merupakan masalah yang masih tingginya tingkat stres kerja pada perawat pelaksana, sehingga berkaitan dengan rendahnya dukungan sejawat di lingkungan kerja rumah sakit.

Stres kerja pada perawat menjadi isu global yang mempengaruhi kualitas pelayanan asuhan keperawatan dan kesejahteraan tenaga kesehatan. World Health Organization (2022) melaporkan bahwa >40% tenaga

kesehatan di dunia mengalami kejadian stres kerja akibat beban kerja berat dan minimnya *peer support* di tempat kerja. Kondisi inilah yang menunjukkan bahwa sebuah stres kerja bukan hanya persoalan setiap individu, namun merupakan masalah sistemik yang berdampak pada mutu pelayanan serta retensi tenaga kesehatan. Studi oleh Saribu (2024) menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki kategori stres kerja ringan, dengan proporsi mencapai 53,33%. Penelitian yang dilakukan di RSUD 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan, Kabupaten Sidoarjo, Jawa Timur, sebagian besar perawat pelaksana berada dalam stres kerja dalam kategori yang ringan. Proporsi responden yang berada pada kategori ini mencapai 58,9% dengan jumlah 33 orang (Retiyaningsih et al., 2025).

Data menunjukkan bahwa meskipun mayoritas perawat masih berada mengalami stres yang relatif rendah, kondisi ini tetap merepresentasikan adanya sebuah tekanan kerja yang nyata dan berpotensi mempengaruhi kinerja serta kesejahteraan apabila tidak dikelola secara tepat. Berdasarkan penelitian Susanto et al., (2025) yang dilakukan di tiga kota di Provinsi Jawa Timur (Jember, Malang, dan Surabaya) pada periode September - Oktober 2024, yang menunjukkan bahwa perawat pelaksana cenderung mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas perawat di rumah sakit masih memiliki tingkat stres kerja pada kategori sedang hingga tinggi, khususnya di ruangan rawat inap yang berpotensi memiliki beban kerja tinggi, tuntutan kerja secara fisik maupun emosional yang besar, serta lingkungan kerja yang dinamis dan penuh tekanan. Beberapa penelitian menyimpulkan bahwa sebuah stres kerja pada

perawat merupakan masalah luas, baik pada tingkat global maupun nasional. Tingginya prevalensi, khususnya pada perawat di ruang rawat inap, menunjukkan bahwa stres kerja adalah isu strategis yang memerlukan penanganan serius dalam pengaturan manajemen sumber daya manusia tenaga kerja di rumah sakit.

Intensitas interaksi antar tenaga medis di ruang rawat inap sangat tinggi terutama ketika menghadapi kondisi tekanan kerja yang berat. Dalam situasi tersebut, *peer support* berperan penting untuk membantu perawat mengatasi stres dan menjaga stabilitas emosional. Masih ditemukan perawat yang merasa kurang mendapatkan *peer support*, baik dalam bentuk bantuan emosional, informasi, maupun kerja sama tim. Kurangnya dukungan sejawat ini dapat memperburuk kondisi stres kerja dan menurunkan kinerja perawat (Lodziana, 2025). Berdasarkan fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember, sebagian perawat pelaksana di 5 ruang rawat inap yaitu ruang teratai, mawar, nusa indah, anggrek serta ruang melati yang menyatakan sering merasa lelah, jenuh, serta menghadapi tekanan kerja yang tinggi akibat tingginya jumlah pasien dan kompleksitas pelayanan.

Peer support adalah sebuah komponen penting yang dapat membangun praktik keperawatan secara efektif serta berkelanjutan. Dukungan ini berperan sebagai fondasi utama dalam memberikan bantuan emosional, psikologis, sosial, maupun praktis yang berkontribusi terhadap ketahanan mental dan kesejahteraan perawat. Melalui interaksi positif antar rekan kerja, perawat dapat saling berbagi sebuah pengalaman, menciptakan

rasa kebersamaan, serta memberikan motivasi guna menghadapi tantangan pekerjaan. Berbagai penelitian menunjukkan adanya hipotesa yang dimana *peer support* yang baik mampu meringankan tingkat stres dan kelelahan kerja, meningkatkan kepuasan kerja, memperkuat kolaborasi tim, serta memelihara identitas profesional yang solid dan kohesif dalam lingkungan keperawatan (Watson et al., 2025). Fenomena yang terjadi masih ditemukan perawat yang merasa kurang mendapatkan *peer support*, baik dalam bentuk komunikasi, kolaborasi, maupun empati antar anggota tim. Berdasarkan pengamatan awal di Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember menunjukkan bahwa beberapa perawat pelaksana mengalami kelelahan dan tekanan kerja tinggi akibat peningkatan jumlah pasien dan kompleksitas tindakan keperawatan. Kondisi ini mengarah pada dugaan rendahnya dukungan sejawat yang berkontribusi terhadap meningkatnya stres kerja, sehingga penelitian ini perlu dilakukan untuk melihat hubungan keduanya.

B. Rumusan Masalah

1. Pernyataan Masalah

Perawat pelaksana di ruangan rawat inap memiliki sebuah tanggung jawab yang besar dalam memberikan pelayanan keperawatan yang komprehensif selama 24 jam. Kondisi kerja yang memiliki beban kerja berat, menuntut ketelitian tinggi, serta adanya sebuah tuntutan emosional yang kompleks dapat memicu munculnya stres kerja. Stres kerja yang tidak tertangani dengan baik dapat menimbulkan dampak yang negatif terhadap sebuah kualitas pelayanan, kinerja dan kesejahteraan perawat. Salah satu faktor yang diyakini berperan dalam

menurunkan tingkat stres kerja adalah dukungan sejawat (*peer support*), yang mencakup dukungan emosional, informasi dan kolaborasi antar rekan kerja.

Berdasarkan fenomena di Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember, masih terdapat perawat pelaksana yang merasa kurang mendapatkan *peer support*, baik dalam pelaksanaan tugas maupun dalam menghadapi adanya sebuah tekanan kerja, yang dimana dapat menunjukkan adanya dugaan hubungan antara *peer support* dengan tingkat stres kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap.

2. Pertanyaan Masalah

- a. Bagaimana tingkat *peer support* yang diterima oleh perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember?
- b. Bagaimana tingkat stres kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember?
- c. Apakah terdapat hubungan antara *peer support* dengan tingkat stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Menganalisis hubungan *peer support* dengan tingkat stres kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember.

2. Tujuan Khusus

- a. Mengidentifikasi tingkat *peer support* yang diterima oleh perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember.
- b. Mengidentifikasi tingkat stres kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember.
- c. Menganalisis hubungan *peer support* dengan tingkat stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Temuan dari studi ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi kemajuan ilmu keperawatan, terutama dalam sektor manajemen stres kerja dan *peer support* di lingkungan kerja perawat.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Rumah Sakit

Sebagai dasar bagi manajemen rumah sakit dalam merancang strategi peningkatan kesejahteraan perawat melalui program *peer support* atau mentoring guna menurunkan stres kerja serta meningkatkan mutu pelayanan.

b. Bagi Tenaga Kesehatan

Hasil studi ini menjadi landasan bagi manajemen rumah sakit dalam menilai suasana kerja dan mengoptimalkan *peer*

support dalam menurunkan stres perawat, sekaligus mendorong peningkatan kerja tim, perbaikan komunikasi, dan penguatan budaya kerja yang suportif demi kesejahteraan mental perawat.

c. Bagi Perawat Pelaksana

Sebagai sumber informasi dan refleksi mengenai pentingnya *peer support* dalam menghadapi tekanan kerja, sehingga dapat meningkatkan solidaritas tim, kepuasan kerja, serta kesehatan mental di lingkungan kerja.

d. Bagi peneliti selanjutnya

Studi ini bisa dijadikan acuan oleh peneliti berikutnya dalam mengembangkan penelitian tentang *peer support* dan stres kerja perawat. Temuan dan metode yang digunakan dapat dijadikan acuan untuk memperluas variabel, menyempurnakan instrumen, atau menggunakan desain penelitian yang berbeda, sehingga penelitian ke depan dapat menghasilkan pemahaman yang lebih mendalam tentang upaya peningkatan kesejahteraan perawat.