

## **BAB I PENDAHULUAN**

### **A. Latar belakang**

Pada era modern ini, dunia kerja menjadi semakin kompleks dan dinamis. Perubahan teknologi, tuntutan pasar, dan persaingan yang ketat menempatkan tekanan yang besar pada individu di lingkungan kerja. Salah satu dampak yang muncul dari situasi ini adalah peningkatan tingkat stres dan beban kerja di kalangan pekerja.

Stres dapat dijelaskan sebagai respons fisiologis dan psikologis terhadap tekanan atau beban yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya. Beban kerja, di sisi lain, mencakup jumlah tugas, tanggung jawab, dan tuntutan pekerjaan yang harus diemban oleh seseorang dalam konteks pekerjaan mereka (1).

Di Indonesia stres kerja menjadi masalah serius yang mengakibatkan angka gangguan mental emosional sebesar 9,8% dan sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal. Hasil survei terbaru MMB (2021), yang melibatkan lebih dari 1.000 pekerja di Indonesia, menemukan 2 dari 5 pekerja mengalami stres akibat pekerjaan. (2).

Prevalensi stres kerja pada tenaga kesehatan khususnya perawat bervariasi pada setiap negara di dunia. Eropa 58,2%, India 50% dan Australia 44,82%, Mesir ditemukan sebanyak 149 perawat (71%) mengalami stres tinggi pada tahun 2020. Pada tahun 2022 di Slovakia dari 693 perawat didapatkan sebanyak 75,9% perawat mengalami stres kerja (3).

Hal yang sama di tunjukkan oleh negara Indonesia sebagai negara berkembang dengan banyak pulau yang memiliki latar belakang stres kerja yang berbeda. Pada tahun 2022 angka stres kerja tinggi ditemukan di Jakarta sebanyak 50% perawat, di Makasar didapatkan sebanyak 76,5% perawat, Semarang 51,81% perawat, dan Padang sebanyak 48,9% perawat (4).

Terdapat berbagai faktor yang dapat menyebabkan stres dan meningkatkan beban kerja di lingkungan kerja. Pertama, perkembangan teknologi yang pesat memicu perubahan dalam metode kerja dan ekspektasi

performa. Pekerja sering kali diharapkan untuk terus mengikuti perkembangan ini, yang dapat menimbulkan kecemasan dan kekhawatiran terkait kemampuan mereka untuk memenuhi tuntutan pekerjaan (5).

Faktor internal dalam organisasi juga dapat menjadi sumber stres dan beban kerja. Misalnya, kepemimpinan yang tidak efektif, kurangnya dukungan sosial di tempat kerja, atau kebijakan yang tidak jelas dapat meningkatkan tingkat stres di antara karyawan (6).

Secara psikologis, perasaan tidak terpenuhi atau ketidakpuasan dalam karier juga dapat berkontribusi terhadap stres dan beban kerja yang tinggi. Individu yang merasa tidak diakui atau tidak mendapatkan penghargaan atas usaha mereka mungkin mengalami penurunan motivasi dan peningkatan tingkat stres (7).

Dalam konteks rumah sakit, stres dan beban kerja menjadi tantangan yang signifikan bagi para tenaga kesehatan. Rumah sakit adalah lingkungan yang kritis dan penuh tekanan, di mana tenaga kesehatan bertanggung jawab atas kesejahteraan dan keselamatan pasien. Beban kerja yang tinggi, kombinasi dengan faktor-faktor khusus di lingkungan rumah sakit, dapat memberikan dampak serius terhadap kesejahteraan mental dan fisik para pekerja Kesehatan (8).

Salah satu faktor yang menyebabkan stres di rumah sakit adalah volume pasien yang tinggi dan kondisi medis yang kompleks. Tenaga kesehatan sering dihadapkan pada tugas-tugas yang mendesak, tuntutan waktu yang ketat, dan keputusan yang sulit, yang semuanya dapat meningkatkan tingkat stres. Selain itu, perubahan mendadak dalam keadaan pasien dan situasi darurat dapat menambah beban kerja yang tidak terduga (9).

Tenaga keperawatan adalah salah satu tenaga Kesehatan yang juga ikut dalam melaksanakan penanganan terhadap pasien yang ada di rumah sakit. Tenaga keperawatan merupakan *the caring profession* yang memiliki peranan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan Kesehatan di rumah sakit (10).

Tenaga keperawatan yang melayani di pelayanan rawat inap cenderung memiliki beban kerja yang lebih banyak dibandingkan ruangan lainnya. Setiap

hari, dalam melaksanakan pengabdianya seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan peraturan yang ada di tempat kerja serta beban kerja yang terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya (9).

Sebagai perawat, kondisi pekerjaan memiliki dampak signifikan terhadap kesejahteraan mental dan fisik, seperti lingkungan kerja, kebijakan rumah sakit dan hubungan antara rekan kerja dapat mempengaruhi stres kerja.

Perawat sering kali dihadapkan pada tugas-tugas yang beragam, mulai dari merawat pasien hingga tugas administratif. Pengaturan jadwal menjadi kunci dalam memastikan bahwa waktu mereka dialokasikan dengan efisien untuk setiap tugas yang harus diselesaikan. Ini melibatkan kemampuan untuk memprioritaskan tugas, mengidentifikasi urgensi dan pentingnya setiap tugas, serta menyesuaikan jadwal dengan kebutuhan pasien dan unit perawatan.

Selain itu, perawat juga perlu memperhatikan pentingnya istirahat. Meskipun tugas-tugas yang mendesak mungkin hadir, waktu istirahat yang cukup penting untuk menjaga keseimbangan fisik dan mental mereka. Kesadaran akan pentingnya istirahat juga membantu mengurangi risiko kelelahan dan burnout.

Kondisi dan beban kerja di rawat inap perlu diketahui agar dapat ditentukan kebutuhan kuantitas dan kualitas tenaga perawat yang diperlukan dalam ruang sehingga tidak terjadi beban kerja yang tidak sesuai yang akhirnya menyebabkan stres kerja. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (11).

RSUD Nene Mallomo adalah rumah sakit umum daerah milik pemerintah yang terletak di wilayah Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang Kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya. Selain itu RSUD Nene Mallomo juga sebagai rumah sakit rujukan dari faskes tingkat 1, seperti puskesmas atau klinik.

Berdasarkan survei pendahuluan yang dilakukan pada bulan februari 2024 didapat data jumlah seluruh perawat di RSUD Nene Mallomo yaitu 284 orang dengan jumlah pasien  $\pm 973$  perbulan dan pembagian shift kerja menjadi 3 kelompok yaitu shift Pagi 07.00 – 14.00 WITA, shift sore jam 14.00 – 21.00 WITA, dan shift malam jam 21.00 – 07.00 WITA. Tugas yang harus dilakukan perawat seperti melakukan asuhan keperawatan, pencatatan laporan asuhan keperawatan, observasi pasien, menerima pasien baru atau rujukan pasien ke rumah sakit lain.

Berdasarkan hal tersebut maka stres pada perawat sangat perlu diperhatikan, karena apabila seorang perawat mengalami stres yang tinggi akan berdampak pada kualitas pelayanannya. Pada dasarnya perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan secara teratur dan tepat waktu yang harus didukung oleh sikap ramah tamah, sopan santun, dan mau bersabar serta mau menyisihkan waktunya untuk mendengarkan keluhan pasien dengan memberikan informasi yang jelas dan mudah dimengerti (12).

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti melakukan penelitian dengan judul Hubungan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Nene Mallomo.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian diatas maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada hubungan kondisi pekerjaan dengan stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo
2. Apakah ada hubungan penggunaan waktu kerja dengan stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo
3. Apakah ada hubungan target yang harus dicapai dengan stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo

## **C. Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui hubungan kondisi pekerjaan dengan stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo.

2. Untuk mengetahui hubungan penggunaan waktu kerja dengan stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo.
3. Untuk mengetahui hubungan target yang harus dicapai dengan stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo.

#### **D. Manfaat Penelitian**

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian dapat memberikan ilmu pengetahuan tambahan terkait Kesehatan kerja pada perawat tentang pengaruh beban kerja terhadap stres kerja yang terjadi di RSUD Nene Mallomo.

##### **2. Manfaat Praktis**

Adapun manfaat praktis dalam penelitian ini adalah:

###### **1. Bagi instansi**

Penelitian Ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan lebih lanjut bagi RSUD Nene Mallomo dalam menentukan keputusan dibidang pengelolaan sumber daya manusia untuk mengurangi tingkat stres kerja terutama pada perawat, serta dapat dijadikan salah satu bahan evaluasi guna meningkatkan mutu pelayanan kesehatan.

###### **2. Bagi tenaga kerja**

Tenaga kerja dapat menemukan hubungan antara tanggung jawab dan tekanan kerja di lingkungan kerja sehingga dapat mengetahui tingkat stres yang dialami dan dapat bermain aman untuk mengurnagi tekanan kerja.

###### **3. Peneliti berikutnya**

Hasil penelitian dapat digunakan sebagai sumber perspektif bagi mitra eksplorasi lainnya dalam pemeriksaan tambahan sehubungan dengan hubungan antara tanggung jawab dan tingkat tekanan kerja

###### **4. Bagi akademik**

Peneliti ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai bahan pembuatan informasi dan dapat dimanfaatkan sebagai sumber wawasan bagi mahasiswa di Fakultas Ilmu Kesehatan.

## **BAB II TELAAH PUSTAKA**

### **A. Rumah Sakit**

#### **1. Definisi Rumah Sakit**

Rumah sakit adalah suatu lembaga atau fasilitas kesehatan yang dirancang untuk memberikan pelayanan medis dan perawatan kepada individu yang membutuhkan bantuan Kesehatan (13). Fungsi utama rumah sakit adalah menyediakan tempat di mana pasien dapat menerima perawatan medis yang diperlukan, baik untuk diagnosis, pengobatan, atau pemulihan. Rumah sakit biasanya dilengkapi dengan berbagai fasilitas dan peralatan medis, serta tenaga kesehatan yang terlatih, untuk memastikan penyediaan layanan kesehatan yang komprehensif (12).

Salah satu karakteristik utama rumah sakit adalah adanya ruang rawat inap. Ini merupakan tempat di mana pasien dapat tinggal untuk menjalani perawatan dan pemantauan lebih intensif. Ruang rawat inap biasanya dilengkapi dengan tempat tidur, peralatan medis, dan fasilitas pendukung lainnya. Pasien yang membutuhkan perawatan lebih lanjut atau pemantauan yang ketat, seperti mereka yang menjalani operasi atau mengalami kondisi medis serius, dapat dirawat di ruang ini (14).

Selain itu, rumah sakit juga memiliki unit gawat darurat (UGD) yang bertugas memberikan pelayanan segera kepada pasien dengan kondisi yang mengancam jiwa. UGD merupakan bagian penting dalam rumah sakit, karena menyediakan perawatan darurat dan pertolongan pertama pada saat-saat kritis. Tim medis yang terlatih di UGD berperan dalam menangani situasi darurat, melakukan stabilisasi pasien, dan menentukan langkah-langkah selanjutnya untuk perawatan lebih lanjut (11).

Fasilitas diagnostik seperti laboratorium, radiologi, dan pusat pencitraan medis juga merupakan bagian integral dari rumah sakit. Laboratorium klinis melakukan tes darah, urin, dan tes diagnostik lainnya untuk membantu dokter dalam menentukan diagnosis dan merencanakan perawatan. Radiologi dan pencitraan medis menggunakan teknologi seperti sinar-X, CT scan, dan MRI

untuk mendapatkan gambaran internal tubuh pasien, membantu dalam diagnosis penyakit dan cedera (5).

Rumah sakit juga memiliki ruang operasi yang dirancang khusus untuk melakukan prosedur bedah. Di sini, tim bedah yang terlatih melakukan operasi untuk mengobati atau mengatasi berbagai kondisi medis. Operasi dapat melibatkan berbagai spesialisasi, termasuk bedah umum, bedah ortopedi, bedah kardiovaskular, dan lainnya. Ruang operasi dilengkapi dengan peralatan canggih untuk memastikan prosedur bedah dilakukan dengan aman dan efektif (15).

Selain aspek klinis, rumah sakit juga berfungsi sebagai pusat edukasi dan penelitian medis. Beberapa rumah sakit terkemuka memiliki program pendidikan untuk melatih para profesional kesehatan masa depan, seperti dokter, perawat, dan tenaga kesehatan lainnya. Selain itu, rumah sakit juga dapat menjadi tempat untuk melakukan penelitian medis, memajukan pengetahuan dan pengembangan dalam bidang kedokteran dan Kesehatan (16).

Pentingnya rumah sakit dalam sistem pelayanan kesehatan sebuah negara tidak dapat diabaikan. Mereka tidak hanya menyediakan perawatan medis kepada individu yang sakit atau cedera, tetapi juga berkontribusi pada pemeliharaan kesehatan masyarakat secara keseluruhan. Rumah sakit berperan dalam pencegahan penyakit, diagnosis dini, pengobatan, dan pemulihan (15).

Selain itu, rumah sakit juga memiliki tanggung jawab etis untuk memberikan pelayanan yang bermutu, aman, dan terjangkau kepada masyarakat. Mereka harus memastikan bahwa pasien mendapatkan perawatan yang sesuai dengan standar medis dan bahwa hak-hak pasien dihormati. Selain itu, rumah sakit juga harus beradaptasi dengan perkembangan teknologi medis dan penelitian terkini untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang mereka berikan (14).

Dalam konteks global, rumah sakit juga berperan dalam menanggapi krisis kesehatan, seperti pandemi penyakit menular. Mereka menjadi pusat

penting untuk penanganan pasien, pengujian massal, dan pelaksanaan langkah-langkah pencegahan. Peran rumah sakit dalam menanggapi krisis kesehatan tidak hanya mencakup aspek klinis, tetapi juga koordinasi dengan otoritas kesehatan, pemerintah, dan pihak terkait lainnya (7).

Dengan demikian, rumah sakit adalah elemen kunci dalam sistem kesehatan yang menyediakan perawatan medis yang luas dan holistik kepada masyarakat. Mereka memainkan peran sentral dalam menyelamatkan nyawa, mencegah penyakit, dan memajukan pengetahuan medis melalui pendidikan dan penelitian (13).

## **2. Fungsi Rumah Sakit**

Rumah sakit memiliki beberapa fungsi penting dalam sistem perawatan kesehatan. Berikut ini adalah beberapa fungsi utama rumah sakit:

- a) **Pelayanan Medis dan Perawatan:** Fungsi utama rumah sakit adalah menyediakan pelayanan medis dan perawatan kepada pasien yang membutuhkan perawatan intensif atau rawat inap. Rumah sakit menangani berbagai kondisi medis, menyediakan diagnosis, pengobatan, dan perawatan yang diperlukan. Mereka juga menyelenggarakan pembedahan, terapi medis, pemeriksaan diagnostik, dan tindakan lainnya.
- b) **Gawat Darurat:** Rumah sakit seringkali memiliki unit gawat darurat yang beroperasi 24 jam sehari, 7 hari seminggu. Unit gawat darurat ini menangani kasus-kasus darurat yang membutuhkan perawatan segera, seperti kecelakaan, cedera serius, serangan jantung, atau stroke. Mereka memberikan penanganan awal dan stabilisasi pasien sebelum pasien dirujuk ke unit perawatan yang tepat.
- c) **Rawat Inap:** Rumah sakit menyediakan fasilitas rawat inap untuk pasien yang membutuhkan pengawasan dan perawatan intensif. Pasien dirawat di kamar-kamar yang dilengkapi dengan peralatan medis dan ditemani oleh tim perawatan yang terlatih, termasuk dokter, perawat, dan tenaga

medis lainnya. Rawat inap di rumah sakit umumnya diperlukan untuk kondisi serius, pemulihan setelah operasi, atau terapi jangka panjang.

- d) Pendidikan dan Pelatihan: Banyak rumah sakit berperan sebagai pusat pendidikan dan pelatihan bagi mahasiswa kedokteran, perawat, dan tenaga medis lainnya. Mereka menyediakan pengalaman praktis dan supervisi kepada para mahasiswa dalam pengembangan keterampilan klinis dan pengetahuan medis.
- e) Penelitian Medis: Rumah sakit sering menjadi pusat penelitian medis dan inovasi. Mereka melakukan penelitian untuk mengembangkan pengetahuan medis, menerapkan teknologi baru, dan menguji efektivitas perawatan dan terapi baru. Penelitian medis yang dilakukan di rumah sakit berkontribusi pada kemajuan ilmiah dan perbaikan pelayanan kesehatan.
- f) Pelayanan Kesehatan Masyarakat: Selain perawatan pasien individu, rumah sakit juga memiliki peran dalam memberikan pelayanan kesehatan masyarakat. Mereka dapat menyelenggarakan kampanye kesehatan, program imunisasi, penanganan wabah penyakit, edukasi kesehatan, dan layanan lainnya yang bertujuan untuk meningkatkan kesehatan masyarakat secara keseluruhan.

Fungsi-fungsi ini menjadikan rumah sakit sebagai bagian integral dari sistem perawatan kesehatan, menyediakan perawatan medis yang komprehensif, mendukung pendidikan dan pelatihan, serta berkontribusi pada penelitian dan inovasi dalam bidang Kesehatan (15).

## **B. Perawat**

### **1. Definisi perawat**

Perawat adalah seorang profesional kesehatan yang memiliki tanggung jawab dalam memberikan asuhan keperawatan kepada individu, keluarga, atau masyarakat untuk memelihara, mencegah penyakit, memulihkan kesehatan, dan meningkatkan kualitas hidup. Mereka bekerja di berbagai setting kesehatan, termasuk rumah sakit, klinik, pusat kesehatan, panti jompo, dan komunitas.

Perawat memiliki peran yang sangat penting dalam perawatan pasien, yang meliputi pemantauan kondisi kesehatan, pemberian obat, perawatan luka, bantuan dalam aktivitas sehari-hari, serta memberikan pendidikan kepada pasien dan keluarganya tentang kesehatan dan perawatan.

Selain itu, perawat juga bertanggung jawab untuk menjaga catatan medis pasien dengan teliti, berkolaborasi dengan tim kesehatan lainnya, mengikuti protokol perawatan yang ditetapkan, dan memberikan dukungan emosional kepada pasien dan keluarganya.

Perawat harus memiliki pengetahuan yang luas tentang anatomi, fisiologi, farmakologi, dan prosedur medis, serta keterampilan interpersonal yang baik untuk berkomunikasi dengan pasien dan rekan kerja. Mereka juga harus mematuhi etika dan standar praktik keperawatan yang ditetapkan dalam menjalankan tugas mereka.

## **2. Fungsi Perawat**

Definisi fungsi itu sendiri adalah suatu pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan perannya. Fungsi dapat berubah disesuaikan dengan keadaan yang ada. Dalam menjalankan perannya, perawat akan melaksanakan berbagai fungsi diantaranya (17):

### **a. Fungsi Independen**

Merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis (pemenuhan kebutuhan oksigenasi, pemenuhan kebutuhan cairan dan elektrolit, pemenuhan kebutuhan nutrisi, pemenuhan kebutuhan aktivitas dan lain-lain), pemenuhan kebutuhan dan kenyamanan, pemenuhan kebutuhan cinta mencintai, pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri.

### **b. Fungsi Dependen**

Merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatannya atas pesan atau instruksi dari perawat lain. Sehingga sebagai tindakan pelimpahan tugas

yang diberikan. Hal ini biasanya dilakukan oleh perawat spesialis kepada perawat umum, atau dari perawat primer ke perawat pelaksana.

c. Fungsi Interdependen

Fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara satu dengan yang lainnya. Fungsi ini dapat terjadi apabila bentuk pelayanan membutuhkan kerja sama tim dalam pemberian pelayanan seperti dalam memberikan asuhan keperawatan pada penderita yang mempunyai penyakit kompleks. Keadaan ini tidak dapat diatasi dengan tim perawat saja melainkan juga dari dokter ataupun lainnya, seperti dokter dalam memberikan tindakan pengobatan bekerjasama dengan perawat dalam pemantauan reaksi obat yang telah diberikan.

Peranan perawat sangat menunjukkan sikap kepemimpinan dan bertanggung jawab untuk memelihara dan mengelola asuhan keperawatan serta mengembangkan diri dalam meningkatkan mutu dan jangkauan pelayanan keperawatan.

### **3. Peran Perawat**

Peran adalah seperangkat tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai kedudukannya dalam suatu system. Peran dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari dalam maupun dari luar dan bersifat stabil. Peran adalah bentuk dari perilaku yang diharapkan dari seseorang pada situasi sosial tertentu.

a. Pemberi Asuhan Keperawatan

Sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat membantu klien mendapatkan kembali kesehatannya melalui proses penyembuhan. Perawat memfokuskan asuhan pada kebutuhan kesehatan klien secara holistic, meliputi upaya untuk mengembalikan kesehatan emosi, spiritual dan sosial. Pemberi asuhan memberikan bantuan kepada klien dan keluarga klien dengan menggunakan energy dan waktu yang minimal. Selain itu, dalam perannya sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat memberikan perawatan dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan

dengan menggunakan proses keperawatan sehingga dapat ditentukan diagnosis keperawatan agar bisa direncanakan dan dilaksanakan tindakan yang tepat dan sesuai dengan tingkat kebutuhan dasar manusia, kemudian dapat dievaluasi tingkat perkembangannya. Pemberian asuhan keperawatannya dilakukan dari yang sederhana sampai yang kompleks.

b. Membuat Keputusan Klinis

Membuat keputusan klinis adalah inti pada praktik keperawatan. Untuk memberikan perawatan yang efektif, perawat menggunakan keahliannya berfikir kritis melalui proses keperawatan. Sebelum mengambil tindakan keperawatan, baik dalam pengkajian kondisi klien, pemberian perawatan, dan mengevaluasi hasil, perawat menyusun rencana tindakan dengan menetapkan pendekatan terbaik bagi klien. Perawat membuat keputusan sendiri atau berkolaborasi dengan klien dan keluarga. Dalam setiap situasi seperti ini, perawat bekerja sama, dan berkonsultasi dengan pemberi perawatan kesehatan professional lainnya (Keeling dan Ramos,1995).

c. Pelindung dan Advokat Klien

Sebagai pelindung, perawat membantu mempertahankan lingkungan yang aman bagi klien dan mengambil tindakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan serta melindungi klien dari kemungkinan efek yang tidak diinginkan dari suatu tindakan diagnostic atau pengobatan. Contoh dari peran perawat sebagai pelindung adalah memastikan bahwa klien tidak memiliki alergi terhadap obat dan memberikan imunisasi melawat penyakit di komunitas. Sedangkan peran perawat sebagai advokat, perawat melindungi hak klien sebagai manusia dan secara hukum, serta membantu klien dalam menyatakan hak-haknya bila dibutuhkan. Contohnya, perawat memberikan informasi tambahan bagi klien yang sedang berusaha untuk memutuskan tindakan yang terbaik baginya. Selain itu, perawat juga melindungi hak-hak klien melalui cara-cara yang umum dengan menolak aturan atau tindakan yang mungkin membahayakan kesehatan klien atau menentang hak-hak klien. Peran ini

juga dilakukan perawat dalam membantu klien dan keluarga dalam menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberi pelayanan atau informasi lain khususnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien, juga dapat berperan mempertahankan dan melindungi hak-hak pasien yang meliputi hak atas pelayanan sebaik-baiknya, hak atas informasi tentang penyakitnya, hak atas privasi, hak untuk menentukan nasibnya sendiri dan hak untuk menerima ganti rugi akibat kelalaian.

d. **Manager Kasus**

Dalam perannya sebagai manager kasus, perawat mengkoordinasi aktivitas anggota tim kesehatan lainnya, misalnya ahli gizi dan ahli terapi fisik, ketika mengatur kelompok yang memberikan perawatan pada klien. Berkembangnya model praktik memberikan perawat kesempatan untuk membuat pilihan jalur karier yang ingin ditempuhnya.

Dengan berbagai tempat kerja, perawat dapat memilih antara peran sebagai manajer asuhan keperawatan atau sebagai perawat asosiat yang melaksanakan keputusan manajer (Manthey, 1990). Sebagai manajer, perawat mengkoordinasikan dan mendelegasikan tanggung jawab asuhan dan mengawasi tenaga kesehatan lainnya.

e. **Rehabilitator**

Rehabilitasi adalah proses dimana individu kembali ke tingkat fungsi maksimal setelah sakit, kecelakaan, atau kejadian yang menimbulkan ketidakberdayaan lainnya. Seringkali klien mengalami gangguan fisik dan emosi yang mengubah kehidupan mereka. Disini, perawat berperan sebagai rehabilitator dengan membantu klien beradaptasi semaksimal mungkin dengan keadaan tersebut.

f. **Pemberi Kenyamanan**

Perawat klien sebagai seorang manusia, karena asuhan keperawatan harus ditujukan pada manusia secara utuh bukan sekedar fisiknya saja, maka memberikan kenyamanan dan dukungan emosi seringkali memberikan kekuatan bagi klien sebagai individu yang memiliki perasaan

dan kebutuhan yang unik. Dalam memberi kenyamanan, sebaiknya perawat membantu klien untuk mencapai tujuan yang terapeutik bukan memenuhi ketergantungan emosi dan fisiknya.

g. Komunikator

Keperawatan mencakup komunikasi dengan klien dan keluarga, antar sesama perawat dan profesi kesehatan lainnya, sumber informasi dan komunitas. Dalam memberikan perawatan yang efektif dan membuat keputusan dengan klien dan keluarga tidak mungkin dilakukan tanpa komunikasi yang jelas. Kualitas komunikasi merupakan factor yang menentukan dalam memenuhi kebutuhan individu, keluarga dan komunitas.

h. Penyuluh

Sebagai penyuluh, perawat menjelaskan kepada klien konsep dan data-data tentang kesehatan, mendemonstrasikan prosedur seperti aktivitas perawatan diri, menilai apakah klien memahami hal-hal yang dijelaskan dan mengevaluasi kemajuan dalam pembelajaran. Perawat menggunakan metode pengajaran yang sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan klien serta melibatkan sumber-sumber yang lain misalnya keluarga dalam pengajaran yang direncanakannya.

i. Kolaborator

Peran perawat disini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, fisioterapi, ahli gizi dan lain-lain dengan berupaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan termasuk diskusi atau tukar pendapat dalam penentuan bentuk pelayanan selanjutnya.

j. Edukator

Peran ini dilakukan dengan membantu klien dalam meningkatkan tingkatpengetahuan kesehatan, gejala penyakit bahkan tindakan yang diberikan sehingga terjadi perubahan perilaku dari klien setelah dilakukan pendidikan kesehatan.

k. Konsultan

Peran disini adalah sebagai tempat konsultasi terhadap masalah atau tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Peran ini dilakukan atas

permintaan klien terhadap informasi tentang tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan.

#### 1. Pembaharu

Peran sebagai pembaharu dapat dilakukan dengan mengadakan perencanaan, kerjasama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

### C. Stres

#### 1. Definisi Stres

Stres adalah respons kompleks yang melibatkan interaksi antara individu dan lingkungannya, yang terjadi ketika individu merasa bahwa tuntutan atau tekanan melebihi kemampuan atau sumber daya yang tersedia untuk mengatasinya. Secara psikologis, stres merupakan pengalaman subjektif yang melibatkan persepsi individu terhadap situasi yang menantang atau mengancam kesejahteraan fisik, emosional, atau psikologisnya. Fisiologisnya, stres melibatkan aktivasi sistem saraf otonom dan respons hormonal, termasuk pelepasan hormon stres seperti kortisol dan adrenalin, yang berfungsi untuk mempersiapkan tubuh dalam menghadapi situasi yang dianggap mengancam. (18)

Definisi yang lebih lengkap tentang stres juga mencakup pemahaman bahwa stres bukanlah kondisi yang sama bagi setiap individu, tetapi bergantung pada berbagai faktor termasuk faktor genetik, pengalaman hidup sebelumnya, kondisi kesehatan fisik, dan dukungan sosial yang tersedia. Selain itu, stres juga dapat bersifat sementara atau kronis, dengan stres kronis seringkali terkait dengan risiko kesehatan fisik dan mental yang lebih tinggi. (19)

Stres dapat berasal dari berbagai sumber, termasuk tekanan pekerjaan, konflik interpersonal, perubahan hidup yang signifikan, atau perasaan tidak aman terkait dengan lingkungan atau situasi tertentu. Penting untuk diingat bahwa stres bukanlah semata-mata fenomena negatif; dalam beberapa konteks, stres dapat memotivasi individu untuk mengatasi tantangan, mencapai tujuan, atau tumbuh secara pribadi dan profesional. Namun, ketika

stres menjadi berlebihan atau berkelanjutan, dapat berdampak negatif pada kesehatan dan kesejahteraan individu. (20)

Dengan demikian, definisi yang komprehensif tentang stres mencakup dimensi psikologis, fisiologis, dan kontekstual, serta mengakui kompleksitas pengalaman individu dalam menghadapi dan merespons stresor di dalam kehidupan mereka.

## **2. Jenis-jenis Stres**

Stres adalah suatu ketegangan fisik dan emosional yang muncul sebagai respons tubuh ketika mengalami perubahan, tuntutan, ancaman, atau perubahan apa pun. (21).

Terdapat beberapa jenis stres kerja yang umum terjadi. Berikut adalah beberapa jenis stres kerja beserta penjelasannya:

1. Stres akibat tuntutan kerja yang berlebihan: Stres ini terjadi ketika pekerjaan yang harus diselesaikan terlalu banyak atau terlalu sulit untuk diselesaikan dalam waktu yang ditentukan. Hal ini dapat menyebabkan pekerja merasa tertekan dan cemas.
2. Stres akibat kurangnya dukungan: Stres ini terjadi ketika pekerja merasa tidak mendapatkan dukungan yang cukup dari rekan kerja atau atasan. Hal ini dapat menyebabkan pekerja merasa kesepian dan tidak termotivasi.
3. Stres akibat konflik peran: Stres ini terjadi ketika pekerja memiliki tuntutan yang bertentangan antara satu dengan yang lain. Misalnya, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tuntutan keluarga yang tinggi.
4. Stres akibat ketidakpastian: Stres ini terjadi ketika pekerja merasa tidak yakin tentang masa depan pekerjaannya. Hal ini dapat menyebabkan pekerja merasa tidak aman dan tidak stabil.
5. Stres akibat kekerasan: Stres ini terjadi ketika pekerja mengalami kekerasan fisik atau psikologis di tempat kerja. Hal ini dapat menyebabkan pekerja merasa takut dan tidak aman.

## **3. Sumber Stres**

Stres adalah suatu ketegangan fisik dan emosional yang muncul sebagai respons tubuh ketika mengalami perubahan, tuntutan, ancaman, atau perubahan apa pun (21). Menurut beberapa penelitian yang dilakukan dalam lima tahun terakhir, sumber stres dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu sumber stres internal dan eksternal (21). Sumber stres internal adalah stres yang berasal dari dalam diri individu, seperti kecemasan, rasa takut, dan sebagainya. Sedangkan sumber stres eksternal adalah stres yang berasal dari lingkungan sekitar individu, seperti masalah di tempat kerja, masalah keluarga, dan sebagainya (22).

Penelitian yang dilakukan oleh Rahmah dan Wardiani (2021) menemukan bahwa faktor lingkungan, organisasi, dan pribadi merupakan sumber penyebab stres kerja. Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik tempat kerja, suhu, kebisingan, dan sebagainya. Faktor organisasi meliputi tuntutan kerja yang terlalu tinggi, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, dan sebagainya. Sedangkan faktor pribadi meliputi karakteristik individu seperti kepribadian, kemampuan mengatasi stres, dan sebagainya (21).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Sari dan Kurniawan (2021) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di antaranya adalah beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakpastian pekerjaan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Wijayanti dan Sari (2021) menemukan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di antaranya adalah tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan, dan konflik peran<sup>3</sup>.

Sumber stres internal dapat berasal dari berbagai faktor seperti kecemasan, rasa takut, dan sebagainya. Sumber stres eksternal dapat berasal dari berbagai faktor seperti masalah di tempat kerja, masalah keluarga, dan sebagainya (21). Untuk mengatasi stres, ada beberapa cara yang dapat dilakukan seperti mengatur waktu dan prioritas, berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasan, berolahraga, dan sebagainya (21). Selain itu,

perusahaan juga dapat memberikan dukungan seperti pelatihan manajemen stres, fleksibilitas waktu kerja, dan sebagainya (21).

#### **4. Gejala Stres**

Tentang gejala stres kerja, menurut jurnal yang saya temukan, stres kerja adalah suatu kondisi di mana seseorang merasa tertekan atau cemas karena tuntutan pekerjaan yang tinggi dan kurangnya kontrol atas pekerjaan tersebut. Gejala stres kerja dapat bervariasi dari orang ke orang, tetapi beberapa gejala umum yang terkait dengan stres kerja meliputi:

- a) Kelelahan fisik dan mental: Orang yang mengalami stres kerja sering merasa lelah dan kehilangan energi. Mereka juga mungkin mengalami kesulitan berkonsentrasi dan memproses informasi. (23)
- b) Gangguan tidur: Stres kerja dapat menyebabkan gangguan tidur, seperti sulit tidur atau terbangun di malam hari.
- c) Perubahan perilaku: Beberapa orang mungkin mulai menghindari pekerjaan atau aktivitas yang biasanya mereka nikmati. Mereka juga mungkin menjadi lebih mudah tersinggung atau mudah marah.
- d) Masalah kesehatan fisik: Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah kesehatan fisik, seperti sakit kepala, sakit perut, dan masalah pencernaan lainnya. (8)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Pugud Aujian Arum Marisa dan Lufiana Harnany Utami, stres kerja dapat menyebabkan burnout pada pekerja (24). Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dan hardiness memiliki korelasi dengan burnout. Secara parsial, stres kerja berkorelasi positif dengan burnout, sedangkan hardiness berkorelasi negatif dengan burnout (24).

#### **5. Cara mengelola stres**

Mengelola stres adalah keterampilan penting yang dapat membantu individu menghadapi tantangan kehidupan dengan lebih efektif dan mempertahankan kesejahteraan fisik dan mental mereka. (25) Ada berbagai

strategi yang dapat digunakan untuk mengelola stres dengan lebih baik. Berikut adalah beberapa cara yang dapat membantu dalam mengelola stres:

a) Olahraga dan Aktivitas Fisik:

Melakukan olahraga dan aktivitas fisik secara teratur dapat membantu mengurangi tingkat stres. Aktivitas fisik dapat merangsang pelepasan endorfin, hormon yang meningkatkan mood dan mengurangi perasaan stres. (26)

b) Teknik Relaksasi:

Praktik meditasi, pernapasan dalam, atau yoga adalah teknik relaksasi yang terbukti efektif mengurangi stres. Teknik-teknik ini membantu menenangkan pikiran, merilekskan tubuh, dan mengurangi ketegangan otot.

c) Manajemen Waktu:

Mengatur prioritas, membuat jadwal yang terorganisir, dan mengelola waktu dengan efisien dapat membantu mengurangi stres. Menghindari penundaan dan belajar untuk mengatakan "tidak" pada tugas yang tidak perlu juga merupakan bagian dari manajemen waktu yang efektif. (26)

d) Mengembangkan Dukungan Sosial:

Berbagi perasaan dan pengalaman dengan teman, keluarga, atau anggota komunitas dapat memberikan dukungan emosional yang penting dalam mengelola stres. Mengetahui bahwa Anda tidak sendirian dalam menghadapi tantangan dapat membantu mengurangi beban emosional.

e) Pentingnya Istirahat dan Tidur yang Cukup:

Tidur yang cukup dan istirahat yang memadai adalah kunci untuk mengelola stres dengan baik. Kurang tidur dapat meningkatkan tingkat stres dan membuat individu lebih rentan terhadap tekanan hidup. (27)

f) Bersikap Positif dan Berpikir Rasional:

Menerapkan sikap positif dan berpikir rasional dapat membantu mengubah persepsi terhadap situasi stres. Melihat tantangan sebagai

peluang untuk tumbuh dan belajar dapat membantu mengurangi dampak negatif stres. (10)

g) Mengelola Perubahan dengan Fleksibilitas:

Menerima bahwa perubahan adalah bagian alami dari kehidupan dan mengembangkan fleksibilitas dalam menghadapinya dapat membantu mengurangi stres. Menyadari bahwa tidak semua hal dapat dikendalikan dan belajar untuk beradaptasi dengan perubahan dapat membantu mengurangi kecemasan dan ketegangan. (28)

h) Mencari Bantuan Profesional:

Jika stres terus-menerus memengaruhi kesejahteraan fisik dan mental, penting untuk mencari bantuan dari profesional kesehatan mental. Psikolog, konselor, atau terapis dapat memberikan dukungan, panduan, dan strategi koping yang lebih spesifik sesuai dengan kebutuhan individu.

Mengelola stres bukanlah tugas yang mudah, tetapi dengan mengembangkan keterampilan dan strategi yang tepat, individu dapat membangun ketahanan mental yang kuat dan merespons tekanan hidup dengan lebih tenang dan efektif. (29)

## **D. Stres Kerja**

### **1. Definisi Stres Kerja**

Perkembangan jaman yang semakin cepat diiringi persaingan yang sangat ketat dan ketidak pastian yang tinggi saat ini menimbulkan banyaknya tuntutan-tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi oleh para Perawat di lingkungan kerja mereka. (30) Tuntutan-tuntutan yang berlebihan dari organisasi tersebut dapat menyebabkan timbulnya suatu tekanan tersendiri bagi Perawat. Tekanan-tekanan yang timbul dan dibiarkan terus berlarut-larut akan menyebabkan timbulnya kecemasan bagi Perawat. Dampak yang timbul dari kecemasan yang sering dialami oleh Perawat pada khususnya disebut stres. (31)

Stres kerja adalah suatu keadaan di mana individu merasa tertekan secara psikologis dalam menghadapi beban pekerjaan dan lingkungan tempatnya bekerja. Hal ini dapat mengakibatkan individu merespons secara negatif dan merasa terbebani dalam menyelesaikan kewajibannya (32). Stres kerja dapat menyebabkan kinerja dan produktivitas Perawat menurun (33). Stres kerja merupakan suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres kerja yang dihadapi. Dengan kata lain, saat beban kerja terlalu tinggi dari kemampuan fisik maupun psikis seseorang, maka ia akan mengalami stres kerja. (34)

Definisi stres dikatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif. (35)

Stres kerja adalah respons fisiologis dan psikologis yang timbul ketika seseorang menghadapi tuntutan atau tekanan yang melebihi kemampuan yang dimiliki dalam lingkungan kerja. Stres kerja dapat terjadi akibat berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, tekanan waktu yang ketat, tuntutan kinerja yang tinggi, konflik interpersonal, ketidakpastian pekerjaan, dan kurangnya kontrol terhadap pekerjaan (36).

Stres kerja dapat mempengaruhi Perawat secara fisik, emosional, dan mental. Secara fisik, stres kerja dapat menyebabkan kelelahan, sakit kepala, gangguan tidur, gangguan pencernaan, penurunan sistem kekebalan tubuh, dan risiko penyakit kardiovaskular (37). Secara emosional, stres kerja dapat menyebabkan perasaan cemas, frustrasi, marah, dan mudah tersinggung. Secara mental, stres kerja dapat mengganggu konsentrasi, mempengaruhi kemampuan pengambilan keputusan, dan menurunkan motivasi (37).

Dampak stres kerja yang tidak diatasi dengan baik dapat berdampak negatif pada kinerja dan produktivitas Perawat. Perawat yang mengalami stres kerja cenderung memiliki tingkat absensi yang tinggi, tingkat

kecelakaan kerja yang lebih tinggi, dan kinerja yang menurun. Selain itu, stres kerja yang berkepanjangan juga dapat menyebabkan kelelahan burnout, penurunan kepuasan kerja, dan konflik interpersonal. (38)

Penting untuk diingat bahwa stres kerja tidak selalu negatif. Sedikit stres dapat membantu meningkatkan motivasi dan kinerja, namun jika stres berlebihan dan tidak diatasi dengan baik, maka dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja Perawat (24).

Untuk mengatasi stres kerja, penting bagi individu dan organisasi untuk mengadopsi pendekatan yang holistik. Individu perlu mengembangkan strategi pengelolaan stres yang efektif, seperti menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, berlatih relaksasi dan teknik pernapasan, berolahraga secara teratur, dan mencari dukungan sosial. Sementara itu, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang sehat, memberikan dukungan psikologis dan emosional kepada Perawat, memastikan adanya keseimbangan antara beban kerja dan waktu istirahat, serta memberikan kesempatan untuk pengembangan karier dan keterampilan (12).

## **2. Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja**

Terdapat tiga faktor besar yang menjadi sumber penyebab stres kerja, yaitu faktor lingkungan, organisasi, dan pribadi (21). Faktor lingkungan meliputi kondisi fisik tempat kerja, suhu, kebisingan, dan sebagainya. Faktor organisasi meliputi tuntutan kerja yang terlalu tinggi, kurangnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, dan sebagainya. Sedangkan faktor pribadi meliputi karakteristik individu seperti kepribadian, kemampuan mengatasi stres, dan sebagainya (21).

Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di antaranya adalah beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan sosial, dan ketidakpastian pekerjaan (35). Selain itu, faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja di antaranya adalah tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya penghargaan, dan konflik peran (35).

Semua penelitian tersebut menunjukkan bahwa stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, baik dari lingkungan kerja, organisasi, maupun faktor pribadi. Untuk mengatasi stres kerja, ada beberapa cara yang dapat dilakukan seperti mengatur waktu dan prioritas, berkomunikasi dengan rekan kerja atau atasan, berolahraga, dan sebagainya (16). Selain itu, perusahaan juga dapat memberikan dukungan seperti pelatihan manajemen stres, fleksibilitas waktu kerja, dan sebagainya (16).

### **3. Dampak Stres Kerja**

Dampak stres kerja bisa sangat luas dan merusak, mempengaruhi kesejahteraan fisik, mental, dan emosional Perawat, serta kinerja organisasi secara keseluruhan (21). Berikut dampak stres kerja yaitu:

- a) Kesehatan Fisik: Stres kerja yang kronis dapat menyebabkan berbagai masalah kesehatan fisik. Perawat yang terus-menerus mengalami stres mungkin rentan terhadap gangguan tidur, sakit kepala, gangguan pencernaan, peningkatan tekanan darah, penyakit jantung, dan gangguan imun. Stres yang berkepanjangan juga dapat melemahkan sistem kekebalan tubuh, meningkatkan risiko infeksi, dan memperlambat proses penyembuhan (39).
- b) Kesehatan Mental: Dampak stres kerja terhadap kesehatan mental bisa sangat serius. Perawat yang terus-menerus merasa tertekan di tempat kerja dapat mengalami kecemasan, depresi, dan gangguan mood lainnya. Stres kerja juga dapat meningkatkan risiko pengembangan gangguan kecemasan, gangguan panik, dan gangguan stres pasca-trauma. Beberapa individu bahkan dapat mengalami gejala kelelahan emosional atau burnout, yang dapat mengarah pada penurunan motivasi, rasa putus asa, dan depersonalisasi (39).
- c) Kinerja Kerja: Stres kerja yang tidak tertangani dapat memiliki dampak negatif yang signifikan pada kinerja kerja Perawat. Perawat yang merasa stres cenderung mengalami penurunan produktivitas, konsentrasi yang berkurang, dan kemampuan pengambilan keputusan

yang buruk. Stres juga dapat mengganggu kreativitas, inovasi, dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efektif, yang semuanya dapat menghambat kemajuan individu dan tim (38).

- d) Hubungan Interpersonal: Stres kerja dapat memengaruhi hubungan interpersonal di tempat kerja. Perawat yang merasa tertekan mungkin menjadi lebih mudah marah, frustrasi, atau kurang sabar dengan rekan kerja atau atasan mereka. Hal ini dapat mengarah pada konflik antarpribadi, penurunan kerja tim, dan atmosfer kerja yang tidak menyenangkan. Selain itu, stres kerja yang tinggi juga dapat memengaruhi hubungan di luar tempat kerja, termasuk hubungan dengan pasangan, keluarga, dan teman-teman (40).
- e) Kualitas Hidup: Stres kerja dapat merusak kualitas hidup secara keseluruhan. Perawat yang terus-menerus merasa stres cenderung mengalami penurunan kepuasan hidup, kebahagiaan, dan kepuasan pekerjaan. Stres yang berkepanjangan juga dapat mengganggu keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi, mengurangi waktu untuk relaksasi, rekreasi, dan perawatan diri.
- f) Keseimbangan Emosional: Stres kerja dapat merusak keseimbangan emosional Perawat. Individu yang terus-menerus merasa tertekan di tempat kerja mungkin mengalami perasaan putus asa, kebingungan, dan perasaan tidak berdaya. Hal ini dapat menyebabkan penurunan motivasi, kehilangan minat dalam pekerjaan, dan kurangnya kepercayaan diri.
- g) Biaya Organisasi: Dampak stres kerja tidak hanya memengaruhi Perawat secara pribadi, tetapi juga memiliki implikasi ekonomi yang signifikan bagi organisasi. Stres kerja dapat menyebabkan absensi yang tinggi, peningkatan tingkat turnover Perawat, dan biaya medis yang meningkat akibat masalah kesehatan terkait stres. Selain itu, stres kerja juga dapat mengurangi produktivitas keseluruhan dan kualitas kerja, yang berdampak negatif pada daya saing dan keberlanjutan organisasi.

Dalam keseluruhan, dampak stres kerja dapat sangat merusak, baik bagi individu maupun organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk mengambil langkah-langkah proaktif untuk mengidentifikasi, mencegah, dan mengelola stres kerja, sambil memberikan dukungan dan sumber daya yang diperlukan bagi Perawat untuk mengatasi tantangan ini (35).

## **E. Beban Kerja**

### **1. Pengertian Beban Kerja**

Beban kerja adalah suatu konsep yang penting dalam dunia kerja. Beban kerja dapat diartikan sebagai sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu(6). Beban kerja dapat dibagi menjadi dua jenis, yaitu beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif (41).

Beban kerja kuantitatif menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan diampunya. Sedangkan beban kerja kualitatif menunjukkan adanya tuntutan pekerjaan yang berkaitan dengan kualitas pekerjaan yang harus dilaksanakan .(41)

Beban kerja yang berlebihan atau terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja Perawat . Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan produktivitas. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya motivasi. Oleh karena itu, penting untuk menentukan beban kerja yang tepat agar Perawat dapat bekerja secara efektif dan efisien.

Untuk menentukan apakah suatu beban kerja berdampak buruk atau baik pada tingkat produktivitas atau kinerja sumber daya, biasanya dilakukan analisis kerja. Analisis kerja adalah suatu proses yang digunakan untuk menentukan tugas-tugas yang harus dilakukan dalam suatu pekerjaan, keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut, dan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut. Dengan melakukan analisis kerja, perusahaan dapat menentukan beban

kerja yang tepat untuk setiap Perawat dan memastikan bahwa Perawat memiliki keterampilan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas-tugas tersebut .(41)

## **2. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja**

Sebagai suatu proses atau kegiatan tentunya terdapat bermacam faktor yang mempengaruhi beban kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja tersebut menurut Hutabarat (2017, hlm. 97-99) adalah sebagai berikut.

### **1. Faktor eksternal**

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beberapa hal yang termasuk beban kerja eksternal di antaranya adalah sebagai berikut.

#### **a. Tugas**

Tugas-tugas yang dilakukan baik yang bersifat fisik seperti sikap kerja, beban yang diangkat-angkut, peralatan, sarana informasi, dan lain-lain. Sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, dan lain-lain.

#### **b. Organisasi**

Organisasi kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja, seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, model struktur organisasi, sistem pelimpahan tugas dan wewenang.

#### **c. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang dapat memberikan beban tambahan kepada pekerja adalah lingkungan fisik, seperti intensitas penerangan, kebisingan, temperatur ruangan, getaran, dan lain-lain. Lingkungan kerja kimiawi seperti debu, gas, pencemaran udara, uap logam, dan lain-lain. Lingkungan kerja psikologis seperti bakteri, virus, jamur, parasit. Lingkungan kerja psikologis seperti pemilihan

dan penempatan tenaga kerja, hubungan antara pekerja dengan pekerja, atasan, dan bawahan.

## 2. Faktor internal

Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Faktor internal yang mempengaruhi beban kerja di antaranya adalah sebagai berikut.

### a. Faktor somatic

Faktor-faktor somatis ini meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.

### b. Faktor psikis

Faktor psikis meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

## 3. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017, hlm. 33) indikator beban kerja diantaranya adalah sebagai berikut.

### 1. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang Perawat memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan memberikan sosialisasi SOP (standard operating procedur) kepada semua unsur di dalam perusahaan. Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Misalnya, karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin-mesin produksi untuk membantu mencapai target produksi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perusahaan hendaknya telah memiliki dan mensosialisasikan SOP (Standard Operating Procedure) kepada semua unsure di dalam lembaga sehingga karyawan yang berkerja di dalamnya dapat (23):

- a) Mudah mengoperasikan pekerjaan yang telah didelegasikan;
- b) Meminimalisir kesalahan dalam melaksanakan tahapan pekerjaan;
- c) Meminimalisir kecelakaan kerja;

- d) Mengurangi beban kerja karyawan dan meningkatkan comparability, credibility, dan defensibility;
- e) Memudahkan karyawan untuk memiliki komunikasi yang baik dengan atasan ataupun rekan kerja

## 2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP dapat meminimalisir beban kerja Pekerja. Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun, ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit. Misalnya, suatu perusahaan konveksi memberikan target kepada karyawan untuk menyelesaikan 40 potong pakaian dalam sehari, sedangkan kemampuan karyawan rata-rata saat itu hanya 20 potong per hari (23).

## 3. Target yang Harus Dicapai

Dibutuhkan penetapan waktu dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing Perawat yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain. Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan. Untuk itu, dibutuhkan penetapan waktu baku/dasar dalam menyelesaikan volume pekerjaan tertentu pada masing-masing organisasi yang jumlahnya tentu berbeda satu sama lain (23).

Sementara itu menurut Munandar (2016, hlm. 381) indikator beban kerja dapat diaplikasikan melalui dua dimensi terkait yang penjabarannya adalah sebagai berikut.

### 1. Tuntutan Fisik

Dimensi tuntutan fisik adalah kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal di samping dampaknya terhadap kinerja karyawan, kondisi fisik berdampak pula terhadap kesehatan mental seorang tenaga kerja. Indikator tuntutan fisik adalah:

- a. Kondisi kesehatan fisik;
- b. Kondisi mental karyawan;
- c. Kondisi psikologi karyawan.

## 2. Tuntutan Tugas

Tuntutan tugas seperti bagaimana jadwal kerja atau shift malam sering kali menyebabkan kelelahan bagi para karyawan akibat dari beban kerja yang berlebihan. Beban kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Indikator dari dimensi tuntutan kerja adalah:

- a. Beban kerja yang terlalu banyak untuk diselesaikan dalam waktu tertentu;
- b. Beban kerja berlebihan untuk diselesaikan oleh karyawan yang tidak mampu untuk melaksanakan suatu tugas.

## 4. Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik, yaitu akan menimbulkan kelelahan baik secara fisik maupun mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah (42). Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengurangan gerak akan menimbulkan kebosanan. Rasa bosan dalam kerja yang dilakukan atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja (23).

Beban kerja juga dapat menimbulkan dampak negatif bagi Perawat, dampak negatif tersebut dapat berupa :

1. Kualitas kerja menurun

Beban kerja yang terlalu tinggi tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.

2. Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja yaitu karena pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan. Seperti harus menunggu lama, hasil layanan yang tidak memuaskan.

3. Kenaikan tingkat absensi

Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

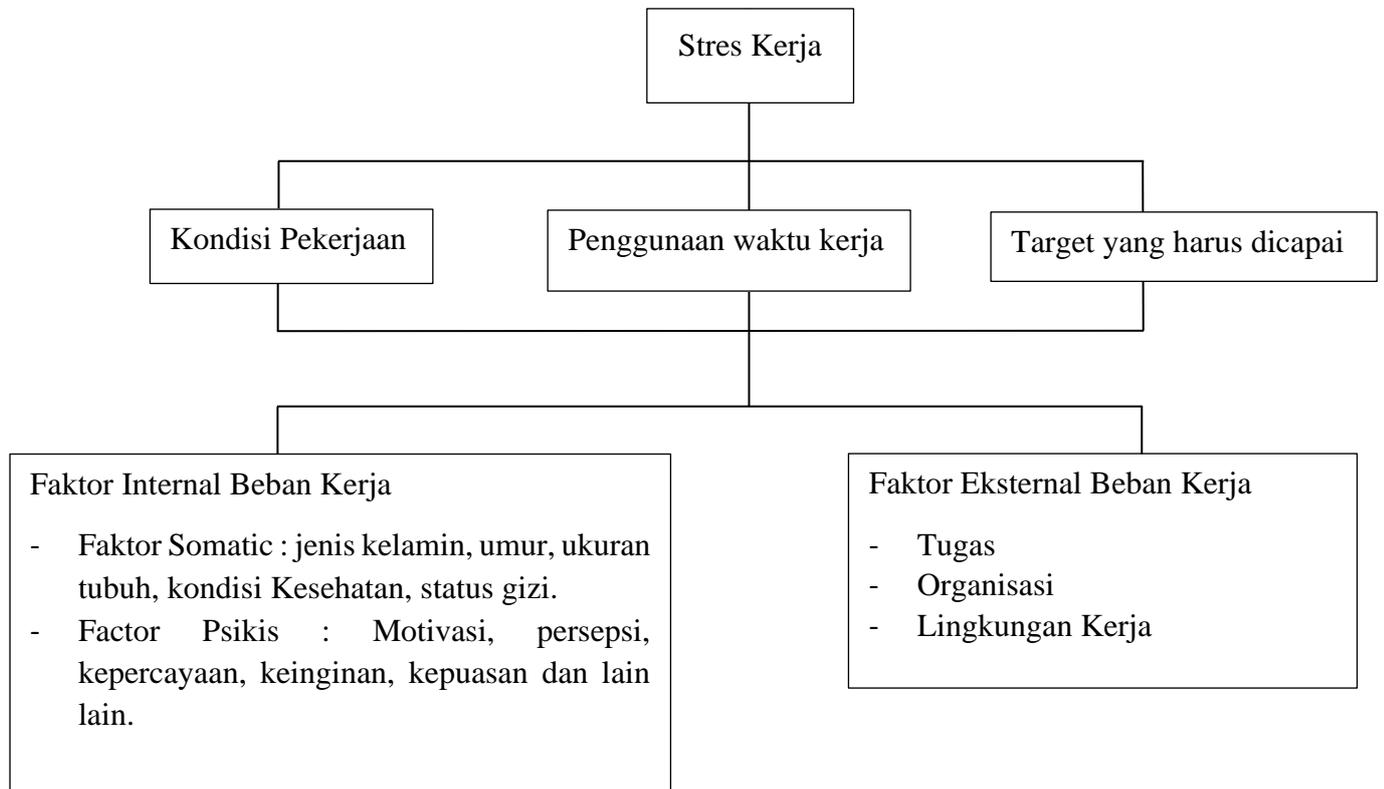
**F. Hubungan beban kerja dengan stress kerja pada perawat**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Sry Mindayani, dkk (2023) mengenai hubungan beban kerja dengan stress kerja pada perawat di RSUP M. Djamil Padang diketahui bahwa perawat yang memiliki stress kerja ringan 62,5% dibandingkan dengan perawat yang tidak mengalami stress kerja 37,5% dan didapatkan nilai  $p\text{-value } 0,04 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja (43).

Berdasarkan hasil penelitian Ike Prafita Sari (2020) mengenai hubungan beban kerja dengan stress kerja menunjukkan hasil yang memiliki stress kerja dalam kategori berat sebanyak 54,5% responden. Dilihat hasil uji statistik didapatkan hasil  $p\text{-value } 0,019 < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja di RSI Nashrul Ummah Lamongan, artinya semakin tinggi beban kerja perawat yang bekerja di RSI Nashrul Ummah Lamongan, maka stress kerja yang dirasakan juga akan semakin meningkat, demikian juga sebaliknya jika tingkat beban kerjanya rendah maka stress kerjanya juga akan rendah (44).

## G. Kerangka teori

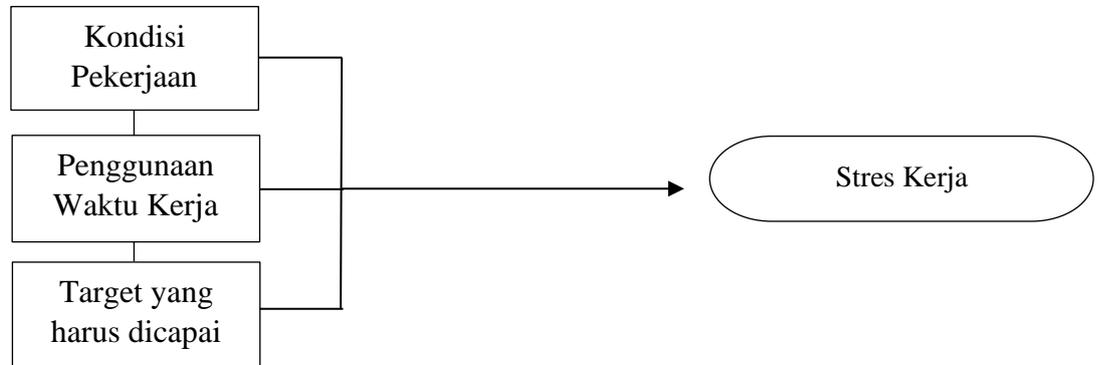
Peneliti akan menyusun kerangka teori dalam gambar sebagai berikut:



Gambar 1 Kerangka Teori

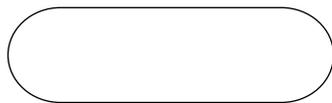
## H. Kerangka Pikir

Kerangka Pikir untuk menentukan hubungan antara variabel independent



dan variabel dependen. Kerangka pikir pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Keterangan



= Variabel Dependen



= Variabel Independen

Gambar 2 Kerangka Pikir

## I. Hipotesis

### 1. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a) Ada hubungan kondisi pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo.
- b) Ada hubungan penggunaan waktu kerja terhadap stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo.
- c) Ada hubungan Target yang harus dicapai terhadap stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo.

2. Hipotesis Nol (Ho)

- a) Tidak ada hubungan kondisi pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo.
- b) Tidak ada hubungan penggunaan waktu kerja terhadap stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo.
- c) Tidak ada hubungan Target yang harus dicapai terhadap stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Jenis dan Desain Penelitian

Jenis yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* dimana penelitian ini menganalisis hubungan antara variabel dependen dan independent guna mengetahui hubungan beban kerja terhadap stres kerja pada Perawat RSUD Nene Mallomo.

### B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilakukan di RSUD Nene Mallomo. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini adalah pada tanggal 15 Mei -15 Juni 2024.

### C. Populasi dan Sampel

#### 1. Populasi

Populasi adalah seluruh subjek penelitian. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Nene Mallomo sebanyak 284 orang.

#### 2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan sifat-sifat yang dimiliki oleh populasi. Sampel adalah perawat RSUD Nene Mallomo. Sampel yang digunakan sebanyak 74 orang besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin, sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

#### Keterangan:

n: Ukuran sampel

N: Ukuran Populasi

e : Presentasi kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir (0,1).

Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 284 orang, sehingga:

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

$$n = \frac{284}{1 + 284 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{284}{1 + 284 (0,01)}$$

$$n = \frac{284}{1 + 2,84}$$

$$n = \frac{284}{3,84}$$

$$n = 73,95$$

$$n = 74 \text{ (dibulatkan)}$$

Jadi jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah 74 perawat, dengan teknik pengambilan sampel yaitu *accidental sampling* dengan melihat kriteria inklusi dan eksklusi yaitu :

a. Kriteria Inklusi (Kriteria yang layak diteliti)

Kriteria inklusi adalah karakteristik umum subjek penelitian dari suatu populasi target dan terjangkau yang akan diteliti. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah perawat DIII, Perawat S1/Ners, dan perawat yang bersedia menjadi responden.

b. Kriteria Eksklusi (Kriteria yang tidak layak diteliti)

Kriteria eksklusi adalah mengeluarkan atau menghilangkan subjek yang memenuhi kriteria inklusi dari *study* karena berbagai sebab. Kriteria eksklusi dalam penelitian ini adalah : Perawat yang sedang cuti atau yang tidak dinas Ketika dilakukan penelitian, serta perawat yang menolak untuk menjadi responden.

#### D. Definisi Operasional Variabel

Kuesioner yang dikutip dari skripsi (Henni Natalia Hutagaol, 2018) yang telah dibuat kemudian diberi skor untuk mengetahui apakah kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan target yang harus dicapai berhubungan terhadap stres kerja dengan pengkategorian tinggi, sedang dan rendah. Pengkategorian dihitung menggunakan rumus sebagai berikut:

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

##### **Keterangan:**

I = Kelas Interval

NT = Nilai Tertinggi

NR = Nilai Terendah

K = Kategori

##### 1. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan adalah suasana dimana responden melakukan aktivitas setiap hari. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner.

Jumlah pertanyaan 7, skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Maka dapat nilai tertinggi sebesar  $5 \times 7 = 35$  dan nilai terendah sebesar  $1 \times 7 = 7$ . Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$I = \frac{35 - 7}{3} = \frac{28}{3} = 9,3 \text{ dibulatkan menjadi } 10$$

Dengan interval ( $I = 10$ ), maka diperoleh pengkategorian Kondisi Pekerjaan sebagai berikut:

Rendah : Jika responden memiliki  $< 16$

Sedang : Jika responden memiliki skor  $17 - 26$

Tinggi : Jika responden memiliki skor  $\geq 27$

## 2. Penggunaan waktu kerja

Penggunaan waktu kerja adalah cara responden memanfaatkan waktu yang tersedia untuk melakukan pekerjaan atau kegiatan tertentu. Ini melibatkan bagaimana waktu dikelola, diatur, dan dialokasikan untuk mencapai hasil yang diinginkan. Penggunaan waktu kerja yang efektif memungkinkan seseorang atau sebuah tim untuk meningkatkan produktivitas, mencapai tujuan dengan lebih efisien, dan mengurangi pemborosan waktu..

Jumlah pertanyaan 6, skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Maka dapat nilai tertinggi sebesar  $5 \times 6 = 30$  dan nilai terendah sebesar  $1 \times 6 = 6$ . Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$I = \frac{30 - 6}{3} = \frac{24}{3} = 8$$

Dengan interval ( $I = 8$ ), maka diperoleh pengkategorian penggunaan waktu kerja sebagai berikut:

- Rendah : Jika responden memiliki  $< 13$
- Sedang : Jika responden memiliki skor  $14 - 21$
- Tinggi : Jika responden memiliki skor  $\geq 22$

## 3. Target yang harus dicapai

Target yang harus dicapai adalah tujuan spesifik atau pencapaian yang ingin dicapai oleh responden. Target ini bisa berupa hasil konkret, seperti penjualan tertentu, peningkatan produktivitas, pencapaian proyek, atau target keuangan. Mereka juga bisa bersifat lebih abstrak, seperti meningkatkan kepuasan pelanggan, memperbaiki reputasi merek, atau menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif.

Jumlah pertanyaan 6, skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Maka dapat nilai tertinggi sebesar  $5 \times 6 = 30$  dan nilai terendah sebesar  $1 \times 6 = 6$ . Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$I = \frac{30 - 6}{3} = \frac{24}{3} = 8$$

Dengan interval ( $I = 8$ ), maka diperoleh pengkategorian target yang harus dicapai sebagai berikut:

- Rendah : Jika responden memiliki  $< 13$   
 Sedang : Jika responden memiliki skor  $14 - 21$   
 Tinggi : Jika responden memiliki skor  $\geq 22$

#### 4. Stres Kerja

Stres kerja adalah suatu kondisi di mana individu mengalami tekanan fisik atau mental yang berlebihan sebagai respons terhadap tuntutan atau beban kerja yang melebihi kemampuan mereka untuk mengatasinya.

Jumlah pertanyaan 18, skor tertinggi 5 dan skor terendah 1. Maka dapat nilai tertinggi sebesar  $5 \times 18 = 90$  dan nilai terendah sebesar  $1 \times 18 = 18$ . Selanjutnya dibuat kelas interval sebagai berikut:

$$I = \frac{90 - 18}{3} = \frac{72}{3} = 24$$

Dengan interval ( $I = 24$ ), maka diperoleh pengkategorian Variabel stres kerja sebagai berikut :

- Ringan : Jika responden memiliki  $< 41$   
 Sedang : Jika responden memiliki skor  $42 - 66$   
 Berat : Jika responden memiliki skor  $\geq 67$

### E. Teknik pengumpulan data

#### 1. Data primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung melalui sumber data dengan cara wawancara, dan pemberian kuesioner kepada responden. Data yang diberi berkaitan dengan beban kerja dan stres kerja.

#### 2. Data sekunder

Data sekunder adalah data yang digunakan sebagai pendukung data primer yang diperoleh melalui dokumentasi pada RSUD Nene Mallomo, jurnal, artikel, serta buku-buku.

### F. Alat atau Instrument Penelitian

Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuesioner. Kuesioner yang digunakan peneliti yaitu kuesioner dengan jumlah 37 pertanyaan. Metode pemberian skor pada penelitian menggunakan skala likert. Kuesioner ini terdiri dari beberapa pertanyaan dengan 5 pilihan

jawaban yaitu tidak pernah, pernah, kadanga-kadang, sering dan sering sekali.

## **G. Teknik Pengolahan**

Data yang telah disimpulkan dan diolah dengan menggunakan program *SPSS (Statistikal Productand Service Solution) For Windows*. Kemudian disajikan dalam bentuk Tabel distribusi. Adapun langkah – langkah pengolahan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### *1. Editing*

*Editing* adalah kegiatan mengecek kembali data yang terkumpul apakah sudah benar atau belum. Biasanya dilakukan setelah pengumpulan data.

### *2. Coding*

*Coding* yaitu memberikan kode setiap data yang diperoleh pada saat penelitian untuk keperluan Analisa statistik dengan computer pada kuesioner yang telah diisi.

### *3. Entry data*

*Entry data* haruslah dengan teliti, sebab bila tidak dilakukan dengan teliti akan terjadi bias pada hasil data. Data dalam bentuk kode (angka atau huruf) dimasukkan kedalam program atau *software* computer. Program yang digunakan peneliti dalam mengelola data pada penelitian ini adalah jenis SPSS.

### *4. Cleaning*

Dilakukan cek Kembali pada data yang telah dientri untuk menghindari kemungkinan adanya kesalahan kode, ketidaklengkapan dan sebagainya untuk kemudian dilakukan pembetulan atau koreksi. Setelah proses *cleaning data* selesai, dapat dilakukan Analisa data.

## **H. Analisis Data**

Analisis data yang digunakan adalah:

### **1. Analisis univariat**

Analisis ini dilakukan menghitung frekuensi dan presentase tiap variabel seperti umur, jenis kelamin tingkat pendidikan dan lain

sebagainya. Pada penelitian ini analisa univariat dilakukan dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi terhadap jenis kelamin, usia, status perkawinan, serta tingkat pendidikan perawat di RSUD Nene Mallomo.

## 2. Analisis Bivariat

Analisis dilakukan terhadap setiap Variabel untuk mengetahui hubungan anytara Variabel dependen dan independent dengan menggunakan uji *chi square*. Ketentuan hubungan ini bermakna jika antara Variabel dependen dan Variabel independent jika  $\chi^2$  hitung  $\geq \chi^2$  tabulasi atau nilai  $P < a$  (0,05) yaitu taraf signifikan, penguji ini menggunakan uji *chi square* dengan rumus sebagai berikut:

$$\chi^2 = \sum \frac{(fo - fe)^2}{fe}$$

### Keterangan :

$\chi^2$  = Nilai Chi Square

$\sum$  = Jumlah

$fe$  = Frekuensi yang diobservasi

$fo$  = Frekuensi yang diharapkan

### Penilaian :

Jika  $\chi^2$  hitung  $> \chi^2$  tabel maka  $H_a$  diterima artinya ada hubungan.

Jika  $\chi^2$  hitung  $< \chi^2$  tabel maka  $H_o$  ditolak artinya tidak ada hubungan.

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

RSUD Nene Mallomo terletak di Jl. Wolter Monginsidi No. 2-4, Rijang Pitu, Pangkajene Sidrap, Kabupaten Sidenreng Rappang, Sulawesi Selatan 91611. Rumah sakit ini memiliki fasilitas lengkap untuk memberikan layanan kesehatan kepada masyarakat setempat dan berada di lokasi strategis, memudahkan akses bagi pasien dan keluarga yang membutuhkan perawatan.

#### **Visi Rumah Sakit**

”Terwujudnya rumah sakit sebagai pusat pelayanan kesehatan terbaik, aman, bermutu tinggi dan inovatif.”

#### **Misi Rumah Sakit**

1. Mewujudkan pelayanan prima yang berorientasi pada kepuasan pelanggan.
2. Mengupayakan pelayanan kesehatan yang aman dan inovatif.
3. Meningkatkan keterjangkauan pelayanan kesehatan.
4. Melengkapi berbagai jenis pelayanan spesialis.

#### **Motto Rumah Sakit**

“Layananku adalah perbuatan baikku”.

#### **Nilai Dasar Rumah Sakit**

1. Memberikan pelayanan dengan sepenuh hati sesuai kaidah profesi.
2. Memberikan pelayanan dengan sejujur-jujurnya.
3. Memberikan pelayanan seadil-adilnya.
4. Memberikan pelayanan dengan keterampilan yang optimal.
5. Peka terhadap keluhan, sarana dan kritik atas pelayanan yang diberikan.

Dalam melaksanakan kegiatannya RS Nene Mallomo berlandaskan pada landasan operasional yang telah ditetapkan oleh pemerintah, yaitu:

1. Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 528/MENKES/SK/VI/1996 tanggal 4 september 1996 tentang Penetapan RS Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang sebagai Rumah Sakit Kelas C.
2. Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 04 Tahun 2008 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah.
3. Peraturan Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 01 Tahun 2011 tentang Retribusi Pelayanan Kesehatan.
4. Peraturan Bupati Kabupaten Sidenreng Rappang Nomor 29 Tahun 2017 tentang Peraturan Internal RS Nene Mallomo.
5. Surat Keputusan Bupati Sidenreng Rappang Nomor 418/XII/2015 tentang Penetapan Badan Layanan Umum Daerah Penuh RS Nene Mallomo Kabupaten Sidenreng Rappang.

Adapun jenis-jenis pelayanan yang ada di RS Nene Mallomo adalah sebagai berikut:

1. Pelayanan Gawat Darurat sebagaimana pada setiap rumah sakit harus menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, kegawatdaruratan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
2. Pelayanan Medik Umum terdiri dari Pelayanan Medik Dasar, Pelayanan Medik Gigi Mulut dan Pelayanan Kesehatan Ibu Anak/ Keluarga Berencana.
3. Pelayanan Keperawatan dan Kebidanan terdiri dari pelayanan asuhan keperawatan dan asuhan kebidanan.
4. Pelayanan Medik dan Penunjang Medik terdiri atas pelayanan medik umum, pelayanan medik spesialis sesuai kekhususan, pelayanan medik subspecialis sesuai kekhususan, pelayanan medik spesialis lain dan pelayanan medik subspecialis lain.
5. Pelayanan keperawatan dan/atau kebidanan meliputi asuhan keperawatan generalis, asuhan keperawatan spesialis, dan/atau asuhan kebidanan, sesuai kekhususannya.

6. Pelayanan non medik meliputi pelayanan farmasi, pelayanan laundry/binatu, pengolahan makanan/gizi, pemeliharaan sarana prasarana dan alat kesehatan, informasi dan komunikasi, pemulasaran jenazah, dan pelayanan non medik lainnya.

## B. Hasil

### 1. Analisis Univariat

Hasil analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan karakteristik responden masing-masing variabel penelitian. Variabel tersebut diantaranya adalah jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja dan unit kerja. Variabel tersebut didapatkan dari hasil pengisian kuesioner. Dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1**  
**Distribusi Karakteristik Perawat RSUD Nene Mallomo**

<b>Karakteristik</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	15	20,3
Perempuan	59	79,7
<b>Umur (Tahun)</b>		
≤ 30	23	31,1
31-39	39	52,7
≥ 40	12	16,2
<b>Pendidikan</b>		
D3	38	51,4
S1	36	48,6
<b>Masa Kerja (Tahun)</b>		
≤ 10	47	63,5
11-20	26	35,1
≥ 20	1	1,4
<b>Unit Kerja</b>		
Sambiloto	13	17,6
Mengkudu	16	21,6
KIA	16	21,6
Temulawak	14	18,9
Kemuning	15	20,3
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Data Primer 2024*

Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik jenis kelamin Sebagian besar adalah perempuan yaitu 79,7%, sedangkan laki-laki sebanyak 20,3%. Karakteristik

umur paling tinggi pada kelompok umur 31-39 tahun yaitu 52,7% sedangkan responden yang terendah terdapat pada kelompok umur  $\leq 30$  tahun yaitu 31,1%. Pendidikan responden paling banyak yaitu D3 51,4% sedangkan pendidikan S1 sebanyak 48,6%. Karakteristik masa kerja paling banyak  $\leq 10$  tahun yaitu 63,5% sedangkan kelompok masa kerja  $\geq 20$  yaitu 1,4%. Sebagian besar responden di unit kerja mengkudu dan KIA sebanyak 21,6%, dan jumlah responden paling sedikit di unit kerja sambilan 17,6%.

### Analisis Variabel Penelitian

**Tabel 2**

**Distribusi Responden Berdasarkan Variabel stres kerja, Kondisi Pekerjaan, Penggunaan Waktu Kerja dan Target yang Harus Dicapai pada perawat RSUD Nene Mallomo**

<b>Stres Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Ringan	69	93,2
Sedang	5	6,8
<b>Kondis Kerja</b>		
Rendah	63	85,1
sedang	11	14,9
<b>Penggunaan waktu kerja</b>		
Rendah	58	78,4
Sedang	15	20,3
Tinggi	1	1,4
<b>Target yang harus dicapai</b>		
Rendah	62	83,8
Sedang	11	14,9
Tinggi	1	1,4
<b>Total</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>

*Sumber : Data Primer 2024*

Stres kerja pada perawat adalah kondisi dimana perawat mengalami tekanan fisik dan emosional karena tuntutan pekerjaan yang tinggi, ini bisa

disebabkan oleh berbagai factor seperti beban kerja yang berat, jam kerja yang Panjang, tanggung jawab yang besar terhadap pasien dan lingkungan kerja yang penuh tantangan. Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami stress kerja ringan sebanyak 69 (93,2%) yang disebabkan oleh faktor-faktor seperti mempunyai pengalaman yang cukup dalam menjalankan tugas sehari-hari tanpa merasa terlalu terbebani dan mempunyai lingkungan kerja yang mendukung. dan yang memiliki tingkat stres kerja sedang sebanyak 5 (6,8%) karena mereka punya lebih banyak tugas, meski begitu, mereka masih bisa menangani perasaannya.

Kondisi pekerjaan pada perawat mengacu pada berbagai faktor yang mempengaruhi bagaimana perawat merasakan dan menjalani pekerjaan mereka sehari-hari. Ini termasuk aspek seperti lingkungan kerja, beban kerja, jam kerja, dan hubungan dengan rekan kerja. Berdasarkan tabel 2 dari 74 responden menunjukkan bahwa kondisi pekerjaan dengan kategori rendah sebanyak 63 (85,1%) karena sebagian besar responden bekerja dalam situasi yang mendukung dan nyaman. Sedangkan kondisi pekerjaan kategori sedang sebanyak 11 (14,9%), dikarenakan responden masih dapat mengelola situasi mereka, ada beberapa tantangan atau kekurangan yang mempengaruhi pengalaman kerja mereka seperti suara bising, penerangan diruang rawat inap, atau peralatan yang telah using.

Penggunaan waktu kerja merujuk pada cara dan efisiensi perawat dalam memanfaatkan waktu selama jam kerja mereka. Ini mencakup bagaimana waktu dibagi antara berbagai tugas dan tanggung jawab, serta bagaimana mereka mengatur waktu untuk mencapai tujuan pekerjaan mereka. Berdasarkan tabel 2 dari 74 reponden menunjukkan penggunaan waktu kerja rendah sebanyak 58 (78,4%) artinya mereka merasa dapat mengelola waktu mereka dengan baik. Ada juga beberapa perawat yang mengalami penggunaan waktu kerja sedang sebanyak 15 (20,3%) yang menunjukkan bahwa mereka menghadapi beberapa tantangan dalam manajemen waktu mereka dan hanya sedikit yang mengalami penggunaan waktu kerja tinggi sebanyak 1 (1,4%), karena merasa sangat kesulitan dalam mengatur waktu.

Kondisi pekerjaan pada perawat juga terkait dengan target yang harus dicapai dalam pekerjaan mereka, seperti jumlah pasien yang harus dirawat atau tugas administratif yang harus diselesaikan. Berdasarkan tabel 2 dari 74 responden sebagian besar responden memiliki target yang harus dicapai rendah sebanyak 62 (83,8%) artinya mereka punya tugas yang tidak terlalu berat sehingga mereka bisa mengerjakannya dengan lebih santai dan mendapat dukungan untuk mencapai target tersebut. Ada juga beberapa responden yang memiliki target yang harus dicapai sedang sebanyak 15 (20,3%) karena biasanya mereka harus merawat pasien dan menyelesaikan administrasi namun mereka masih mampu mengelola tugas-tugas tersebut, dan hanya sedikit responden yang menghadapi target yang harus dicapai tinggi sebanyak 1 responden (1,4%) karena mereka merasa ada hambatan dalam mencapai target kerja sebagai seorang perawat dirumah sakit.

## 2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan dalam penelitian ini untuk mengetahui hubungan antara variabel independent dengan variabel dependen, dengan menggunakan Uji chi-Square di aplikasi SPSS.

### a. Hubungan Kondisi pekerjaan dengan stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo

**Tabel 3**  
**Hubungan Kondisi Pekerjaan dengan Stres Kerja Pada Perawat RSUD Nene Mallomo**

Kondisi Pekerjaan	Stres kerja				Total	p	
	Ringan		Berat				
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	63	85,1	0	0,0	63	85,1	0,000
Tinggi	6	8,1	5	6,8	11	14,9	
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>93,2</b>	<b>5</b>	<b>6,8</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>	

*Sumber : Data Primer 2024*

Pada tabel 3 yang diperoleh dari 74 responden diketahui bahwa perawat yang mengalami kondisi pekerjaan rendah dengan stres kerja ringan sebanyak 63

(85,1%) responden, perawat yang mengalami kondisi pekerjaan tinggi dengan stres kerja ringan sebanyak 6 (8,1%) responden, dan perawat yang mengalami kondisi pekerjaan tinggi dengan stres kerja berat sebanyak 5 (6,8%) responden. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi kondisi pekerjaan perawat semakin berpengaruh pada stres kerja.

Berdasarkan *uji fisher* diperoleh  $p= 0,000$  yang menunjukkan  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara kondisi pekerjaan dengan stres kerja perawat RSUD Nene Mallomo. Hal ini dikarenakan perawat sering kali harus menjalankan peran ganda, seperti peran administratif dan peran klinis.

**b. Hubungan Penggunaan waktu kerja terhadap stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo**

**Tabel 4**

**Hubungan Penggunaan Waktu Kerja Terhadap Stres kerja Pada Perawat RSUD Nene Mallomo**

Penggunaan waktu kerja	Stres kerja				Total	p	
	Ringan		Berat				
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	57	77,0	1	1,4	58	78,4	0,007
Tinggi	12	16,2	4	5,4	16	21,6	
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>93,2</b>	<b>5</b>	<b>6,8</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>	

*Sumber : Data Primer 2024*

Pada tabel 4 diperoleh dari 74 responden diketahui bahwa perawat yang mengalami penggunaan waktu kerja rendah dengan stres kerja ringan sebanyak 57 (77%) responden, perawat yang mengalami penggunaan waktu kerja rendah dengan stres kerja berat sebanyak 1 (1,4%) responden, perawat yang mengalami penggunaan waktu kerja tinggi dengan stres kerja ringan sebanyak 12 (16,2%) responden dan perawat yang mengalami penggunaan waktu kerja tinggi dengan stres kerja berat sebanyak 4 (5,4%) responden.

Berdasarkan *uji Fisher* diperoleh nilai  $p=0,007$  yang menunjukkan  $0,007 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara penggunaan

waktu kerja dengan stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo. Hal tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi penggunaan waktu kerja perawat semakin berpengaruh stres kerja. Hal ini dikarenakan penggunaan waktu kerja yang tidak seimbang dan tidak efisien dapat menyebabkan kelelahan, gangguan kesehatan, dan penurunan kesejahteraan secara keseluruhan, yang semuanya berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja. Sebaliknya, penggunaan waktu kerja yang seimbang, teratur, dan efisien dapat membantu mengurangi stres dan meningkatkan kualitas hidup para pekerja.

**c. Hubungan target yang harus dicapai terhadap stres kerja pada perawat RSUD nene mallomo**

**Tabel 5**

**Hubungan Target Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RSUD Nene Mallomo**

Target yang harus dicapai	Stres kerja				Total	p	
	Ringan		Berat				
	n	%	n	%	n	%	
Rendah	60	81,1	2	2,7	62	83,8	0,028
Tinggi	9	12,2	3	4,1	12	16,2	
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>93,2</b>	<b>5</b>	<b>6,8</b>	<b>74</b>	<b>100,0</b>	

*Sumber : Data Primer 2024*

Pada tabel 5 yang diperoleh dari 74 responden diketahui bahwa perawat yang mengalami target kerja rendah dengan kategori stres kerja rendah sebanyak 60 (81,1%) responden, perawat yang mengalami target kerja rendah dengan kategori stres kerja berat sebanyak 2 (2,7%) responden, perawat mengalami target kerja tinggi dengan stres kerja ringan sebanyak 9 (12%) responden dan perawat mengalami target kerja tinggi dengan stres kerja berat sebanyak 3 (4,1%) responden.

Berdasarkan uji statistik diperoleh nilai  $p=0,028$  yang menunjukkan  $0,028 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara target kerja dengan stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo. Hal tersebut

mengindikasikan bahwa semakin tinggi target kerja perawat semakin akan berpengaruh stres kerja. Hal ini dikarenakan bekerja lebih keras dan lebih lama untuk mencapai target tersebut dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berujung pada stres.

### **C. Pembahasan**

#### **1. Karakteristik Responden**

Karakteristik responden pada perawat RSUD Nene Mallomo yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Jenis kelamin responden terbanyak jenis kelamin perempuan sebanyak 59 (79,7%) dan laki-laki sebanyak 15 (20,3%) sehingga karakteristik berdasarkan jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan. Dalam profesi keperawatan membentuk *stereotype* bahwa profesi keperawatan merupakan profesi yang dipandang lebih cocok untuk perempuan ketimbang laki-laki dan terdapat perbedaan kemampuan antara laki-laki dengan perempuan dalam hubungan antar manusia dimana perempuan memiliki kepekaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki

Karakteristik usia paling banyak pada kelompok usia 31-39 tahun sebanyak 39 (52,7%) responden. Kemampuan dan keterampilan seseorang dapat dihubungkan dengan umur, karena semakin lama umur seseorang maka pemahaman terhadap masalah akan lebih dewasa dalam Tindakan.

Berdasarkan penelitian Nonik Eka Martyastutu (2021) pada usia ini, banyak individu sudah memiliki cukup pengalaman kerja, stabilitas dalam karier dan mungkin telah menyelesaikan pendidikan serta pelatihan lanjutan. Usia ini juga sering kali merupakan periode dimana seseorang mencapai puncak produktivitas dan kematangan profesional, membuat mereka lebih mapan dalam peran mereka sebagai perawat (45).

Karakteristik pendidikan sebagian besar Jenjang D3 Keperawatan sebanyak 38 (51,4%) responden. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi membantu perawat untuk berpikir lebih baik dan menyelesaikan masalah dengan lebih efektif. Perawat yang lebih terdidik cenderung lebih mampu

mengelola beban kerja, menyesuaikan diri dengan pekerjaan, dan mengontrol stres. Sebaliknya, perawat dengan pendidikan yang kurang mungkin lebih mudah mengalami stres karena kurangnya pengetahuan dan pengalaman.

Karakteristik masa kerja didapatkan hasil responden terbanyak  $\leq 10$  tahun sebanyak 47 (63,5%) responden. Perawat dengan masa kerja  $\leq 10$  tahun mungkin lebih sering mengalami stres karena mereka masih belajar bagaimana menyesuaikan diri dengan pekerjaan dan mengelola tekanan. Sementara itu, perawat dengan masa kerja lebih lama biasanya lebih berpengalaman dan lebih baik dalam mengatasi stres karena sudah terbiasa dengan tantangan pekerjaan dan punya cara yang lebih efektif untuk menghadapinya.

Berdasarkan hasil penelitian dalam variabel stres kerja menunjukkan bahwa frekuensi stres kerja responden yang mengalami stress kerja berat sebanyak 69 (93,2%) responden dan yang memiliki tingkat stress kerja sedang sebanyak 5 (6,8%). Hal ini bisa disebabkan oleh beban kerja yang tinggi, kondisi lingkungan yang kurang nyaman, banyaknya tugas administratif, dan target kinerja yang sulit dicapai.

Hasil analisis variabel kondisi pekerjaan menunjukkan bahwa responden yang mengalami kondisi kerja yang rendah sebanyak 63 (85,1%) responden dan yang memiliki kondisi kerja sedang sebanyak 11 (14,9%) responden. Hal ini dikarenakan jam kerja mereka terkelola dengan baik, dan lingkungan kerja mereka mendukung, sehingga membuat mereka merasa lebih nyaman dan tidak terlalu stres.

Dari hasil penelitian variabel penggunaan waktu kerja menunjukkan bahwa responden yang mengalami penggunaan waktu kerja rendah sebanyak 58 (78,4%) artinya mereka merasa dapat mengelola waktu mereka dengan baik. dan hanya sedikit yang mengalami penggunaan waktu kerja tinggi sebanyak 1 (1,4%), karena sebagian perawat merasa waktu kerja mereka dirumah sakit tidak efisien dan terganggu oleh tugas administrasi yang memakan waktu.

Variabel target yang harus dicapai menunjukkan bahwa responden dengan target yang rendah sebanyak 62 (83,8%) responden dikarenakan mereka merasa bahwa target yang ditetapkan untuk perawat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka dan responden dengan target yang tinggi sebanyak 1 (1,4%) karena mereka diberi tanggung jawab lebih besar atau merasa ada hambata dalam mencapai target tersebut.

## 2. Hubungan Kondisi Pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo

Kondisi pekerjaan mengacu pada berbagai faktor yang memengaruhi lingkungan kerja seseorang, termasuk beban kerja, tekanan, tuntutan fisik dan mental, serta lingkungan fisik seperti kebisingan, suhu, dan ergonomi. Kondisi ini juga mencakup aspek-aspek seperti jam kerja, tingkat dukungan dari atasan dan rekan kerja, serta ketersediaan sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Kondisi pekerjaan yang baik dapat membantu seseorang bekerja dengan lebih efisien dan merasa lebih puas, sementara kondisi yang buruk dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan menurunkan produktivitas.

Berdasarkan hasil penelitian yang ditunjukkan dalam tabel 6, ditemukan bahwa sebanyak 63 (85,1%) responden mengalami kondisi pekerjaan rendah dengan stress kerja ringan, sedangkan 5 (6,8%) responden mengalami kondisi kerja tinggi dengan stress kerja berat. Salah satu faktor yang memengaruhi stres ini adalah gangguan dari bunyi peralatan di ruang rawat inap. Sebagian besar perawat, yaitu 52 orang, tidak merasa terganggu oleh bunyi tersebut, sementara 22 orang kadang-kadang merasa terganggu. Gangguan bunyi ini bisa menjadi salah satu penyebab stress. Dengan demikian, faktor-faktor lingkungan kerja seperti kebisingan dari peralatan medis perlu diperhatikan dan dikelola dengan baik untuk mengurangi tingkat stress kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Surtini dan Berlian Yuli Saputri (2020) yaitu hubungan kondisi kerja dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung yang menunjukkan

sebanyak 26 (86,7%) responden mengatakan kondisi kerjanya menyenangkan dikarenakan perawat dapat beradaptasi dan menikmati dengan pekerjaannya maupun dengan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja. (46).

Penelitian lain yang terkait dilakukan oleh Kristina Natalya Rewo, dkk pada perawat RS Mayapada Tangerang(2020) yang menunjukkan hasil *p-value*  $0,021 < 0,05$  artinya ada hubungan antara kondisi kerja dengan stress kerja pada perawat. Kondisi kerja tidak tinggi dapat disebabkan oleh berbagai macam hal, misalnya fasilitas seperti peralatan yang telah usung, dan ruangan yang kurang nyaman, serta kerja sama antar tim yang dirasa masih kurang optimal. (47).

### 3. Hubungan penggunaan waktu kerja terhadap stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo

Perawat menghabiskan sebagian besar waktu mereka untuk tugas-tugas klinis langsung seperti memberikan perawatan kepada pasien, memantau tanda-tanda vital, memberikan obat, dan mendokumentasikan catatan medis. Selain itu waktu yang signifikan juga dihabiskan untuk tugas-tugas administrasi termasuk mengisi formulir, berkomunikasi dengan dokter dan staf medis lainnya, serta mengatur jadwal perawatan pasien.

Tabel 7 menunjukkan bahwa 57 (77%) responden mengalami penggunaan waktu kerja rendah dengan kategori stress kerja ringan dan terdapat 4 (5,4%) responden mengalami penggunaan waktu kerja tinggi dengan kategori stress kerja berat hal ini terjadi karena sebagian perawat merasa waktu kerja mereka dirumah sakit tidak efisien dan terganggu oleh tugas administrasi yang memakan waktu, yang dapat meningkatkan stress kerja mereka.

Penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa waktu kerja mereka di rumah sakit cukup efisien dan tidak menyebabkan stres berlebihan. Namun, perawat yang mengalami stres kerja yang tinggi cenderung merasa bahwa waktu kerja mereka tidak dikelola

dengan baik dan terganggu oleh tugas administratif yang memakan banyak waktu. Ini menunjukkan bahwa perasaan tidak efisien dalam penggunaan waktu dan beban administratif dapat meningkatkan tingkat stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badrul Zama, dkk. (2023) tentang penggunaan waktu kerja perawat di RSUD Tgk. Chik Ditiro, di mana perawat merasa tidak memiliki waktu yang cukup untuk beristirahat. Penelitian tersebut menunjukkan p-value  $0,001 < 0,05$ , yang berarti ada hubungan signifikan antara penggunaan waktu kerja dengan stres kerja (48).

Penelitian lain oleh Kristina Natalya Rewo, dkk. (2020) menunjukkan hasil p-value  $0,027 < 0,05$ , yang berarti ada hubungan antara penggunaan waktu kerja dengan stres kerja pada perawat. Hal ini karena perawat yang merasa terburu-buru dan tidak punya cukup waktu untuk menyelesaikan tugas bisa mengalami peningkatan stres. Selain itu, kesulitan dalam mengatur waktu dapat menyebabkan kelelahan, yang memperburuk stres kerja. (47).

#### 4. Hubungan target yang harus dicapai terhadap stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo

Perawat dengan target kerja tinggi sering kali harus menangani lebih banyak tugas dalam waktu yang terbatas, yang meningkatkan beban kerja fisik dan mental. Kurangnya kontrol atas pekerjaan dan waktu mereka, ditambah dengan interupsi dan gangguan yang sering terjadi, dapat menyebabkan perasaan frustrasi dan kelelahan.

Tabel 8 menunjukkan bahwa 60 responden (81,1%) mengalami target yang harus dicapai rendah dengan stres kerja ringan, sementara 3 responden (4,1%) mengalami target yang harus dicapai dengan stres kerja berat. Hal ini terlihat dari jawaban pada pertanyaan "Saya merasa bahwa target kinerja yang ditetapkan untuk perawat di rumah sakit sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka," di mana sebagian besar responden (57 orang atau 77%) menjawab "tidak pernah" merasa target tersebut sesuai. Artinya, sebagian besar perawat merasa bahwa target kinerja yang ditetapkan

tidak sesuai dengan tugas dan tanggung jawab mereka, dan ini berhubungan dengan tingkat stres mereka.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Andinny V.Melo (2019) didapatkannya pada perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon bahwa banyak yang merasa sangat stres diakibatkan karena terlalu banyak pekerjaan yang diberikan sehingga perawat merasa letih, capek, kaku pada bagian leher dan tidak dapat berkonsentrasi dengan baik serta bingung dalam menghadapi pasien yang sedang dalam melakukan pekerjaan keperawatan (49).

Didukung penelitian lain yang dilakukan oleh Evi Risa Mariana, dkk (2021) penelitian ini dilakukan pada perawat RSUD Kota Salatiga menunjukkan hasil *p-value* 0,002 artinya ada hubungan antara target yang harus dicapai dengan stress kerja pada perawat karena standar tuntutan tugas perawat senantiasa harus sesuai dengan asuhan keperawatan yang berorientasi pada kebutuhan pasien. Untuk menghasilkan pelayanan yang efektif dan efisien harus diupayakan kesesuaian antara ketersediaan tenaga perawat dengan beban kerja yang ada(50).

Penelitian lain yang terkait dilakukan oleh Ike Prafitia Sari dan Rayni (2020) pada perawat RSI Nashrul Ummah Lamongan menunjukkan hasil *p-value*  $0,019 < 0,05$  artinya ada hubungan yang bermakna antara target yang harus dicapai dengan stress kerja pada perawat dikarenakan tuntutan tugas perawat tergolong berat karena perawat dalam melakukan kegiatannya harus secara cermat, cepat dan tepat yang dituntut dengan keberhasilan penyelamatan jiwa tergantung dari pelayanan yang diberikan(44).

## **BAB IV PENUTUP**

### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Ada hubungan antara kondisi pekerjaan dengan stres kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo ( $p = 0,000$ ).
2. Ada hubungan antara penggunaan waktu kerja terhadap stress kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo ( $p = 0,007$ ).
3. Ada hubungan antara target yang harus dicapai terhadap stress kerja pada perawat RSUD Nene Mallomo ( $p = 0,028$ ).

### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, maka saran yang dikemukakan sehubungan dengan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Diharap kepada perawat dapat memiliki manajemen diri dan *copping* yang baik sehingga dapat meminimalkan beban kerja berlebih dan stress kerja sehingga dapat bekerja secara optimal.
2. Diharapkan kepada pihak rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan mendukung bagi perawat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas perawatan pasien dan kepuasan kerja perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Zerlina Fatin Lutfiyah, Dinda Dwarawati. Pengaruh Resilience at Work terhadap Subjective Well-Being pada Perawat Rumah Sakit Jiwa. *J Ris Psikol.* 2023;39–46.
2. Suhendarlan L, Jumiati IE, Yulianti R, Maulana D. Prevalensi Stress Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD) Provinsi Banten. *Adm J Ilm Adm Publik dan Pembang.* 2022;13(1):81–95.
3. Ihsan NB, Rosyid FN. Hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat di ruang isolasi covid-19 RSUD Kota Salatiga. *Semin Nas Keperawatan Univ Muhammadiyah Surakarta [Internet].* 2021;66–71. Available from: <http://hdl.handle.net/11617/12674>
4. Riana A, Nina N, Rindu R. Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat. *J Ilmu Kesehat Masy.* 2022;11(02):160–9.
5. Salawati L. Penerapan Keselamatan Pasien Rumah Sakit. *AVERROUS J Kedokt dan Kesehat Malikussaleh.* 2020;6(1):98.
6. Ahmad Y., Tewel B., Taroreh RN. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *J EMBA J Ris Ekon Manajemen, Bisnis dan Akunt [Internet].* 2019;7(3):2303–1174. Available from: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/23747>
7. Pasaribu MD, Lumbanraja P, Rini ES. Analisis Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli Dengan Kejenuhan Perawat Sebagai Variabel Intervening. *J Manaj Terap dan Keuang.* 2021;10(03):606–18.
8. Adrian FA, Putri VS, Suri M. Hubungan Belajar Online di Masa Pandemi Covid 19 dengan Tingkat Stress Mahasiswa S1 Keperawatan STIKes

- Baiturrahim Jambi. *J Akad Baiturrahim Jambi*. 2021;10(1):66.
9. Andrianti S, Ikhsan I, Nurlaili N, Sardaniah S. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Raflesia Kota Bengkulu. *J Vokasi Keperawatan*. 2020;2(2):87–101.
  10. Saputra F, Masyuroh AJ, Putra Danaya B, Maharani SP, Ningsih NA, Ricki TS, et al. Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *J Ris Manaj*. 2023;1(3):329–41.
  11. Ananta PG, Dirdjo MM. Hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit: suatu literature review. *Borneo student Res [Internet]*. 2021;2(2):929. Available from: <https://journals.umkt.ac.id/index.php/bsr/article/download/1565/784>
  12. Hakman, Suhadi, Nani Y. Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nurs Care Heal Technol J*. 2021;1(2):47–54.
  13. Aqil ADC. Studi Kepustakaan Mengenai Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Rawat Jalan Di Rumah Sakit. *J Ilm Pamenang*. 2020;2(2):1–6.
  14. Safitri LN, Astutik M. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja. *JMD J Ris Manaj Bisnis Dewantara*. 2019;2(1):13–26.
  15. Oktari T, Nauli FA, Deli H. Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Rumah Sakit pada Era New Normal. *Heal Care J Kesehat*. 2021;10(1):115–24.
  16. Herlina L. Kondisi Dan Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Karyawan Wanita PT “SGS.” *J Psiko-Edukasi*. 2019;17(2):118–32.
  17. Alawiah R. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Di Indonesia. *J Heal Med Res*. 2023;3(1):428–35.
  18. Paspary C. Tingkat Stres Mempengaruhi Gangguan Siklus Menstruasi. *J*

Ilm Kesehat. 2017;1(1):79–82.

19. Purwati AA, Salim CA, Hamzah Z. Effect of Compensation, Work Motivation and Workload on Employee Turnover Intention. Vol. 370, Jurnal Ilmiah Manajemen. 2020. p. 370–81.
20. Masturoh I, Anggita N. Pengaruh Stres Kerja, Faktor Lingkungan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Independen (Studi Pada Auditor Independen Kantor Akuntan Publik Di Surabaya). 2018;1(1):55–69.
21. Rahmah AH, Wardiani F. Analisis Faktor Penyebab Stres Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Swasta Kota Samarinda di Masa Pandemi Covid-19. Esensi J Bisnis dan Manaj. 2021;11(2):225–36.
22. Fajrini F, Sakinah S, Latifah N, Romdhona N, Andriyani A. Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Para Pekerja Di Percetakan Kota Ciputat Tahun 2021. Environ Occup Heal Saf J. 2022;2(2):155.
23. Pradnyana NS, Wisiastini NMA, Rahmawati PI. Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Publik J Manaj Sumber Daya Manusia, Adm dan Pelayanan Publik. 2023;10(2):469–79.
24. Marisa PAA, Utami LH. Kontribusi Stress Kerja Dan Hardiness Pada Burnout Pekerja. J Psikol Integr. 2021;9(1):29.
25. Susilo Y, Wahyudin W. Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. EKOMABIS J Ekon Manaj Bisnis. 2020;1(01):45–58.
26. Pariakan MA, Manafe HA, Niha SS, Paridy A. Pengaruh Beban Kerja Pegawai , Motivasi Kerja , dan Kompetensi Pegawai terhadap Prestasi Kerja Pegawai ( Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia ). J Ekon Manaj Sist Inf [Internet]. 2023;4(4):781–90. Available from: <https://www.dinastirev.org/JEMSI/article/view/1521/916>
27. Setiyo Utomo. Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa.

Parameter. 2019;4(2).

28. Fauziah R, Pusparini M, Astiwaru EM. Hubungan tingkat stress mahasiswa dengan hasil kepaniteraan klinik pada mahasiswa fakultas kedokteran Universitas Yarsi angkatan 2016 dan pandangan menurut Islam. *Jr Med J*. 2022;1(4):462–8.
29. Aliefiani G, Putri M, Fauzi A, Saputra F, Danaya BP, Puspitasari D. Pengaruh Pengembangan Karier, Budaya Organisasi dan Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Literature Review MSDM). *Jemsi* [Internet]. 2023;5(2):99–110. Available from: <https://dinastirev.org/https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>
30. Kaunang VD, Buanasari A, Kallo V. Gambaran Tingkat Stres Pada Lansia. *J Keperawatan*. 2019;7(2).
31. Derek MI, Rottie J V, Kallo V. Hubungan Tingkat Stres Dengan Kadar Glukosa Darah Pada Pasien Diabetes Melitus Kasih Gmim Manado. *e-JournalKeperawatan* [Internet]. 2018;5(1):1–6. Available from: <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jkp/article/view/14730>
32. Rolos JKR, Sambul SAP, Rumawas W. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *J Adm Bisnis*. 2018;6(4):19–27.
33. Arfani MR, Luturlean BS. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Sucofindo cabang Bandung. *e-Proceeding Manag* [Internet]. 2018;5(2):2770–85. Available from: <https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/view/6981/6880>
34. Kim E, Lee M. The reciprocal longitudinal relationship between the parent-adolescent relationship and academic stress in Korea. *Soc Behav Pers*. 2013;41(9):1519–32.
35. Qurbani D, Solihin D, Kurniawan, Makkira, M. Syakir AS. *Amkop*

- Management Accounting Review (AMAR). Amkop Manag Account Rev. 2021;8(1):20–7.
36. Muhbar F, Rochmawati DH. Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Beban Kerja Guru Di Sekolah Luar Biasa. J Keperawatan Jiwa. 2019;5(2):82.
  37. Yasiri FA, Almanshur F. Pengaruh Konflik Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PG. Kreet Baru Malang. J Manaj [Internet]. 2022;12(1):65–74. Available from: <http://jurnalfe.ustjogja.ac.id>
  38. Bhastary MD. Pengaruh Etika Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. J Ilm Magister Manaj [Internet]. 2020;3(2):160–70. Available from: <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
  39. Apriliani C. Pengaruh Metode Scramble Terhadap Kemampuan Membaca Permulaan Huruf Braille Pada Siswa Tunanetra Di Sdlb Slb Negeri a Pajajaran Kota Bandung Skripsi. Skripsi. 2022;28–50.
  40. Mutia M. Pengukuran Beban Kerja Fisiologis dan Psikologis pada Operator Pemetikan Teh dan Operator Produksi Teh Hijau di PTMitra Kerinci. J Optimasi Sist Ind. 2016;13(1):503.
  41. Yuliani ENS, Tirtayasa K, Adiatmika IPG, Iridiastadi H, Adiputra N. Studi Literatur : Pengukuran Beban Kerja. J Penelit dan Apl Sist Tek Ind [Internet]. 2021;XV(2):194–205. Available from: p-ISSN 2085-5869
  42. Rahmah Muthia 2018. STRES KERJA: PENYEBAB, DAMPAK, DAN SOLUSINYA. 2018;1–26.
  43. MINDAYANI SRI, AISYAH INTAN KAMALA SSO. Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Djamil Padang. Ris HESTI MEDAN AKPER KESDAM I/BB MEDAN [Internet]. 2023;8:66–76. Available from: <http://jurnal.payungnegeri.ac.id/index.php/healthcare/article/view/12>

44. HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RSI NASHRUL UMMAH LAMONGAN. Hosp MAJAPAHIT. 2020;12(3):1–8.
45. Martyastuti NE, Isrofah, Janah K. Hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat di ruang ICU dan IGD. J Keperawatan Flora. 2021;14(1):16–23.
46. Surtini S, Saputri BY. Fundamental And Management Hubungan Kondisi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit. Fundam Manag Nurs J. 2020;3(1):1–7.
47. Kristina Natalya Rewo, Rina Puspitasari, Lastri Mei Winarni. Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rs Mayapada Tangerang Tahun 2020. J Heal Sains. 2020;1(3):112–20.
48. Zaman B, Miniharianti M, Rabial J. Hubungan Beban Dan Stres Kerja Perawat Dalam Menangani Pasien Gangguan Jiwa Di Ruang Upip Rsud Tgk. Chik Di Tiro. J Kesehat Hesti Wira Sakti. 2023;11(01):1–5.
49. Andinny V.Melo, Paul A.T.Kawatu AATT. Hubungan antara Beban kerja dengan Stres kerja pada Perawat di Rumah sakit umum Bethesda Tomohon. Kesmas. 2019;8(7):359–65.
50. Mariana ER, Ramie A. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat: Literature Review. JKM J Keperawatan Merdeka. 2021;1(2):158–68.