

**SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA  
PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) SAYANG  
RAKYAT MAKASSAR TAHUN 2020**

**LISDHA ARDIYANI ILYAS**

**K11116306**



*Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat*

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA**

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT**

**UNIVERSITAS HASANUDDIN**

**MAKASSAR**

**2020**



## PERNYATAAN PERSETUJUAN

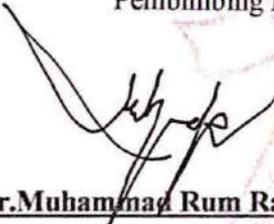
Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Tim Penguji Ujian Skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar.

Makassar, Agustus 2020

Tim Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

  
dr. Muhammad Rum Rahim, M.Sc

  
Awaluddin, SKM., M.Kes

Mengetahui,  
Ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Universitas Hasanuddin

  
Yahya Thamrin, SKM, M.Kes, MOHS, Ph.D



## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Rabu, Tanggal 19 Agustus 2020.

Ketua : dr.Muhammad Rum Rahim, M.Sc

(.....)

Sekretaris : Awaluddin, SKM., M.Kes

(.....)

Anggota :

1. A. Wahyuni, SKM., M.Kes

(.....)

2. Dian Saputra Marzuki, SKM., M.Kes

(.....)



## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Lisdha Ardiyany Ilyas

NIM : K111 16 306

Fakultas : Kesehatan Masyarakat

No. Hp : 085394057050

e-mail : lisdaardiyaniilyas@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul artikel "**Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sayang Rakyat Makassar 2020**" benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 19 Agustus 2020



Lisdha Ardiyani Ilyas



## RINGKASAN

Universitas Hasanuddin  
Fakultas Kesehatan Masyarakat  
Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Makassar, Agustus 2020

LISDHA ARDIYANI ILYAS

### “FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) SAYANG RAKYAT MAKASSAR TAHUN 2020”

(xii, 110 halaman, 9 Tabel, 3 Gambar, 6 Lampiran)

Stres kerja salah satu sebab yang timbul dari beberapa faktor di tempat kerja yang dapat mengganggu produktifitas pekerja. Perawat dapat mengalami stres kerja bersumber dari biologis, psikologi, sosial, dan jasmani. Stres kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu umur, beban kerja, dukungan sosial dan tuntutan mental.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat RSUD Sayang Rakyat Makassar Tahun 2020. Jenis penelitian yang digunakan adalah *analytic observational* dengan rancangan *cross sectional study*. Populasi adalah perawat RSUD Sayang Rakyat Makassar berjumlah 99 orang. Sampel diperoleh dengan metode *exhaustive sampling*. Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire* sebagai alat ukur stres kerja serta observasi. Pengolahan data menggunakan SPSS. Analisis data adalah univariat dan bivariat dengan menggunakan uji *chi Square*. Penyajian data dalam bentuk tabel disertai narasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 15,2% yang mengalami stres kerja dan yang tidak mengalami stres kerja yaitu sebanyak 84,8%. Adapun hasil uji statistik menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja ( $p=0,000$ ), dukungan sosial ( $p=0,004$ ), tuntutan mental ( $p=0,000$ ) dengan stres kerja, sedangkan umur ( $p=0,685$ ) terdapat hubungan dengan stres kerja.

Penelitian ini menyarankan kepada pihak rumah sakit untuk lebih memperhatikan kondisi pekerja dengan melakukan evaluasi terhadap uraian kerja dan komunikasi yang efektif secara rutin setiap *briefing* sebelum kerja. Bagi perawat yang mengalami stres kerja dapat melakukan penilaian diri sendiri yang positif dan menenangkan pikiran dengan berbagai cara seperti meditasi dan relaksasi dan juga aktivitas di luar pekerjaan seperti rekreasi maupun dalam bentuk hiburan lainnya berguna meringankan akibat dari pembangkit stres di tempat kerja.

**Kata kunci** : Stres Kerja, Perawat, Rumah Sakit  
**ustaka** : 88 ( 1984 – 2020)



## SUMMARY

Hasanuddin University  
Public Health Faculty  
Occuputinal Health and Safety  
Makassar, September 2018

**LISDHA ARDIYANI ILYAS**

**“FACTORS RELATING TO WORK STRESS IN NURSES IN SAYANG RAKYAT GENERAL HOSPITAL MAKASSAR 2020”**  
(xii, 110 pages, 9 Tables, 3 Pictures, 6 attachment)

Work stress is one of the causes arising from several factors in the workplace that can interfere with worker productivity. Nurses can experience work stress from biological, psychological, social, and physical sources. Work stress is influenced by several factors, namely age, workload, social support and mental demands.

This study aims to determine the factors associated with work stress on nurses at RSUD Sayang Rakyat Makassar in 2020. The type of research used is analytic observational with a cross sectional study design. The population was 99 nurses at RSUD Sayang Rakyat Makassar. The sample was obtained by exhaustive sampling method. Data collection used the NIOSH Generic Job Stress Questionnaire questionnaire as a means of measuring work stress and observation. Data processing using SPSS. Data analysis was univariate and bivariate using the chi Square test. Presentation of data in tabular form accompanied by narration.

The results showed that there were 15.2% who experienced work stress and those who did not experience work stress as much as 84.8%. The results of statistical tests show that there is a relationship between workload ( $p = 0.000$ ), social support ( $p = 0.004$ ), mental demands ( $p = 0.000$ ) with work stress, while age ( $p = 0.685$ ) has a relationship with work stress.

This study suggests that hospitals pay more attention to workers' conditions by evaluating job descriptions and effective communication on a regular basis at every pre-work briefing. For nurses who experience work stress, they can carry out positive self-assessments and calm the mind in various ways such as meditation and relaxation as well as activities outside of work such as recreation and other forms of entertainment to alleviate the effects of stress generation at work.

**Keywords** : **Work Stres, Nurses, Hospital**  
**Bibliography** : **88 (1984 – 2020)**



## KATA PENGANTAR

*Bismillaahirrohmaanirrohiim,*

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillahirobbil'aalamiin*, puji syukur tanpa batas penulis panjatkan kepada **Allah SWT** serta rasa syukur yang tak henti-hentinya atas segala rahmat, berkah dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul **“Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Daerah (RSUD) Sayang Rakyat Di Kota Makassar Tahun 2020”** dapat terselesaikan dengan baik. Teriring salam serta sholawat kepada Nabi Muhammad Shallallahu ‘Alaihi Wa Sallam beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih serta penghargaan yang setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak dr. Muhammad Rum Rahim, M.Sc selaku dosen pembimbing I, dan Bapak Awaluddin, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing II yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan motivasi serta dorongan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Dosen Penguji, Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes, dan Bapak Dian Saputra Marzuki, SKM., M.Kes, yang telah memberikan bimbingan, saran, arahan, sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
3. Bapak Dr. Aminuddin Syam., M.Kes, M.Med. ED selaku dekan FKM Unhas periode 2018-2022 beserta seluruh karyawan FKM Unhas atas bantuannya dan penulis mengikuti pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat Unhas.



4. Dosen Penasehat Akademik Ibu Jumriani anshar, SKM., M.Kes, yang selalu memberikan bantuan, saran serta motivasi dalam urusan akademik.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat atas bekal ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama di bangku kuliah.
6. Bapak dan ibu di sub bagian kemahasiswaan Pak Amir serta bapak dan ibu di sub bagian perlengkapan fakultas atas bantuan dan kerja sama selama masa kuliah saya.
7. Kakanda Anita departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang sudah membantu untuk masalah administrasi.
8. Ibu dr. Siti Haeriah Bohari selaku direktur utama RSUD Sayang Rakyat Kota Makassar yang telah membantu selama penelitian ini berlangsung. Serta para responden pada saat penelitian telah menyempatkan waktu untuk memberikan informasi mengenai penelitian yang telah dilakukan di RSUD Sayang Rakyat Kota Makassar.
9. Sahabat-sahabatku “KELUARGA BESAR” Ismi, Febi, Tira, Laksmi, Mira, Ayak, Nunu, Aci, Kiki, Eca, Salsya, Cici, Lulu, Aul, Hile, Faiz yang tiada hentinya membantu, menjadi tempat berbagi, memberi dukungan serta semangat dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Sahabat “Keluarga Cemara” Yudi, Tita, Febi yang telah memberikan pengalaman yang sangat menyenangkan selama masa kuliah serta masukan dan bantuan yang selalu mengalir tiada henti kepada penulis, hingga penulis merasakan indahnya persahabatan.



11. Kakanda Rizky Agung P yang selalu menyemangati serta mendukung penulis dalam menyusun dan menyelesaikan skripsi ini.
12. Saudara-saudara seperjuanganku St. Nurhidayah dan Irhammullah teman seperjuangan di tempat magang yang selalu memberikan semangat, dorongan dan dukungan kepada penulis.
13. Rekan-rekan PBL dan KKN yang mengagumkan, yang selalu jadi pemicu dalam hal penyelesaian studi.
14. Seluruh KM FKM Unhas, khususnya GOBLIN 2016 selama ini memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dari awal kuliah hingga akhir perkuliahan.
15. Rekan-rekan sejurusan Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.

Kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan guna penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, semoga Allah Subhanahu Wa Ta'ala melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita.

Wassalamu 'alaikum warahmatullahi wabarakatuh.

Makassar, Agustus 2020

Lisdha Ardiyani Ilyas



## DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL .....	i
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN.....	ii
LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI.....	iii
SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT.....	iv
RINGKASAN.....	v
SUMARRY .....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>11</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja.....	11
B. Tinjauan Umum Tentang Perawat .....	27
C. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit.....	30
D. Tinjauan Umum Tentang Umur.....	31
E. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja .....	33
F. Tinjauan Umum Tentang Dukungan Sosial .....	35
G. Tinjauan Umum Tentang Tuntutan Mental .....	36
H. Tinjauan Umum tentang Hubungan Perawat dengan Stres Kerja .....	37
I. Kerangka Teori .....	38
<b>BAB III KERANGKA KONSEP .....</b>	<b>39</b>
Dasar Pemikiran Variabel Penelitian .....	39
Kerangka Konsep.....	41



C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	42
D. Hipotesis Penelitian .....	46
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>48</b>
A. Jenis Penelitian.....	48
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	48
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	48
D. Instrmen Penelitian.....	49
E. Cara Pengumpulan Data .....	49
F. Pengolahan Data .....	50
G. Analisis Data .....	51
H. Penyajian Data.....	52
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>53</b>
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	53
B. Hasil Penelitian.....	57
C. Pembahasan .....	65
D. Keterbatasan Penelitian .....	82
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>83</b>
A. Kesimpulan .....	83
B. Saran.....	83
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	
<b>LAMPIRAN</b>	



## DAFTAR TABEL

Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja pada Perawat RSUD Sayang Rakyat Di Kota Makassar.....	56
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur pada Perawat RSUD Sayang Rakyat Di Kota Makassar Tahun 2020.....	57
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tuntutan Mental pada Perawat RSUD Sayang Rakyat Di Kota Makassar Tahun 2020.....	58
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja pada Perawat RSUD Sayang Rakyat Di Kota Makassar Tahun 2020.....	58
Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Dukungan Sosial pada Perawat RSUD Sayang Rakyat Di Kota Makassar Tahun 2020.....	59
Tabel 5.6 Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Perawat RSUD Sayang Rakyat di Kota Makassar Tahun 2020.....	60
Tabel 5.7 Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Perawat RSUD Sayang Rakyat di Kota Makassar Tahun 2020.....	61
Tabel 5.8 Hubungan Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja pada Perawat RSUD Sayang Rakyat di Kota Makassar Tahun 2020.....	62
Tabel 5. 9 Hubungan Tuntutan Mental Dengan Stres Kerja pada Perawat RSUD Sayang Rakyat di Kota Makassar Tahun 2020.....	63



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....	38
Gambar 3.1 Kerangka Konsep.....	41
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	55



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Hasil Analisis

Lampiran 3. Surat Izin Penelitian dari Dekan FKM Unhas

Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari Kepala UPT BKPMMD Provinsi Sulsel

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian

Lampiran 6. Daftar Riwayat Hidup



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Saat ini perkembangan dunia kerja sangat meningkat dengan berbagai macam jenis profesi pekerjaan, mulai dari pekerjaan ringan hingga pekerjaan yang menguras pikiran dan tenaga. Di samping itu dari berbagai profesi apapun, pasti pernah merasakan kelelahan saat melaksanakan pekerjaan. Stres kerja pada individu timbul dari beberapa faktor di tempat kerja sehingga kualitas pekerjaan mereka tidak produktif.

Menurut *Health and Safety Executive* pada tahun 2016 melaporkan bahwa dari data statistik jumlah kasus stres kerja, depresi atau kecemasan para pekerja di Inggris di Tahun 2015 hingga 2016 yaitu sebesar 488.000 kasus dengan prevalensi 1510/100.000 pekerja. Proporsi kasus stres kerja dalam dunia kesehatan sebanyak 37% dari semua kasus yang berkaitan dengan kesehatan dan proporsi mempengaruhi pekerjaan seperti hilangnya hari kerja sebanyak 45% karena gangguan kesehatan pada pekerja. Faktor penyebab terjadinya stres kerja yaitu depresi, kecemasan, adanya tekanan beban kerja, waktu kerja dan banyaknya tanggung jawab yang dapat mengurangi motivasi kerja (Saleh, 2018).

*World Health Organization* (WHO) mengatakan bahwa lebih dari setengah karyawan pada negara industri mengalami stres kerja. Di Amerika Serikat, hampir 11 juta orang yang mengalami stres kerja dan dikatakan bahwa stres kerja merupakan masalah terbesar dan terpenting dalam



kehidupan. Stres kerja dapat dihubungkan dengan masalah psikologi dan fisik (Mahastuti, dkk., 2019).

Menurut Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas, 2013) prevalensi stres kerja penduduk Indonesia 11,6%. Stres yang dialami oleh sebagian dari total penduduk di Indonesia tercatat sekitar 10%. Di kota Makassar sendiri, menurut data yang dihimpun PPNI menunjukkan 51% perawat mengalami stres dalam mengerjakan tugasnya. Tingkat stres terlihat dari seringnya perawat merasa pusing dan lelah (Amelia dkk, 2019).

Rumah sakit adalah bagian terpenting dalam sistem kesehatan yang menyediakan pelayanan kuratif kompleks, pelayanan gawat darurat, pusat alih pengetahuan dan teknologi, serta berfungsi sebagai pusat rujukan yang senantiasa meningkatkan mutu pelayanan sesuai dengan harapan, untuk meningkatkan kepuasan pemakai jasa. Pada UU. Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, Pasal 29 huruf b menyebutkan bahwa rumah sakit wajib memberikan pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.

Salah satu tenaga kesehatan yang banyak dibutuhkan rumah sakit adalah profesi keperawatan. Profesi pekerja perawat di khususnya pada upaya penanganan individu pada pasien dengan tuntutan pekerjaan tergantung pada karakteristik tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu, karakteristik tugas dan material seperti (kecepatan, peralatan dan kesiapsiagaan) dalam karakteristik organisasi seperti halnya jam kerja/shift



kerja dan karakteristik lingkungan kerja yaitu teman kerja, tugas, budaya, suhu dan kebisingan. Perawat patut bertanggung jawab atas tugas yang di berikan dan juga selalu dituntut tampil baik seperti profil perawat pada dasarnya (Jeremia, 2018).

Profesi perawat sering dihadapkan dengan berbagai situasi yang dapat berpotensi menimbulkan stres di tempat kerja. Sumber stres dalam profesi keperawatan berhubungan dengan interaksi perawat terhadap pasien dan profesi kesehatan lainnya. Perawat memiliki banyak tugas yang harus dilakukan dibandingkan profesi kesehatan yang lain (Notoadmodjo, 2003).

Stres kerja pada perawat merupakan salah satu permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia yang ada di rumah sakit. Penyebab stres bersumber dari biologis, psikologi, sosial, dan jasmani. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami perawat dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh situasi yang datang dari lingkungan kerjanya sendiri seperti faktor lingkungan, organisasi dan individu. Tinggi rendahnya tingkat stres kerja tergantung dari manajemen stres yang dilakukan oleh seseorang dalam menghadapi situasi pekerjaan tersebut (Jhohana, 2010).

Penelitian dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menetapkan perawat sebagai profesi yang berisiko sangat tinggi terhadap stres, karena perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Meningkatnya stres kerja juga karena dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Dengan semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan



maka semakin besar kemungkinan perawat mengalami stres kerja. Stres kerja pada perawat merupakan salah satu permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit (Widyasari, 2010).

Menurut *American National Association for Occupational Health* (ANAOH) mengatakan bahwa dari 40 kasus stres kerja, perawat berada di urutan paling atas dan perawat juga berpeluang mengalami *minor psychiatric disorder* dan depresi. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2011 dalam menyatakan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Menurut Permenkes No. 56 tahun 2014 perbandingan jumlah perawat dengan jumlah pasien pada rumah sakit yaitu dengan perbandingan 1 perawat dengan 2 pasien.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh S.Russeng, dkk (2007) mengemukakan bahwa perawat merupakan salah satu profesi dengan tingkat stres yang tinggi sebanyak 90% dari pelayanan kesehatan yang di ada di rumah sakit dengan pelayanan keperawatan stres kerja dianggap sebagai hal yang lazim pada profesi perawat. Berdasarkan hasil penelitian terhadap 63 perawat yang bekerja di RS. Tadjuddin Chadir Makassar dilaporkan bahwa 60,3% perawat mengalami stres kerja sedang.

Rumah Sakit Umum Daerah Sayang Rakyat Makassar adalah salah satu rumah sakit milik Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan yang didirikan

dengan harapan pemerintah provinsi untuk meningkatkan pelayanan



kesehatan di Sulawesi Selatan, terutama bagi pasien kurang mampu yang mendapatkan pelayanan kelas III.

RSUD Sayang Rakyat, menjadi rumah sakit kelas C yang merencanakan UPT RSUD Sayang Rakyat 2018-2023 diarahkan untuk mengaktualisasikan fungsi rumah sakit sebagai tempat pelayanan kesehatan rujukan yang dapat diakses oleh masyarakat Sulawesi Selatan. Dengan itu RSUD Sayang Rakyat berada di pinggir kota Makassar, yang dapat dijangkau oleh warga sekitar Kel. Bulurokeng Kec. Biringkanayya dan juga menjadi RS rujukan gawat darurat dari daerah lainnya dengan penanganan cepat. RSUD Sayang Rakyat juga bekerjasama dengan Badan Narkotika Nasional Prov. Sulsel dengan adanya Rumah Sayang Anak Bangsa (MAYANG ASA) sebagai bentuk dukungan terhadap perawatan rehabilitasi pencandu narkotika di Sulawesi Selatan pada umumnya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurazizah (2017) menunjukkan bahwa rata-rata umur perawat sebesar 28,88 atau 29 tahun. Umur perawat termuda pada penelitian ini adalah 22 tahun dan umur perawat tertua adalah 49 tahun. Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja ( $P\text{-value} = 0,547$ ). Sedangkan penelitian yang dilakukan Sugeng (2015) tentang Gambaran Tingkat Stres Dan Daya Tahan Terhadap Stres Perawat Instalasi Perawatan Intensif di Rumah Sakit Imanuel Bandung, dimana stres kerja lebih banyak dialami oleh perawat dengan kelompok umur dewasa awal (20 – 40 tahun).

Menurutnya, semakin tua umur seseorang, maka akan semakin meningkat



kedewasaannya, kematangan jiwanya dan lebih mampu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia (2019) Stres kerja berdasarkan beban kerja perawat di ruang rawat inap jiwa RSKD Provinsi Sulawesi Selatan berada pada tingkat stres kerja yang tergolong ringan sebanyak 27 perawat (30,7%) dengan beban kerja ringan. Sedangkan Hasil penelitian Syabana (2011) di RSUD Ambarawa Semarang Jawa Tengah didapatkan terdapat hubungan antara beban kerja pada perawat terhadap pemenuhan kebutuhan spiritual pada pasien preoperasi dimana hasil beban kerja ringan sebanyak 33,3% dan beban kerja berat sebanyak 66,7%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja perawat di RSUD Ambarawa Semarang Jawa Tengah termasuk tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Setyaningrum (2014) penelitian menggunakan teknik analisis *product moment Pearson* diperoleh hasil koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,480$ , dengan  $\text{sig.} = 0,000$ ; ( $p \leq 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada tenaga kesehatan non keperawatan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Janice dan Wijaya (2016) mendapatkan hasil analisis uji statistik dengan metode regresi sederhana, diperoleh signifikansi 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ), dan persamaan regresi, yaitu  $Y = 139,385 - 0,445 X$ , dengan Y adalah stres kerja dan X adalah dukungan sosial. Artinya terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara dukungan



sosial terhadap stres kerja perawat bangsal rawat inap di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan, Jakarta Barat.

Penelitian yang telah dilakukan oleh Nurazizah (2017) tentang Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap kelas iii rs x Jakarta, menunjukkan nilai rata-rata skor tuntutan mental adalah 1,55. Nilai minimum dan maksimum rata-rata skor tuntutan mental secara berturut-turut adalah 1,00 dan 2,20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tuntutan mental tidak berhubungan dengan stres kerja ( $P\text{-value} = 0,976$ ). Sedangkan penelitian yang telah dilakukan Karima (2014) yang menyatakan bahwa tidak adanya hubungan antara tuntutan mental dan stres kerja disebabkan oleh pekerja yang sudah terbiasa dengan tekanan pekerjaan yang dirasakan sehingga tidak menganggap tuntutan mental sebagai penyebab utama stres yang di rasakan akibat pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa seluruh perawat dengan tuntutan mental dan stres kerja tinggi mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan santai dan baik (100%) serta tetap dapat melakukan pekerjaan meskipun pikirannya sedang tidak fokus (100%).

Berdasarkan beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang berhubungan dengan stres kerja yang ada pada pekerja perawat di rumah sakit. Namun perlu diteliti lebih lanjut faktor yang berhubungan timbulnya stres kerja yang mempengaruhi produktifitas kerja pada perawat. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan analisis



Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sayang Rakyat Makassar Tahun 2020.

## **B. Rumusan Masalah**

Stres kerja merupakan masalah umum yang terjadi, ini di buktikan dari banyaknya penelitian seperti diatas bahwa profesi perawat rentan mengalami stres kerja. Stres kerja timbul dapat menjadi salah satu risiko terjadinya gangguan kesehatan serta kecelakaan pada perawat. Stres kerja juga menjadi perhatian penting pada perawat. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres pada perawat dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam perawatan pasien dan membahayakan keselamatan pasien. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sayang Rakyat Makassar Tahun 2020.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum Penelitian**

Untuk mengetahui Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sayang Rakyat Makassar Tahun 2020.

### **2. Tujuan Khusus Penelitian**

- a. Untuk mengetahui hubungan antara umur dengan stres kerja pada perawat di RSUD Sayang Rakyat Makassar.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUD Sayang Rakyat Makassar.



- c. Untuk mengetahui hubungan tuntutan mental dengan stres kerja pada perawat RSUD Sayang Rakyat Makassar.
- d. Untuk mengetahui hubungan dukungan sosial dengan stres kerja pada perawat di RSUD Sayang Rakyat Makassar.

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

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain adalah:

##### **1. Manfaat Ilmiah**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi, bahan bacaan, sumber kajian ilmiah, yang dapat menambah wawasan pengetahuan dan sebagai sarana bagi peneliti selanjutnya di bidang kesehatan masyarakat, khususnya mengenai Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat rumah sakit umum daerah (RSUD) sayang rakyat makassar tahun 2020.

##### **2. Manfaat Bagi Instansi**

Hasil Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi instansi dalam menentukan langkah-langkah yang efektif untuk mencegah dan mengatasi stres kerja bagi para pekerjanya.

##### **3. Manfaat Bagi Peneliti**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan dan mengembangkan ilmu yang secara teoritik diperoleh di perkuliahan serta untuk meningkatkan ilmu pengetahuan di bidang



Keselamatan dan Kesehatan Kerja serta sebagai bahan refrensi untuk penelitian selanjutnya.



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja

##### 1. Definisi Stres

Stres mempunyai makna yang berbeda bagi setiap orang dan kata stres mempunyai muatan emosional yang menunjukkan adanya konsep yang berhubungan sehingga menyebabkan munculnya berbagai macam perbedaan definisi mengenai stres. Istilah stres diperkenalkan oleh Selye pada tahun 1930 dalam bidang psikologi dan kedokteran mendefinisikan stres sebagai reaksi dari organisme terhadap situasi yang membebani atau mengancam jiwa (Pramudya, 2008). Setiap individu yang hidup di dunia tidak pernah lepas dari stres. Setiap hari dan setiap saat, selalu ada kejadian yang membuat diri seseorang merasakan stres. Adanya tuntutan dari orang lain terhadap individu, kesulitan, ancaman yang dialami dalam menjalani kehidupan yang membuat seseorang pusing atau sakit kepala (Muthmainah, 2012).

Menurut Cooper (1994) dalam Jhohana (2010) stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal, yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan), atau lingkungan, dan situasi sosial. Stres juga didefinisikan sebagai tanggapan atau proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologi, sampai pada batas atau melebihi batas kemampuan subyek. Stres yang berasal dan berkaitan



dengan segala sesuatu dari lingkungan kerja disebut dengan stres kerja (Hawari 1997 dalam Hadiansyah dkk, 2019).

Stres sebagai suatu reaksi merupakan salah satu bagian dari tiga pembagian model stres. Secara rinci pembagian model stres terdiri dari model stres yang mempunyai konsep bahwa keadaan stres berdasarkan stimulus, model yang mempunyai konsep bahwa stres merupakan gabungan dari kedua konsep tersebut. Sedangkan pembagian berdasarkan respon dan model yang mempunyai konsep bahwa stres berdasarkan pendekatan teoritis, stres didefinisikan kedalam disiplin ilmu fisiologi, psikologi, dan sosiologi (Barnfather, 1993 dalam Nurazizah, 2017).

Menurut Hager (1999) dalam Jhohana (2010), stres sangat bersifat individual dan pada dasarnya bersifat merusak bila tidak ada keseimbangan antara daya tahan mental individu dengan beban yang dirasakannya. Namun, berhadapan dengan suatu *stressor* (sumber stres) tidak selalu mengakibatkan gangguan secara psikologis maupun fisiologis. Terganggu atau tidaknya individu, tergantung pada persepsinya terhadap peristiwa yang di alaminya.

Stres dianggap sebagai respon karena stres merupakan respon nonspesifik tubuh terhadap setiap kebutuhan, tanpa memperhatikan sifatnya. Respon meliputi satu seri reaksi fisiologis yang dinamakan sidrom adaptasi umum. Stres sebagai suatu stimulus atau penyebab adanya respon. Dalam psikososial ini, stres di pandang sebagai suatu hal



di luar individu dan dianggap sebagai faktor munculnya peningkatan kepekaan individu terhadap penyakit (Smeltzer,2002 dalam Nurazizah, 2017).

## 2. Stres Kerja

Stres kerja merupakan respon adaptif terhadap ketidaksesuaian antara kemampuan individu antara dengan tuntutan situasi eksternal (Winarsunu, 2008). Menurut Mendelson (1990) dalam Tarwaka (2004) pengertian stres kerja ialah suatu ketidakmampuan pekerja untuk menghadapi tuntutan tugas dengan akibat suatu ketidaknyamanan dalam berkerja. Stres kerja dapat menyebabkan kecelakaan kerja sehingga stres kerja harus dihindari (Corneliu, 2019 dalam Wiediartini, 2019).

Stres kerja dihasilkan dari ketidaksesuaian antara tuntutan dan tekanan serta ketidaksesuaian dengan pengetahuan dan kemampuan. Situasi seperti ini tidak hanya berkaitan dengan tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan pekerja untuk mengendalikan, tetapi terkait dengan pengetahuan dan kemampuan individu yang tidak digunakan dengan baik sehingga memicu timbulnya masalah bagi mereka. Pekerja yang sehat, seharusnya dapat menyesuaikan antara tekanan dengan kemampuan dan sumber daya yang dimiliki individu, kemampuan yang dimiliki untuk mengontrol pekerjaan, dan dukungan yang diterima dari orang-orang disekitarnya (WHO, 2003).

Perkataan stres berasal dari bahasa latin *Stingere*, yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitaan dan



kemalangan. “Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar, hambatan-hambatan, dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran dan kondisi fisik seseorang”. Stres kerja merupakan kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristik oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Hariandja, 2002 dalam Tunjungsari, 2011).

Menurut Mangkunegara (2008) dalam Sutikno, (2019) mengemukakan stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja yaitu suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan tubuh dan psikis, yang mempengaruhi emosi, cara berfikir, dan keadaan seorang pegawai.

### 3. Stres Kerja Akut

Stres akut merupakan dampak yang timbul akibat adanya sumber stres yang bersifat jangka pendek yang sumbernya tersebut seringkali terdapat aktivitas yang dilakukan individu kemudian dengan cepat menghilang. Stres akut bisa berdampak positif jika terjadi dalam pajanan yang rendah dan ditanggapi sebagai suatu hal yang menantang oleh individu yang menerimanya tapi, apabila stres akut terjadi dalam pajanan yang tinggi maka akan berdampak pada negatif pada individu yang merasakan (Karima, 2014).



Stres kerja akut biasanya hanya berupa reaksi singkat tubuh terhadap sumber stres yang datang. Stres akut terjadi dalam jangka pendek sehingga tidak memiliki efek kesehatan yang berlanjut pada individu yang mengalaminya (Nurazizah, 2017). Stres kerja akut memiliki beberapa gejala seperti gangguan fisiologis, emosional dan psikologis, yang masih dapat di atasi apabila dikontrol dengan baik. Gejala tersebut diantaranya terdiri dari sakit kepala, sakit punggung, nyeri otot, rahang kaku, maag, perut kembung, diare, sembelit, jantung berdebar, tangan terasa dingin, sesak nafas, nyeri dada, tidak sabaran, terjadi kecelakaan kerja, penggunaan alkohol, merokok dan lain-lain (APA, 2016).

#### 4. Stres Kerja Kronis

Menurut *Nasional Institute For Occupational Safety And Health* (NISOH), beberapa penyakit yang berkaitan dengan stres kerja kronis, antara lain diabetes, tuberkulosis, asma, darah tinggi, penyakit jantung, rematik, epilepsi, glukoma, paralysis, gangguan ginjal, gangguan kelenjar tiroid, insomnia gastritis, colitis, ulkus lambung, sakit punggung, dan alergi (Karima, 2014).

Stres akut yang tidak dikendalikan dapat mengalami peningkatan dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama akan dan berkembang menjadi stres kronis dan memicu terjadinya beberapa penyakit atau risiko kesehatan seperti penyakit jantung kanker, paru-paru, bahkan bunuh diri (Taufiqurrohman, 2015 dalam Nurazizah, 2017).



Stres kronis merupakan salah satu bentuk stres yang terjadi dalam jangka waktu yang lama dan sulit dikendalikan oleh individu. Stres kronis ini terjadi karena adanya situasi mengganggu yang sangat sulit untuk diatasi. Sehingga stres kronis ini lama kelamaan akan menimbulkan kerusakan bagi tubuh, pikiran dan kehidupan individu yang merasakan ( Olpin & Hesson, 2010 dalam Karima, 2014)

## **5. Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja**

Setiap aspek dalam pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres. Ternaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi yang dihadapi merupakan stres atau tidak. Interaksi dalam pekerjaan dipengaruhi pula oleh hasil interaksi dalam pekerjaan dipengaruhi pula hasil interaksi di tempat lain, dalam lingkungan kelompok dan sebagainya. Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit yang tidak saja datang dari satu macam pembangkit stres tetapi dari beberapa pembangkit stres. Karena sebagian besar waktu manusia berkerja, maka lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang besar sebagai sumber stres bagi pekerja, selain itu terdapat beberapa faktor pekerjaan seperti lingkungan fisik, kurangnya kesempatan, tanggung jawab terhadap orang lain dan tuntutan mental, berikut ini penjelasan dari masing-masing faktor pekerjaan (Muthmainah, 2012):



## a. Faktor Pekerjaan

### 1) Tuntunan Mental

Tuntutan mental merupakan sumber stres yang signifikan terutama pada pekerjaan yang menuntut interaksi secara langsung (Karima, 2014). Tuntutan mental ialah salah satu yang menjadi keharusan bagi pekerja yang diharuskan tampil baik secara dihadapan orang-orang.

### 2) Beban Kerja

Menurut Permendagri No. 12 tahun 2008, menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu.

Menurut Suma'mur (1994), Shift kerja merupakan pola waktu kerja yang diberikan pada tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Proporsi pekerja Shift semakin meningkat dari tahun ke tahun, ini disebabkan oleh investasi yang dikeluarkan untuk pembelian mesin-mesin yang mengharuskan penggunaannya secara terus menerus siang dan malam untuk memperoleh hasil yang lebih baik. Sebagai akibatnya pekerja juga harus bekerja siang dan malam. Hal ini menimbulkan banyak masalah terutama bagi tenaga kerja yang



tidak atau kurang dapat menyesuaikan diri dengan jam kerja yang lazim.

### 3) Lingkungan Fisik

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal serta berdampak pada kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang tenaga kerja. Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi psikologi diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres seperti bising, dan *hygiene* lingkungan kerja

### 4) Konflik Peran

Konflik peran timbul apabila seorang tenaga kerja mengalami adanya pertentangan dengan tugas - tugas yang harus mereka lakukan dan tanggung jawab yang mereka miliki (Munandar, 2001).

### 5) Ketaksaan Peran

Menurut Tantra (2016), faktor-faktor yang menimbulkan ketaksaan berupa tanggung jawab yang menimbulkan ketidakjelasan prosedur kerja atau pemberian tugas yang tidak jelas, dan ketidakpastian tentang produktifitas kerja. Ketidakjelasan sasaran mengarah pada ketidakpuasan pekerjaan.



#### 6) Konflik Interpersonal

Konflik interpersonal terjadi sebagai hasil gangguan interaksi sosial antara pekerja dengan orang lain seperti rekan kerja, pasien, keluarga pasien, dan atasan. Gangguan ini terjadi akibat adanya ketidaksepakatan antara individu terhadap kebutuhan atau keinginan personal yang seharusnya dipenuhi (Liliweri, 2005 dalam Nurazizah, 2017).

#### 7) Tidakpastian Pekerjaan

Ketakutan kehilangan pekerjaan dan ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Setiap organisasi menimbulkan ketidakpastian pekerjaan, yang merupakan sumber stres yang potensial (Munandar, 2001).

#### 8) Kurangnya Kontrol

Kontrol kerja adalah kombinasi antara tuntutan dalam suatu pekerjaan dengan kebijaksanaan dalam menggunakan kemampuan yang dimiliki. Perawat merupakan salah satu pekerja yang dianggap memiliki risiko mengalami tekanan yang tinggi (Landy, 2010).

#### 9) Kurangnya Kesempatan Kerja

Menurut Bizymoms (2013) dalam Nurazizah (2017) Kurangnya lapangan pekerjaan dapat menimbulkan kekhawatiran dalam diri individu terhadap kemungkinan



kehilangan pekerjaan dan sulitnya mencari pekerjaan kembali.

#### 10) Kemampuan Tidak Digunakan

Kemampuan pekerja yang tidak digunakan dapat menimbulkan stres bagi pekerja tersebut. Kondisi seperti ini seringkali terjadi ketika pekerja memiliki kemampuan yang banyak untuk melakukan suatu pekerjaan akan tetapi, kemampuan tersebut tidak digunakan karena sudah menggunakan alat bantu atau adanya pekerja lain yang melakukan tugas tersebut. Kondisi pekerjaan yang demikian dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi pekerja (Nurazizah, 2017).

#### **b. Faktor di Luar Pekerjaan**

Hubungan yang baik antara individu dengan lingkungannya akan memberikan dampak yang positif bagi kesejahteraan individu tersebut. Hubungan yang baik bukan hanya dengan menghindari terjadinya konflik di tempat kerja tetapi juga adanya dukungan aktif yang diberikan kepada pekerja.

#### **c. Faktor Individual**

- 1) Umur
- 2) Jenis Kelamin
- 3) Status Pernikahan
- 4) Masa Kerja



## 6. Dampak Stres Kerja

Dampak dari stres kerja yaitu kelelahan kerja, beban kerja yang tinggi bagi pekerja dapat menurunkan kinerja pekerja seperti halnya pengambilan keputusan yang buruk, kurang komunikasi, apatis, kelelahan fisik dan kecelakaan kerja sehingga pemberian kinerja tidak maksimal (Malawat dkk, 2019). Pada dosis kecil, stres dapat membersihkan dampak yang positif, seperti memotivasi dan memberikan semangat dalam menghadapi tantangan (Annisa, 2018).

Menurut Munandar (2008) dalam Muthmainah (2012) stres kerja menimbulkan beberapa dampak bagi individu dalam melakukan pekerjaannya. Dampak dari stres kerja tersebut dapat dirasakan dalam bentuk efek fisiologis bahkan sampai menimbulkan penyakit maupun efek psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam berkerja. Stres yang timbul akibat ketidakjelasan sasaran dalam pekerjaan akhirnya mengarah pada ketidakpuasan dan kurang memiliki percaya diri, rasa tidak berguna, merasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk berkerja dan naiknya tekanan darah yang akhirnya kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Adapun dampak dari stres kerja menurut T. Cox (1975) dalam Hadiansyah dkk, (2019) terbagi atas enam dampak ialah dampak subyektif (*Subjective effects*) meliputi kecemasan, agresi, apatis, kebosanan, depresi, kelelahan, frustasi, kehilangan kesabaran, merasa kesepian, penghargaan diri yang rendah dan timbulnya kegelisahan.



Dampak perilaku (*Behavioral effects*) kecenderungan mengalami kecelakaan, makan berlebihan, kurangnya istirahat dan menampilkan tingkah laku impulsif. Dampak kognitif (*Cognitive effect*) ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, sangat sensitif terhadap kritik dan penurunan mental. Dampak fisiologi (*physiological effects*) ditandai dengan peningkatan kadar gula darah dan peningkatan detak jantung, kerap berkeringat dan juga pupil mata membesar. Dampak kesehatan (*Health effects*) Asma, sakit kepala mirgen, sulit tidur, gangguan psikosomatis, dan sering buang air kecil. Dampak organisasi (*Organizational effects*) ditandai oleh absensi yang tinggi, tingkat *turn-over* yang tinggi, produktivitas kerja rendah, terasingkan dari rekan sekerja, menurunnya komitmen dan kesetiaan pada organisasi, serta penurunan kepuasan kerja.

Menurut Arnold (1986) dalam Jhohana (2010) menyatakan bahwa ada tiga konsekuensi yang dapat terjadi akibat stres kerja yang dialami oleh individu dalam pengambilan keputusan yaitu:

- a. Gejala psikologis yang meliputi kecemasan, ketegangan, perasaan frustrasi, depresi, komunikasi yang tidak efektif, tidak kepuasan kerja, hingga kelelahan mental.
- b. Gejala fisiologis yang utama dari stres kerja adalah meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, meningkatnya sekresi hormon stres hingga rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker.



- c. Gejala perilaku yang utama dari stres kerja adalah menghindari pekerjaan, absen, dari pekerjaan, menurunnya prestasi dan produktivitas munculnya perilaku sabotase dalam pekerjaan dan menurunnya agresivitas, vandalisme dan kriminalitas hingga memicu perlakuan bunuh diri.

## 7. Pencegahan Stres kerja

Pada dasarnya stres kerja merupakan bahaya pekerjaan dapat dicegah dan dikendalikan. Menurut WHO, terdapat tiga langkah dalam mencegah terjadinya stres kerja, antara lain:

- a. Pencegahan primer

Pencegahan stres primer dapat dilakukan dengan melakukan penyesuaian ergonomik, mendesain lingkungan dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerjaan dan melakukan pengembangan organisasi dan manajemen. Dalam mendesain lingkungan dan pekerjaan ada beberapa hal yang harus diperhatikan agar mencegah terjadinya stres pada pekerja. Berikut ini adalah beberapa hal yang harus diperhatikan dalam mendesain pekerjaan yang baik.

- b. Pencegahan sekunder

Untuk melakukan pencegahan stres sekunder dapat dilakukan dengan memberikan pendidikan dan pelatihan kepada para pekerja dalam mencegah dan mengatasi stres kerja.



c. Pencegahan tersier

Langkah penecegahan terakhir yang dapat dilakukan yaitu dengan meningkatkan sensitivitas dan respon sistem manajemen serta meningkatkan pelayanan kesehatan kerja. Pencegahan tersier ini menekankan pada peningkatan respon dan pelayanan kesehatan kerja yang efesien. Program manajemen stres kerja juga seharusnya dikembangkan dalam langkah pencegahan ini.

## 8. Penanggulangan Stres Kerja

Menurut NIOSH (1999) pengendalian stres di tempat kerja dapat dilakukan dengan dua cara pendekatan seperti pendekatan dalam manajemen stres dan perubahan organisasi.

a. Manajemen stres

Manajemen stres biasanya dilakukan dengan cara memberikan pelatihan manajemen stres bagi para pekerjaan *melalui Employee Assostance Program (EAP)*. Pelatihan ini diberikan untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam mengatasi situasi pekerjaan yang sulit. Hampir setengah dari perusahaan besar di Amerika Serikat telah menyediakan pelatihan manajemen stres bagi para pekerja mereka. Program manajemen stres ini mencangkup penjelasan mengenai sifat dan sumber stres, dampak stres bagi kesehatan dan kemampuan untuk mengurangi stres bagi pekerja. *Employee Assitance Program* ini menyediakan pelayanan konseling bagi pekerja mengenai permasalahan pribadi



maupun pekerjaan. Pelatihan manajemen stres ini dapat membantu dengan cepat dalam mengurangi gejala stres seperti kecemasan dan gangguan tidur. Keuntungan mengimplementasikan yaitu murah dan mudah diimplementasikan tetapi kelemahan program ini yaitu efek gejala stres seringkali bersifat sementara sehingga pekerjaan seringkali mengabaikannya.

b. Perubahan organisasi

Perubahan organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan jasa konsultan untuk melakukan perbaikan kondisi kerja di suatu organisasi. Pendekatan ini secara langsung dapat digunakan untuk mengurangi stres di tempat kerja. Pendekatan cara ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi aspek stres kerja yang terdapat di tempat kerja, seperti beban kerja berlebih, harapan yang bertentangan dan melakukan desain strategi untuk mengurangi atau menghilangkan stres yang strategi untuk mengurangi atau menghilangkan stres yang telah diidentifikasi. Keuntungan dari pendekatan ini yaitu secara langsung mengatasi permasalahan stres kerja hingga ke penyebab dasarnya, akan tetapi para manager seringkali tidak menyukai pendekatan ini karena melibatkan perubahan dalam rutinitas kerja, jadwal produktifitas atau perubahan struktur organisasi. Secara umum, prioritas utama dalam menanggulangi stres kerja harus dilakukan dengan cara perubahan organisasi untuk memperbaiki kondisi kerja, tetapi



konbinasi perubahan organisasi dan manajemen stres merupakan pendekatan yang paling sesuai untuk dapat mengurangi stres di tempat kerja.

## 9. Cara Pengukuran Stres Kerja

Menurut Desy (2002) dalam Karima (2014) teknik pengukuran stres kerja dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu:

### a. *Self Report Measure*

Pengukuran dengan metode ini dilakukan dengan menanyakan intensitas pengalaman baik psikologis, fisiologis dan perubahan fisik yang dialami seseorang menggunakan kuesioner. Teknik ini seringkali disebut *life event scale*. Teknik ini mengukur stres dengan cara mengobservasi perubahan perilaku seorang seperti kurangnya konsentrasi, cenderung berbuat salah, berkerja dengan lambat.

### b. *Physiological Measure*

Pengukuran metode ini dilakukan dengan cara melihat perubahan yang terjadi pada kondisi fisik seseorang, seperti perubahan tekanan darah, ketegangan otot bahu, leher, dan pundak. Cara ini dianggap memiliki reliabilitas paling tinggi akan tetapi sebenarnya tergantung pada alat yang digunakan serta pengukuran sendiri.

### c. *Biochemical measure*

Pengukuran metode ini dilakukan dengan melihat respon biokimia melalui perubahan kadar hormon katekolamin dan



kortikosteroid setelah dilakukan pemberian stimulus. Reliabilitas pengukuran dengan metode ini tergolong cukup tinggi tetapi hasil pengukurannya dapat berubah jika subjek penelitiannya memiliki kebiasaan merokok, minum alkohol dan kopi.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Perawat**

### **1. Pengertian perawat**

Perawat menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diikuti oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-perundangan. Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditunjukkan pada individu, keluarga kelompok atau masyarakat baik sehat maupun sakit. Perawat mempunyai fungsi autonomi yang diartikan sebagai fungsi profesional yang di maksud membantu mengenali dan menemukan kebutuhan pasien yang bersifat segera. Itu merupakan tanggung jawab perawat untuk mengetahui kebutuhan pasien dan membantu memenuhinya (Suwignyo, 2007).

### **2. Fungsi Perawat**

Fungsi merupakan peran yang sesuai dari pekerjaannya yang dilakukan. Perawat menjalankan perannya akan melaksanakan berbagai fungsi di antaranya (Alimul, 2009):



a. Fungsi Independen

Fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, perawat melaksanakan tugasnya dilakukan secara mandiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan untuk memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis, pemenuhan kebutuhan keamanan dan kenyamanan dan lain-lain.

b. Fungsi Dependen

Perawat dalam melaksanakan kegiatan dari instruksi yang didapat dari perawat lainnya. Hal ini bisa dilakukan oleh perawat spesialis kepada perawat umum atau dari perawat primer ke perawat pelaksana.

c. Fungsi interdependen

Fungsi ini dilaksanakan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan diantara tim satu dengan lain. Fungsi ini dapat terjadi ketika pelayanan ke pasien yang memiliki penyakit kompleks. Keadaan ini bukan hanya bisa ditangani antar sesama perawat saja tapi bisa saja dari dokter yang memberikan obat.

### 3. Peran Waktu

Peran waktu yaitu tingkah laku dalam memberikan pelayanan terhadap pasien sesuai dengan kedudukan dan sistem yang terdapat dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari profesi perawat maupun dari luar profesi keperawatan yang bersifat menetap.



a. Peran sebagai pemberian asuhan keperawatan

Peran yang dapat dilakukan dengan memperlihatkan keadaan kebutuhan dasar manusia yang memenuhi melalui pemberian pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan.

b. Sebagai advokat pasien

Membantu pasien dan keluarganya dalam menginterpretasikan berbagai informasi dan pemberi pelayanan atau informasi lain khususnya dalam pengambilan persetujuan atas tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Perawat berperan mempertahankan dan melindungi hak-hak pasien yang meliputi hak atas pelayanan yang sebaik-baiknya, hak atas informasi tentang penyakitnya dan hak privasi.

c. Peran edukator

Membantu pasien dalam meningkatkan pengetahuan kesehatan tentang gejala penyakit bahkan tindakan yang diberikan, sehingga setelahnya ada perubahan perilaku dari pasien.

d. Peran koordinator

Peran yang mengarahkan, merencanakan dan mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan agar dalam memberikan pelayanan kesehatan terarah sesuai dengan kebutuhan pasien.



e. Peran kolaborator

Perawat berkerja sama dengan tim kesehatan yang terdiri dari dokter, ahli gizi dan lain-lain dengan mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang di perlukan termasuk diskusi atau tukar pendapat dalam pelayanan.

f. Peran konsultan

Sebagai konsultan terhadap masalah tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Peran didasarkan pada tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan terhadap permintaan pasien.

### C. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit

1. Pengertian Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit adalah insitusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Untuk menjalankan tugas sebagaimana yang dimaksud, rumah sakit mempunyai fungsi:



- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai standar pelayanan rumah sakit
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta peningkatan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu bidang kesehatan.

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Umur**

Umur adalah suatu terpenting yang dimiliki seseorang dan sangat berguna dalam menentukan kontrol seseorang terhadap jenis stres yang mengganggu sehingga menjadi penyebab kejadian stres yang akan dialami seseorang. Sehingga orang yang berusia dewasa memiliki toleransi yang baik terhadap kejadian stres (Fahamsyah, 2017).

Umur berhubungan dengan pandangan berdasarkan toleransi individu terhadap stres dan sumber stres yang paling berpengaruh. Seseorang yang memiliki umur dalam kategori dewasa, biasanya mereka akan lebih bisa mengontrol stres dibanding dengan umur yang masih dalam kategori anak-anak dan usia lanjut, dengan kata lain dapat diartikan jika



orang dewasa biasanya memiliki kemampuan untuk dapat mengontrol stres dengan lebih baik (Ansori, 2017).

Menurut Fitriantoro (2009) semakin tua seseorang maka semakin lelah untuk bekerja. Hal ini terjadi karena ketika seseorang bertambah tua, maka makin sedikit peluang baginya untuk mendapatkan pekerjaan baru. Artinya pekerja lanjut usia cenderung untuk berhenti berkerja dengan alasan masa jabatan. Umur yakni lamanya hidup seseorang dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. Semakin tinggi umur seseorang, maka semakin bertambah pula ilmu atau pengetahuan yang dimiliki karena pengetahuan seseorang diperoleh dari pengalaman sendiri maupun pengalaman yang diperoleh dari orang lain, Seiring dengan bertambahnya usia seseorang, maka akan terjadi suatu perubahan fisik maupun psikologis, sehingga dapat mempengaruhi pengetahuan seseorang terhadap daya tangkap dan pola pikir. (Notoatmodjo 2003).

Umur dengan stres kerja memiliki sifat yang berlawanan arah, artinya yang menunjukkan bahwa responden yang memiliki rentang umur 41-60 tahun sebagian besar mengalami stres sedang yang jika dibandingkan dengan responden yang memiliki umur 21-40 tahun lebih banyak mengalami stres yang tinggi. Semakin tua seseorang maka ia akan semakin rentan mengalami stres karena semakin kompleksnya permasalahan yang dialami. Adanya pandangan tersebut terjadi karena ditemukan perbedaan karakteristik responden. Responden dalam penelitian tersebut membutuhkan jam kerja tinggi yang berhubungan dengan umur responden



untuk dapat menanggulangi stres kerja karena perbedaan cara kerja dengan pekerja lainnya (Irkhami, 2015).

Umur merupakan salah satu faktor yang dapat menyebabkan seorang pekerja mengalami stres akibat kerja, yaitu semakin tua umur pekerja dapat menyebabkan rendahnya kemungkinan untuk mengalami stres kerja karena pekerja dengan umur yang sudah tua akan memiliki kematangan kondisi kesehatan mentalnya (Apriyanti and Surono, 2018). Akbar dan Akhter (2011) yang menyatakan bahwa pekerja yang umurnya lebih muda dapat mengalami stres dibandingkan dengan yang umurnya lebih tua.

#### **E. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja**

Menurut Permendagri No. 12 tahun 2008, menyatakan bahwa beban kerja merupakan besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan normal waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul kelelahan yang lebih. Oleh karena itu, pembagian beban kerja yang tepat dan sesuai dengan kemampuan karyawan sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dengan adanya variasi beban kerja berkaitan dengan jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja dengan tuntutan kemampuan yang berbeda-beda. Variasi beban kerja dapat menjadi salah satu penyebab stres pada pekerja. Hal ini terjadi di saat pekerja tidak mampu melaksanakan tugas



yang diberikan atau melaksanakan tugas tersebut karena ketidakmampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas yang mempengaruhi penilaian diri sendiri terhadap dirinya. Tuntutan tugas yang bermacam-macam dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pekerja akan berdampak pada stres kerja (Nurazizah, 2017).

Besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja yang berlebih (*overload*) akan menjadi sumber munculnya stres kerja pada perawat, baik pada tingkat yang ringan maupun sedang, hal ini tergantung dari mekanisme yang dimiliki setiap individu (Lasima, 2014). Pada penelitian Suratmi (2015) menghasilkan *P*-value sebesar 0,002 menunjukkan ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

Menurut Munandar (2001) beban kerja merupakan tugas yang diberikan karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja yang dapat dibedakan lebih lanjut kedalam dua kategori sebagai beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Sedangkan menurut Nurdin (2011) menyatakan bahwa beban kerja adalah banyaknya tugas yang harus dilakukan organisasi atau unit-unit dalam satuan waktu dan jumlah tenaga kerja tertentu (*man-hours*).



## F. Tinjauan Umum Tentang Dukungan Sosial

Pada saat seseorang mengalami stres akan berusaha untuk dapat mengurangi stres tersebut, cara yang dapat diambil ialah dengan mencari dukungan dari orang lain yang dinamakan dukungan sosial.

Dukungan sosial yang baik dapat berdampak positif bagi kesehatan pekerja. Hal ini dikarenakan lingkungan yang baik dapat mencegah timbulnya faktor yang dapat menyebabkan stres. Dalam lingkungan kerja yang rukun maka pekerja tidak akan mungkin mendapatkan tindakan yang tidak adil. Selain itu, jika dalam lingkungan kerja banyak terdapat sumber stress, dukungan sosial bisa menjadi penahan dampak negatif sumber stress yang terdapat di lingkungan tersebut. Hal ini dikarenakan banyaknya dukungan untuk mengatasi sumber stres tersebut sehingga tingkat stres menjadi rendah dan tidak berdampak negatif bagi kesehatan pekerja. Dukungan sosial juga dapat berpengaruh positif bagi kesejahteraan pekerja (Koradecka, 2010). Menurut Toifur (2009) dukungan sosial adalah keberadaan orang lain yang bisa diandalkan untuk dimintai bantuan, dorongan dan penerima apabila individu mengalami kesulitan dan masalah.

Dukungan sosial ialah faktor di luar pekerjaan yang merupakan kategorikan pembangkit stres potensial mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi dan dengan demikian memberi tekanan pada individu. Isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan ekonomi, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik



antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaan, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan individu. Namun demikian, peristiwa kehidupan pribadi dukungan sosial dapat meringankan akibat dari pembangkit stres organisasi dan kepuasan kerja dapat membantu individu untuk menghadapi kehidupan pribadi yang penuh stres (Munandar, 2001).

### **G. Tinjauan Umum Tentang Tuntutan Mental**

Tuntutan mental merupakan sumber stres yang signifikan terutama pada pekerjaan yang menuntut interaksi secara langsung dengan klien khususnya pada sektor jasa. Pekerjaan yang mengharuskan berinteraksi dengan orang lain memiliki banyak sumber emosi yang bersifat negatif, seperti kesedihan, mudah marah, tidak sabar, dll. Secara umum, standar yang diterapkan ditempat kerja pasti menuntut pekerjanya untuk selalu bersikap ramah terhadap klien yang dihadapi. Akan tetapi, hal ini bukanlah suatu perkara yang mudah untuk dilakukan seorang pekerja. Di satu sisi, pekerja harus bersiap menghadapi emosi negatif yang berasal dari klien yang dihadapi. Tetapi di sisi lainnya mereka harus tetap bersikap ramah meskipun keadaan emosional pekerja tidak dalam kondisi baik (Karima, 2014).

Tuntutan mental ialah salah satu yang menjadi keharusan bagi pekerja yang diharuskan tampil baik secara paripurna dihadapan orang-orang, tuntutan mental, ini dapat menjadi masalah yang timbul bagi pekerja



yang harus mereka pikul, dengan adanya masalah pribadi pekerja harus tampil profesional demi pekerjaan.

## H. Tinjauan Umum tentang Hubungan Perawat dengan Stres Kerja

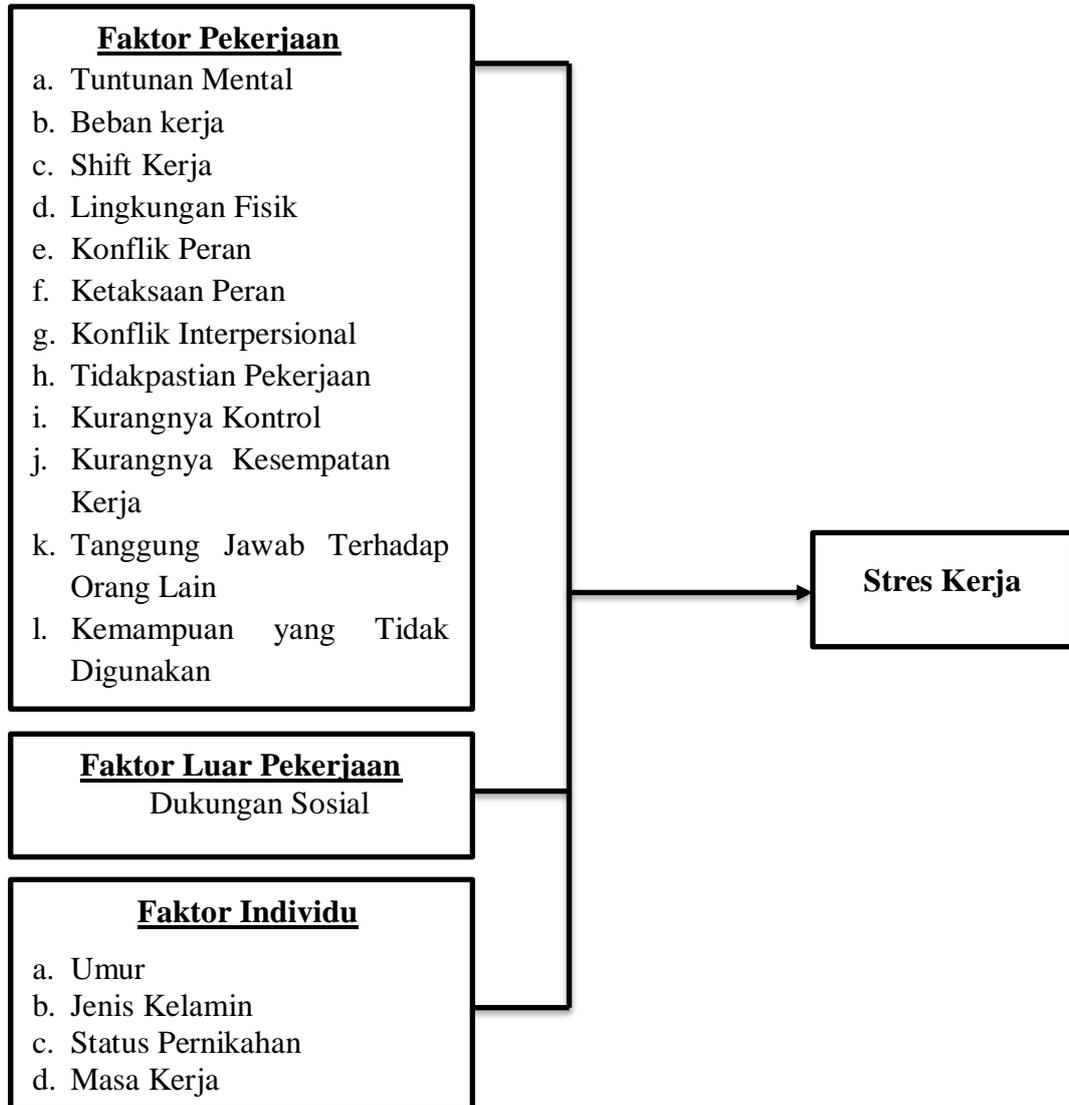
Hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana dalam melaksanakan pelayanan keperawatan ini disebabkan karena sebagian perawat memiliki cara berfikir yang berbeda-beda sehingga stres kerja ada yang tinggi dan rendah, hal tersebut membuat kinerja perawat juga berbeda-beda dalam memberikan pelayanan keperawatan ada yang baik dan ada juga yang kurang baik, tenaga, fikiran yang stabil, tanggap cepat dan cara berfikir yang efektif sehingga mampu melayani pasien dengan baik, tepat dan penanganan cepat. Pasien yang datang dalam berbagai jenis masalah kesehatan sehingga membutuhkan kesabaran dan cara berfikir yang baik dan efektif. Jika cara berpikir seseorang perawat tidak efektif dapat membuat tingkat stres kerja tinggi, hal ini mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan (Fajrillah and Nurfitriani, 2016).

Profesi keperawatan dengan berbagai macam tuntutan kerja yang tinggi tersebut membutuhkan persiapan fisik, mental, keterampilan dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif. Jika faktor-faktor tersebut tidak dipenuhi maka bisa mengakibatkan terjadinya stres kerja. Stres kerja jika tidak ditindaklanjuti akan timbulkan masalah kesehatan baik penyakit fisik dan psikologi serta berpengaruh pada kinerja perawat dalam memberikan layananan



kesehatan. Kondisi ini akan berdampak buruk pada citra pelayanan kesehatan yang diberikan rumah sakit secara langsung ataupun tidak langsung (Sulistiyawati dkk, 2019).

### I. Kerangka Teori



**Gambar 2.1 Kerangka Teori**

*Sumber : Suma'mur (2009), Hurrell & McLaney (1988), HSE (2014), ILO (2016)*

