

**SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES  
KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM  
(RSU) ELIM RANTEPAO**

**JENRIKE MANGIRI  
K011191078**



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

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2023**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT  
DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) ELIM RANTEPAO**

**Disusun dan diajukan oleh**

**JENRIKE MANGIRI**

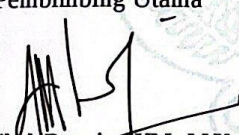
**K011191078**

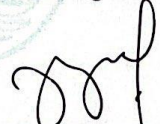
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 30 Maret 2023  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

  
**A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes**  
NIP. 19910227 201904 4 001

  
**A. Wahyuni, SKM., M.Kes**  
NIP. 19810628 201212 2 002

Ketua Program Studi,



**Dr. Hasnawati Anqam, SKM., M.Sc**  
NIP. 19760418 200501 2 001

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Kamis Tanggal 30 Maret 2023.

Ketua : A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes

(.....  
.....)

Sekretaris : A. Wahyuni, SKM., M.Kes

(.....  
.....)

Anggota :

1. Mahfuddin Yusbud, SKM., M.KM

(.....  
.....)

2. St. Rosmanely, SKM., M.KM

(.....  
.....)

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Jenrike Mangiri  
NIM : K011191078  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
No. Hp : 081342307988  
Email : jenrikemangiri@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi "**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) ELIM RANTEPAO**" 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, 30 Maret 2023

Yang membuat pernyataan



Jenrike Mangiri

## RINGKASAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
MAKASSAR, MARET 2023

JENRIKE MANGIRI

"Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum (RSU) Elim Rantepao"

(xv + 140 Halaman + 15 Tabel + 3 Gambar + 7 Lampiran)

Stres kerja termasuk dalam salah satu isu global yang perlu mendapatkan perhatian karena dapat berpengaruh negatif terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Salah satu profesi yang berisiko tinggi untuk mengalami stres kerja adalah perawat. Besarnya tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat dalam memberikan pelayanan di rumah sakit menjadi penyebab terjadinya stres kerja. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Elim Rantepao.

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study* menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *stratified random sampling* dalam pengambilan sampel. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 146 orang dengan sampel sebanyak 106 orang. Pengambilan data menggunakan kuesioner penelitian. Analisis data yang digunakan yaitu analisis univariat dan bivariat menggunakan uji *Mann-Whitney U*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja dengan nilai  $p=0,000$  ( $p\leq 0,05$ ), ada hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja dengan nilai  $p=0,000$  ( $p\leq 0,05$ ), tidak ada hubungan antara tuntutan peran dengan stres kerja dengan nilai  $p=0,356$  ( $p>0,05$ ), ada hubungan antara tuntutan antarpribadi dengan stres kerja dengan nilai  $p=0,000$  ( $p\leq 0,05$ ), ada hubungan antara struktur organisasi dengan stres kerja dengan nilai  $p=0,000$  ( $p\leq 0,05$ ) pada perawat di Rumah Sakit Umum Elim Rantepao.

Dari hasil penelitian ini diharapkan rumah sakit dapat mengadakan kegiatan pelatihan manajemen waktu yang dapat meningkatkan kemampuan para perawat dalam mengatur waktu antara mengerjakan tugas di rumah sakit dan tugas di rumah, melakukan pembinaan dan pengawasan secara internal terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perawat agar perawat dapat lebih disiplin dan menyadari tugas yang seharusnya dikerjakan, mengadakan kegiatan yang dapat mempererat dan mengakrabkan pekerja seperti kegiatan ramah tamah agar hubungan antarpribadi para pekerja dapat terjalin dengan baik, dan lebih memperhatikan terkait stres kerja pada perawat khususnya perawat dengan stres kerja berat yang memerlukan konsultasi pada ahli dalam bidang kesehatan jiwa seperti psikolog dan psikiater.

**Daftar Pustaka** : 78 (2003-2023)

**Kata Kunci** : Stres Kerja, Status Pernikahan, Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan Antarpribadi, Struktur Organisasi.

## ABSTRACT

*HASANUDDIN UNIVERSITY  
FACULTY OF PUBLIC HEALTH  
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY  
MAKASSAR, MARCH 2023*

**JENRIKE MANGIRI**

**"Factors Related to Work Stress in Nurses at Elim Rantepao General Hospital"**

**(xv + 140 Pages + 15 Tables + 3 Pictures + 7 Attachments)**

Work stress is included in one of the global issues that need attention because it can negatively affect Occupational Health and Safety. One profession that is at high risk of experiencing work stress is a nurse. The amount of responsibility that nurses have in providing services in hospitals is the cause of work stress. The purpose of this study was to determine the factors associated with work stress on nurses at Elim Rantepao General Hospital.

This type of research uses an analytic observational research method with a cross sectional study approach using a probability sampling technique with stratified random sampling in sampling. The population in this study were 146 people with a sample of 106 people. Retrieval of data using a research questionnaire. The data analysis used was univariate and bivariate analysis using the Mann-Whitney U test.

The results of the analysis showed that there is a relationship between marital status and work stress with a value of  $p=0.000$  ( $p\leq 0.05$ ), there is a relationship between Job demands and work stress with a value of  $p=0.000$  ( $p\leq 0.05$ ), there is no relationship between role demands and work stress with a value of  $p=0.356$  ( $p>0.05$ ), there is a relationship between interpersonal demands and work stress with a value of  $p=0.000$  ( $p\leq 0.05$ ), there is a relationship between organizational structure and work stress with a p value =0.000 ( $p\leq 0.05$ ) in nurses at Elim Rantepao General Hospital.

From the results of this study it is hoped that hospitals can hold time management training activities that can improve the ability of nurses to manage time between doing tasks at the hospital and tasks at home, carry out coaching and internal supervision related to the implementation of the main tasks and functions of nurses so that nurses can be more discipline and be aware of the tasks that should be done, carry out activities that can strengthen and familiarize workers such as hospitality activities so that the interpersonal relations of workers can be well established, and pay more attention related to work stress on nurses, especially nurses with heavy work stress who require consultation with experts in the field of mental health such as psychologists and psychiatrists.

**Bibliography : 78 (2003-2023)**

**Keywords : Work Stress, Marital Status, Job Demands, Role Demands, Interpersonal Demands, Organizational Structure**

## KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur tak henti-hentinya penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas segala berkat dan anugerah-Nya sehingga skripsi dengan judul **"Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum (RSU) Elim Rantepao"** dapat terselesaikan dengan baik. Skripsi ini ditulis dalam rangka memenuhi syarat untuk mencapai gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin.

Selama proses penulisan skripsi ini tentunya tidak luput dari peran orang-orang tercinta, maka pada kesempatan ini perkenankan saya menyampaikan ucapan terima kasih sebanyak-banyaknya dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada orang tua saya tercinta, **Ayahanda Frans Derik Mangiri** dan **Ibunda Jeni Pasorong** yang kasih sayang dan jasa-jasanya tidak akan pernah bisa terbalaskan oleh apapun sehingga saya dapat terus berjuang dalam meraih mimpi dan kesuksesan.

Dalam penyelesaian studi dan penulisan skripsi ini, penulis banyak memperoleh bantuan dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya kepada :

1. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH, Ph.D, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, atas izin penelitian yang telah diberikan.

2. Ibu A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing I dan Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
3. Dosen penguji, Bapak Mahfuddin Yusbud, SKM., M.KM. dan Ibu St. Rosmanely, SKM., M.KM. yang telah memberikan bimbingan, saran, arahan, dan motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Prof. Dr. Ridwan Amiruddin, SKM., M.Kes, M.Sc.PH, selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing selama di bangku perkuliahan.
5. Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS. selaku ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin atas bekal ilmu pengetahuannya.
6. Bapak dan Ibu Dosen K3 serta Seluruh Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin atas bekal ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama di bangku perkuliahan.
7. Seluruh Staf dan Pegawai Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin atas bantuannya dalam pengurusan administrasi selama kuliah.
8. Bapak dr. Adrian Benedict Wijaya selaku Direktur RSUD Elim Rantepao yang telah membantu selama penelitian berlangsung. Serta para perawat selaku responden pada saat penelitian yang telah menyempatkan waktu untuk memberikan informasi mengenai penelitian yang telah dilakukan di RSUD Elim Rantepao.



9. Kakanda Rianto Mangada yang selalu menemani, mendoakan, dan memberikan motivasi serta dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.
10. Rekan-Rekan BIMBEL, Binuang *Team*, dan PBL Posko 20 Kadatong yang senantiasa membantu dan memberikan semangat selama perkuliahan hingga penyelesaian skripsi.
11. Keluarga Besar PMK FKM UNHAS dan KM FKM UNHAS, khususnya KASSA 2019 yang selama ini memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dari awal perkuliahan hingga akhir perkuliahan.

Sebagai manusia biasa, penulis menyadari skripsi ini jauh dari kata sempurna karena keterbatasan kemampuan dan ilmu pengetahuan yang dimiliki oleh penulis. Oleh karenanya, penulis memohon maaf atas kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan oleh penulis. Akhir kata, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi siapa saja yang membacanya, Terima kasih.

Makassar, 30 Maret 2023

Jenrike Mangiri

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI.....</b>	<b>iii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>iv</b>
<b>RINGKASAN.....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT.....</b>	<b>vi</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xiv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Manfaat Penelitian .....	11
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>13</b>
A. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja .....	13
B. Tinjauan Umum tentang Status Pernikahan .....	28
C. Tinjauan Umum tentang Tuntutan Tugas.....	29
D. Tinjauan Umum tentang Tuntutan Peran .....	31
E. Tinjauan Umum tentang Tuntutan Antarpribadi.....	33
F. Tinjauan Umum tentang Struktur Organisasi .....	34
G. Tinjauan Umum tentang Perawat.....	35
H. Tinjauan Umum tentang Rumah Sakit .....	36
I. Kerangka Teori .....	48
<b>BAB III KERANGKA KONSEP .....</b>	<b>49</b>
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti .....	49
B. Pola Pikir Variabel yang Diteliti .....	52
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	52

D. Hipotesis Penelitian .....	56
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>58</b>
A. Jenis Penelitian.....	58
B. Lokasi dan Waktu Penelitian .....	58
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	58
D. Pengumpulan Data .....	61
E. Instrumen Penelitian .....	62
F. Pengolahan Data .....	63
G. Analisis Data .....	64
H. Penyajian Data .....	66
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>67</b>
A. Gambaran Umum tentang Lokasi Penelitian .....	67
B. Hasil Penelitian .....	70
C. Pembahasan .....	82
D. Keterbatasan Penelitian .....	99
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>101</b>
A. Kesimpulan.....	101
B. Saran .....	101
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>103</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>112</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Tabel Sintesa .....	39
Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao .....	71
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao .....	72
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao .....	72
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao .....	73
Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Tuntutan Tugas Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao .....	74
Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Tuntutan Peran Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao .....	74
Tabel 5.7 Distribusi Responden Berdasarkan Tuntutan Antarpribadi Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao .....	75
Tabel 5.8 Distribusi Responden Berdasarkan Struktur Organisasi Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao .....	75
Tabel 5.9 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao .....	76
Tabel 5.10 Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao .....	77
Tabel 5.11 Hubungan Tuntutan Tugas dengan Stres Kerja Pada	

Perawat di RSUD Elim Rantepao .....	78
Tabel 5.12 Hubungan Tuntutan Peran dengan Stres Kerja Pada	
Perawat di RSUD Elim Rantepao .....	79
Tabel 5.13 Hubungan Tuntutan Antarpribadi dengan Stres Kerja Pada	
Perawat di RSUD Elim Rantepao .....	80
Tabel 5.14 Hubungan Struktur Organisasi dengan Stres Kerja Pada	
Perawat di RSUD Elim Rantepao .....	81

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian berdasarkan Teori Hawari (1997), Robbins (2007), Yulianti (2004), dan <i>Health and Safety Executive</i> (2021).....	48
Gambar 3.1 Kerangka Penelitian.....	52
Gambar 5.1 Struktur Organisasi RSU Elim Rantepao .....	68

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....	
Lampiran 2. Master Tabel.....	
Lampiran 3. Surat Izin Penelitian dari Dekan FKM Unhas.....	
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari Kepala DPMPTSP Provinsi Sulsel.....	
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian dari Kepala DPMPTSP Kab. Toraja Utara.....	
Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian.....	
Lampiran 7. Riwayat Hidup .....	

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Di zaman sekarang ini, berbagai jenis pekerjaan dalam perkembangan dunia kerja mengalami peningkatan yang sangat signifikan. Pekerja dengan jenis pekerjaan berat hingga pekerjaan yang ringan dapat mengalami stres kerja yang didasari oleh berbagai faktor pemicu. Stres kerja termasuk dalam salah satu isu global yang perlu mendapatkan perhatian karena dapat berpengaruh negatif terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) (*International Labour Organization (ILO)*, 2016).

Stres kerja jika dibiarkan terjadi dalam jangka waktu yang lama dapat berdampak buruk seperti munculnya perilaku disfungsional di tempat kerja dan juga menimbulkan adanya gangguan kesehatan baik fisik maupun mental. Pada kategori berat, stres jangka panjang atau adanya peristiwa yang membuat seseorang di tempat kerja mengalami trauma dapat menimbulkan adanya gangguan psikologis yang dapat berkembang menjadi gangguan kejiwaan yang dapat berujung pada ketidakmampuan pekerja dalam melakukan pekerjaannya seperti sebelumnya. Stres juga berpengaruh terhadap sistem kekebalan tubuh dimana orang yang mengalami stres akan sulit untuk melawan infeksi yang terjadi pada tubuh (*World Health Organization (WHO)*, 2003).

Berdasarkan *European Working Conditions Survey (EWCS)* pada tahun 2007, terdapat sekitar 40 juta orang di *European Union (EU)* mengalami stres kerja. Menurut laporan yang dikeluarkan oleh *European Risk Observatory*



*Report* pada tahun 2009, sebesar 50-60% hari kerja yang hilang di Eropa ditimbulkan oleh adanya stres pada pekerja. *Psychosocial risks in Europe: Prevalence and strategies for prevention* pada tahun 2014 menerbitkan laporan yang menyatakan dimana terdapat 25% pekerja mengalami stres terkait pekerjaan dalam sebagian besar hingga seluruh waktu kerja mereka, dan juga dikatakan bahwa pekerjaan yang dilakukan berdampak negatif terhadap kesehatan pekerja (ILO, 2016).

Diperkirakan sebanyak 822.000 pekerja pada tahun 2020-2021 yang terkena dampak dari adanya stres, depresi, atau kecemasan yang terkait dengan pekerjaan. Data ini mewakili 2.480 dari 100.000 pekerja. Di waktu yang sama, stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan menciptakan angka 50% dari banyaknya gangguan kesehatan yang dialami oleh pekerja. Dalam beberapa kurun waktu terakhir sebelum adanya pandemi *corona virus*, tingkat stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan yang dilaporkan telah menunjukkan adanya tanda-tanda peningkatan. Angka kasus stres, depresi, atau kecemasan terkait pekerjaan yang didapatkan di tahun 2020-2021 lebih tinggi jika dibandingkan dengan masa *pra-coronavirus* tahun 2018-2019 (*Health and Safety Executive* (HSE), 2021).

Risiko terciptanya stres di tempat kerja juga dapat dialami oleh tenaga kesehatan. Perkembangan teknologi khususnya dalam bidang kesehatan saat ini berkembang dengan sangat pesat. Misalnya pada rumah sakit, semakin kompleksnya penyakit yang dihadapi membuat rumah sakit diharuskan untuk memberikan pelayanan baik kesehatan maupun nonkesehatan secara

maksimal. Manajemen rumah sakit harus mampu menciptakan rumah sakit yang dapat mengimplementasikan pelayanan yang bermutu, efektif serta efisien dan tentunya dengan mempekerjakan SDM dengan kualitas yang baik. Perawat menjadi salah satu tenaga kesehatan yang diharuskan memiliki kualitas dan profesionalitas yang bermutu dalam melayani pasien maupun keluarga pasien dalam rumah sakit. Selain itu, perawat juga harus selalu mengembangkan aspek kinerja maupun aspek produktivitasnya serta selalu ramah terhadap kepada pasien beserta keluarganya (Siswadi dkk., 2021).

Dalam rumah sakit, peran perawat merupakan peran yang sangat penting. Dengan kata lain, perawat adalah ujung tombak bagi rumah sakit. Tenaga kesehatan yang paling sering melakukan kontak langsung maupun berinteraksi dengan pasien maupun keluarganya yaitu perawat. Adanya sudut pandang masyarakat yang menyatakan bahwa perawat merupakan sosok "*one of us*", yang memiliki arti dimana perawat merupakan orang yang berjasa, cepat dalam pekerjaan, perhatian, melakukan pekerjaan menggunakan hati, seseorang yang dapat dipercaya serta memiliki sifat bersahabat menjadikan perawat dapat mendapatkan kategori profesi yang istimewa. Perawat juga memiliki suatu tanggung jawab yang dapat dikatakan cukup besar dalam memberikan pelayanan kepada pasien maupun keluarga pasien secara profesional. Dengan adanya tanggung jawab tersebut maka dalam lingkungan kerja hal itu juga dapat menjadi *stressor* yang kuat pada perawat (Karambut dan Noormijati, 2018).

Pada tahun 2018 didapatkan data di Amerika yang menyatakan bahwa stres kerja pada perawat mencapai angka 89,2%. Sedangkan di Korea Selatan pada tahun 2019 stres kerja pada perawat mencapai angka 85,2%. Di Eropa mencapai angka 58,2% pada tahun yang sama dan di India mencapai angka 50%, dan untuk Australia didapatkan angka 44,82% pada tahun 2020 (Sailaxmi dan Lalitha, 2020). Di Indonesia, perawat dengan angka kejadian stres kerja juga terlihat tinggi. Hasil survei yang kemukakan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) di tahun 2018 menyatakan bahwa terdapat sekitar 50,9% perawat di empat provinsi yang ada di Indonesia yaitu DKI Jakarta, Sulawesi Selatan, Kalimantan Timur dan Sumatera Utara mengalami stres kerja yang ditandai dengan gejala seperti sering pusing dan juga kelelahan yang dipengaruhi oleh kurangnya waktu untuk beristirahat dikarenakan pekerjaan yang berlebihan (Andrianti dkk., 2020).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Runtu dkk. (2018) didapatkan hasil pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMM Pancaran Kasih Manado dimana terdapat sebanyak 29 perawat (70,7%) yang mengalami stres kerja dengan kategori sedang dan 12 orang (29,3%) yang mengalami stres kerja dengan kategori ringan. Hal serupa juga didapatkan melalui penelitian Arrahim dkk. (2021) dimana hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang (35,6%) perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Islam Bogor mengalami stres kerja dengan kategori berat. Hal ini juga sejalan dengan hasil penelitian Apriyanti dan Haq (2019) pada perawat yang berada di Rumah Sakit X yang menunjukkan hasil perawat yang

mengalami stres kerja dengan kategori berat yaitu sebanyak 34 responden (42%).

Stres kerja yang dialami oleh perawat merupakan hal yang merugikan bagi pribadi dan juga organisasinya. Hal tersebut dikarenakan stres kerja dapat menjadikan perawat mudah untuk mengalami kelelahan, sering bersikap kasar, kecemasan, mengalami tekanan darah tinggi, berkurangnya kepercayaan terhadap diri sendiri, meningkatnya ketidakpuasan pada pekerjaan yang telah dilakukan serta menurunkan kualitas produktivitas kerja. Dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja pada perawat memiliki pengaruh yang besar terhadap kualitas hidup yang dimiliki dan juga performanya dalam setiap aspek khususnya dalam pelayanan dan juga keselamatan pasien (Rhamdani dan Wartono, 2019).

Penyebab yang paling sering mengakibatkan seseorang mengalami stres dibagi dalam tiga jenis faktor, yaitu faktor organisasional, individual (*personal*) dan juga lingkungan. Kurangnya otonomi, beban kerja, relokasi pekerjaan, kurangnya pelatihan, perkembangan karir, hubungan yang tidak baik dengan atasan, perkembangan teknologi, bertambahnya tanggung jawab tanpa penambahan gaji, dan pekerja yang dikorbankan termasuk dalam faktor organisasional. Sedangkan untuk pertentangan antara karir dan tanggung jawab keluarga, ketidakpastian ekonomi, kurangnya penghargaan terhadap pekerjaan, kejenuhan kerja, perawatan anak, dan konflik dengan rekan kerja termasuk dalam faktor individual (*personal*). Untuk indikator buruknya kondisi lingkungan kerja, pelecehan seksual, kekerasan di tempat kerja, kemacetan saat

berangkat dan pulang kerja, dan diskriminasi ras termasuk ke dalam faktor lingkungan (Utomo, 2023).

Terdapat berbagai macam faktor yang bisa mempengaruhi terjadinya stres kerja pada perawat seperti status pernikahan, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi (*interpersonal*), dan struktur organisasi. Pendapat ini sejalan dengan hasil dalam penelitian Febriandini dkk. (2018) yang menyebutkan bahwa faktor individu dan faktor organisasi berpengaruh signifikan terhadap kejadian stres kerja pada perawat yang berada di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD dr. H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso.

Hasil yang didapatkan oleh penelitian Suci (2018) menemukan bahwa terdapat hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja. Status menikah yang dimiliki oleh pekerja menuntut mereka untuk berpikir keras mengenai kebutuhan hidup pribadi dan juga kebutuhan keluarganya yang dapat membuat beban yang ditanggung akan semakin berat dan dapat menimbulkan stres kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2021), dimana didapatkan hasil bahwa terdapat hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada perawat yang ada di RS Islam Faisal Makassar Tahun 2021.

Beratnya tuntutan tugas bagi seorang perawat dapat menyebabkan pekerja mudah mengalami kebosanan, kejenuhan yang dapat berujung pada stres kerja (Safitri, 2020). Hal ini sejalan dengan penelitian Rizal (2018) yang menemukan adanya tuntutan tugas yang terasa keras dan berat bagi pekerja maka hal tersebut berpotensi untuk menimbulkan stres kerja. Fuada, Wahyuni dan Kurniawan (2018) juga mengatakan bahwa peran individu yang

melakukan tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya dapat menciptakan munculnya stres kerja pada perawat. Pada penelitian Mallapiang dkk. (2018) didapatkan hasil yaitu terdapat hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja pada perawat di IGD RSUD Haji Kota Makassar.

Tuntutan peran yang dapat menciptakan ketidakcocokan antara peran yang dikerjakan dengan harapan pekerja yang menjalankan peran, kebingungan peran atau tidak mengetahui dengan pasti peran yang dikerjakan dalam suatu organisasi dapat menimbulkan stres kerja (Rumeser dkk., 2018). Meningkatnya potensi perawat untuk berada dalam kondisi kerja yang dapat memicu adanya stres kerja dipengaruhi oleh adanya tuntutan peran dan tanggung jawab yang sangat besar pada perawat (Akbar, 2019). Berdasarkan penelitian Samino dkk. (2018), diperoleh hasil yaitu ada hubungan yang signifikan antara tuntutan peran dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung dengan data responden yang mengalami tuntutan peran yang tidak jelas berpeluang 2,99 kali lebih besar mengalami stres kerja.

Tuntutan antarpribadi seperti kurangnya ataupun tidak adanya dukungan dari rekan kerja dan hubungan antarpribadi yang kurang baik dengan atasan dan bawahan dapat menciptakan stres kerja, khususnya diantara para pekerja dengan kebutuhan sosial yang tinggi (Ayu, 2019). Hal ini sejalan dengan Fuada, Wahyuni dan Kurniawan (2018) yang mengatakan bahwa hubungan dalam pekerjaan antara sesama perawat yang kurang akrab dapat berpengaruh terhadap stres kerja perawat. Hasil penelitian Arif dkk. (2021)

mengatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara hubungan antarpribadi dengan stres kerja.

Konflik yang sering terjadi dalam struktur organisasi yaitu tentang pengambilan keputusan yang dapat berakibat pada stres kerja (Fitri, 2018). Permasalahan dalam struktur organisasi seperti komunikasi yang buruk serta kurangnya kejelasan tentang tujuan organisasi juga menjadi faktor yang dapat menyebabkan stres kerja (Suryani dan Yoga, 2018). Menurut Fuada, Wahyuni dan Kurniawan (2018) pengembangan karir yang dialami seperti kurang adanya promosi untuk jenjang karir dalam organisasi pada perawat dapat memicu stres kerja. Dalam penelitian Sugiarto dkk. (2019) dan Rumaningsih (2018), ditemukan hasil dimana ada hubungan antara variabel struktur organisasi dengan stres kerja yang terjadi pada perawat.

Di Kabupaten Toraja Utara terdapat 3 rumah sakit baik negeri maupun swasta, yaitu Rumah Sakit (RS) Santa Teresa Marampa', Rumah Sakit Umum (RSU) Elim Rantepao, dan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Pongtiku. RSU Elim Rantepao merupakan satu-satunya rumah sakit swasta tertua yang menjadi rumah sakit rujukan di Toraja Utara yang menjadikan rumah sakit ini sebagai rumah sakit dengan pasien terbanyak dengan beragam penyakit di Toraja Utara. Operasional rumah sakit ini dilaksanakan berdasarkan SK Surat Ijin Operasional Rumah Sakit Tipe C dengan Nomor 02/SK/10-RS/RPPTSP/X/2016. Berdasarkan hasil akreditasi Komunitas Akreditasi Rumah Sakit (KARS), RSU Elim Rantepao dikategorikan sebagai rumah sakit Tingkat Utama pada tahun 2019. Dengan adanya hal tersebut maka pelayanan

serta manajemen yang dilakukan di rumah sakit ini sangat diharapkan untuk dapat terus memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat khususnya pelayanan para profesi perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan yang ada pada rumah sakit.

Berdasarkan hasil pengambilan data awal yang telah dilakukan di RSUD Elim Rantepao, didapatkan data terkait jumlah pasien pada perawatan rawat inap dan perawatan rawat jalan yang mengalami peningkatan setiap tahun. Data ini dicatat berdasarkan 10 penyakit terbanyak pada pasien di tahun 2017, 2018, dan 2019. Pada tahun 2017 terdapat 4.132 pasien, di tahun berikutnya yaitu tahun 2018 terdapat 84.451 pasien, dan di tahun 2019 terdapat 137.174 pasien dengan rasio jumlah perawat dan pasien yaitu 1:3 yang berarti satu perawat melayani kurang lebih tiga pasien dalam sehari. Nilai *Bed Occupancy Rate* (BOR) yang didapatkan juga mengalami peningkatan berdasarkan data tiga tahun terakhir dimana pada tahun 2020 sebesar 48%, kemudian meningkat dengan signifikan di tahun 2021 yaitu sebesar 74,3%, dan meningkat lagi di tahun 2022 yaitu sebesar 77%.

Hasil wawancara dengan beberapa perawat mengatakan bahwa mereka sering mengalami gejala stres kerja yaitu merasa pusing, mudah marah, mengalami kelelahan, dan mengalami kecemasan. Selain itu, didapatkan juga data terkait struktur organisasi rumah sakit yang sering berganti sehingga terjadinya perubahan kebijakan yang dapat membuat pekerja khususnya perawat menjadi bingung dengan tugas maupun tanggung jawab yang telah diberikan. Dengan adanya data-data tersebut, maka faktor organisasi yang



mencakup tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, dan struktur organisasi akan menjadi lebih rumit dan berat bagi perawat sehingga berpotensi menimbulkan terjadinya stres kerja bagi mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao. Adapun faktor yang akan menjadi variabel dalam penelitian antara lain, faktor individu yaitu status pernikahan, dan faktor organisasi yang mencakup tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, dan struktur organisasi perawat di RSUD Elim Rantepao.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka peneliti merumuskan pertanyaan penelitian yaitu apakah terdapat hubungan antara status pernikahan, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, dan struktur organisasi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao?

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

### **1. Tujuan Umum**

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.

### **2. Tujuan Khusus**

Berdasarkan tujuan umum di atas, maka tujuan khusus penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Mengetahui hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
- b. Mengetahui hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
- c. Mengetahui hubungan antara tuntutan peran dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
- d. Mengetahui hubungan antara tuntutan antarpribadi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
- e. Mengetahui hubungan antara struktur organisasi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.

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

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi, bahan bacaan, sumber kajian ilmiah, yang dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan khususnya di bidang kesehatan masyarakat.

##### **2. Manfaat Bagi Peneliti**

Penelitian ini memberikan pengalaman yang berharga bagi peneliti dan dapat digunakan sebagai sarana untuk menerapkan serta mengembangkan ilmu yang telah diperoleh di perkuliahan serta untuk meningkatkan ilmu pengetahuan di bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

### **3. Manfaat Bagi Instansi**

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan dan bahan pertimbangan bagi rumah sakit dalam meningkatkan kesehatan pekerja dan menentukan langkah-langkah yang efektif untuk pencegahan stres kerja yang dialami oleh petugas kesehatan khususnya perawat di instansi tersebut.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja**

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

Stres kerja diartikan sebagai suatu bentuk interaksi antara keadaan pekerjaan dengan sifat-sifat pekerja yang dapat berpengaruh terhadap perubahan fungsi fisiologis maupun fungsi psikologis normal manusia. Stres akibat kerja ditimbulkan oleh adanya tuntutan-tuntutan dalam lingkup pekerjaan yang tidak merujuk pada kondisi pekerjaan yang seharusnya dan berakibat negatif pada individu. Ketidakcocokan antara pekerja dengan lingkungan kerjanya yang dapat menimbulkan stres kerja. Stres kerja juga didefinisikan sebagai respon tubuh dalam menghadapi tekanan-tekanan maupun tuntutan-tuntutan dalam bentuk fisik atau lingkungan dan kondisi yang dapat mengurangi efektivitas pekerjaan para pekerja (Ismail dan Supriyadi, 2020).

Menurut Salsabilla dkk. (2023), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh pekerja dalam menghadapi pekerjaannya. Sedangkan Mendelson (1990) dalam Tarwaka (2004) mengemukakan bahwa definisi stres kerja yaitu keadaan tidak nyaman dalam proses bekerja yang dialami oleh pekerja dimana pekerja tidak lagi mampu untuk menghadapi setiap tuntutan tugas yang ada. Menurut Corneliu dkk. pada tahun 2019, stres kerja dapat menyebabkan terjadinya banyak kasus seperti

kecelakaan kerja sehingga perlu adanya upaya pencegahan agar stres kerja dapat dihindari (Wiediartini dan Dermawan, 2019).

Menurut ILO (2016), stres kerja menjadi salah satu isu global baik di negara maju maupun negara berkembang yang dapat berpengaruh pada seluruh profesi dan juga pekerja. Globalisasi dengan adanya kemajuan teknologi telah mengubah dunia kerja dalam beberapa dekade terakhir dengan memperkenalkan berbagai bentuk baru organisasi, hubungan kerja dan pola kerja yang berpengaruh terhadap meningkatnya kejadian stres kerja. Tingkat stres kerja dengan kategori tinggi dapat mengakibatkan adanya gangguan pada kesehatan, seperti gangguan psikis dan perilaku, seperti munculnya kelelahan, sering merasa cemas dan depresi serta gangguan-gangguan kesehatan lain seperti penyakit *cardiovascular* dan *musculoskeletal disorders*. Mangkunegara (2008) dalam Sutikno (2018) berpendapat bahwa stres kerja merupakan kondisi dimana pekerja merasakan tekanan yang dialami selama proses bekerja. Stres kerja menimbulkan terjadinya ketidakseimbangan tubuh dan psikis. Hal tersebut dapat berpengaruh terhadap emosi, cara berpikir, dan keadaan pekerja.

## 2. Jenis-Jenis Stres Kerja

Zulfikri (2023) membagi jenis stres menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustress*, diartikan sebagai hasil dari bentuk respon terhadap stres dengan kategori sehat, positif, dan konstruktif. Kesejahteraan pribadi maupun organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang

tinggi termasuk ke dalam *eustress*. Bahari (2019) mengatakan bahwa hasil positif yang ditimbulkan oleh stres berupa munculnya rasa gembira, bangga, menerima tantangan dengan mudah, merasa cakap dan mampu melakukan berbagai kegiatan, adanya motivasi untuk meningkatkan prestasi, tingginya semangat kerja, produktivitas yang tinggi, munculnya harapan untuk mampu menyelesaikan tuntutan pekerjaan, serta meningkatnya kreativitas seiring dengan situasi yang kompetitif merupakan pengertian dari *eustress*.

- b. *Distress*, diartikan sebagai hasil dari bentuk respon terhadap stres dengan kategori tidak sehat, negatif, dan destruktif. Konsekuensi yang dialami individu maupun organisasi seperti adanya penyakit *cardiovascular* dan meningkatnya *absenteeism* seiring dengan keadaan sakit, menurunnya produktivitas, hingga adanya kematian termasuk ke dalam *distress*. Menurut Quick dan Quick (1984) dalam Bahari (2019), hasil buruk yang didapatkan dari stres, seperti munculnya rasa bosan, rasa frustrasi, kekecewaan, kelelahan fisik, mengalami gangguan tidur (*insomnia*), mudah marah, kesalahan yang sering terjadi dalam proses bekerja, sikap keragu-raguan, menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, dan adanya sikap apatis merupakan pengertian dari *distress*.

Priyoto (2014) dalam Fahrizal (2019) membagi stres menjadi tiga jenis, yaitu :

a. Stres Ringan

Stres ringan merupakan jenis stres yang dihadapi setiap orang dengan pola yang teratur. Contoh stres ini yaitu seperti banyak tidur, kemacetan lalu lintas, kritikan dari atasan. Kondisi stres ringan berlangsung hanya dalam beberapa menit atau jam saja. Ciri-ciri dari stres ini yaitu meningkatnya semangat dalam beraktivitas, penglihatan menjadi tajam, energi tubuh meningkat namun cadangan energinya menurun, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadang-kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otak, dan perasaan tidak santai. Stres ringan berguna karena dapat memacu seseorang untuk berpikir dan berusaha lebih tangguh menghadapi tantangan hidup. Namun apabila stres dibiarkan dalam jangka waktu yang lama dapat berdampak negatif.

b. Stres Sedang

Berbeda dengan stres ringan, stres sedang dapat berlangsung lebih lama. Penyebab dari stres ini yaitu adanya situasi yang tidak terselesaikan dengan rekan kerja, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga. Ciri-ciri dari stres ini yaitu sakit perut, mules, otot-otot tubuh menjadi tegang, perasaan cemas, gangguan tidur (insomnia), dan badan terasa ringan.

c. **Stres Berat**

Situasi yang lama dirasakan oleh seseorang yang dapat berlangsung beberapa minggu hingga beberapa bulan merupakan pengertian dari stres berat. Contoh stres ini yaitu seperti perselisihan perkawinan yang terjadi secara terus menerus, kesulitan dalam aspek finansial yang berlangsung lama karena tidak ada perbaikan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal, mengidap penyakit kronis hingga perubahan fisik, psikologis, dan sosial pada usia lanjut. Ciri-ciri dari stres ini yaitu sulit beraktivitas, munculnya gangguan hubungan sosial, sulit tidur (*insomnia*), selalu berpikir negatif, menurunnya tingkat konsentrasi, takut akan ketidakjelasan, mudah mengalami keletihan, ketidakmampuan dalam melakukan pekerjaan sederhana, dan adanya rasa takut yang berlebihan.

**3. Sumber Stres Kerja**

Sunyoto (2013) dalam Utomo (2019) menyatakan bahwa stres dapat bersumber dari berbagai faktor, antara lain :

a. **Penyebab fisik**

Faktor fisik yang dapat menyebabkan stres, yaitu :

- 1) Keadaan bising yang terjadi secara terus menerus dapat menimbulkan stres bagi orang banyak.
- 2) Kelelahan membuat kemampuan untuk bekerja menurun yang akan berujung pada stres. Seiring dengan menurunnya



kemampuan bekerja maka prestasi juga akan menurun dan akan menimbulkan stres tanpa disadari.

- 3) Pola kerja yang terus menerus berubah akan berdampak pada terjadinya pergeseran prestasi yang dapat menimbulkan stres. Stres dalam hal ini disebabkan oleh tidak terbiasanya pekerja dengan pola kerja yang baru dan sudah terikat dengan kebiasaan-kebiasaan lama.
  - 4) *Jetlag* merupakan salah satu jenis kelelahan yang disebabkan oleh adanya perubahan waktu yang dapat mempengaruhi irama tubuh seseorang. Pencegahan untuk hal ini dapat dilakukan dengan beristirahat minimal 24 jam sebelum melakukan pekerjaan apabila orang tersebut baru menempuh perjalanan jauh dimana terdapat perbedaan waktu yang jauh.
- b. Suhu dan Kelembapan

Melakukan pekerjaan dalam ruangan dengan suhu tinggi dapat berpengaruh terhadap tingkat prestasi pekerja sehingga menimbulkan stres kerja. Suhu dengan kategori yang tinggi harus mampu ditoleransi oleh kelembapan dengan intensitas rendah.

- c. Beban kerja

Terlalu banyaknya dan terasa beratnya beban pekerjaan dapat menimbulkan ketegangan pada pekerja yang dapat berujung pada stres. Hal ini disebabkan karena tingginya tingkat keahlian yang

dituntut, terlalu tingginya kecepatan kerja, terlalu banyaknya volume kerja dan sebagainya.

d. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan yang dapat menimbulkan stres, yaitu :

- 1) Seseorang dapat merasakan tekanan yang berat hingga stres apabila ditempatkan pada situasi yang baru dan terasa asing dalam pekerjaan atau organisasi.
- 2) Tingkat pengawasan yang terlalu ketat dari atasan dapat menyebabkan seseorang merasa terancam kebebasannya yang dapat berdampak terhadap stres kerja pekerja.
- 3) Ketidakmampuan seseorang dalam memacu pekerjaannya dapat berpotensi menjadi sumber stres kerja.
- 4) Kurangnya kejelasan terhadap tugas yang harus dikerjakan atau ambiguitas akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi pekerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan dan berdampak bagi stres kerja.
- 5) Standar pekerjaan yang tidak jelas dapat membuat pekerja tidak merasa puas akan pekerjaannya karena mereka tidak mengetahui mengenai prestasi kerja yang didapatkan. Selain itu, standar pekerjaan yang tidak jelas juga menimbulkan tekanan bagi pekerja sehingga dapat menyebabkan stres kerja.

e. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada pekerja dapat menjadi sebuah hal yang tidak menyenangkan. Sebagian pekerja justru akan merasakan dilema akibat adanya ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak yang dapat menjadi sumber stres bagi pekerja.

f. Kesulitan

Masalah rumah tangga, masalah keuangan, dan sebagainya merupakan contoh dari kesulitan-kesulitan yang dapat dialami di luar pekerjaan. Permasalahan tersebut dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja yang akan berujung pada stres kerja.

#### 4. Tahapan Stres Kerja

Amberg (1979) dalam Asih (2018) membagi tahapan stres menjadi enam tahap, antara lain :

a. Stres tahap I

Tahapan ini adalah tahap stres dengan kategori paling ringan yang ditandai dengan ciri-ciri, seperti :

- 1) Terlalu semangat atau berlebihan (*overacting*) dalam melakukan pekerjaan
- 2) Meningkatnya ketajaman penglihatan
- 3) Penyelesaian pekerjaan yang lebih dari kemampuan di hari-hari normal yang dapat berakibat terhadap habisnya cadangan energi dalam tubuh dan munculnya perasaan gugup yang berlebihan.

- 4) Meningkatnya perasaan senang serta semangat terhadap pekerjaannya yang tanpa disadari menimbulkan menipisnya cadangan energi dalam tubuh.

b. Stres tahap II

Ciri-ciri yang sering dirasakan oleh orang yang berada pada stres tahap ini, antara lain :

- 1) Bangun di pagi hari dengan rasa letih
- 2) Setelah makan siang akan mudah merasa lelah
- 3) Apabila menjelang sore hari, tubuh akan mudah merasa capek
- 4) Sering mengalami rasa tidak nyaman pada bagian lambung atau perut
- 5) Detak jantung terasa lebih keras dan cepat dibandingkan dengan keadaan normal
- 6) Menegangnya tengkuk dan otot-otot punggung
- 7) Sulit untuk merasa santai

c. Stres tahap III

Pada tahap ini keluhan yang dialami akan semakin mengalami peningkatan dan dirasa sangat mengganggu, seperti :

- 1) Adanya gangguan pada bagian lambung dan usus, seperti maag, Buang Air Besar (BAB) yang tidak lancar, dan mengalami diare
- 2) Semakin terasanya otot-otot yang mengalami ketegangan
- 3) Merasa selalu tidak tenang dan juga meningkatnya ketegangan emosional

- 4) Mengalami gangguan pola tidur (*insomnia*) sehingga berkurangnya waktu tubuh untuk istirahat.
  - 5) Koordinasi dalam tubuh menjadi terganggu sehingga tubuh terasa ingin pingsan dan kurangnya waktu istirahat yang membuat energi tubuh berkurang.
- d. Stres tahap IV

Keluhan yang sering dialami dalam tahap ini, yaitu :

- 1) Merasa sangat sulit bertahan dalam sehari
- 2) Aktivitas kerja yang semula terasa menyenangkan dan mudah terselesaikan menjadi terasa membosankan dan lebih sulit
- 3) Sikap yang selalu tanggap terhadap situasi yang ada berubah menjadi hilangnya kemampuan untuk dapat merespon dengan baik
- 4) Merasa tidak mampu dalam melaksanakan kegiatan rutin yang dilakukan sehari-hari
- 5) Mengalami gangguan pola tidur dan sering bermimpi buruk
- 6) Seringkali menolak ajakan karena merasa tidak semangat dan kurang ketertarikan
- 7) Menurunnya daya konsentrasi dan daya ingat
- 8) Munculnya perasaan takut serta cemas yang tidak dapat dijelaskan pemicunya.

e. Stres tahap V

Apabila keadaan stres terus menerus terjadi maka seseorang akan masuk pada kategori stres tahap V dengan ciri-ciri, antara lain :

- 1) Meningkatnya kelelahan baik fisik maupun mental
- 2) Adanya ketidakmampuan untuk menyelesaikan pekerjaan yang semula dapat dilakukan dan merupakan pekerjaan yang ringan
- 3) Adanya gangguan kesehatan pada sistem pencernaan yang menjadi semakin parah
- 4) Munculnya perasaan ketakutan dan kecemasan secara berlebihan dan juga mudah panik

f. Stres tahap VI

Pada tahap ini, keluhan yang dirasakan akan terasa sangat berat, seperti :

- 1) Detak jantung menjadi sangat keras
- 2) Sulit untuk bernapas (sesak)
- 3) Tubuh menjadi gemetar, dingin dan adanya keringat yang berlebihan
- 4) Tidak adanya tenaga untuk melakukan aktivitas yang ringan

## 5. Dampak Stres Kerja

Munandar (2008) mengatakan bahwa stres kerja berpotensi menimbulkan berbagai dampak negatif bagi individu dalam proses pekerjaannya. Dampak tersebut dapat dirasakan dalam bentuk efek fisiologis hingga menimbulkan penyakit serta efek psikologis yang dapat

berpengaruh terhadap perilaku dalam proses bekerja. Ketidakjelasan sasaran dalam pekerjaan mengakibatkan pekerja merasa tidak puas, kurangnya rasa percaya diri, merasa tidak berguna, menurunnya harga diri, mengalami depresi, dan menurunnya motivasi untuk bekerja serta naiknya tekanan darah yang dapat berujung munculnya keinginan pekerja untuk meninggalkan pekerjaannya.

Menurut T. Cox (1975) dalam Hadiansyah dkk. (2019), dampak yang ditimbulkan oleh stres kerja terbagi atas enam, antara lain :

- a. Dampak subjektif (*Subjective effect*), mencakup rasa cemas, agresif, apatis, rasa bosan, depresi, mudah lelah, frustrasi, mudah hilang kesabaran, sering kesepian, rendahnya penghargaan diri dan munculnya kegelisahan.
- b. Dampak perilaku (*Behavioral effect*), mencakup cenderungnya seseorang untuk mengalami kecelakaan, makan dengan berlebihan, waktu istirahat yang berkurang dan bertingkah laku secara impulsif.
- c. Dampak kognitif (*Cognitive effect*), mencakup ketidakmampuan dalam pengambilan keputusan yang jelas, sikap sensitif yang berlebihan terhadap kritik dan menurunnya mental.
- d. Dampak fisiologi (*Physiological effect*), meningkatnya kadar gula dalam darah dan juga terjadinya peningkatan detak jantung, sering berkeringat dan pupil mata mengalami pembesaran.

- e. Dampak kesehatan (*Health effect*), mencakup penyakit asma, sakit kepala migrain, gangguan tidur (*insomnia*), gangguan psikosomatis dan sering buang air kecil.
- f. Dampak organisasi (*Organizational effect*), mencakup tingkat absensi yang tinggi, meningkatnya *turn over*, berkurangnya produktivitas kerja, terasingkan dari rekan kerja, komitmen dan kesetiaan pada organisasi mengalami penurunan, serta kepuasan kerja yang berkurang.

## 6. Pencegahan Stres Kerja

Menurut WHO (2003), langkah yang dapat dilakukan dalam mencegah terjadinya stres kerja terbagi atas tiga, yaitu :

### a. Pencegahan primer

Melakukan penyesuaian ergonomi kerja, mendesain lingkungan kerja dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan para pekerja, serta melakukan pengembangan organisasi beserta manajemennya termasuk dalam pencegahan primer.

### b. Pencegahan sekunder

Memberikan pendidikan ataupun pelatihan kepada para pekerja mengenai upaya untuk mencegah dan mengatasi terjadinya stres kerja merupakan upaya yang dapat dilakukan dengan jenis pencegahan sekunder.



c. Pencegahan tersier

Upaya terakhir dalam mencegah terjadinya stres kerja adalah dengan meningkatkan pelayanan kesehatan kerja serta kepekaan sistem manajemen perusahaan ataupun instansi. Peningkatan respon dan pelayanan kesehatan kerja yang dilakukan dengan efisien merupakan salah satu upaya pencegahan tersier. Selain itu, pengembangan program manajemen stres kerja juga merupakan alternatif yang dapat dilakukan dalam pencegahan ini.

## 7. Pengendalian Stres Kerja

*National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) (2010) mengemukakan bahwa pengendalian stres di tempat kerja dapat dilakukan melalui pendekatan terhadap manajemen stres dan perubahan organisasi.

a. Manajemen Stres

Manajemen stres biasanya dilakukan dengan memberikan pelatihan manajemen stres kepada pekerja melalui *Employee Assistance Program* (EAP). Pelatihan ini bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pekerja dalam menghadapi situasi sulit di tempat kerja. Hampir setengah dari perusahaan besar di Amerika Serikat telah memberikan pelatihan manajemen stres bagi pekerjanya. Program manajemen stres ini mencakup penjelasan tentang sifat dan sumber stres, dampaknya terhadap kesehatan, dan kemampuan pekerja untuk mengurangi stres. EAP ini memberikan layanan

konseling kepada karyawan mengenai masalah pribadi dan profesional. Pelatihan manajemen stres ini dapat memberikan kelegaan cepat dari gejala stres seperti kecemasan dan kesulitan tidur.

b. Perubahan Organisasi

Perubahan organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan jasa konsultan untuk memperbaiki kondisi kerja dalam suatu organisasi. Pendekatan ini dapat digunakan secara langsung untuk mengurangi stres di tempat kerja. Pendekatan ini dicapai dengan mengidentifikasi aspek stres kerja yang ada di tempat kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, ekspektasi yang bertentangan, dan menyusun strategi untuk mengurangi atau menghilangkan stres yang teridentifikasi. Keuntungan dari pendekatan ini adalah mengenai akar penyebab stres kerja, tetapi manajer umumnya tidak menyukai pendekatan ini karena melibatkan perubahan kebiasaan kerja, jadwal, dan rutinitas, proses produktivitas atau perubahan struktur organisasi.

Perawat dengan stres kerja sedang hingga berat dapat kehilangan kemampuan dan motivasi untuk bekerja, dan lebih buruk lagi, perawat berpeluang memilih untuk berhenti karena merasa tidak mampu lagi bekerja. Perawat dengan stres kerja sedang hingga berat cenderung mengalami penurunan kapasitas kerja yang akan mempengaruhi kinerja perawat. Tindakan atau upaya yang dapat dilakukan rumah sakit adalah mengelola stres kerja secara baik dan adil bagi perawat. Ada beberapa cara yang dapat dilakukan seperti mengadakan kegiatan olahraga dan meditasi

minimal seminggu sekali agar perawat merasa nyaman dalam bekerja, selanjutnya adalah mempererat hubungan kerja antar perawat sebagai satu tim, sehingga perawat merasa mereka tidak sendiri. di tempat kerja. Dengan kemampuan mengendalikan atau mengelola stres kerja dengan baik, diharapkan kedepannya perawat dapat tetap memberikan pelayanan dan kinerja yang optimal bagi pasien (Laksana dan Mayasari, 2021).

## **B. Tinjauan Umum tentang Status Pernikahan**

Status pernikahan dapat menjadi faktor pemicu terjadinya stres di tempat kerja. Pekerja dengan status sudah menikah akan memiliki banyak masalah, dimana pekerja tersebut tidak hanya berpikir mengenai kebutuhan hidupnya sendiri, namun juga harus berpikir tentang kebutuhan hidup keluarganya. Jika tugas dan tanggung jawab di rumah tidak terlaksana dengan baik, maka hal ini akan menjadi beban pikiran saat bekerja yang dapat membuat kurangnya konsentrasi dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat mengakibatkan perawat dapat mengalami stres kerja (Suci, 2018). Berbagai permasalahan dalam pernikahan, misalnya pertengkaran, perpisahan, perceraian, kematian salah satu pasangan, ketidaksetiaan, dan lain sebagainya juga dapat menjadikan seseorang mengalami stres (Hawari, 1997 dalam Asih dkk., 2018).

Menurut Hardani (2016) status perkawinan adalah salah satu kebutuhan masyarakat, hal itu akan menjadi prediktor yang baik tentang bagaimana orang akan bertindak sehari-hari. Orang yang menikah cenderung lebih bahagia dalam hidupnya dan memiliki kualitas hidup yang lebih baik. Hal ini

disebabkan pasangan akan membagi tanggung jawab setelah menikah, pekerjaan rumah cenderung menurun, dan kerjasama dengan pasangan cenderung meningkat. Sehingga pekerjaan sebagai perawat profesional dapat diprioritaskan secara maksimal (Rhamdani dan Wartono, 2019).

Perawat yang sudah menikah lebih kecil kemungkinannya untuk mengalami stres dibandingkan dengan perawat yang tidak menikah karena lebih mampu mengontrol emosinya saat menghadapi berbagai masalah, baik internal maupun eksternal (Rhamdani dan Wartono, 2019). Stres di tempat kerja dapat disebabkan oleh status pernikahan. Pekerja mungkin kurang fokus pada pekerjaannya jika kehidupan pernikahannya kurang harmonis. Di sisi lain, pernikahan yang bahagia justru dapat meredakan stres di tempat kerja. Dengan demikian, kehidupan pernikahan dapat memiliki efek positif dan negatif pada pekerjaan (Arif dkk., 2021).

### **C. Tinjauan Umum tentang Tuntutan Tugas**

Pada teori yang disampaikan oleh Robbins (2007) tuntutan tugas adalah salah satu faktor yang paling sering dihubungkan dengan pekerjaan. Desain pekerjaan individu, yang mencakup otonomi, variasi tugas, dan tingkat otomatisasi, merupakan salah satu aspek dari tuntutan tugas. Ruang lingkup persyaratan tugas juga mencakup tata letak fisik dan kondisi kerja. Ada risiko stres interaksi yang lebih besar di tempat kerja, yang sering kali mengakibatkan ketidaksepakatan atas apa yang dilakukan, semakin bergantung seseorang pada pekerjaan orang lain.

Nursalam (2008) mengatakan bahwa sebagian besar tugas keperawatan bersifat fisik, termasuk mengangkat pasien, mendorong peralatan medis, membereskan tempat tidur pasien, dan mendorong kursi. Sebaliknya, sebagian besar tugas mental melibatkan kompleksitas pekerjaan, termasuk kebutuhan untuk menjalin komunikasi dengan pasien, mengurus keluarga, dan memikul tanggung jawab untuk penyembuhan. Orang-orang yang bekerja dalam waktu lama, tidak ramah, atau tidak aman mungkin merasa kesulitan untuk mengatasi tuntutan pekerjaan yang bersaing dan tekanan rumah tangga, terutama jika mereka memiliki anak atau tanggungan lain. Tuntutan pekerjaan banyak menuntut pekerjaan yang menjadi beban bagi mereka. Ini dapat menghasilkan "putaran tanpa akhir", di mana stres di satu area menyebabkan stres di area lain, sehingga lebih sulit untuk menangani masalah di sana.

Tuntutan tugas antara lain harus menyelesaikan banyak pekerjaan dalam waktu singkat, melakukan pekerjaan yang membutuhkan banyak pemikiran dan tenaga, melakukan pekerjaan yang berulang-ulang, dan melakukan pekerjaan yang selalu dipantau dan dievaluasi. Dalam pekerjaan tertentu, ada beberapa yang pada dasarnya melibatkan tingkat stres yang tinggi dan ada pula yang melibatkan tingkat stres yang rendah. Ini juga berkaitan dengan seberapa besar pengaruh tugas terhadap dampak fisik, sehingga keamanan menjadi penting. Pekerjaan tersebut memiliki beban kerja dengan kapasitas besar atau tidak memberatkan pekerja. Beban kerja yang berlebihan dan beban kerja yang sangat kurang adalah dua jenis tuntutan pekerjaan yang berkembang akibat pemberian tugas yang terlalu banyak atau terlalu sedikit

kepada tenaga kerja (Harjana, 2000 dalam Mallapiang dkk., 2018). Unsur-unsur yang dapat mempengaruhi komponen tuntutan tugas menurut Robbins (2007), antara lain :

- 1) Tugas yang diberikan
- 2) Wewenang untuk melakukan pekerjaan
- 3) Waktu dalam menyelesaikan tugas
- 4) Target yang dicapai
- 5) Waktu untuk istirahat
- 6) Peralatan yang dipakai selama proses bekerja.

#### **D. Tinjauan Umum tentang Tuntutan Peran**

Setiap pekerja sesuai dengan fungsinya, artinya setiap pekerja memiliki seperangkat kegiatan yang harus diselesaikan sesuai dengan peraturan yang ada dan apa yang diharapkan atasannya. Namun, tenaga kerja tidak selalu berhasil dalam menjalankan tanggung jawabnya tanpa hadirnya sebuah masalah/konflik karena tugas yang ambigu. Konflik dalam kehidupan seseorang adalah proses sosial di mana orang berusaha mencapai tujuannya melalui penentangan pada pihak kekerasan. Menurut Lewis A. Coser, dimana orang hidup bersama berarti ada kehidupan bersama, dan dimana ada kehidupan bersama, maka akan terdapat sebuah konflik. Karena konflik adalah aspek alami kehidupan, memperdebatkan ada atau tidaknya konflik di tempat kerja tampaknya tidak ada gunanya (Nive, 2000 dalam Mallapiang dkk., 2018).

Perawat yang memberikan asuhan keperawatan pada pasien memerlukan kerjasama dengan staf profesional lainnya yang ada di rumah

sakit; jika ada peran yang tidak jelas dengan rekan sejawat akan mengakibatkan adanya beban berat pada perawat yang kemudian akan menimbulkan stres; tindakan perawat yang tidak tepat pada pasien akibat kurangnya koordinasi dengan perawat lainnya beserta dokter dapat mengakibatkan hal yang fatal pada pasien. Akibatnya, perlu ada proses kolaborasi untuk mengurangi ambiguitas peran. Setiap pihak yang berselisih akan berusaha untuk memahami sudut pandang satu sama lain tentang masalah dan menentukan dengan jelas solusi yang dapat memenuhi tuntutan kedua belah pihak, daripada saling menghindar satu sama lain (Anoraga, 2005 dalam Mallapiang dkk., 2018).

Menurut teori Robbins (2007), tuntutan sebuah peran adalah sumber stres kerja yang berkaitan dengan tekanan yang dipaksakan pada individu sebagai fungsi dari sebuah peran tertentu di organisasi. Konflik peran mungkin menyebabkan lebih sedikit kemungkinan untuk memenuhi harapan. Jika hal ini terjadi pada para pekerja, hampir pasti mereka akan bingung apa yang harus dilakukan. Variabel tuntutan pekerjaan terdiri dari :

- 1) Adanya perubahan ataupun tugas yang tetap dalam sebuah pekerjaan
- 2) Memahami segala hal yang dikerjakan
- 3) Terdapat hal yang bertentangan maupun tidak pada tugas yang didapatkan
- 4) Terdapat kesesuaian ataupun ketidaksesuaian terhadap tujuan organisasi yang telah ditetapkan
- 5) Peraturan organisasi yang menekan

### **E. Tinjauan Umum tentang Tuntutan Antarpribadi**

Teori yang dimunculkan oleh Robbins (2007), mengatakan bahwa tekanan yang diberikan oleh rekan kerja, tuntutan antarpribadi (*interpersonal*) adalah sumber stres kerja di tempat kerja. Khususnya bagi pekerja, hubungan antarpribadi (*interpersonal*) yang buruk dapat meningkatkan stres secara signifikan. Komunikasi memainkan peran penting dalam hubungan antarpribadi (*interpersonal*). Hubungan antara orang-orang selalu melibatkan harapan masing-masing individu, dan komunikasi berperan dalam menjembatangi interaksi tersebut. Harapan ini dikomunikasikan selama proses komunikasi. Memahami harapan dan keinginan orang lain akan menjadi lebih mudah dengan komunikasi yang efektif, yang juga akan mencegah kesalahpahaman dan konflik serta menumbuhkan saling pengertian. Selain itu, wawasan akan tumbuh sebagai hasil dari komunikasi yang efektif. Akan lebih mudah bagi kita untuk memahami pemikiran dan gagasan orang lain dan lebih mudah bagi kita untuk mengungkapkan pemikiran dan gagasan kita sendiri, membuat perbaikan diri menjadi lebih mudah dan lebih cepat terwujud (Russeng, 2009 dalam Mallapiang dkk., 2018).

Berdasarkan hal tersebut, laporan ILO menyebutkan bahwa hubungan antarpribadi (*interpersonal*) yang kurang baik atau tuntutan antarpribadi (*interpersonal*) yang dapat menimbulkan konflik adalah dua jenis kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja. Ini termasuk kurangnya keramahan antarpribadi, konflik yang berlebihan, dan sebagainya. Cara pekerja dalam organisasi melayani tamu, pelanggan, pembeli, penelepon, atau pasien juga



dipengaruhi oleh kondisi kerja yang tegang, yang tidak hanya menghasilkan suasana kerja yang hambar di antara pekerja tetapi juga memengaruhi cara mereka berinteraksi satu sama lain (Mallapiang dkk., 2018). Adapun pengukuran variabel tuntutan antarpribadi (*interpersonal*) terdiri dari :

- 1) Hubungan dengan teman kerja
- 2) Perselisihan antar sesama pekerja
- 3) Kualitas komunikasi dengan atasan
- 4) Dukungan dan motivasi dari atasan
- 5) Relasi antara atasan dengan bawahan

#### **F. Tinjauan Umum tentang Struktur Organisasi**

Menurut teori yang dinyatakan oleh Robbins (2007), sejauh mana pekerja mampu berpartisipasi atau berperan serta dukungan yang diterima dalam organisasi terkait dengan faktor-faktor yang dapat memicu stres kerja dalam struktur organisasi. Stres di tempat kerja juga dapat disebabkan oleh masalah seperti struktur organisasi yang kaku dan bermusuhan, konflik politik, pelatihan dan pengawasan yang tidak setara, dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Ketika gaya kepemimpinan atasan pekerja adalah neurotis, yang berarti pemimpin sangat sensitif, tidak gampang mengakui orang lain (terutama bawahan), perfeksionis, dan terlalu mendramatisasi suasana hati atau peristiwa yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan di tempat kerja. Ketika gaya kepemimpinan atasan mereka adalah neurotik, yang berarti mereka sangat sensitif, tidak mudah mempercayai orang lain (terutama bawahan),

perfeksionis, dan terlalu mendramatisasi suasana hati atau peristiwa yang dapat memengaruhi pengambilan keputusan di tempat kerja, banyak pekerja mengalami stress akibat pekerjaan. Stres di tempat kerja juga dapat disebabkan oleh atasan yang selalu curiga terhadap bawahannya, membesar-besarkan kejadian yang sepele, dan menghalangi karyawan untuk leluasa menjalankan tugasnya.

Pekerja dapat menghadapi berbagai tantangan dan tekanan pada berbagai tahap perkembangan organisasi. Tahapan pembentukan dan penurunan bisa membuat stres. Pertama ditandai dengan banyak kegembiraan dan ketidakpastian. Sedangkan yang kedua, yang biasanya memerlukan pengurangan, pemecatan, dan serangkaian ketidakpastian serupa, juga merupakan sumber stres di tempat kerja.

#### **G. Tinjauan Umum tentang Perawat**

Perawatan dan manajemen pasien adalah fokus utama dari profesi keperawatan. Tugas perawat adalah memberikan asuhan keperawatan dan pendidikan kesehatan kepada pasien, baik dan buruk, dengan tujuan membuat mereka merasa lebih baik. Perawat harus mampu melayani pasien dengan baik, menghormati pasien, dan merawatnya (Simamora dkk., 2019).

Perawat menghabiskan sepanjang hari dengan pasien, mulai dari memberikan perawatan kebersihan dan ambulasi hingga perawatan dalam hubungannya dengan profesional medis lainnya. Pelayanan keperawatan ini merupakan salah satu indikator mutu pelayanan kesehatan rumah sakit karena tingginya tingkat interaksi antara perawat dan pasien. Di rumah sakit,

pelayanan prima diwujudkan karena perawat merupakan salah satu penggerak mutu dan pelayanan (Simamora dkk., 2019).

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, dalam menyelenggarakan praktik keperawatan, perawat memiliki tugas, sebagai berikut :

1. Pemberi Asuhan Keperawatan;
2. Penyuluh dan konselor bagi Klien;
3. Pengelola Pelayanan Keperawatan;
4. Peneliti Keperawatan;
5. Pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang; dan/atau
6. Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

#### **H. Tinjauan Umum tentang Rumah Sakit**

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitian, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit ialah sarana pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tertentu yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu kesehatan, kemajuan teknis dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat, yang harus terus dapat meningkatkan pelayanan secara maksimal, untuk mendapatkan kualitas yang lebih baik dan untuk mencapai efisiensi maksimum, dan derajat kesehatan tertinggi. (Bando dkk., 2020).

Adapun kewajiban rumah sakit yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan, antara lain :

1. Memberikan informasi yang benar tentang pelayanan Rumah Sakit kepada masyarakat;
2. Memberi pelayanan kesehatan yang aman, bermutu, anti diskriminasi, dan efektif dengan mengutamakan kepentingan pasien sesuai dengan standar pelayanan Rumah Sakit;
3. Memberikan pelayanan gawat darurat kepada Pasien sesuai dengan kemampuan pelayanannya;
4. Berperan aktif dalam memberikan pelayanan kesehatan pada bencana, sesuai dengan kemampuan pelayanannya;
5. Menyediakan sarana dan pelayanan bagi masyarakat tidak mampu atau miskin;
6. Melaksanakan fungsi sosial dengan memberikan fasilitas pelayanan Pasien tidak mampu/miskin, pelayanan gawat darurat tanpa uang muka, ambulan gratis, pelayanan korban bencana dan kejadian luar biasa, atau bakti sosial bagi misi kemanusiaan;
7. Membuat, melaksanakan, dan menjaga standar mutu pelayanan kesehatan di Rumah Sakit sebagai acuan dalam melayani Pasien;
8. Menyelenggarakan rekam medis;

9. Menyediakan sarana cian prasarana umum yang layak antara lain sarana ibadah, parkir, ruang tunggu, sarana untuk orang cacat, wanita menyusui, anak-anak, dan lanjut usia;
10. Melaksanakan sistem rujukan;
11. Menolak keinginan Pasien yang bertentangan dengan standar profesi dan etika serta ketentuan peraturan perundang-undangan;
12. Memberikan informasi yang benar, jelas, dan jujur mengenai hak dan kewajiban Pasien;
13. Menghormati dan melindungi hak Pasien;
14. Melaksanakan etika Rumah Sakit;
15. Memiliki sistem pencegahan kecelakaan dan penanggulangan bencana;
16. Melaksanakan program pemerintah di bidang kesehatan, baik secara regional maupun nasional;
17. Membuat daftar tenaga medis yang melakukan praktik kedokteran atau kedokteran gigi dan tenaga kesehatan lainnya;
18. Menyusun dan melaksanakan peraturan internal Rumah Sakit;
19. Melindungi dan memberikan bantuan hukum bagi semua petugas Rumah Sakit dalam melaksanakan tugas; dan
20. Memberlakukan seluruh lingkungan Rumah Sakit sebagai kawasan tanpa rokok.

**Tabel 2.1 Tabel Sintesa**

No.	Penulis/Tahun	Judul	Metode	Variabel	Hasil
1.	Yuanyuan Mo, Lan Deng, Liyan Zhang, Qiuyan Lang, Chunyan Liao, Nannan Wang, Mingqin Qin, dan Huiqiao Huang (2020)	<i>Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against COVID-19 epidemic</i>	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan desain <i>cross-sectional</i> . Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner online. Pengumpulan data menggunakan <i>Stress Overload Scale (SOS)</i> dan <i>Self-rating Anxiety Scale (SAS)</i> . Analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis regresi berganda.	Variabel independen yaitu kualifikasi profesional, anak tunggal dalam keluarga, keparahan pasien, jam kerja per minggu, diet, dan tidur. Variabel dependen yaitu stres kerja di antara perawat Tiongkok.	Peran sebagai satu-satunya anak dalam keluarga, jam kerja per minggu dan kecemasan adalah faktor utama yang mempengaruhi beban stres pada perawat.
2.	Dian Ika Puspitasari, Emdat Suprayitno, dan Bustami (2021)	Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat pada Masa Pandemi Covid-19	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan menggunakan <i>design cross sectional non analitik</i> . <i>Instrument</i> yang	Variabel independen yaitu jenis kelamin dan usia. Variabel dependen yaitu tingkat stres kerja perawat IGD pada Masa Pandemi Covid-19.	- Mayoritas responden berusia 46-50 tahun, dimana pada masa tersebut merupakan masa terjadinya penurunan pada fungsi organ sehingga

			digunakan berupa kuesioner <i>Depression Anxiety Stress Scales</i> (DASS 42).		<p>mudah untuk mengalami stres.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hampir setengah dari seluruh responden termasuk pada tingkat stres sangat berat yaitu 8 orang (36%).</li> </ul>
3.	Tantan Hadiansyah, Andria Praghlapati, dan Dhito Pemi Aprianto (2019)	Gambaran Stres Kerja Perawat yang Bekerja di Unit Gawat Darurat	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dirancang oleh Vigi Sugi Raharto (2007) yang dikonstruksikan berdasarkan sumber-sumber stres kerja yang dikemukakan oleh John M. Ivancevich dan Michael Matteson (2006).	Variabel independen yaitu persepsi individu terhadap situasi, pengalaman lampau, dukungan sosial, dan perbedaan individual. Variabel dependen yaitu tingkat stres kerja perawat UGD RSAI Bandung dan RSUD Sumedang.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Sebanyak 10 orang perawat (52,63%) mempersepsikan tuntutan dari lingkungan kerja sebagai hal yang negatif atau memberatkan.</li> <li>- Stres kerja perawat yang bekerja di UGD RSAI Bandung, sebanyak 19 perawat menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden (52,63%) berada pada tingkat stress tinggi dan 36 perawat yang bekerja di UGD RSUD Sumedang, menunjukkan lebih dari</li> </ul>

					setengah (61%) responden berada pada tingkat stres kerja sedang.
4.	Laela Hasanah, Laili Rahayuwati, dan Kurniawan Yudianto (2020)	Sumber Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Instrumen yang digunakan adalah NIOSH <i>Generic Job Stress Questionnaire</i> . Analisis data univariat dilakukan terhadap data dari variabel stressor kerja dengan masing-masing indikator stressor kerja berdasarkan karakteristik individu.	Variabel independen yaitu karakteristik perawat yang meliputi jenis kelamin, usia, status pernikahan, masa kerja, tingkat Pendidikan, dan unit kerja. Variabel dependen yaitu stressor kerja perawat RS Bandung yang meliputi harga diri, konflik peran, ketidakjelasan peran, konflik dalam kelompok, dan konflik antar kelompok.	Berdasarkan analisis data terdapat 5 stressor kerja yaitu: harga diri, konflik peran, ketidakjelasan peran, konflik dalam kelompok, dan konflik antar kelompok.
5.	Ewalde Theresia Musu, Atiek Murharyati, dan Saellan (2021)	Gambaran Stres Kerja Perawat IGD di Masa Pandemi <i>Covid-</i>	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif. Teknik pengambilan sampel menggunakan	Variabel independen yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan, status, dan masa kerja. Variabel dependen	Tingkat stres perawat IGD pada masa pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Brayat Minulyo Surakarta terbanyak adalah dengan



		19 di Rumah Sakit Surakarta	<i>total sampling</i> . Analisa data menggunakan analisa univariat.	yaitu tingkat stres perawat IGD pada Masa Pandemi <i>Covid-19</i> di RS Brayat Minulya Surakarta.	tingkat stres berat sebanyak 15 orang (75%).
6.	Surtini dan Berlian Yuli Saputri (2020)	Hubungan Kondisi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit	Jenis penelitian ini yaitu <i>analytic observational</i> dengan pendekatan <i>cross sectional</i> dan Pengumpulan data menggunakan instrumen kuesioner dan lembar observasi. Sampel diambil dengan teknik <i>quota</i> sampling. Data dianalisis dengan uji <i>spearman rho</i> .	Variabel independen yaitu kondisi kerja dan variabel dependen yaitu stres kerja Perawat.	Terdapat hubungan antara kondisi kerja dengan stres kerja perawat.
7.	Ni Nengah Nita Sulistyawati, Susy Purnawati, dan I Made Muliarta (2019)	Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Kerja <i>Shift</i> di	Penelitian ini bersifat deskriptif dengan desain <i>cross sectional</i> . Sampel dipilih menggunakan <i>total sampling</i> , Pengambilan data dilakukan secara	Variabel independen yaitu jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja. Variabel dependen yaitu tingkat stres kerja perawat dengan kerja <i>shift</i> di	Mayoritas perawat mengalami tingkat stres kerja sedang dengan tingkat stres kerja responden berdasarkan karakteristiknya yaitu terdistribusi merata laki-laki

		Instalasi Gawat Darurat RSUD Karangasem	langsung menggunakan instrumen penelitian kuesioner OSI-RTM ( <i>Occupational Stress Inventory-Revised Edition</i> ).	IGD RSUD Karangasem.	dan perempuan, responden belum menikah alami tingkat stres kerja sedang yang lebih tinggi dan mayoritas responden masa kerja 6 bulan-3 tahun yang mengalami stres kerja sedang.
8.	Yose Dodi Pratama, Arifah Devi Fitriani, dan Juliandi Harahap (2020)	Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Perawat ICU di RSUD Dr. R. M. Djoelham Binjai Tahun 2020	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dan kualitatif ( <i>mixed method</i> ), pengambilan data secara kuantitatif dengan menggunakan kuesioner, responden diminta untuk mengisi kuesioner yang diberikan, kemudian pengambilan data kualitatif melalui wawancara.	Variabel independen yaitu umur, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, hubungan interpersonal, beban kerja, tanggung jawab, dan keamanan kerja. Variabel dependen yaitu kejadian stres kerja pada perawat ICU di RSUD Dr. R. M. Djoelham Binjai.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Adanya hubungan beban kerja, tanggung jawab, keamanan kerja terhadap stres kerja pada perawat ICU.</li> <li>- Tidak adanya hubungan umur, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan terhadap stres kerja pada perawat ICU.</li> </ul>

9.	Tia Oktari, Fathra Annis Nauli, dan Hellena Deli Oktari (2021)	Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Pada Era <i>New Normal</i>	Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik <i>total sampling</i> . Pengumpulan data menggunakan kuesioner penelitian Tayyib dan Alsolami (2020).	Variabel independen yaitu karakteristik responden yang meliputi ruangan kerja, usia, jenis kelamin, status perkawinan, tingkat pendidikan, masa kerja dan Riwayat mengikuti pelatihan <i>Covid-19</i> . Variabel dependen yaitu tingkat stres kerja perawat pada era <i>new normal</i> .	Gambaran tingkat stres kerja perawat rumah sakit pada era <i>new normal</i> yang mengalami stres kerja tingkat ringan 30 orang (26,5%), mengalami stres kerja tingkat sedang 56 orang (49,6%) dan mengalami stres kerja tingkat berat 27 orang (23,9%).
10.	A. Rizki Amelia, Ella Andayanie, dan Andi Nisa Alifia (2019)	Gambaran Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penarikan sampel dilakukan dengan menggunakan metode <i>simple random sampling</i> .	Variabel independen yaitu beban kerja, rutinitas kerja, lingkungan kerja, hubungan interpersonal dan peran dalam organisasi. Variabel dependen yaitu tingkat stress kerja perawat di ruang rawat inap jiwa	Stres kerja berdasarkan beban kerja perawat di ruang rawat inap jiwa RSKD Provinsi Sulawesi Selatan memiliki beban kerja ringan dengan tingkat stres kerja yang tergolong ringan sebanyak 27 perawat (30,7%), rutinitas kerja yang tidak monoton dengan tingkat stres kerja yang

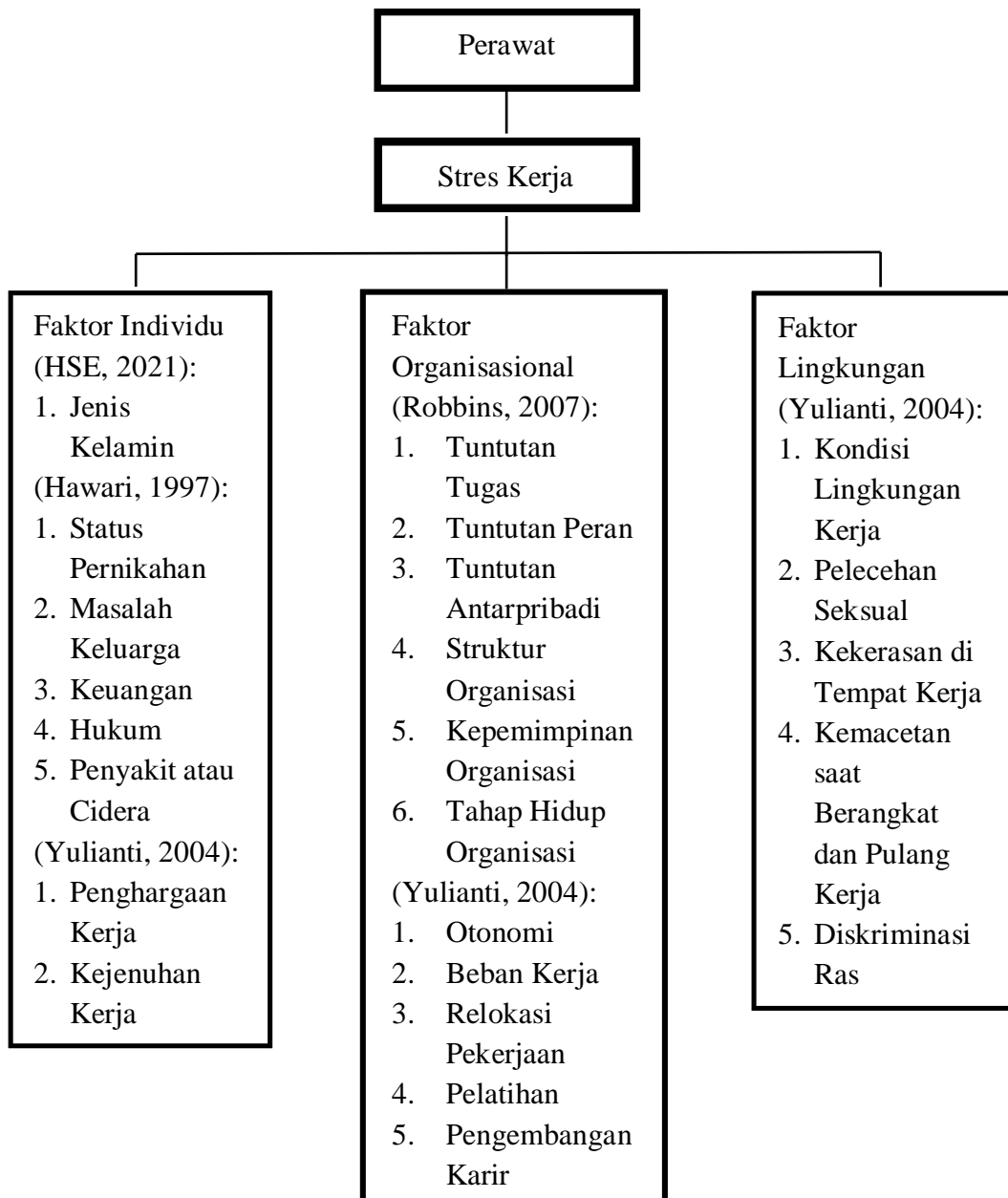
				RSKD Provinsi Sulawesi Selatan.	tergolong ringan sebanyak 18 perawat (20,5%), lingkungan kerja yang baik dengan tingkat stres kerja yang tergolong ringan sebanyak 23 perawat (26,1%), hubungan interpersonal yang buruk dengan tingkat stres kerja yang tergolong sedang sebanyak 23 perawat (26,1%), dan peran dalam organisasi yang tidak sesuai, dengan tingkat stres kerja yang tergolong sebanyak 20 perawat (22,7%).
11.	Mulyati dan Aiyub (2018)	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Pelaksana	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif korelatif menggunakan desain <i>cross sectional study</i> . Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan secara	Variabel independen yaitu faktor lingkungan, faktor organisasional, dan faktor individu. Variabel dependen yaitu stres kerja perawat pelaksana.	Ada pengaruh antara faktor lingkungan $p\text{-value} = 0,007 (<0,05)$ , faktor organisasional $p\text{-value} = 0,012 (<0,05)$ , dan faktor individual $p\text{-value} = 0,006 (<0,05)$ dengan stres kerja perawat pelaksana.

			<p><i>Accidental sampling.</i> Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner terkait stres kerja dari <i>the workplace scale</i> berbentuk skala likert dan menggunakan kuesioner tentang faktor lingkungan, faktor organisasional dan tor individu. Data diolah dengan langkah-langkah : <i>Editing, coding, transferring, tabulating.</i></p>		
12.	Blessynsky Pusung, Woodford B. S. Joseph, dan Rahayu A. Akili (2021)	Stres Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat RS GMIM Bethesda Tomohon dalam Masa Pandemi <i>Covid-19</i>	Jenis Penelitian ini adalah kualitatif. Penelitian dilakukan melalui wawancara secara lebih mendalam kepada informan. Penentuan informan penelitian menggunakan	Variabel independen yaitu gambaran stres kerja, dampak stres kerja, perkembangan <i>Covid-19</i> , faktor stres kerja. Variabel dependen yaitu stres kerja pada Perawat IGD	Tingkat stres kerja perawat pada akhir 2020 sampai Januari 2021 mulai menurun dibandingkan pada bulan-bulan sebelumnya karena pasien pengidap <i>Covid-19</i> khususnya di RS Bethesda Tomohon semakin berkurang dan penerapan

			metode <i>purposive sampling</i> .	RS GMIM Bethesda Tomohon.	protokol kesehatan yang sangat baik di IGD RS GMIM Bethesda Tomohon sehingga grafik angka pasien <i>Covid-19</i> telah menurun drastis.
13.	Budiyanto, A.J.M. Rattu, dan J.M.L. Umboh (2019)	Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengolahan data secara deskriptif analitik dengan pendekatan <i>cross-sectional</i> . Tahapan analisis data, meliputi <i>editing, coding, processing, cleaning, dan tabulating</i> .	Variabel independen yaitu beban kerja, iklim organisasi, sarana/prasarana, supervise keperawatan dan disiplin kerja. Variabel dependen yaitu Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSU Bethesda GMIM Tomohon.	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Terdapat hubungan antara beban kerja dan sarana/prasarana dengan stres kerja.</li> <li>- Tidak terdapat hubungan antara iklim organisasi, supervisi keperawatan, dan disiplin kerja dengan stres kerja.</li> <li>- Beban kerja dan sarana/prasarana merupakan variabel yang paling dominan berhubungan dengan stres kerja, dengan kekuatan yang sama.</li> </ul>

## I. Kerangka Teori

Kerangka teori disusun berdasarkan teori *Hawari* (1997) dalam Asih dkk. (2018), teori *Robbins* (2007) dan *Yulianti* (2004), sebagai berikut :



**Gambar 2.1 Kerangka Teori Penelitian berdasarkan Teori Hawari (1997), Robbins (2007), Yulianti (2004), dan *Health and Safety Executive* (2021)**

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEP**

#### **A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara status pernikahan, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, dan struktur organisasi terhadap stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao. Kerangka konsep ini terdiri dari variabel dependen dan variabel independen yang mendasar pada kerangka teori :

##### **1. Variabel Dependen**

###### **Stres Kerja**

Stres kerja memiliki hubungan dengan status pernikahan, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, dan struktur organisasi pada perawat. Stres kerja yang berat dapat mengancam kemampuan perawat untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Akibatnya, pada diri perawat tersebut berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerjanya. Gejala stres yang dapat dilihat secara langsung, seperti ketidakpuasan, ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan (Wenur dkk., 2018).

##### **2. Variabel Independen**

###### **a. Status Pernikahan**

Status perawat yang sudah menikah atau sudah berkeluarga akan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaannya sehari-hari. Perawat dalam memenuhi tanggung jawab kerja dan mempertahankan



keluarga, serta kehidupan individu dapat meningkatkan kejadian stres, jika tidak mempunyai energi dan waktu yang cukup untuk melakukan semua tanggung jawabnya (Robbins, 2003).

**b. Tuntutan Tugas**

Banyaknya tuntutan tugas yang menjadi beban bagi perawat membuat perawat berpotensi mengalami stres dalam bekerja. Indikator tuntutan tugas adalah ketepatan waktu, kecepatan dalam bekerja dan disiplin. Perawat harus mampu menyelesaikan banyak tugas dalam waktu yang terbatas, sifat kerja yang banyak menuntut pikiran dan tenaga, pekerjaan yang monoton, dan pekerjaan yang terus menerus diawasi dan dinilai membuat perawat berpotensi mengalami stres kerja.

**c. Tuntutan Peran**

Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dimana setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugas yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian tenaga kerja khususnya perawat tidak selalu berhasil untuk melakukan perannya tanpa menimbulkan masalah/konflik ketidakjelasan peran. Perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien membutuhkan kerjasama dengan tenaga profesi lainnya di rumah sakit, apabila ada ketidakjelasan peran dengan rekan kerja akan menjadi beban berat bagi perawat yang dapat mengakibatkan stres, sebab perawat yang

salah dalam melakukan tindakan pada pasien oleh sebab tidak adanya koordinasi dengan sesama perawat dan dokter dapat berakibat fatal bagi pasien.

**d. Tuntutan Antarpribadi**

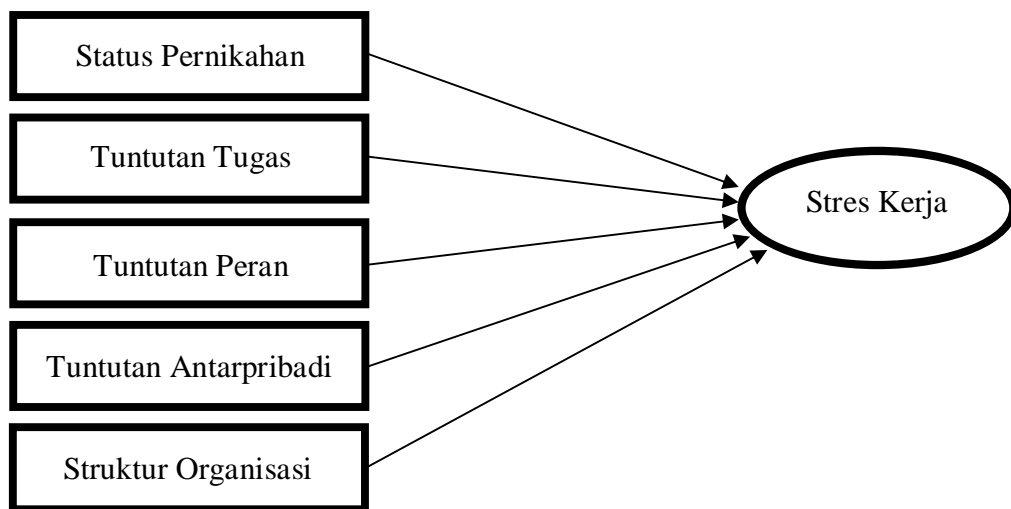
Dalam hubungan antarpribadi, komunikasi memiliki peranan yang sangat penting. Komunikasi berperan untuk menjembatani interaksi antar individu. Kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja salah satunya adalah hubungan antarpribadi yang tidak kondusif atau tuntutan antarpribadi yang dapat memicu konflik. Terlalu banyaknya konflik antar individu, kurang bersahabat dengan rekan kerja, dan lain sebagainya merupakan contoh dari adanya tuntutan antarpribadi. Kondisi kerja tersebut tidak saja berakibat pada hambarnya suasana kerja antarperawat, tetapi dapat berimbas juga pada bagaimana orang-orang di dalam organisasi itu melayani orang lain, seperti pasien dan keluarga pasien.

**e. Struktur Organisasi**

Perawat dalam menjalankan profesinya sangat rawan terhadap stres. Kondisi tersebut dapat ditimbulkan oleh adanya tuntutan dari pihak organisasi dan interaksinya dengan pekerjaan yang sering mendatangkan konflik atas apa yang dilakukan. Dalam struktur organisasi perawat, adanya tekanan dari atasan maupun dari rekan kerja juga dapat menciptakan tingkat stres yang tinggi.

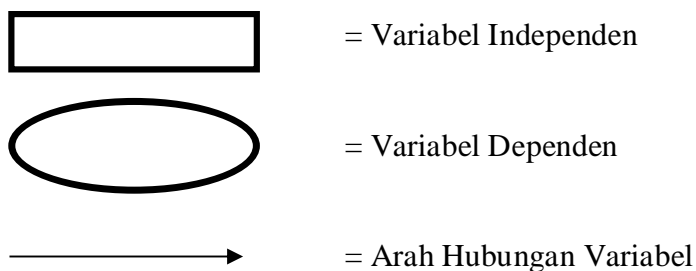
## B. Pola Pikir Variabel yang Diteliti

Kerangka konsep terdiri dari 2 jenis variabel penelitian yaitu, variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen dari penelitian ini adalah status pernikahan, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, dan struktur organisasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja perawat.



**Gambar 3.1 Kerangka Penelitian**

Keterangan :



## C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

Definisi operasional diartikan sebagai uraian mengenai batasan dari variabel atau tentang apa yang diukur oleh variabel yang telah ditentukan. Definisi operasional juga memiliki manfaat yaitu dalam mengarahkan

pengukuran atau pengamatan terhadap variabel-variabel yang bersangkutan serta terhadap pengembangan instrumen penelitian (Notoatmodjo, 2010).

## **1. Variabel Dependen**

### **Stres Kerja**

Stres kerja pada penelitian ini adalah suatu kondisi dimana responden merasa tugas dan tanggung jawab yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuannya serta adanya peran yang tidak jelas. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner Survei Diagnosis Stres (SDS).

Kriteria Objektif :

Terdapat 30 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur stres kerja. Skala yang digunakan yaitu Skala Likert dengan 5 pilihan jawaban, yaitu Tidak Pernah = 1; Jarang = 2; Kadang-kadang = 3; Sering = 4; Selalu = 5.

- a. Stres Kerja Ringan : jika total skor  $\leq 47\%$
- b. Stres Kerja Sedang : jika total skor 48-73%
- c. Stres Kerja Berat : jika total skor  $\geq 74\%$

## **2. Variabel Independen**

### **a. Status Pernikahan**

Status pernikahan pada penelitian ini adalah keterangan yang menunjukkan riwayat pernikahan responden pada saat penelitian dilakukan. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner.

Kriteria Objektif :

- 1) Belum Menikah
- 2) Menikah

3) Cerai

**b. Tuntutan Tugas**

Tuntutan tugas pada penelitian ini adalah faktor organisasi yang mencakup desain pekerjaan individu, seperti otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi, kondisi kerja, dan tata letak fisik. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner Pahlevi (2018) yang dimodifikasi dari teori Robbins (2007).

Kriteria Objektif :

Terdapat 8 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tuntutan tugas. Skala yang digunakan yaitu Skala Likert dengan 5 pilihan jawaban, yaitu Tidak Pernah = 1; Jarang = 2; Kadang-kadang = 3; Sering = 4; Selalu = 5.

1) Membebani : jika total skor  $\geq 60\%$

2) Tidak Membebani : jika total skor  $< 60\%$

**c. Tuntutan Peran**

Tuntutan peran pada penelitian ini adalah kewajiban responden dalam memahami fungsinya dalam rumah sakit dan memastikan bahwa responden menjalankan fungsi yang merupakan bagian dari wewenangnya. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner Pahlevi (2018) yang dimodifikasi dari teori Robbins (2007).

Kriteria Objektif :

Terdapat 8 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tuntutan peran. Skala yang digunakan yaitu Skala Likert dengan 5

pilihan jawaban, yaitu Tidak Pernah = 1; Jarang = 2; Kadang-kadang = 3; Sering = 4; Selalu = 5.

- 1) Jelas : jika total skor <60%
- 2) Tidak Jelas : jika total skor  $\geq$ 60%

#### **d. Tuntutan Antarpribadi**

Tuntutan antarpribadi pada penelitian ini adalah perlakuan atau kata-kata dan ikatan emosional antara responden dengan rekan kerjanya. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner Pahlevi (2018) yang dimodifikasi dari teori Robbins (2007).

Kriteria Objektif :

Terdapat 5 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel tuntutan antarpribadi. Skala yang digunakan yaitu Skala Likert dengan 5 pilihan jawaban, yaitu Tidak Pernah = 1; Jarang = 2; Kadang-kadang = 3; Sering = 4; Selalu = 5.

- 1) Harmonis : jika total skor <60%
- 2) Tidak Harmonis : jika total skor  $\geq$ 60%

#### **e. Struktur Organisasi**

Struktur organisasi pada penelitian ini adalah permasalahan yang terjadi antara atasan, bawahan, dan rekan kerja yang mencakup tentang ketidakjelasan informasi pekerjaan, kurang baiknya pembagian tugas, dan komunikasi yang tidak baik. Instrumen yang digunakan yaitu kuesioner Pahlevi (2018) yang dimodifikasi dari teori Robbins (2007).

Kriteria Objektif :

Terdapat 7 pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel struktur organisasi. Skala yang digunakan yaitu Skala Likert dengan 5 pilihan jawaban, yaitu Tidak Pernah = 1; Jarang = 2; Kadang-kadang = 3; Sering = 4; Selalu = 5.

1) Efektif : jika total skor <60%

2) Tidak Efektif : jika total skor  $\geq$ 60%

#### **D. Hipotesis Penelitian**

Hipotesis dalam penelitian ini, yaitu :

1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )
  - a. Tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
  - b. Tidak ada hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
  - c. Tidak ada hubungan antara tuntutan peran dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
  - d. Tidak ada hubungan antara tuntutan antarpribadi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
  - e. Tidak ada hubungan antara struktur organisasi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
2. Hipotesis Alternatif ( $H_a$ )
  - a. Ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.

- b. Ada hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
- c. Ada hubungan antara tuntutan peran dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
- d. Ada hubungan antara tuntutan antarpribadi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
- e. Ada hubungan antara struktur organisasi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.



## **BAB IV**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study* (potong lintang). *Cross sectional study* merupakan desain penelitian yang digunakan untuk melihat hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen dimana pengukuran sebab-akibat dilakukan dalam satu waktu. Adapun variabel independen dalam penelitian ini, antara lain status pernikahan, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, dan struktur organisasi. Sedangkan variabel dependennya yaitu stres kerja.

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di RSUD Elim Rantepao pada bulan Februari 2023.

#### **C. Populasi dan Sampel Penelitian**

##### **1. Populasi**

Populasi ialah semua subjek atau objek dengan karakteristik tertentu yang akan diteliti (Hidayat, 2007). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Elim Rantepao yang berjumlah 146 orang.

##### **2. Sampel**

Sampel ialah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2010). *Sampling* merupakan proses dalam menyeleksi porsi dari populasi untuk dapat mewakili populasi. Teknik

*sampling* adalah cara-cara yang ditempuh dalam pengambilan sampel agar sampel yang diperoleh benar-benar sesuai dengan keseluruhan subjek penelitian (Nursalam, 2013). Sampel dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD Elim Rantepao. Jumlah sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Lemeshow, sebagai berikut :

$$n = \frac{Z^2 1 - \frac{\alpha}{2} \times p(1 - p) \times N}{d^2 (N - 1) + Z^2 1 - \frac{\alpha}{2} \times p(1 - p)}$$

Keterangan :

n = Jumlah Sampel

N = Total Populasi

p = Estimasi proporsi (50%)

$Z^2 1 - \alpha/2 = Z$  score pada tingkat kepercayaan (95%)

d = Toleransi kesalahan (0,05)

Dengan menggunakan rumus tersebut, dimana diketahui total populasi (N) yaitu 146 kemudian dimasukkan angka-angka sesuai rumus, sebagai berikut :

$$n = \frac{Z^2 1 - \frac{\alpha}{2} \times p(1 - p) \times N}{d^2 (N - 1) + Z^2 1 - \frac{\alpha}{2} \times p(1 - p)}$$

$$n = \frac{(1,960)^2 \times 0,5 \times 0,5 \times 146}{(0,05)^2 (146 - 1) + (1,960)^2 \times 0,5 \times 0,5}$$

$$n = \frac{3,8416 \times 36,5}{0,0025 \times 145 + 3,8416 \times 0,25}$$

$$n = \frac{140,2184}{0,3625 + 0,9604}$$

$$n = \frac{140,2184}{1,3229}$$

$$n = 106$$

Jadi, jumlah sampel penelitian sebanyak 106 orang yang seluruhnya merupakan perawat RSUD Elim Rantepao. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling* dengan jenis *stratified random sampling*. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan mengumpulkan data jumlah perawat dari masing-masing unit yang kemudian ditentukan jumlah sampel yang dibutuhkan untuk masing-masing unit.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan rumus, yaitu :

$$n = \frac{\text{Populasi Kelas}}{\text{Total Populasi Keseluruhan}} \times \text{Jumlah sampel}$$

Berikut perhitungan sampel pada tiap unit :

1. Unit Gawat Darurat (UGD) =  $\frac{15}{146} \times 106 = 11$  perawat
2. *High Care Unit* (HCU) =  $\frac{10}{146} \times 106 = 7$  perawat
3. *Obgyn* =  $\frac{3}{146} \times 106 = 2$  perawat
4. IMT =  $\frac{15}{146} \times 106 = 11$  perawat
5. Lavender =  $\frac{12}{146} \times 106 = 9$  perawat
6. Krisan =  $\frac{10}{146} \times 106 = 7$  perawat
7. Anturium =  $\frac{16}{146} \times 106 = 12$  perawat

$$8. \text{ Cempaka} = \frac{20}{146} \times 106 = 15 \text{ perawat}$$

$$9. \text{ Mawar} = \frac{15}{146} \times 106 = 11 \text{ perawat}$$

$$10. \text{ Operation Kamer (OK)} = \frac{13}{146} \times 106 = 9 \text{ perawat}$$

$$11. \text{ Poliklinik} = \frac{17}{146} \times 106 = 12 \text{ perawat}$$

## **D. Pengumpulan Data**

### **1. Data Primer**

Data primer adalah data langsung yang diambil atau diperoleh dari responden menggunakan kuesioner. Sebelum melakukan pengisian kuesioner, terlebih dahulu dibuatkan daftar nama perawat yang menjadi sasaran peneliti. Hasil dari data primer diperoleh dari tiap responden dengan menggunakan kuesioner Survei Diagnosis Stres dan Pahlevi (2018) yang dimodifikasi dari teori Robbins (2007) yang berisi pertanyaan yang telah disusun sesuai dengan tujuan penelitian.

### **2. Data Sekunder**

Data sekunder adalah data yang diperoleh atau diambil dari instansi terkait yang memiliki hubungan dengan penelitian ini. Data sekunder diperoleh melalui RSUD Elim Rantepao dengan mengumpulkan data jumlah perawat berdasarkan umur, jenis kelamin, status pernikahan, dan masa kerja, profil dan gambaran umum RSUD Elim Rantepao yang dibutuhkan untuk melengkapi data dalam penelitian.

## **E. Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu kuesioner. Kuesioner merupakan suatu pedoman yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data, dimana peneliti mendapatkan informasi atau keterangan dari responden. Kuesioner berisikan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang akan ditanyakan kepada responden. Kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel dependen yaitu kuesioner Survei Diagnosis Stres (SDS). Kuesioner ini berisi 30 butir pertanyaan dan masing-masing butir pertanyaan diukur dengan skala likert 5 poin sesuai dengan frekuensi kondisi yang dimaksud untuk menjadi sumber stres. Kuesioner ini telah dikembangkan dalam penelitian stres kerja. Kuesioner ini juga telah dikembangkan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Kesehatan RI. Kuesioner ini telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas sebelum penggunaannya dan hasil uji menunjukkan butir-butir pertanyaan tersebut cukup valid dan andal untuk digunakan dalam penelitian stres kerja.

Sedangkan kuesioner yang digunakan untuk mengukur variabel independen yaitu kuesioner yang disusun oleh Pahlevi (2018) berdasarkan teori Robbins (2007). Kuesioner ini berisi 28 butir pertanyaan dan masing-masing butir pertanyaan diukur dengan skala likert 5 poin sesuai dengan tingkat frekuensi kondisi yang dimaksud untuk menjadi sumber stres. Kuesioner ini telah dikembangkan dalam penelitian stres kerja. Kuesioner ini juga telah diuji validitas dan reliabilitasnya sebelum digunakan dan hasil uji menunjukkan

butir-butir pertanyaan tersebut valid dan andal untuk digunakan dalam penelitian stres kerja.

## **F. Pengolahan Data**

Pengolahan data dilakukan menggunakan komputer dengan program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Adapun langkah-langkah pengolahan data, sebagai berikut :

### **1. *Editing***

*Editing* merupakan kegiatan yang bertujuan untuk meneliti kembali apakah isian pada lembar pengumpulan data sudah cukup baik sebagai upaya menjaga kualitas data agar dapat diproses lebih lanjut.

### **2. *Coding***

*Coding* merupakan tahap kedua setelah tahap *editing* dimana peneliti mengklasifikasikan hasil kuesioner menurut kriteria tertentu. *Coding* dimaksudkan untuk menyederhanakan judul kolom dalam proses *entry data* (tabulasi data).

### **3. *Entry Data***

*Entry data* merupakan proses pemindahan data dari kuesioner ke dalam tabel. Diperlukan jumlah kolom yang memadai dengan mempertimbangkan kemudahan dalam proses *entry data* maupun membaca hasil *entry*.

### **4. *Cleaning Data***

*Cleaning data* merupakan tahap pengolahan data yang bertujuan untuk membersihkan kesalahan pengisian data yang bersumber dari

kesalahan pada waktu proses *entry data*. *Cleaning data* dilakukan menggunakan analisis frekuensi pada seluruh variabel.

## **G. Analisis Data**

Analisis data dilakukan untuk mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden. Dalam analisis data, hal yang dilakukan yaitu menyajikan data setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2013).

Penelitian ini menggunakan komputer dengan program SPSS dalam perhitungannya. Adapun analisis data dalam penelitian ini, sebagai berikut :

### **1. Analisis Univariat**

Analisis univariat merupakan suatu prosedur pengolahan data dengan menggambarkan dan meringkas data dengan cara ilmiah dalam bentuk tabel atau grafik (Nursalam, 2008). Analisis dilakukan pada tiap variabel dari hasil penelitian dengan tabel distribusi frekuensi yang menghasilkan distribusi dan proporsi dari setiap variabel penelitian.

### **2. Analisis Bivariat**

Analisis bivariat merupakan analisis yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Notoatmodjo, 2012). Analisis dilakukan untuk mengetahui adanya korelasi variabel independen terhadap variabel dependen. Uji statistik yang digunakan adalah uji *Mann*

*Whitney U*. Uji *Mann Whitney U* adalah salah satu uji statistik non-parametrik.

Uji *Mann Whitney U* bertujuan untuk menguji independensi dua sampel pada skala nominal dan ordinal. Hasil penelitian yang nilainya  $<5$  tidak signifikan sehingga di *merger* ke kategori yang paling mendekati. Prosedur yang dilakukan untuk uji *Mann-Whitney U*, yaitu :

- a. Menyatakan hipotesis dan taraf nyata  $\alpha$ ;
- b. Menyusun peringkat data tanpa memperhatikan kategori sampel;
- c. Menjumlahkan peringkat menurut tiap kategori sampel dan menghitung statistik  $U$ , dengan rumus :

$$U_1 = n_1 n_2 + [n_1(n_1+1)/2] - R_1$$

$$U_2 = n_1 n_2 + [n_2(n_2+1)/2] - R_2$$

Keterangan :

$U_1$  = Jumlah Peringkat 1

$U_2$  = Jumlah Peringkat 2

$n_1$  = Jumlah Sampel 1

$n_2$  = Jumlah Sampel 2

$R_1$  = Jumlah rangking pada sampel  $n_1$

$R_2$  = Jumlah rangking pada sampel  $n_2$

- d. Penarikan kesimpulan statistik mengenai hipotesis nol

Dari uji *Mann-Whitney U* akan diperoleh nilai  $p$ , dimana dalam penelitian ini digunakan tingkat pemaknaan sebesar 0,05. Penelitian antara dua variabel yang dikatakan bermakna jika mempunyai nilai  $p \leq 0,05$  yang



berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Sedangkan dikatakan tidak bermakna jika mempunyai nilai  $p > 0,05$  yang berarti  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak.

#### **H. Penyajian Data**

Data yang telah dianalisis selanjutnya disajikan dalam bentuk tabel dan narasi untuk menginterpretasi dan membahas hasil penelitian.

## BAB V

### HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum tentang Lokasi Penelitian

##### 1. Sejarah RSUD Elim Rantepao

Rumah Sakit Umum Elim Rantepao adalah rumah sakit tertua di Tana Toraja dan Toraja Utara yang beralamat di Jalan Ahmad Yani No. 68 Rantepao, Toraja Utara-Sulawesi Selatan dan telah melayani sejak berdirinya pada tahun 1929 oleh pemerintah Belanda (Zelf Bestuur Luwu'). Sejak berdirinya, seluruh pelayanan dipercayakan kepada Gereformeerde Zendingsbon. Pada tanggal 10 Oktober 1935, Asisten Residen Luwu', atas nama De Gouverneur menyerahkan Rumah Sakit Elim Rantepao kepada Gereformeerde Zendingsbon untuk dimiliki dengan membayar harga sebesar 8.182.25 golden kepada pemerintah. Setelah berjuang selama 27 tahun maka pada tanggal 25 Februari 1991 Rumah Sakit Elim Rantepao dikembalikan kepada Gereja Toraja. Operasional RS dilaksanakan berdasarkan SK Surat Ijin operasional RS Tipe C dengan Nomor 02/SK/1O-RS/RPPTSP/X/2016 dan telah mengikuti akreditasi tingkat utama pada tahun 2019 (RSU Elim Rantepao, 2022).

Fasilitas K3 yang ada di RSUD Elim Rantepao terdiri dari Pengelolaan B3 (Bahan Berbahaya dan Beracun), Pencegahan dan Pengendalian Kebakaran, Manajemen *Emergency*, Peralatan Medis, dan Sistem Utilitas (RSU Elim Rantepao, 2022).

## 2. Visi, Misi, dan Motto RSU Elim Rantepao

### a. Visi RSU Elim Rantepao

Menjadi Rumah Sakit dengan Pelayanan Berkualitas,  
Manusiawi, dan Terjangkau.

### b. Misi RSU Elim Rantepao

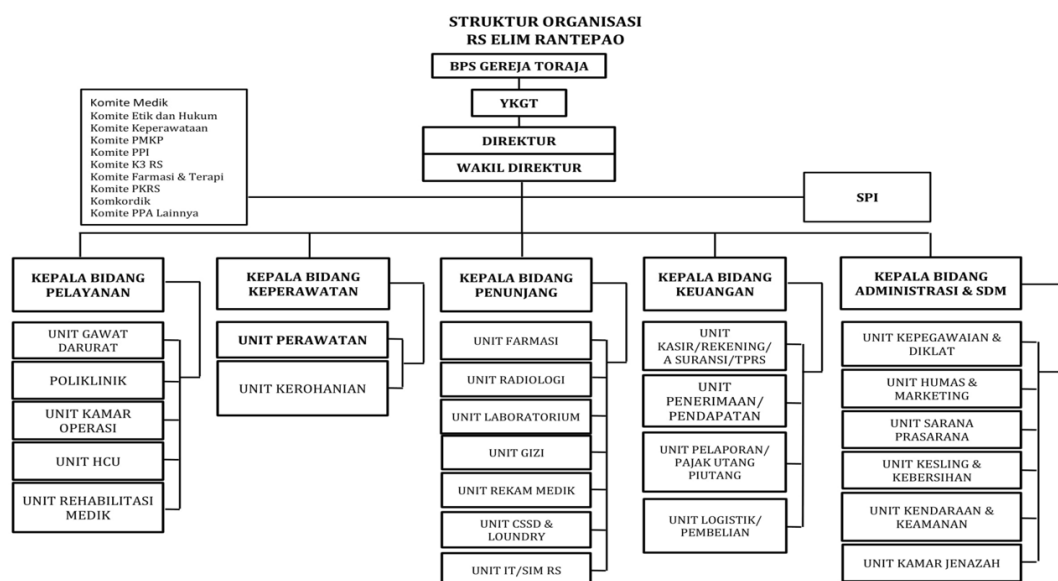
- 1) Memberikan pelayanan kesehatan secara paripurna.
- 2) Menumbuhkan kebanggaan dan loyalitas yang tinggi bagi setiap karyawan.
- 3) Meningkatkan kinerja bagi karyawan.
- 4) Meningkatkan kepuasan bagi *costumer*.
- 5) Menciptakan lingkungan rumah sakit yang baik dan nyaman.

### c. Motto RSU Elim Rantepao

"Bukan untuk dilayani, tapi untuk melayani"

## 3. Struktur Organisasi RSU Elim Rantepao

Struktur organisasi RSU Elim Rantepao, terdiri dari :



**Gambar 5.1 Struktur Organisasi RSU Elim Rantepao**

#### 4. Pelayanan RSUD Elim Rantepao

Jenis pelayanan di RSUD Elim Rantepao, terdiri dari :

- a. Unit Gawat Darurat (UGD)
- b. Poliklinik 12 Spesialis
- c. Pelayanan Penunjang Medis
  - 1) Unit Radiologi
  - 2) Unit Laboratorium
  - 3) Unit Farmasi
  - 4) Unit Gizi
  - 5) Fisioterapi
  - 6) Unit Rekam Medik
- d. Pelayanan Penunjang Non Medis
  - 1) Instalasi Pemeliharaan Sarana
  - 2) Instalasi Pemeliharaan Air Limbah
  - 3) Instalasi Pemulasaran Jenazah
- e. Unit Kamar Operasi
- f. Rawat Inap
  - 1) *High Care Unit* (HCU)
  - 2) Unit IMT [Ruang VIP (*Very Important Person*)]
  - 3) Unit Lavender
  - 4) Unit Krisan
  - 5) Unit Anturium
  - 6) *Obgyn*

- 7) Mawar (Perawatan Bedah)
- 8) Cempaka (Perawatan Anak)

## **B. Hasil Penelitian**

Penelitian ini dilaksanakan di RSUD Elim Rantepao pada bulan Februari 2023 terhadap 106 responden yang merupakan perawat di RSUD Elim Rantepao. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu desain penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan ialah teknik *probability sampling* dengan jenis *stratified random sampling*.

Pengumpulan data beserta informasi dilakukan dengan menggunakan kuesioner, pengamatan, dan wawancara singkat. Data dan informasi yang telah dikumpulkan dari penelitian yaitu umur, jenis kelamin, pendidikan terakhir, status pernikahan, masa kerja, unit kerja, jabatan, pengukuran tuntutan tugas, pengukuran tuntutan peran, pengukuran tuntutan antarpribadi, pengukuran struktur organisasi, dan pengukuran stres kerja.

Data yang telah diperoleh diolah menggunakan program SPSS komputer dan disajikan dalam bentuk tabel distribusi frekuensi dan tabel tabulasi silang sesuai dengan tujuan penelitian dan disertai narasi sebagai deskripsi tabel. Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, jumlah responden sesuai dengan jumlah yang telah ditentukan yaitu sebanyak 106 responden yang mewakili setiap unit perawatan. Adapun di bawah ini merupakan hasil penelitian yang disajikan dalam tabel dan narasi.

## 1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yaitu ciri khas baik fisik, biologis, dan sosial yang melekat pada diri responden. Pada penelitian ini, karakteristik responden yang ditampilkan, yaitu umur, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Adapun distribusi karakteristik responden, sebagai berikut :

### a. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur

Penyajian data berdasarkan kelompok umur responden yaitu sebagai berikut :

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao**

Kelompok Umur (Tahun)	Responden	
	Jumlah (n)	Persentase (%)
21-30 Tahun	16	15
31-40 Tahun	79	75
41-50 Tahun	11	10
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.1 diketahui bahwa dari 106 responden, kategori umur tertinggi ialah berada pada rentang umur 31-40 tahun yaitu sebanyak 79 responden dengan persentase (75%), sedangkan kategori umur terendah berada pada rentang umur 41-50 tahun yaitu sebanyak 11 responden (10%).

### b. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Penyajian data berdasarkan jenis kelamin responden yaitu sebagai berikut :

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada**  
**Perawat di RSUD Elim Rantepao**

Jenis Kelamin	Responden	
	Jumlah (n)	Persentase (%)
Laki-laki	13	12
Perempuan	93	88
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.2 diketahui bahwa dari 106 responden, kategori jenis kelamin dengan jumlah tertinggi terdapat pada jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 93 responden (88%), sedangkan kategori jenis kelamin dengan jumlah terendah terdapat pada jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 13 responden (12%).

**c. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Penyajian data berdasarkan pendidikan terakhir responden yaitu sebagai berikut :

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**  
**Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao**

Pendidikan Terakhir	Responden	
	Jumlah (n)	Persentase (%)
D3	58	55
D4	2	2
S1	46	43
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa dari 106 responden, pendidikan terakhir yang paling banyak yaitu D3 dengan jumlah sebanyak 58 responden (55%), sedangkan pendidikan terakhir yang paling sedikit yaitu D4 dengan jumlah sebanyak 2 responden (2%).

## 2. Hasil Analisis Univariat

Analisis ini digunakan untuk menganalisis setiap variabel secara deskriptif. Tujuan analisis ini yaitu untuk mengetahui karakteristik setiap variabel penelitian.

### a. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Penyajian data berdasarkan status pernikahan responden yaitu sebagai berikut :

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao**

Status Pernikahan	Responden	
	Jumlah (n)	Persentase (%)
Belum Menikah	12	11
Menikah	93	88
Cerai	1	1
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.4 diketahui bahwa dari 106 responden, kategori status pernikahan yang paling banyak yaitu status menikah dengan jumlah sebanyak 93 responden (88%), sedangkan kategori status pernikahan yang paling sedikit yaitu status cerai dengan jumlah sebanyak 1 responden (1%).

### b. Distribusi Responden Berdasarkan Tuntutan Tugas

Penyajian data berdasarkan tuntutan tugas responden yaitu sebagai berikut :



**Tabel 5.5**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tuntutan Tugas Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao**

Tuntutan Tugas	Responden	
	Jumlah (n)	Persentase (%)
Membebani	91	86
Tidak Membebani	15	14
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 106 responden, diperoleh sebanyak 91 responden (86%) mengalami tuntutan tugas yang membebani, sedangkan sebanyak 15 responden (14%) mengalami tuntutan tugas yang tidak membebani.

**c. Distribusi Responden Berdasarkan Tuntutan Peran**

Penyajian data berdasarkan tuntutan peran responden yaitu sebagai berikut :

**Tabel 5.6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tuntutan Peran Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao**

Tuntutan Peran	Responden	
	Jumlah (n)	Persentase (%)
Jelas	18	17
Tidak Jelas	88	83
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 106 responden, diperoleh sebanyak 18 responden (17%) mengalami tuntutan peran yang jelas, sedangkan sebanyak 88 responden (83%) mengalami tuntutan peran yang tidak jelas.

**d. Distribusi Responden Berdasarkan Tuntutan Antarpribadi**

Penyajian data berdasarkan tuntutan antarpribadi responden yaitu sebagai berikut :

**Tabel 5.7**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Tuntutan Antarpribadi**  
**Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao**

Tuntutan Antarpribadi	Responden	
	Jumlah (n)	Persentase (%)
Harmonis	17	16
Tidak Harmonis	89	84
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 106 responden, diperoleh sebanyak 17 responden (16%) mengalami tuntutan antarpribadi yang harmonis, sedangkan sebanyak 89 responden (84%) mengalami tuntutan antarpribadi yang tidak harmonis.

**e. Distribusi Responden Berdasarkan Struktur Organisasi**

Penyajian data berdasarkan struktur organisasi responden yaitu sebagai berikut :

**Tabel 5.8**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Struktur Organisasi Pada**  
**Perawat di RSUD Elim Rantepao**

Struktur Organisasi	Responden	
	Jumlah (n)	Persentase (%)
Efektif	18	17
Tidak Efektif	88	83
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 106 responden, diperoleh sebanyak 18 responden (17%) berada pada struktur organisasi yang efektif, sedangkan sebanyak 88 responden (83%) berada pada struktur organisasi yang tidak efektif.

#### f. Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja

Penyajian data berdasarkan stres kerja responden yaitu sebagai berikut :

**Tabel 5.9**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao**

Stres Kerja	Responden	
	Jumlah (n)	Persentase (%)
Ringan	16	15
Sedang	88	83
Berat	2	2
<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>100</b>

*Sumber : Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.9 diketahui bahwa dari 106 responden, diperoleh responden yang mengalami stres kerja ringan yaitu sebanyak 16 responden (15%), responden yang mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 88 responden (83%), sedangkan responden yang mengalami stres kerja berat yaitu sebanyak 2 responden (2%).

### 3. Hasil Analisis Bivariat

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel. Variabel tersebut merupakan variabel dependen (stres kerja) dan variabel independen (status pernikahan, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, dan struktur organisasi).

### a. Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh data mengenai hubungan status pernikahan dengan stres kerja. Adapun di bawah ini merupakan hasil tabulasi silang antara status pernikahan dengan stres kerja.

**Tabel 5.10**  
**Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao**

Status Pernikahan	Stres Kerja				Total		Hasil Uji Statistik
	Ringan		Sedang		N	%	
	n	%	n	%			
Belum Menikah	7	58,3	5	41,7	12	100	<i>p=0,000</i>
Menikah	9	9,6	85	90,4	94	100	
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>15,1</b>	<b>90</b>	<b>84,9</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	

*Sumber : Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.10 dengan jumlah 106 responden menunjukkan bahwa pada kategori status pernikahan dengan status belum menikah paling banyak mengalami stres kerja ringan yaitu sebanyak 7 responden (58,3%) dan paling sedikit mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 5 responden (41,7%). Sedangkan pada kategori status pernikahan dengan status menikah paling banyak mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 85 responden (90,4%) dan paling sedikit mengalami stres kerja ringan yaitu sebanyak 9 responden (9,6%).

Dari hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan uji *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa nilai (*p-value* = 0,000)  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga ada hubungan

antara status pernikahan dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.

**b. Hubungan Tuntutan Tugas dengan Stres kerja**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh data mengenai hubungan tuntutan tugas dengan stres kerja. Adapun di bawah ini merupakan hasil tabulasi silang antara tuntutan tugas dengan stres kerja.

**Tabel 5.11**  
**Hubungan Tuntutan Tugas dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao**

Tuntutan Tugas	Stres Kerja				Total		Hasil Uji Statistik
	Ringan		Sedang		N	%	
	n	%	n	%			
Membebani	1	1,1	90	98,9	91	100	<b><i>p=0,000</i></b>
Tidak Membebani	15	100	0	0	15	100	
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>15,1</b>	<b>90</b>	<b>84,9</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	

*Sumber : Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.11 dengan jumlah 106 responden menunjukkan bahwa pada tuntutan tugas dengan kategori membebani paling banyak mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 90 responden (98,9%) dan paling sedikit mengalami stres kerja ringan yaitu sebanyak 1 responden (1,1%). Sedangkan sebanyak 15 responden (100%) pada tuntutan tugas dengan kategori tidak membebani seluruhnya mengalami stres kerja ringan.

Dari hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan uji *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa nilai (*p-value* = 0,000)  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga ada hubungan

antara tuntutan tugas dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.

**c. Hubungan Tuntutan Peran dengan Stres kerja**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh data mengenai hubungan tuntutan peran dengan stres kerja. Adapun di bawah ini merupakan hasil tabulasi silang antara tuntutan peran dengan stres kerja.

**Tabel 5.12**  
**Hubungan Tuntutan Peran dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao**

Tuntutan Peran	Stres Kerja				Total		Hasil Uji Statistik
	Ringan		Sedang		N	%	
	n	%	n	%			
Jelas	4	22,2	14	77,8	18	100	<b><i>p=0,356</i></b>
Tidak Jelas	12	13,6	76	86,4	88	100	
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>15,1</b>	<b>90</b>	<b>84,9</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	

*Sumber : Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.12 dengan jumlah 106 responden menunjukkan bahwa pada tuntutan peran dengan kategori jelas paling banyak mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 14 responden (77,8%) dan paling sedikit mengalami stres kerja ringan yaitu sebanyak 4 responden (22,2%). Pada tuntutan peran dengan kategori tidak jelas juga paling banyak mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 76 responden (86,4%) dan paling sedikit mengalami stres kerja ringan yaitu sebanyak 12 responden (13,6%).

Dari hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan uji *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa nilai (*p-value* = 0,356)

$>0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak sehingga tidak ada hubungan antara tuntutan peran dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.

#### d. Hubungan Tuntutan Antarpribadi dengan Stres kerja

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh data mengenai hubungan tuntutan antarpribadi dengan stres kerja. Adapun di bawah ini merupakan hasil tabulasi silang antara tuntutan antarpribadi dengan stres kerja.

**Tabel 5.13**  
**Hubungan Tuntutan Antarpribadi dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao**

Tuntutan Antarpribadi	Stres Kerja				Total		Hasil Uji Statistik
	Ringan		Sedang		N	%	
	n	%	n	%			
Harmonis	16	94,1	1	5,9	17	100	$p=0,000$
Tidak Harmonis	0	0	89	100	89	100	
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>15,1</b>	<b>90</b>	<b>84,9</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	

Sumber : Data Primer, 2023

Berdasarkan tabel 5.13 dengan jumlah 106 responden menunjukkan bahwa pada tuntutan antarpribadi dengan kategori harmonis paling banyak mengalami stres kerja ringan yaitu sebanyak 16 responden (94,1%) dan paling sedikit mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 1 responden (5,9%). Sedangkan sebanyak 89 responden (100%) pada tuntutan antarpribadi dengan kategori tidak harmonis seluruhnya mengalami stres kerja sedang.

Dari hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan uji *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa nilai ( $p$ -value = 0,000)

$\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga ada hubungan antara tuntutan antarpribadi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.

**e. Hubungan Struktur Organisasi dengan Stres kerja**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka diperoleh data mengenai hubungan struktur organisasi dengan stres kerja. Adapun di bawah ini merupakan hasil tabulasi silang antara struktur organisasi dengan stres kerja.

**Tabel 5.14**  
**Hubungan Struktur Organisasi dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUD Elim Rantepao**

Struktur Organisasi	Stres Kerja				Total		Hasil Uji Statistik
	Ringan		Sedang		N	%	
	n	%	n	%			
Efektif	15	83,3	3	16,7	18	100	<b><math>p=0,000</math></b>
Tidak Efektif	1	1,1	87	98,9	88	100	
<b>Total</b>	<b>16</b>	<b>15</b>	<b>90</b>	<b>84,9</b>	<b>106</b>	<b>100</b>	

*Sumber : Data Primer, 2023*

Berdasarkan tabel 5.14 dengan jumlah 106 responden menunjukkan bahwa pada struktur organisasi yang efektif paling banyak mengalami stres kerja ringan yaitu sebanyak 15 responden (83,3%) dan paling sedikit mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 3 responden (16,7%). Sedangkan pada struktur organisasi yang tidak efektif paling banyak mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 87 responden (98,9%) dan paling sedikit mengalami stres kerja ringan yaitu sebanyak 1 responden (1,1%).



Dari hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan uji *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa nilai ( $p\text{-value} = 0,000$ )  $\leq 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima sehingga ada hubungan antara struktur organisasi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.

### **C. Pembahasan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao. Adapun di bawah ini merupakan pembahasan dari hasil analisis data variabel-variabel penelitian yang disajikan dalam bentuk narasi.

#### **1. Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja**

Status pernikahan merupakan suatu keadaan hubungan antara seorang pria dan wanita berdasarkan aturan hukum, agama, dan adat. Ketika seseorang terikat dalam ikatan pernikahan, ia diberi peran tambahan, dan perluasan peran itu membuka kemungkinan terjadinya konflik antara peran suami atau istri dan peran perawat. Konflik peran terjadi ketika pekerja mengalami konflik antara tugas yang harus mereka lakukan dan tanggung jawab yang mereka miliki. Konflik peran ini merupakan salah satu pemicu stres (Munandar, 2008).

Status pernikahan responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hampir tiap unit perawatan memiliki perawat yang kebanyakan berstatus menikah, sedangkan perawat yang berstatus belum menikah

kebanyakan bekerja di unit Krisan dan perawat dengan status cerai bekerja di Unit Cempaka.

Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa responden yang berstatus menikah dominan termasuk ke dalam kategori stres kerja sedang, sedangkan responden yang berstatus belum menikah dominan termasuk ke dalam kategori stres kerja ringan. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan uji *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.

Perawat yang mengalami stres kerja berat merupakan perawat yang telah menikah. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh bahwa mereka merasa sulit dalam mengatur pekerjaan yang ada di rumah sakit dan di rumah sehingga menumpuknya pekerjaan membuat mereka mengalami stres. Sebagian besar perawat yang mengalami stres kerja sedang ialah perawat dengan status pernikahan sudah menikah. Dari hasil wawancara yang telah dilakukan di tiap unit perawatan, diperoleh bahwa kebanyakan perawat dengan status menikah yang mengalami stres kerja sedang bekerja di unit UGD, Cempaka (Perawatan Anak), dan Mawar (Perawatan Bedah). Pada UGD, hal ini dikarenakan pada unit ini didominasi oleh perawat dengan status pernikahan sudah menikah yang dimana keadaan tersebut membuat mereka mengalami stres kerja karena harus menanggung lebih dari satu beban yaitu di rumah dan di tempat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara pada unit Cempaka (Perawatan Anak), hal ini dikarenakan dari hasil distribusi frekuensi diperoleh kebanyakan perawat yang bekerja di unit ini mengalami tuntutan tugas yang membebani kemudian ditambah dengan adanya konflik peran ganda yang dihadapi sehingga tanggung jawab yang harus dilakukan menjadi semakin berat yang menyebabkan mereka mengalami stres kerja. Sedangkan pada unit Mawar (Perawatan Bedah), hal ini dikarenakan perawat yang bekerja pada unit ini didominasi oleh perawat yang berjenis kelamin perempuan yang sudah menikah sehingga hal tersebut membuat mereka cenderung mengalami konflik peran ganda yang mengakibatkan mereka mengalami stres kerja. Penelitian Almasitoh (2019) menemukan bahwa semakin tinggi konflik peran ganda maka stres kerja yang dialami oleh perawat akan semakin tinggi. Darwis dkk. (2022) juga menemukan bahwa pekerja wanita yang mengalami konflik peran ganda berhubungan secara signifikan dengan stres kerja.

Selain itu, didapatkan juga data perawat yang berstatus belum menikah namun mengalami stres kerja sedang yang berada pada rentang umur 21-30 tahun. Mereka mengatakan hal tersebut disebabkan karena adanya masa kerja yang baru sehingga mereka merasa masih sering mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, status pernikahan memiliki hubungan dengan stres kerja perawat. Perawat yang telah menikah memiliki dua tanggung jawab di tempat yang berbeda yaitu

di rumah dan rumah sakit. Hal tersebut menjadikan perawat sulit untuk mengatur waktu dan tenaganya dalam mengerjakan kedua tanggung jawab yang dimilikinya. Dengan adanya beban tersebut maka perawat yang telah menikah berisiko untuk mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andrianti dkk. (2020) dimana hasil yang didapatkan yaitu stres kerja sedang lebih banyak dialami oleh perawat dengan status pernikahan sudah menikah. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Rachmat (2021) menemukan bahwa status pernikahan berhubungan dengan stres kerja yang disebabkan oleh faktor konflik peran ganda. Penelitian Muis dkk. (2021) menemukan bahwa terdapat 58% responden yang telah menikah mengalami stres kerja berat.

Status pernikahan dapat menjadi penyebab stres di tempat kerja. Seorang pekerja dengan status menikah tidak hanya memikirkan kebutuhannya sendiri tetapi juga kebutuhan keluarganya. Jika tugas dan tanggung jawab di rumah tidak dilakukan dengan baik, maka menjadi beban pikiran di tempat kerja, yang dapat menyebabkan kurangnya konsentrasi dalam bekerja. Hal ini dapat menimbulkan stres kerja bagi perawat (Suci, 2018).

## **2. Hubungan Tuntutan Tugas dengan Stres Kerja**

Tuntutan tugas merupakan faktor organisasi yang mencakup desain pekerjaan individu, seperti otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi, kondisi kerja, dan tata letak fisik. Perawat dituntut harus menyelesaikan

banyak pekerjaan dalam waktu singkat, melakukan pekerjaan yang membutuhkan banyak pemikiran dan tenaga, melakukan pekerjaan yang berulang-ulang, dan melakukan pekerjaan yang selalu dipantau dan dievaluasi. Adanya tuntutan tugas yang membuat perawat merasa terbebani dengan pekerjaannya dapat menimbulkan stres kerja (Robbins, 2007).

Tuntutan tugas responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hampir tiap unit perawatan memiliki perawat yang kebanyakan mengalami tuntutan tugas yang membebani, sedangkan perawat yang mengalami tuntutan tugas yang tidak membebani kebanyakan bekerja di unit Poliklinik dikarenakan berdasarkan hasil observasi pada unit ini terdapat banyak perawat dan waktu untuk melayani pasien juga tidak memakan waktu yang lama karena seluruh pasien yang ada di unit ini merupakan pasien rawat jalan sehingga tugas yang dikerjakan tidak terlalu berat.

Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa responden dengan tuntutan tugas yang tidak membebani seluruhnya mengalami stres kerja ringan. Sedangkan responden dengan tuntutan tugas yang membebani hampir seluruhnya mengalami stres kerja sedang. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan uji *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa ada hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perawat dengan tuntutan tugas yang membebani mengalami stres kerja berat. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh bahwa mereka sering diberikan pekerjaan yang sulit dan ditambah tugas lain dari perawat lainnya yang menyebabkan mereka mengalami stres kerja. Sebagian besar perawat mengalami tuntutan tugas yang membebani dengan stres kerja pada tingkat sedang kebanyakan bekerja di unit Cempaka (Perawatan Anak), UGD, dan IMT (Ruang VIP). Pada unit Cempaka (Perawatan Anak), hasil distribusi menunjukkan bahwa terdapat 13 perawat mengalami tuntutan tugas yang membebani dengan stres kerja pada tingkat sedang yang dikarenakan mereka mengatakan bahwa pelayanan keperawatan di bagian rawat inap anak memiliki tingkat kesulitan yang sedikit lebih tinggi jika dibandingkan dengan bagian rawat inap yang lain. Perlunya penjagaan ketat terhadap pasien membuat mereka harus mengerjakan tugas yang terasa membebani sehingga memicu stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat UGD, hasil distribusi menunjukkan bahwa terdapat 11 perawat mengalami tuntutan tugas yang membebani dengan stres kerja pada tingkat sedang yang dikarenakan mereka mengatakan bahwa banyaknya pasien yang masuk selama 24 jam di unit tersebut membuat mereka merasa tuntutan tugas yang harus dikerjakan terasa membebani. Sedangkan pada unit IMT (Ruang VIP), hasil distribusi menunjukkan bahwa terdapat 10 perawat mengalami tuntutan tugas yang membebani dengan stres kerja pada tingkat sedang

yang dikarenakan mereka mengatakan bahwa tindakan penanganan serta perawatan pasien VIP harus dikerjakan sesegera mungkin dengan tepat sehingga mereka merasa terbebani dengan tuntutan tugas yang ada.

Selain itu, dari hasil observasi di rumah sakit didapatkan juga adanya perawat yang sering izin meninggalkan ruang kerja sehingga tugasnya dibebankan kepada perawat lain. Hal tersebut dapat meningkatkan tuntutan tugas perawat lain karena mengerjakan pekerjaan lebih dari yang seharusnya.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, tuntutan tugas memiliki hubungan dengan stres kerja perawat. Tingkat kerumitan tugas, kesiapsiagaan, serta beban tugas dari perawat lain merupakan faktor penyebab dari tingginya beban yang dirasakan oleh perawat dalam mengerjakan tuntutan tugasnya. Hal ini membuat perawat merasa tugas yang dikerjakan terasa berat dan berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikisnya. Dengan adanya tuntutan tugas yang membebani tersebut maka perawat dapat mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mallapiang dkk. (2018) dimana hasil yang didapatkan yaitu ada hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja pada perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Fuada dkk. (2018) juga menemukan bahwa ada hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja pada perawat, dimana perawat yang melakukan tuntutan tugas yang tidak sesuai dengan kemampuannya dapat memicu munculnya stres kerja.

Menurut Nursalam (2008) dalam sebagian besar tugas keperawatan bersifat fisik, termasuk mengangkat pasien, mendorong peralatan medis, membereskan tempat tidur pasien, dan mendorong kursi. Selain itu, sebagian besar tugas mental perawat juga melibatkan kompleksitas pekerjaan, termasuk kebutuhan untuk menjalin komunikasi dengan pasien, mengurus keluarga, dan memikul tanggung jawab untuk penyembuhan. Tuntutan tugas yang banyak menuntut dapat menjadi beban bagi mereka sehingga berujung pada stres kerja.

### **3. Hubungan Tuntutan Peran dengan Stres Kerja**

Menurut teori Robbins (2007), tuntutan sebuah peran merupakan salah satu sumber stres kerja yang berkaitan dengan tekanan yang dipaksakan pada individu sebagai fungsi dari sebuah peran tertentu dalam suatu organisasi. Adanya konflik mengenai ketidakjelasan peran dapat menyebabkan lebih sedikit kemungkinan untuk memenuhi harapan. Jika hal ini terjadi pada para pekerja, hampir pasti mereka akan bingung apa yang harus dilakukan sehingga akan menimbulkan stres.

Tuntutan peran responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hampir tiap unit perawatan memiliki perawat yang kebanyakan mengalami tuntutan peran yang tidak jelas, sedangkan perawat yang mengalami tuntutan peran yang jelas kebanyakan bekerja di unit Anturium dikarenakan berdasarkan hasil observasi pada unit ini pembagian peran pada tiap perawat dilakukan dengan merata dan teratur serta atasan memberikan informasi dan arahan kepada para perawat dalam terkait



peran yang diberikan dengan baik sehingga peran tiap perawat dapat dipahami dengan jelas.

Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa responden dengan tuntutan peran yang tidak jelas kebanyakan mengalami stres kerja sedang. Sedangkan responden dengan tuntutan peran yang jelas juga kebanyakan mengalami stres kerja sedang. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan uji *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara tuntutan peran dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perawat dengan tuntutan peran yang tidak jelas mengalami stres kerja berat. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh bahwa beragamnya peran yang diberikan oleh rumah sakit menyebabkan mereka mengalami ambiguitas yang membuat mereka menjadi stres. Namun berdasarkan observasi, diperoleh pemberian peran oleh rumah sakit sudah dilakukan sesuai dengan kemampuan para perawat. Sebagian besar perawat mengalami tuntutan peran yang tidak jelas dengan stres kerja pada tingkat sedang kebanyakan bekerja di unit Cempaka (Perawatan Anak), UGD, dan Mawar (Perawatan Bedah). Pada unit Cempaka (Perawatan Anak), hasil distribusi menunjukkan bahwa terdapat 11 perawat mengalami tuntutan peran yang tidak jelas dengan stres kerja pada tingkat sedang yang dikarenakan mereka mengatakan bahwa sering kurangnya koordinasi antar sesama perawat yang membuat mereka mendapatkan peran yang tidak jelas yang berujung pada stres.

Namun, perawat yang bekerja di unit ini kebanyakan memiliki masa kerja lama yang berarti pengalaman yang mereka miliki sudah banyak sehingga peran yang dijalani dapat dipahami dan dilakukan dengan baik.

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat UGD, hasil distribusi menunjukkan bahwa terdapat 11 perawat mengalami tuntutan peran yang tidak jelas dengan stres kerja pada tingkat sedang yang dikarenakan mereka mengatakan bahwa perbedaan tugas yang diberikan membuat adanya ambiguitas peran sehingga mereka bingung dalam menentukan prioritas kerjanya. Namun, berdasarkan observasi didapatkan bahwa koordinasi antar sesama perawat pelaksana sudah terlaksana dengan teratur. Sedangkan pada unit Mawar (Perawatan Bedah), hasil distribusi menunjukkan bahwa terdapat 10 perawat mengalami tuntutan peran yang tidak jelas dengan stres kerja pada tingkat sedang yang dikarenakan mereka mengatakan bahwa banyaknya tekanan dalam peraturan yang ada membuat mereka merasa ambigu terkait peran yang harus dijalani. Namun, kepala unit memberikan arahan terkait peran masing-masing perawat di setiap awal *shift*.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, tuntutan peran tidak memiliki hubungan dengan stres kerja perawat. Kurangnya koordinasi, beragamnya peran yang diberikan, dan adanya tekanan terkait peraturan yang menimbulkan ambiguitas peran membuat tuntutan peran menjadi tidak jelas. Hal tersebut menyebabkan perawat kurang memahami serta bingung dalam memprioritaskan peran yang harus dijalani. Namun

stres kerja yang dialami oleh perawat tidak disebabkan oleh adanya tuntutan peran tersebut karena berdasarkan observasi diperoleh bahwa tindakan pengarahan dari atasan dalam memberikan peran kepada para perawat terlihat sudah baik dan juga dominan perawat memiliki masa kerja yang dapat dikatakan cukup lama sehingga pemahaman terkait perannya sudah dipahami dengan baik dikarenakan oleh banyaknya pengalaman yang telah dilalui.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yana (2018) dimana hasil yang didapatkan yaitu tidak ada hubungan antara tuntutan peran dengan stres kerja pada perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Ansori (2018) juga menemukan bahwa tidak ada hubungan antara tuntutan peran dengan stres kerja pada perawat. Penelitian Russeng dkk. (2021) menemukan bahwa mayoritas responden mengalami stres kerja sedang yaitu sebesar 50,6% responden. Hal ini disebabkan karena setiap pekerja memiliki peran dan tingkat resiko pekerjaan yang beragam.

Pengalaman kerja dengan masa yang lama membuat pekerja dapat terbiasa dalam menyelesaikan setiap permasalahan di dalam perannya. Dengan kata lain, pada pekerjaan tertentu, semakin lama masa kerja dari seseorang maka pengalaman yang didapatkan juga semakin banyak sehingga tingkat kemampuan serta pemahaman atas pekerjaannya akan semakin tinggi. Hal tersebut membuat pekerja dapat memahami dengan jelas pekerjaannya dikarenakan adanya pengalaman yang cukup banyak (Winurini, 2018).

#### **4. Hubungan Tuntutan Antarpribadi dengan Stres Kerja**

Teori yang dikemukakan oleh Robbins (2007), mengatakan bahwa tekanan yang diberikan oleh rekan kerja yaitu tuntutan antarpribadi adalah sumber stres kerja di tempat kerja. Khususnya bagi perawat, hubungan antarpribadi yang buruk dapat meningkatkan stres secara signifikan. Komunikasi memainkan peran penting dalam hubungan antarpribadi. Apabila komunikasi antar sesama perawat tidak terjalin dengan baik maka hal tersebut dapat menimbulkan konflik dan berujung pada stres kerja.

Tuntutan antarpribadi responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hampir tiap unit perawatan memiliki perawat yang kebanyakan mengalami tuntutan antarpribadi yang tidak harmonis, sedangkan perawat yang mengalami tuntutan antarpribadi yang harmonis kebanyakan bekerja di unit Poliklinik dikarenakan berdasarkan hasil observasi pada unit ini atasan selalu aktif dalam berkomunikasi kepada tiap perawat pelaksana komunikasi yang ada terjalin dengan baik serta para perawat juga saling memberikan motivasi dan semangat yang membuat mereka dapat menjalani pekerjaan dengan suasana kerja yang baik.

Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa responden dengan tuntutan antarpribadi yang tidak harmonis seluruhnya mengalami stres kerja sedang. Sedangkan responden dengan tuntutan antarpribadi yang harmonis kebanyakan mengalami stres kerja ringan. Berdasarkan hasil

analisis data yang diperoleh dengan menggunakan uji *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa ada hubungan antara tuntutan antarpribadi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perawat dengan tuntutan antarpribadi yang tidak harmonis mengalami stres kerja berat. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh bahwa mereka sering mengalami konflik dengan rekan kerjanya sehingga terjadi hubungan yang kurang baik diantara perawat yang berujung pada stres kerja. Sebagian besar perawat mengalami tuntutan antarpribadi yang tidak harmonis dengan stres kerja pada tingkat sedang kebanyakan bekerja di unit Cempaka (Perawatan Anak), UGD, dan Mawar (Perawatan Bedah). Pada unit Cempaka (Perawatan Anak), hasil distribusi menunjukkan bahwa terdapat 13 perawat mengalami tuntutan antarpribadi yang tidak harmonis dengan stres kerja pada tingkat sedang yang dikarenakan mereka mengatakan bahwa komunikasi antar rekan kerja tidak terlalu aktif sehingga sering ada informasi yang tidak diketahui sehingga menimbulkan stres.

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat UGD, hasil distribusi menunjukkan bahwa terdapat 11 perawat mengalami tuntutan antarpribadi yang tidak harmonis dengan stres kerja pada tingkat sedang yang dikarenakan mereka mengatakan bahwa atasan kurang memberikan motivasi kepada para perawat pelaksana sehingga mereka sering berada dalam kondisi kerja yang kurang baik sehingga dapat berujung pada stres kerja. Sedangkan pada unit Mawar (Perawatan Bedah), hasil distribusi

menunjukkan bahwa terdapat 10 perawat mengalami tuntutan antarpribadi yang tidak harmonis dengan stres kerja pada tingkat sedang yang dikarenakan mereka mengatakan bahwa koordinasi serta komunikasi yang terjadi sering tidak sesuai dengan yang seharusnya dan menyebabkan tindakan yang dilakukan salah sehingga mereka mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, tuntutan antarpribadi memiliki hubungan dengan stres kerja perawat. Perawat yang memiliki komunikasi dan/atau hubungan yang tidak baik dengan atasan maupun rekan kerjanya menyebabkan tuntutan antarpribadi mereka tidak harmonis. Hal ini membuat perawat kurang memiliki interaksi yang baik dengan atasan atau rekan kerjanya sehingga informasi terkait pekerjaan tidak tersampaikan dengan semestinya dan juga tidak adanya pemberian motivasi antar sesama rekan kerja yang membuat mereka merasa stres. Dengan adanya tuntutan antarpribadi yang tidak harmonis maka perawat dapat mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fuada dkk. (2018) yang mengatakan bahwa ada hubungan antara tuntutan antarpribadi dengan stres kerja pada perawat yang disebabkan oleh hubungan dalam pekerjaan antara sesama perawat yang kurang akrab yang dapat berpengaruh terhadap stres kerja perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Arif dkk. (2021) juga mendapatkan hasil yaitu ada hubungan yang bermakna antara tuntutan antarpribadi dengan stres kerja.

Hubungan antarpribadi (*interpersonal*) yang kurang baik atau tuntutan antarpribadi (*interpersonal*) yang dapat menimbulkan konflik adalah dua jenis kondisi kerja yang berpotensi menimbulkan stres kerja. Hal ini termasuk kurangnya keramahan antarpribadi, konflik yang berlebihan, dan sebagainya. Cara perawat dalam rumah sakit melayani pasien juga dipengaruhi oleh kondisi kerja yang tegang, yang tidak hanya menghasilkan suasana kerja yang hambar di antara perawat tetapi juga mempengaruhi cara mereka berinteraksi satu sama lain. Oleh karena itu, hubungan dan komunikasi antar sesama perawat dan atasan yang tidak baik dapat menimbulkan stres kerja yang membuat pekerjaan berjalan kurang baik (Mallapiang dkk., 2018).

##### **5. Hubungan Struktur Organisasi dengan Stres Kerja**

Menurut teori yang dinyatakan oleh Robbins (2007), struktur organisasi merupakan sejauh mana pekerja mampu berpartisipasi atau berperan serta dukungan yang diterima dalam organisasi. Hal ini terkait dengan faktor-faktor yang dapat memicu stres kerja. Stres di tempat kerja juga dapat disebabkan oleh masalah seperti struktur organisasi yang kaku dan bermusuhan, konflik politik, pelatihan dan pengawasan yang tidak setara, dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan.

Struktur organisasi responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa hampir tiap unit perawatan memiliki perawat yang kebanyakan berada pada struktur organisasi yang tidak efektif, sedangkan perawat yang berada pada struktur organisasi yang efektif kebanyakan bekerja di

unit Poliklinik dikarenakan berdasarkan hasil observasi pada unit ini instruksi terkait pekerjaan selalu dijelaskan dengan baik dan informasi yang diperlukan oleh perawat juga mudah diperoleh baik dari perawat lain maupun dari pihak rumah sakit sehingga didapatkan bahwa mereka berada pada kondisi kerja dan struktur organisasi yang efektif.

Hasil tabulasi silang menunjukkan bahwa kebanyakan responden yang berada pada struktur organisasi yang tidak efektif mengalami stres kerja sedang. Sedangkan responden dengan struktur organisasi yang efektif kebanyakan mengalami stres kerja ringan. Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dengan menggunakan uji *Mann-Whitney U* menunjukkan bahwa ada hubungan antara struktur organisasi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.

Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat perawat yang berada pada struktur organisasi yang tidak efektif mengalami stres kerja berat. Berdasarkan hasil wawancara, diperoleh bahwa sering terjadinya perubahan aturan dan alur komunikasi dari atasan ke bawahan membuat mereka bingung dalam menentukan prioritas pekerjaan yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja. Sebagian besar perawat berada pada struktur organisasi yang tidak efektif dengan stres kerja pada tingkat sedang kebanyakan bekerja di unit Cempaka (Perawatan Anak), UGD, dan Mawar (Perawatan Bedah). Pada unit Cempaka (Perawatan Anak), hasil distribusi menunjukkan bahwa terdapat 12 perawat berada pada struktur organisasi yang tidak efektif dengan stres kerja pada tingkat sedang yang



dikarenakan mereka mengatakan bahwa kejelasan informasi serta alur tugas dari atasan seringkali sulit untuk mereka pahami karena informasi yang diberikan tidak rinci. Hal tersebut membuat mereka mengalami stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian pada perawat UGD, hasil distribusi menunjukkan bahwa terdapat 11 perawat berada pada struktur organisasi yang tidak efektif dengan stres kerja pada tingkat sedang yang dikarenakan mereka mengatakan bahwa prosedur serta aturan pekerjaan biasa membuat mereka dilema terkait bagaimana pekerjaan yang diberikan harus dilakukan sehingga berujung pada munculnya stres. Sedangkan pada unit Mawar (Perawatan Bedah), hasil distribusi menunjukkan bahwa terdapat 10 perawat berada pada struktur organisasi yang tidak efektif dengan stres kerja pada tingkat sedang yang dikarenakan mereka mengatakan bahwa informasi terkait pekerjaan tidak disebarkan dengan merata sehingga beberapa perawat ada yang tidak mengetahui informasi yang disampaikan sehingga adanya komunikasi yang kurang baik seperti hal tersebut menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, struktur organisasi memiliki hubungan dengan stres kerja perawat. Adanya aturan yang sering berubah dikarenakan pergantian pimpinan serta alur penyampaian tugas dan informasi yang kurang baik membuat perawat kurang memahami tugas yang harus dikerjakan. Selain itu, adanya aturan yang seringkali berubah membuat perawat bingung dalam memulai

pekerjaanya. Struktur organisasi seperti itu membuatnya menjadi tidak efektif yang dapat membuat perawat mengalami stres kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sugiarto dkk. (2019) dan Rumaningsih (2018), dimana dari kedua penelitian tersebut ditemukan hasil bahwa ada hubungan antara variabel struktur organisasi dengan stres kerja yang terjadi pada perawat. Penelitian yang dilakukan oleh Fuada dkk. (2018) menemukan bahwa ada hubungan antara struktur organisasi dengan stres kerja pada perawat.

Permasalahan seperti struktur organisasi yang kaku dan bermusuhan, konflik politik, pelatihan dan pengawasan yang tidak setara, dan kurangnya partisipasi dalam pengambilan keputusan dapat menimbulkan stres kerja. Selain itu, stres di tempat kerja juga dapat disebabkan oleh atasan yang tidak menyampaikan informasi dengan baik dan menjelaskan prosedur pekerjaan secara detail. Perawat dapat menghadapi berbagai tantangan dan tekanan pada berbagai tahap perkembangan organisasi yang dapat menjadi sumber stres kerja (Robbins, 2007).

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki

dalam penelitian-penelitian kedepannya. Adapun keterbatasan dalam penelitian tersebut yaitu dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam mengemukakan pendapat responden serta kurangnya waktu yang dapat diberikan responden kepada peneliti untuk memberikan informasi.

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data variabel penelitian tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao maka dapat disimpulkan, bahwa :

1. Ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
2. Ada hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
3. Tidak ada hubungan antara tuntutan peran dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
4. Ada hubungan antara tuntutan antarpribadi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.
5. Ada hubungan antara struktur organisasi dengan stres kerja pada perawat di RSUD Elim Rantepao.

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang diberikan oleh peneliti, antara lain :

1. Diharapkan rumah sakit dapat mengadakan kegiatan pelatihan manajemen waktu yang dapat meningkatkan kemampuan para perawat dalam mengatur waktu antara mengerjakan tugas di rumah dan tugas di rumah sakit agar kedua tanggung jawab tersebut dapat diatur dengan tepat.

2. Diharapkan rumah sakit dapat melakukan pembinaan dan pengawasan secara internal terkait pelaksanaan tugas pokok dan fungsi perawat agar perawat dapat lebih disiplin dan menyadari tugas yang seharusnya dikerjakan.
3. Diharapkan rumah sakit dapat mengadakan kegiatan yang dapat mempererat dan mengakrabkan pekerja seperti kegiatan ramah tamah agar hubungan antarpribadi para pekerja dapat terjalin dengan baik.
4. Diharapkan rumah sakit dapat memperbaiki alur komunikasi antarpekerja dalam struktur organisasi rumah sakit agar informasi serta peran yang diberikan dapat diterima dengan baik tanpa adanya *miscommunication*.
5. Diharapkan rumah sakit dapat lebih memperhatikan terkait stres kerja pada perawat khususnya perawat dengan stres kerja berat yang memerlukan konsultasi pada ahli dalam bidang kesehatan jiwa seperti psikolog dan psikiater.

## DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S.N. (2019) 'Hubungan Antara Kecerdasan Emosi Dengan Stres Kerja Pada Perawat', *Jurnal Ecopsy*, 1(1), pp. 42–46.
- Almasitoh, U.H. (2019) 'Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat', *Psikoislamika : Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 8(1).
- Amelia, A.R., Andayanie, E. and Alifia, A.N. (2019) 'Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan', *Prosiding Seminar Nasional 2019*, 2, pp. 35–43.
- Andrianti, S. *et al.* (2020) 'Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Raflesia Kota Bengkulu', *Jurnal Vokasi Keperawatan (JVK)*, 2(2), pp. 87–101.
- Ansori, R.R. (2018) *Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat (Studi Di Wilayah Kerja Puskesmas Se-Kabupaten Bangkalan)*. Universitas Airlangga.
- Apriyanti, I.W. and Haq, Y.E. (2019) 'Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit X', *Jurnal Kesehatan Stikes IMC Bintaro*, 2(3), pp. 227–233.
- Arif, M., Malaka, T. and Novrikasari, N. (2021) 'Hubungan Faktor Pekerjaan Terhadap Tingkat Stres Kerja Karyawan Kontrak Di PT. X', *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 8(1), p. 44.
- Arrahim, D.D.W., Ginanjar, R. and Listyandini, R. (2021) 'Aspek Dominan Penyebab Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Islam Bogor Tahun 2020', *Promotor*, 4(2), p. 88.

- Asih, G.Y., Widhiastuti, H. and Dewi, R. (2018) *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Ayu, M.I. (2019) *Pengaruh Gender Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Paragon Technology And Innovation Bandung ( Survey Pada Karyawan Wardah Cosmetics )*. Universitas Komputer Indonesia.
- Bahari, W. (2019) 'Perbedaan Tingkat Stres Kerja Ditinjau Dari Penggunaan Strategi Coping Stress Pada Sales Di PT. X', *Character: Jurnal Penelitian Psikologi*, 6(3), pp. 1-6.
- Bando, J., Kawatu P. and Ratag B. (2020) 'Gambaran Penerapan Program Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS) Di Rumah Sakit Advent Manado' *KESMAS*, 9(2).
- Budiyanto, Rattu, A.J.M. and Umboh, J.M.L. (2019) 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon' *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 8(3).
- Fahrizal, A.A. (2019) *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Anestesi Di Ruang Operasi*. Poltekkes Kemenkes Yogyakarta.
- Febriandini, E.A., Ma'arufi, I. and Hartanti, R.I. (2018) 'Analisis Faktor Individu, Faktor Organisasi dan Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat (Studi di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUD dr. H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso)', *e-Jurnal Pustaka Kesehatan*, 4(1), pp. 175-180.
- Fitri, A. (2018) 'Analisis Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank (Studi pada Karyawan Bank BMT)', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(1), pp. 1-10.

- Fuada, N., Wahyuni, I. and Kurniawan, B. (2018) 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Kamar Bedah Di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang', *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, 5(5), pp. 255–263.
- Hadiansyah, T., Praghlapati, A. and Aprianto, D.P. (2019) 'Gambaran Stres Kerja Perawat Yang Bekerja di Unit Gawat Darurat', *Jurnal Keperawatan BSI*, 7(2), pp. 52–58.
- Hasanah, L. *et al.* (2020) 'Sumber Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit', *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)*, 3(3), pp. 111–128.
- Health and Safety Executive (2021) 'Work-related stress , anxiety or depression statistics in Great Britain , 2021', *Annual Statistics*, pp. 1–9.
- Hidayat, A.A. (2007) *Metode Penelitian Keperawatan dan Teknik Analisis Data*. Jakarta: Salemba Medika.
- International Labour Organization (2016) *World Day for Safety and Health At Work, Workplace Stress*.
- Ismail, F. and Supriyadi, S. (2020) 'Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kronis pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Wonosari', *Jurnal Keperawatan Akper*, 12(1), pp. 9–18.
- Karambut, C.A. and Noormijati, E.A.T. (2018) 'Analisis Pengaruh Kecerdasan Emosional, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasional (Studi pada Perawat Unit Rawat Inap RS Panti Waluya Malang)', *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 10(3).
- Laksana, I.G.D. and Mayasari, N.M.D.A. (2021) 'Pengaruh Kompetensi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali', *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), pp. 192–200.



- Mallapiang, F. *et al.* (2018) 'Hubungan Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, dan Tuntutan Antarpribadi dengan Stres Kerja pada Perawat Bagian IGD RSUD Haji Kota Makassar', *Skripsi. Makasar: Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar.*, 53(9), pp. 1689–1699.
- Mo, Y. *et al.* (2020) 'Work stress among Chinese nurses to support Wuhan in fighting against Covid-19 epidemic', *Journal of Nursing Management*, 28(5), pp. 1002–1009.
- Muis, M. *et al.* (2021) 'The determinant of work stress on bank employees in Makassar, Indonesia', *Gaceta Sanitaria*, 35, pp. S428–S431.
- Mulyati and Aiyub (2018) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Pelaksana', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 3(4).
- Munandar, S.A. (2008) *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Musu, E.T., Murharyati, A. and Saelan (2021) 'Gambaran Stres Kerja Perawat IGD di Masa Pandemi Covid-19 di Rumah Sakit Surakarta', *Jurnal Gawat Darurat*, 3(1), pp. 1–10.
- National Institute for Occupational Safety and Health (2010) 'Stress at work : What Can Be Done About Job Stress?'
- Notoatmodjo (2010) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo (2012) *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam (2008) *Konsep dan penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam (2013) *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis*. Jakarta: Salemba Medika.

- Oktari, T. *et al.* (2021) ‘Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Rumah Sakit pada Era New Normal’, *Health Care : Jurnal Kesehatan*, 10(1), pp. 115–124.
- Pahlevi, I.R. (2018) *Analisis tingkat stres kerja karyawan PT. Federal International Finance (FIF group) Pos Citeureup*. Institut Pertanian Bogor.
- Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2019) *Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia (2021) *Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 47 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Bidang Perumahsakitan*.
- Pratama, Y.D., Fitriani, A.D. and Harahap, J. (2020) ‘Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Perawat ICU Di RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai Tahun 2020’, *Journal Of Healthcare Technology And Medicine*, 6(2), pp. 1236–1249.
- Puspitasari, D.I., Suprayitno, E. and Bustami, B. (2021) ‘Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat pada Masa Pandemi Covid-19’, *Wiraraja Medika : Jurnal Kesehatan*, 11(1), pp. 25–29.
- Pusung, B., Joseph, W.B.S. and Akili, R.A. (2021) ‘Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat RS GMIM Bethesda Tomohon Dalam Masa Pandemi Covid-19’, *Kesmas: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi*, 10(6).
- Putra, A.M.F.A. (2021) *Hubungan Karakteristik Individu Dan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Faisal Makassar Tahun 2021*. Universitas Hasanuddin.
- Rachmat, A.S. (2021) *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkat Stres Pada Tenaga Kesehatan di RSUD Daya Makassar Selama Pandemi Covid-19*. Universitas Muhammadiyah Makassar.

- Rhamdani, I. and Wartono, M. (2019) 'Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat', *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*, 2(3), pp. 104–110.
- Rizal, S. (2018) 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Konsultatif dan Tuntutan Tugas Terhadap Komitmen Organisasi pada PT. Bank Mandiri (Persero) Cabang Banda Aceh', *Jurnal EMT KITA*, 2(2), p. 99.
- Robbins (2003) *Perilaku Organisasi*. 9th edn. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins (2007) *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- RSU Elim Rantepao (2022) *Profil Rumah Sakit*. Toraja Utara.
- Rumaningsih, M. (2018) *Pengaruh faktor organisasional pada stres kerja para perawat dengan pengalaman kerja sebagai variabel pemoderasi*. UNS (Sebelas Maret University).
- Rumeser, J.A.A. et al. (2018) 'Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja dengan Pemilihan Coping Stress Strategy Karyawan di Kantor Pusat Adira Insurance', *Humaniora*, 2(1), pp. 214–227.
- Runtu, V., Pondang, L. and Hamel, R. (2018) 'Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Perawat di ruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado', *Jurnal Keperawatan*, 6(1), pp. 1–7.
- Russeng, S.S., Haeruddin and Usmawati (2021) 'Analisis Pegaaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan PT. Eastern Pearl Flour Mills Makassar Tahun 2020', *Journal of Muslim Community Health*, 2(1), pp. 21–35.

- Safitri, H.U. (2020) 'Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja (Pada Guru SMP Negeri 2 Samarinda dan SMP Negeri 8 Samarida)', *Psikoborneo*, 8(2), pp. 317–325.
- Sailaxmi, G. and Lalitha, K. (2020) 'Impact of a stress management program on stress perception of nurses working with psychiatric patients', *Asian Journal of Psychiatry*, 14, pp. 42–45.
- Salsabilla, R.S., Suryani, H., Priatna, D.K. and Yulianti, M.L. (2023) 'Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Geoservices Bandung', *Jurnal Kewirausahaan dan Multi Talenta*, 1(1), pp. 54-64.
- Samino, Sari, N. and Karlina, K. (2018) 'Analisis Faktor Stres Kerja Pada Perawat Rawat Inap di RSUD dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung', *Jurnal Dunia Kesmas*, 7(3), pp. 115–121.
- Simamora, R.H. *et al.* (2019) 'Penguatan Peran Perawat Dalam Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Melalui Pelatihan Layanan Prima', *JPPM (Jurnal Pengabdian dan Pemberdayaan Masyarakat)*, 3(1), p. 25.
- Siswadi, Y. *et al.* (2021) 'Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat', *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), pp. 17–34.
- Suci, I.S.M. (2018) 'Analisis Hubungan Faktor Individu Dan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja', *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 7(2), p. 220.
- Sugiarto, S., Marisdaya, R. and Karlina, I. (2019) 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Guru SD Di Yayasan SLB Prof. Dr. Sri Soedewi', *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 5(3), p. 104.
- Sugiyono (2010) *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono (2013) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyawati, N., Purnawati S. and Muliarta I.M. (2019) ‘Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Kerja Shift Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Karangasem’, *E-Jurnal Medika Udayana*, 8(1), pp. 1–6.
- Surtini and Saputri, B.Y. (2020) ‘Hubungan Kondisi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit’, *Fundamental and Management Nursing Journal*, 3(1), p. 1.
- Suryani, N.K. and Yoga, G.A.D.M. (2018) ‘Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi’, *Widya Manajemen*, 1(1), pp. 99–113.
- Sutikno, M.E. (2018) ‘Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telkom Acces Di Mojokerto’, *Universitas Islam Majapahit*.
- Tarwaka (2004) *Ergonomi untuk Keselamatan Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. Surakarta: UNIBA Press.
- Utomo, S. (2019) ‘Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa’, *Parameter*, 4(2).
- Utomo, S. (2023) *Hubungan Intensitas Kebisingan, Karakteristik Individu, Dan Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Pekerja Bagian Produksi Pabrik Es Balok Di Lamongan*. Universitas Diponegoro.
- Wenur, G., Sepang, J. and Dotulong, L. (2018) ‘Pengaruh Konflik Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Manado’, *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(1), pp. 51–60.

- Wiediartini and Dermawan, D. (2019) 'Pengaruh Kebisingan Dan Iklim Kerja Terhadap Stres Kerja Di Pabrik Produksi Makanan Hewan', *Journal of Research and Technology*, 5(1), pp. 30–41.
- Winurini, S. (2018) 'Analisa Beban Kerja Pengemudi Antar Jemput Pegawai Dengan Metode NASA TLX (Studi Kasus Sekretariat Jenderal DPR RI)', *Aspirasi: Jurnal Masalah-Masalah Sosial*, 6(2), pp. 131–144.
- World Health Organization (2003) *Work Organisation & Stress*. 3rd edn. World Health Organization.
- Yana, D. (2018) 'Stres Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD Pasar Rebo', *Jurnal ARSI*, 1(2), pp. 107–115.
- Yulianti, D. (2004) *Stress Management*. Jakarta: EGC.
- Zulfikri, A. (2023) 'Peran Eustress dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kesejahteraan Psikologis Enterpreneur Pada UMKM Industri Fashion di Kota Bandung' *Jurnal Psikologi dan Konseling West Science*, 1(1), pp. 31-42.

**L  
A  
M  
P  
I  
R  
A  
N**

## Lampiran 1. Kuesioner Penelitian



### KUESIONER

#### FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) ELIM RANTEPAO

Bapak/Ibu yang terhormat,

Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu dalam penelitian yang sedang saya lakukan mengenai FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) ELIM RANTEPAO. Sehubungan dengan ini, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi semua lembar pertanyaan yang saya berikan. Saya bertanggung jawab atas penelitian ini tidak akan menimbulkan masalah yang berdampak negatif kepada Bapak/Ibu maupun instansi. Saya menghargai dan menjunjung tinggi hak-hak Bapak/Ibu sebagai responden dengan cara menjamin kerahasiaan identitas dan informasi dari data yang diperoleh. Atas partisipasi Bapak/Ibu dalam penelitian ini, saya ucapkan terima kasih.

Makassar, Februari 2023

Hormat saya,

Jenrike Mangiri



Petunjuk Pengisian :

1. Bacalah dengan teliti semua pertanyaan-pertanyaan yang ada dalam kuesioner ini.
2. Untuk menjaga keaslian jawaban, tidak diperkenankan untuk bertanya ke orang lain.
3. Jika ada pertanyaan yang tidak dipahami/dimengerti, silahkan bertanya kepada peneliti.

A. Karakteristik Responden

A1	Nama/Inisial	
A2	Usia	... Tahun
A3	Jenis Kelamin	1. Laki-laki 2. Perempuan
A4	Status Pernikahan	1. Belum Menikah 2. Menikah 3. Cerai
A5	Pendidikan Terakhir	1. D3 2. D4 3. S1 4. S2 5. S3
A6	Masa Kerja	... Tahun
A7	Unit Kerja	
A8	Jabatan	

Petunjuk : Beri tanda ceklis (√) pada kolom yang paling sesuai dengan kondisi yang anda alami/rasakan akhir-akhir ini.

Jawaban yang disediakan :

TP = Tidak Pernah

J = Jarang

KK = Kadang-kadang

S = Sering

SS = Selalu

## B. Faktor Stres Kerja

### 1. Tuntutan Tugas

No.	Pernyataan	Jawaban				
		TP	J	KK	S	SS
B1.1	Tugas yang diberikan rumah sakit berlebihan					
B1.2	Tanggung jawab yang diberikan rumah sakit sangat memberatkan					
B1.3	Dikejar waktu dalam menyelesaikan pekerjaan					
B1.4	Tugas yang dilakukan tidak terjadwal dengan baik					
B1.5	Mengalami kesulitan memenuhi target rumah sakit					
B1.6	Mendapatkan waktu istirahat yang kurang					
B1.7	Tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
B1.8	Bekerja dengan peralatan yang tidak memadai					

### 2. Tuntutan Peran

No.	Pernyataan	Jawaban				
		TP	J	KK	S	SS
B2.1	Mengerjakan tugas yang berbeda-beda					
B2.2	Melakukan pekerjaan yang dirasa tidak dimengerti/tidak cocok					
B2.3	Menerima tugas yang bertentangan satu sama lain					
B2.4	Tujuan yang ditetapkan rumah sakit tidak sesuai dengan harapan					
B2.5	Ditekan dengan banyak peraturan dalam menjalankan tugas					
B2.6	Mengalami konflik dari tugas yang dibebankan atasan yang berlainan					

B2.7	Merasakan konflik dari tugas yang dibebankan atasan langsung saya					
B2.8	Menerima penugasan yang berbeda-beda dari dua atasan/lebih					

### 3. Tuntutan Hubungan Antarpribadi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		TP	J	KK	S	SS
B3.1	Hubungan yang tidak menyenangkan dengan rekan kerja					
B3.2	Mengalami konflik dengan rekan kerja					
B3.3	Mengalami kesulitan berkomunikasi dengan atasan					
B3.4	Tidak adanya dukungan dan motivasi dari atasan					
B3.5	Ada hubungan yang tidak baik antara atasan dengan bawahan					

### 4. Struktur Organisasi

No.	Pernyataan	Jawaban				
		TP	J	KK	S	SS
B4.1	Merasa kurang jelas dengan informasi dari rumah sakit					
B4.2	Tidak tahu apa yang menjadi tanggung jawab pekerjaan yang saya jalankan					
B4.3	Merasa tidak jelas dalam hal ruang lingkup pekerjaan					
B4.4	Merasa sulit memperoleh informasi yang dibutuhkan untuk menjalankan pekerjaan					
B4.5	Merasa tidak tahu harus bertanggung jawab kepada siapa dalam bekerja					
B4.6	Prosedur/Instruksi pekerjaan kurang jelas					

B4.7	Alur komunikasi tidak jelas					
------	-----------------------------	--	--	--	--	--

### C. Stres Kerja

No.	Pernyataan	Jawaban				
		TP	J	KK	S	SS
C1	Tujuan tugas-tugas dan pekerjaan saya tidak jelas					
C2	Saya mengerjakan tugas-tugas yang tidak perlu					
C3	Saya harus membawa pulang pekerjaan ke rumah setiap sore atau akhir pekan agar dapat mengejar waktu					
C4	Tuntutan-tuntutan mengenai mutu pekerjaan saya keterlalu					
C5	Saya tidak mempunyai kesempatan yang memadai untuk dalam organisasi ini					
C6	Saya bertanggung jawab untuk pengembangan perawat lain					
C7	Saya tidak jelas kepada siapa harus melapor dan/atau siapa yang melaporkan kepada saya					
C8	Saya terjepit ditengah-tengah antara atasan dan bawahan					
C9	Saya menghabiskan waktu terlalu banyak untuk pertemuan-pertemuan yang tidak penting yang menyita waktu saya					
C10	Tugas-tugas yang diberikan kepada saya kadang-kadang terlalu sulit atau selalu kompleks					
C11	Kalau saya ingin naik pangkat, saya harus mencari pekerjaan pada satuan kerja lain					
C12	Saya bertanggung jawab untuk membimbing dan/atau membantu bawahan saya menyelesaikan masalahnya					

C13	Saya tidak mempunyai wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab pekerjaan saya					
C14	Jalur perintah yang formal tidak dipatuhi					
C15	Saya bertanggung jawab atas pekerjaan dalam waktu bersamaan yang hampir tidak dapat dikendalikan					
C16	Tugas-tugas tampaknya makin hari makin kompleks					
C17	Saya merugikan kemajuan karir saya dengan menetap pada organisasi ini					
C18	Saya bertindak atau membuat keputusan- keputusan yang mempengaruhi keselamatan dan kesejahteraan orang lain					
C19	Saya tidak mengerti sepenuhnya apa yang diharapkan dari saya					
C20	Saya melakukan pekerjaan yang diterima oleh satu orang tapi tidak diterima oleh orang lain					
C21	Saya benar-benar mempunyai pekerjaan yang lebih banyak daripada yang biasanya dapat dikerjakan dalam sehari					
C22	Organisasi mengharapkan saya melebihi keterampilan dan/atau kemampuan yang saya miliki					
C23	Saya hanya mempunyai sedikit kesempatan untuk berkembang dan belajar pengetahuan dan keterampilan baru dalam pekerjaan saya					
C24	Tanggung jawab saya dalam organisasi ini lebih mengenai orang daripada barang					
C25	Saya tidak mengerti bagian yang diperankan pekerjaan saya dalam					

	memenuhi tujuan organisasi keseluruhan					
C26	Saya menerima permintaan-permintaan yang saling bertentangan dari satu orang atau lebih					
C27	Saya merasa bahwa saya betul-betul tidak punya waktu untuk istirahat berkala					
C28	Saya kurang terlatih dan/atau kurang pengalaman untuk melaksanakan tugas- tugas saya secara memadai					
C29	Saya ingin berhenti dalam karir saya					
C30	Saya bertanggung jawab atas hari depan (karir) orang lain					



### Lampiran 3. Surat Izin Penelitian dari Dekan FKM Unhas



KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,  
RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT

Jln. Perintis Kemerdekaan KM.10 Kota Makassar 90245, Propinsi Sulawesi Selatan  
Telp : (0411) 585658, Website: <https://fkm.unhas.ac.id>, Mail : [fkm.unhas@gmail.com](mailto:fkm.unhas@gmail.com)

Nomor : 1752/UN4.14.1/PT.01.04/2023  
Lampiran : -  
Perihal : **Pemohonan Izin Penelitian** Makassar, 06 Februari 2023

Kepada  
Yth. : Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu  
Cq. Bidang Penyelenggara Pelayanan Perizinan  
Provinsi Sulawesi Selatan  
di -  
Makassar

Dengan hormat, Kami sampaikan bahwa mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin bermaksud untuk melakukan penelitian dalam rangka penyusunan skripsi.

Sehubungan dengan itu, kami mohon kiranya bantuan Bapak dapat memberikan izin untuk penelitian kepada :

Nama Mahasiswa : JENRIKE MANGIRI  
Nomor Pokok : K011191078  
Program Studi : S1 - Kesehatan Masyarakat  
Departemen : Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Judul Penelitian : Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum (RSU) Elim Rantepao.  
Lokasi Penelitian : Rumah Sakit Umum Elim Rantepao  
Tim Pembimbing : 1. A. Muflihah Darwis, S.KM., M.Kes  
2. A. Wahyuni, SKM., M. Kes

Atas bantuan dan kerjasama yang baik, kami sampaikan banyak terima kasih.

Dekan  
Kebid Program Studi  
Saana Kesehatan Masyarakat  
*[Signature]*  
Drs. Hashawati Amqam, S.KM., M.Sc  
NIP. 197604182005012001

**Tembusan :**

1. Dekan FKM Unhas (Sebagai laporan)
2. Para Wakil Dekan FKM Unhas
3. Masing-masing Pembimbing
4. Mahasiswa Bersangkutan
5. Arsip



## Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari Kepala DPMPTSP Provinsi Sulsel



**PEMERINTAH PROVINSI SULAWESI SELATAN**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**  
Jl. Bougainville No.5 Telp. (0411) 441077 Fax. (0411) 448936  
Website : <http://simap-new.sulselprov.go.id> Email : [ptsp@sulselprov.go.id](mailto:ptsp@sulselprov.go.id)  
Makassar 90231

Nomor : 2154/S.01/PTSP/2023 Kepada Yth.  
Lampiran : - Bupati Toraja Utara  
Perihal : Izin penelitian

di-  
Tempat

Berdasarkan surat Dekan Fak. kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar Nomor : 1752/UN4.14.1/PT.01.04/2023 tanggal 06 Februari 2023 perihal tersebut diatas, mahasiswa/peneliti dibawah ini:

Nama : JENRIKE MANGIRI  
Nomor Pokok : K011191078  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa (S1)  
Alamat : Jl. P. Kemerdekaan Km., 10 Makassar

PROVINSI SULAWESI SELATAN

Bermaksud untuk melakukan penelitian di daerah/kantor saudara dalam rangka menyusun SKRIPSI, dengan judul :

**" FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) ELIM RANTEPAO "**

Yang akan dilaksanakan dari : Tgl. **08 Februari s/d 08 Maret 2023**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami *menyetujui* kegiatan dimaksud dengan ketentuan yang tertera di belakang surat izin penelitian.

Demikian Surat Keterangan ini diberikan agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Diterbitkan di Makassar  
Pada Tanggal 07 Februari 2023

A.n. GUBERNUR SULAWESI SELATAN  
KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU  
SATU PINTU PROVINSI SULAWESI SELATAN



**Ir. H. SULKAF S LATIEF, M.M.**  
Pangkat : PEMBINA UTAMA MADYA  
Nip : 19630424 198903 1 010

Tembusan Yth  
1. Dekan Fak. kesehatan Masyarakat UNHAS Makassar di Makassar,  
2. Peninggal.

## Lampiran 5. Surat Izin Penelitian dari Kepala DPMPTSP Kab. Toraja Utara



**PEMERINTAH KABUPATEN TORAJA UTARA**  
**DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU**

Jl. Pongtiku No.32 Rantepao Telp : (0423) 2922333 Email : dpmpstsp.torut@gmail.com  
Website : <http://dpmpstsp.torajautarakab.go.id>

### **REKOMENDASI**

Nomor : **061/SRP/DPMPSTSP/II/2023**

Menunjuk Surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Nomor : 2154/S.01/PTSP/2023, Perihal Izin Penelitian dan Permohonan Rekomendasi Penelitian a.n :

Nama : **Jenrike Mangiri**  
Nomor Pokok : **K011191078**  
Program Studi : **Kesehatan Masyarakat**  
Alamat : **Andulan**

yang bermaksud mengadakan Penelitian dalam rangka penyusunan Skripsi dengan Judul; **Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum (RSU) Elim Rantepao** yang dilaksanakan terhitung mulai tanggal **8 Februari 2023** sampai **8 Maret 2023**, pada prinsipnya kami merekomendasikan dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan tersebut, harus melaporkan diri dan menyerahkan 1 ( satu ) dokumen *copy* hasil " **Pengambilan Data Awal**" kepada Bupati Toraja Utara u.p. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu.
2. **Pengambilan Data Awal** tidak menyimpang dari masalah yang telah diizinkan semata-mata untuk kepentingan ilmiah.
3. Mentaati semua peraturan Perundang-undangan yang berlaku dan mengindahkan Adat-istiadat setempat.
4. Rekomendasi akan dinyatakan tidak berlaku, apabila ternyata pemegang rekomendasi tidak mentaati ketentuan - ketentuan tersebut di atas.

Demikian rekomendasi penelitian ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Rantepao, **8 Februari 2023**

**KEPALA DPMPTSP,**

Ditandatangani secara elektronik oleh  
Ir. HARLI PATRIATNO, M.Si  
Pangkat : Pembina Utama Muda  
NIP. 19670503 199103 1 015



Tembusan disampaikan kepada Yth :

1. Bupati Toraja Utara di Marante (sebagai laporan);
2. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan di Makassar;
3. Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Toraja Utara di Panga;
4. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Toraja Utara di Marante;
5. Direktur Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara di Rantepao;
6. Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin di Makassar;
7. Pertinggal;

## Lampiran 6. Dokumentasi Penelitian



## Lampiran 7. Riwayat Hidup



Nama : Jenrike Mangiri

Jenis Kelamin : Perempuan

Tempat/Tanggal Lahir : Andulan, 19 Agustus 2002

Agama : Kristen Protestan

Suku : Toraja

Alamat : Griya Alam Permai Blok K No. 18, Makassar

Riwayat Pendidikan :

1. SD Negeri 4 Sesean (2007-2013)
2. SMP Negeri 2 Rantepao (2013-2016)
3. SMA Negeri 1 Toraja Utara (2016-2019)
4. Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin (2019-2023)