

**SKRIPSI**

**DETERMINAN STRES KERJA PADA PERAWAT  
BAGIAN RAWAT INAP RSUD LASINRANG  
KAB.PINRANG TAHUN 2022**

**AINUN AWALIYAH TANG  
K011181309**



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

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR  
2022**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**DETERMINAN STRES KERJA PADA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP  
RSUD LASINRANG KAB.PINRANG TAHUN 2022**

**Disusun dan diajukan oleh**

**AINUN AWALIYAH TANG  
K011181309**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelasaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 31 Mei 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama



**A. Wahyuni, SKM., M.Kes**  
NIP. 198106282012122002

Pembimbing Pendamping



**A. Muflihan Darwis, SKM., M.Kes**  
NIP. 199102272019044001



Ketua Program Studi,

**Dr. Sa'riah, SKM., M.Kes**  
NIP. 197405202002122001

**PENGESAHAN TIM PENGUJI**

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Selasa  
Tanggal 31 Mei 2022.

Ketua : A. Wahyuni, SKM., M.Kes (.....)

Sekretaris : A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes (.....)

Anggota :

1. Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS (.....)

2. Dr. Shanti Riskiyani, SKM., M.Kes (.....)

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Ainun Awaliyah Tang  
NIM : K011181309  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
No. Hp : 082397963144  
E-mail : ainunawaliyah513@gmail.com

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi **“DETERMINAN STRES KERJA PADA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP RSUD LASINRANG KAB.PINRANG TAHUN 2022”** 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, 25 April 2022  
Yang membuat pernyataan



Ainun Awaliyah Tang

## RINGKASAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
MAKASSAR, APRIL 2022

AINUN AWALIYAH TANG

“Determinan Stres Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang  
Kab. Pinrang Tahun 2022”

(xv+ 147 Halaman + 15 Tabel + 2 Gambar + 10 Lampiran)

Stres kerja menjadi salah satu perhatian utama bagi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja. Salah satunya adalah tenaga keperawatan yang memiliki risiko tinggi untuk mengalami stres kerja. Banyaknya tugas dan tanggung jawab yang diterima perawat sehingga menjadi penyebab pemicu terjadinya stres di tempat kerja. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui faktor determinan yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat bagian rawat inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.

Jenis Penelitian ini menggunakan metode penelitian observasional analitik dengan pendekatan *cross sectional study* menggunakan teknik pengambilan sampel *probability sampling* dengan teknik *proportionate stratified random sampling*. Sampel pada penelitian ini adalah 107 responden. Pengambilan data dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian. Untuk mendeskripsikan karakteristik responden digunakan analisis univariat, analisis univariat dan bivariat dilakukan dengan uji *Chi Square (X)* dan uji *Fisher*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja dengan nilai  $p = 0,017$  ( $p < 0,05$ ), tidak ada hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja dengan nilai  $p = 0,295$  ( $p > 0,05$ ), ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja dengan nilai  $p = 0,002$  ( $p < 0,05$ ), tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja dengan nilai  $p = 0,422$  ( $p > 0,05$ ), ada hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja dengan nilai  $p = 0,022$  ( $p < 0,05$ ) pada perawat bagian rawat inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang Tahun 2022.

Dari hasil penelitian ini disarankan bagi pihak rumah sakit untuk mengadakan kegiatan yang menunjang manajemen stres bagi perawat secara berkala, diharapkan perawat melakukan pelatihan manajemen waktu sehingga mampu mengatur waktu antara kewajiban di rumah dan tanggung jawab pekerjaan, mengadakan kegiatan seperti *outbound management training* untuk mengurangi tingkat stres akibat beban kerja yang tinggi dan perlunya penambahan tenaga keperawatan di setiap unit kerja pada *shift* malam.

Daftar Puskata : 87 (1960-2022)

Kata Kunci : Stres Kerja, Status Pernikahan, Beban Kerja Fisik, Beban Kerja Mental, Masa Kerja, *Shift* Kerja.

## **ABSTRACT**

*HASANUDDIN UNIVERSITY  
FACULTY OF PUBLIC HEALTH  
OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY  
MAKASSAR, APRIL 2022*

**AINUN AWALIYAH TANG**

**”Determinants of Work Stress on Nurses in The Inpatient Section of Lasinrang Hospital Pinrang Regency in 2022”**

**(xv + 147 pages + 15 tables + 2 pictures + 10 attachments)**

Work stress is one of the main concerns for occupational health and safety for workers. One of them is nursing staff who have a high risk of experiencing work stress. The number of duties and responsibilities that nurses receive so that it becomes a trigger for stress in the workplace. The purpose of this study was to determine the determinant factors associated with work stress on nurses in the inpatient section of Lasinrang General Hospital Pinrang Regency.

This type of research uses an analytical observational research method with a cross sectional study approach using a probability sampling technique with a proportional stratified random sampling technique. The sample in this study was 107 respondents. Data collection was done by distributing research questionnaires. To describe the characteristics of the respondents, univariate and bivariate analysis were used, carried out by the chi square test and the fisher test.

The result of the analysis show that is a relationship between marital status and work stress with p value = 0,017 ( $p < 0,05$ ), there is no relationship between physical workload and work stress with p value = 0,295 ( $p > 0,05$ ), there is a relationship between mental workload and stress kerja with p value = 0,002 ( $p < 0,05$ ), there is no relationship between working period and work stress with p value = 0,422 ( $p > 0,05$ ), there is a relationship between work shift and work stress with p value = 0,022 ( $p < 0,05$ ) for nurses in the inpatient section of Lasinrang Hospital Pinrang Regency in 2022.

From the results of this study, it is recommended for the hospital to hold activities that support stress management for nurses on a regular basis, nurses are expected to conduct time management training so that they are able to manage time between obligations at home and work responsibilities, holding activities such as outbound management training to reduce stress levels due to high workloads and the need for additional nursing staff in each work unit on the night shift.

**Bibliography : 87 (1960-2022)**

**Keywords : Work Stress, Marital Status, Physical Workload, Mental Workload, Working Period, Work Shift.**

## KATA PENGANTAR

*Bismillah, Alhamdulillah wasshalaatu wassalamu 'ala rasulillah 'amma ba'ad.* Syukur yang tak akan pernah terhingga penulis haturkan kepada Allah subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat, berkah dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul “**Determinan Stres Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab. Pinrang Tahun 2022**” dapat terselesaikan dengan baik. Salam serta sholawat semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari peran orang-orang tercinta maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya menyampaikan ucapan terima kasih banyak dan penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua saya tercinta, **Ayahanda Muh. Tang dan Ibunda Elli** yang jasa-jasanya tidak akan pernah bisa terbalaskan oleh apapun sehingga saya bisa mendapatkan gelar SKM dalam waktu kurang lebih 4 Tahun ini. Kepada adikku tercinta **Ahmad Sanusi** dan **Muh Anugrah** yang tak henti-hentinya mendoakan dan memotivasi penulis hingga akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

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

1. Bapak Dr. Aminuddin Syam, SKM., M.Kes, M.Med.Ed, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, atas izin penelitian yang telah diberikan.
2. Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing I dan Ibu A. Muflihah Darwis, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing II, yang telah banyak memberikan bimbingan, arahan dan motivasi dalam penyusunan skripsi.
3. Dosen penguji, Ibu Prof. Dr. dr. Syamsiar S. Russeng, MS. dan Ibu Dr. Shanti Riskiyani, SKM., M.Kes yang telah memberikan bimbingan, saran, arahan, serta motivasi sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Bapak Dian Sidik Arsyad, SKM, M.KM. selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing selama di bangku kuliah.
5. Bapak Prof. Yahya Thamrin, SKM, M.Kes, MOHS, Ph.D selaku ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin atas bekal ilmu pengetahuannya.
6. Bapak dan Ibu Dosen K3 dan Seluruh Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin atas bekal ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama di bangku kuliah.
7. Bapak dr. H. Moh. Inwan Ahsan, M.Kes selaku Direktur RSUD Lasirang Kab. Pinrang yang telah membantu selama penelitian ini berlangsung. Serta para responden pada saat penelitian telah menyempatkan waktu untuk



memberikan informasi mengenai penelitian yang telah dilakukan di RSUD Lasinrang Kab. Pinrang.

8. Kakanda Muhammad Qadafi yang selalu menemani, memberi semangat dan dukungan disaat penulis mulai merasa jenuh.
9. Rekan-rekan PBL Posko 1 Camba Berua dan KKN Pinrang 1 yang mengagumkan, yang senantiasa memberikan semangat dan dorongan dalam penyelesaian skripsi ini.
10. Seluruh KM FKM UNHAS, Khususnya VENOM 2018 selama ini memberikan dukungan dan semangat kepada penulis dari awal kuliah hingga akhir perkuliahan.

Kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan guna penyempurnaan skripsi ini. Akhir kata, segala puji bagi Allah dan semoga Allah *Subhanahu Wa Ta'ala* melimpahkan Rahmat-Nya kepada kita. Atas perhatiannya diucapkan banyak terima kasih.

Makassar, April 2022

**Ainun Awaliyah Tang**

## 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>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xivv</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	8
C. Tujuan Penelitian .....	8
D. Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....</b>	<b>10</b>
A. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja.....	10
B. Tinjauan Umum Tentang Perawat .....	25
C. Tinjauan Umum Tentang Pelayanan Rawat Inap .....	26
D. Tinjauan Umum Tentang Status Pernikahan .....	27
E. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja .....	28
F. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja .....	39
G. Tinjauan Umum Tentang <i>Shift</i> Kerja .....	40
H. Kerangka Teori .....	43
<b>BAB III KERANGKA KONSEP .....</b>	<b>44</b>

A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti .....	44
B. Kerangka Konsep .....	48
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif .....	48
D. Hipotesis Penelitian .....	51
<b>BAB IV METODE PENELITIAN .....</b>	<b>53</b>
A. Jenis Penelitian .....	53
B. Tempat dan Waktu Penelitian .....	53
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	53
D. Pengumpulan Data .....	56
E. Instrumen Penelitian .....	56
F. Pengolahan Hasil Penelitian .....	58
G. Analisis Data .....	59
H. Penyajian Data .....	61
<b>BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>62</b>
A. Gambaran Umum Tentang Lokasi Penelitian .....	62
B. Hasil Penelitian .....	66
C. Pembahasan .....	79
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>100</b>
A. Kesimpulan .....	100
B. Saran .....	100
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>102</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>109</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Klasifikasi Cardiovascular Load .....	36
Tabel 5.1 Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang .....	67
Tabel 5.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang .....	68
Tabel 5.3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang .....	69
Tabel 5.4 Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang .....	69
Tabel 5.5 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Fisik Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang .....	70
Tabel 5.6 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Mental Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang .....	71
Tabel 5.7 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang .....	71
Tabel 5.8 Distribusi Responden Berdasarkan <i>Shift</i> Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang .....	72
Tabel 5.9 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang .....	73
Tabel 5.10 Hubungan Status Pernikahan dengan Stres Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang .....	74
Tabel 5.11 Hubungan Beban Kerja Fisik dengan Stres Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang .....	75

Tabel 5.12 Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang .....	76
Tabel 5.13 Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang .....	77
Tabel 5.14 Hubungan <i>Shift</i> Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang .....	78

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori .....	43
Gambar 3.1 Kerangka Konsep .....	48

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian .....
Lampiran 2. Master Tabel .....
Lampiran 3. Hasil Analisis .....
Lampiran 4. Surat Izin Penelitian dari Dekan FKM Unhas .....
Lampiran 5. Surat Izin Penelitian dari Kepala UPT BKPMB Provinsi Sulsel.....
Lampiran 6. Surat Izin Penelitian dari Kepala DPMPTSP Kab.Pinrang .....
Lampiran 7. Surat Izin Penelitian dari RSUD Lasirang Kab.Pinrang .....
Lampiran 8. Surat Selesai Penelitian dari RSUD Lasirang Kab.Pinrang .....
Lampiran 9. Dokumentasi Penelitian.....
Lampiran 10. Daftar Riwayat Hidup .....

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Sekarang ini stres kerja merupakan isu global yang memiliki pengaruh terhadap seluruh profesi ataupun pekerja di negara maju maupun berkembang (ILO, 2016). Stres kerja menjadi salah satu perhatian utama bagi keselamatan dan kesehatan kerja terhadap tenaga kerja. Stres kerja dapat mempengaruhi pekerja, baik dalam masalah di bidang kesejahteraan ataupun kesehatan (Lating and Soumena, 2021).

Menurut Petreanu, dkk (2013) menyatakan bahwa stres kerja bisa berdampak pada individu, organisasi, bahkan sosial. Bagi individu, stres kerja memberi dampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja, menurunkan kinerja, dan kurangnya pengembangan karir. Bagi organisasi, dampak stres kerja seperti ketidakhadiran, kerugian terkait kesehatan pekerja dan *turnover*. Sedangkan dalam lingkungan sosial, stres kerja dapat mengakibatkan tekanan tinggi bagi masyarakat dan layanan jaminan sosial, terutama jika permasalahan bertambah buruk dan menyebabkan kehilangan pekerjaan, pengangguran atau pensiun atas alasan kesehatan.

Menurut *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2016, stres terkait pekerjaan merupakan masalah kesehatan yang paling sering



dilaporkan, sebanyak 50-60% dari semua hari kerja yang hilang dikaitkan dengan stres akibat pekerjaan. Jumlah orang yang menderita kondisi stres yang disebabkan atau diperburuk oleh pekerjaan cenderung mengalami peningkatan.

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Permenkes, 2020). Tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia yang terbanyak di rumah sakit dan paling lama berinteraksi dengan pasien. Petugas perawat memiliki resiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas ataupun tanggung jawab yang cukup tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Masalah yang sering mereka hadapi yaitu: meningkatnya stres kerja disebabkan karena harus maksimal dalam melayani pasien (Pusung dkk, 2021).

Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan medis yang utama di rumah sakit dan merupakan tempat untuk interaksi antara pasien dan pihak-pihak yang ada di dalam rumah sakit dan berlangsung dalam waktu yang lama. Oleh karena perawat rawat inap sering berinteraksi dengan pasien dan keluarga pasien dan perawat rawat jalan sering berinteraksi dengan pasien dan dokter, hal ini menjadi sumber stres bagi perawat (Mariyanti and Citrawati, 2011).

Perawat yang bertugas di ruang rawat inap selalu bertemu dengan pasien dengan berbagai macam karakter dan penyakit yang diderita. Pasien selalu mengeluh karena penyakitnya, hal ini yang membuat perawat mengalami kelelahan. Tidak hanya dari sisi pasien saja yang dapat membuat perawat mengalami kelelahan fisik, emosi dan juga mental tetapi dari sisi keluarga pasien yang banyak menuntut atau mengeluh, rekan kerja yang tidak sejalan dan dokter yang cenderung arogan. Hal ini dapat menyebabkan perawat mengalami stres (Afra and Putra, 2017).

Menurut *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) (1999), menyatakan tenaga kesehatan adalah suatu pekerjaan yang memiliki rentan terhadap timbulnya stres. Tenaga kesehatan yang memiliki risiko tinggi untuk mengalami stres kerja tersebut adalah tenaga keperawatan. Hal ini sejalan yang dikatakan Perwitasari, dkk (2016), bahwa seluruh tenaga profesional di rumah sakit memiliki risiko stres, namun perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Sedangkan menurut HSE (2020) jumlah total kasus stres yang diakibatkan oleh pekerjaan pada tahun 2019-2020 mengalami peningkatan menjadi 828.000 dengan tingkat prevalensi 2.440 per 100.000 pekerja.

Menurut hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2018, terdapat sekitar 50,9% perawat di Indonesia berpotensi mengalami stres kerja yang ditandai dengan munculnya gejala sering pusing, rasa lelah berlebih, gangguan istirahat yang disebabkan oleh beban kerja yang

berlebihan dan banyak menyita waktu (PPNI, 2018). Stres kerja bisa dihubungkan antara masalah psikologi dan fisik. Beberapa hal yang dapat menjadi penyebab stres pada perawat, yakni beban kerja yang tinggi, risiko terinfeksi penyakit, permasalahan dalam keluarga, dan fasilitas yang kurang di tempat kerja (Mahastuti dkk, 2019).

Salah satu faktor yang menjadi penyebab stres pada perawat yakni beban kerja yang terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pemimpin yang frustrasi dalam kerja (Azteria and Hendarti, 2020). Hal-hal yang menjadi pertimbangan dalam beban kerja perawat adalah jumlah pasien yang tidak sebanding dengan jumlah pasien yang dirawat, pendidikan kesehatan serta rata-rata waktunya. Jika banyaknya tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan fisik atau keahlian serta waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Runtu dkk, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Runtu, dkk (2018) pada perawat diruang rawat inap rumah sakit umum GMM Pancaran Kasih Manado menunjukkan bahwa sebanyak 29 perawat (70,7%) yang mengalami stres kerja sedang dan 12 orang (29,3%) yang mengalami stres kerja ringan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2017) yaitu mayoritas perawat mengalami stres kerja sedang.

Sedangkan pada penelitian Arrahim, dkk (2021) dari hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebanyak 21 orang (35,6%) perawat ruang

rawat inap di Rumah Sakit Islam Bogor mengalami stres kerja berat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Apriyanti and Haq (2019) pada perawat di rumah sakit X menunjukkan bahwa sebagai besar perawat mengalami stres kerja berat sebanyak 34 responden (42%).

Stres kerja dipengaruhi oleh variabel yaitu variabel status pernikahan, beban kerja fisik, beban kerja mental, masa kerja dan *shift* kerja. Dimana stres kerja pada perawat memiliki hubungan terhadap status pernikahan karena tanggung jawab seseorang yang telah menikah tentu berbeda dengan yang belum menikah baik secara finansial maupun sosial. Hal ini sejalan dengan yang disampaikan oleh Saam and Wahyuni (2013) bahwa perawat yang berstatus telah menikah cenderung mempunyai stres kerja yang lebih besar dibanding dengan yang belum menikah. Hal ini disebabkan karena peran ganda yang dimiliki perawat saat di rumah dan di lingkungan kerja.

Beban kerja fisik adalah beban kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya. Pada beban kerja fisik diperlukan kerja otot, jantung, paru, sehingga jika beban kerja fisik tinggi maka kerja otot, jantung dan paru akan semakin tinggi juga, begitu pula sebaliknya (Usmawati dkk, 2021). Pada penelitian yang dilakukan oleh Runtu, dkk (2018) didapatkan bahwa ada hubungan beban kerja fisik dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Hal ini diakibatkan karena terlalu banyak pekerjaan yang diberikan sehingga kondisi fisik perawat merasa letih, capek, kaku pada bagian leher

dan tidak dapat berkonsentrasi dengan baik serta bingung dalam menghadapi pekerjaan.

Beban kerja mental adalah sebuah pekerjaan yang mempergunakan proses berpikir otak kita. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Sibarani (2012), pada perawat di ruangan rawat inap RSUD Haji Abdul Manan Simatupang Kisaran menyatakan bahwa ada hubungan antara beban kerja mental terhadap stres kerja dengan nilai  $p = 0,025$  ( $p < 0,05$ ) yang berarti memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja perawat. Hal ini terjadi karena aktivitas mental sangat erat hubungannya dengan terjadinya stres. Beban kerja mental berhubungan dengan penggunaan otak, pikiran dan keterampilan sedangkan stres terjadi jika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan seseorang.

Masa kerja baru ataupun lama dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja. Stres yang timbul akibat masa kerja lama dapat disebabkan oleh rasa bosan yang timbul akibat rutinitas kerja yang monoton (Ibrahim, 2016). Selain itu, masa kerja juga dapat menjadi pemicu stres kerja karena faktor yang mempengaruhi stres kerja seperti pengalaman seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian Allu, dkk (2020) dimana dari hasil uji statistik dengan *Chi-square* di dapatkan nilai  $p\text{-value} = 0,023 < \alpha$  0,05 maka  $H_0$  ditolak artinya secara statistik ada hubungan masa kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Idaman Banjarbaru Tahun 2020.

*Shift* kerja merupakan pilihan dalam pengorganisasian kerja untuk memaksimalkan produktivitas kerja sebagai pemenuhan tuntutan pasien. *Shift* kerja perawat dalam hal ini dapat menjadi faktor pendorong timbulnya atau meningkatnya stres pada perawat, akibat dari jam kerja yang berlebihan atau tidak teratur, sehingga perawat tidak memiliki waktu istirahat atau tidur yang cukup untuk menenangkan fisik dan pikiran (Assa dkk, 2021). Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Rhamdani and Wartono (2019) terbukti bahwa *shift* kerja berhubungan dengan stres kerja pada perawat ( $p=0,035$ ). Dimana perawat yang di RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat yang menjalani *shift* kerja ini mengalami pola hidup yang tidak teratur dibandingkan dengan yang tidak *shift* kerja.

RSUD Lasinrang adalah rumah sakit umum daerah milik pemerintah dan merupakan salah satu rumah sakit tipe C yang terletak di wilayah Kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. Rumah sakit ini memberikan pelayanan di bidang kesehatan yang didukung oleh layanan dokter spesialis serta ditunjang dengan fasilitas medis lainnya. Selain itu, pada pelayanan rawat inap pasien terbagi menjadi dua bagian yaitu perawatan intensif yang terdiri dari ICU, ruang perawatan bayi serta bagian perawatan umum terdiri dari ruang perawatan kelas VIP, ruang perawatan kelas I, ruang perawatan kelas II, dan ruang perawatan kelas III (Garnesia, 2021).

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Determinan Stres Kerja Pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang Tahun 2022.”

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini yaitu “faktor determinan apa saja yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat bagian rawat inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.”

## **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut :

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui faktor determinan yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat bagian rawat inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Untuk mengetahui hubungan status pernikahan dengan stres kerja pada perawat bagian rawat inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.
- b. Untuk mengetahui hubungan beban kerja fisik dengan dengan stres kerja pada perawat bagian rawat inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.
- c. Untuk mengetahui hubungan beban kerja mental dengan dengan stres kerja pada perawat bagian rawat inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.
- d. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan stres kerja pada perawat bagian rawat inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.

- e. Untuk mengetahui hubungan *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat bagian rawat inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.

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

Adapun manfaat dari penelitian ini antara lain :

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

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi salah satu sumber informasi, bahan bacaan, sumber kajian ilmiah, yang dapat menambah wawasan pengetahuan bagi peneliti selanjutnya di bidang kesehatan masyarakat.

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

Penelitian ini dapat menjadi pengalaman yang sangat berharga, menambah pengetahuan serta wawasan bagi peneliti dalam menerapkan dan mengembangkan ilmu yang telah diperoleh selama proses perkuliahan di Fakultas Kesehatan Masyarakat khususnya di Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja.

##### **3. Manfaat Bagi Pekerja atau Instansi**

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



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

##### **1. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja merupakan suatu perasaan negatif dan tidak menyenangkan yang dialami oleh pekerja sebagai akibat dari adanya ketegangan yang menciptakan ketidakseimbangan fisik dan psikis sehingga mempengaruhi kondisi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Perubahan-perubahan emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik ini tentu akan sangat berpengaruh pada pekerjaannya (Setiyana, 2013).

Menurut Robbins (2008) stres kerja merupakan suatu kondisi dinamis di mana individu dihadapkan pada kesempatan, hambatan dan keinginan dan hasil yang diperoleh sangatlah penting tetapi tidak dapat dipastikan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tantangan setiap individu dalam menghadapi dapat berbeda.

Stres kerja diartikan sebagai suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fungsi fisik maupun fungsi psikis yang normal. Stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak merujuk pada kondisi dari pekerjaan yang mengancam individu, stres kerja timbul sebagai bentuk ketidakharmonisan individu dengan

lingkungan kerja. Stres kerja merupakan bentuk respon tubuh terhadap tekanan-tekanan, tuntutan-tuntutan fisik atau lingkungan dan situasi yang mengganggu pelaksanaan tugas perawat (Ismail and Supriyadi, 2020).

Menurut *International Labour Organization* (ILO) 2016, stres kerja merupakan isu global yang berpengaruh pada seluruh profesi dan pekerja di negara maju maupun berkembang. Beberapa dekade terakhir, globalisasi dan kemajuan teknologi telah mengubah dunia kerja, memperkenalkan bentuk-bentuk baru organisasi, hubungan kerja dan pola kerja yang berkontribusi terhadap peningkatan stres kerja. Tingkat stres kerja yang tinggi dapat menimbulkan gangguan kesehatan, termasuk gangguan mental dan perilaku seperti kelelahan, kecemasan dan depresi serta gangguan fisik lainnya seperti penyakit kardiovaskular dan gangguan musculoskeletal (ILO, 2016).

## **2. Jenis-Jenis Stres Kerja**

Menurut Munandar (2008) mengkategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- a. *Eustress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi, dan tingkat performance yang tinggi.

- b. *Distress*, yaitu hasil dari respons terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif, dan destruktif (bersifat merusak). Hal tersebut termasuk konsekuensi individu dan juga organisasi seperti penyakit kardiovaskular dan tingkat ketidakhadiran (*absenteeism*) yang tinggi, yang diasosiasikan dengan keadaan sakit, penurunan, dan kematian.

### 3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Terdapat 2 faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal, antara lain sebagai berikut :

#### a. Faktor Internal

Faktor internal terdiri dari usia, jenis kelamin, status gizi, kondisi kesehatan, kepribadian, kecakapan, nilai dan kebutuhan. Berikut penjelasannya:

##### 1) Usia

Semakin bertambahnya usia maka tuntutan serta tanggung jawab pada diri seseorang akan semakin tinggi. Mayoritas individu yang berusia 25-49 tahun harus menjaga performa kerja dengan suasana kerja yang kompetitif, serta waktu kerja yang menyita pikiran dan stamina. Kondisi demikian dapat menyebabkan stres. Selain hal tersebut, semakin bertambahnya usia kemampuan fungsi tubuh akan semakin menurun. Pada usia 40 tahun keatas kemampuan tubuh semakin menurun antara 30-50% (Panengah, 2012).

## 2) Jenis Kelamin

Jenis kelamin berpengaruh terhadap stres yang diakibatkan pekerjaan. Akibat pembangunan nasional banyak wanita yang terlibat ke dalam dunia kerja. Hal tersebut dibuktikan dengan perempuan yang memiliki pekerjaan dan mengurus rumah tangga berpengaruh positif terhadap terjadinya stres kerja. Gejala stres lebih tinggi pada pekerja perempuan dibandingkan dengan pekerja laki-laki, hal ini disebabkan oleh interaksi antara kondisi di rumah tangga dengan tempat kerja (Habibi, 2018).

## 3) Status Gizi

Status gizi merupakan salah satu penyebab kelelahan. Keadaan gizi berpengaruh terhadap kesehatan serta produktivitas seseorang. Seorang pekerja dengan keadaan gizi baik memiliki kapasitas kerja dan ketahanan tubuh lebih baik. Pada gizi buruk, dengan beban kerja berat mengganggu kerja dan menurunkan efisiensi serta ketahanan tubuh sehingga mudah terjangkit penyakit serta rentan mengalami stres (Panengah, 2012).

## 4) Kondisi Kesehatan

Sistem kekebalan tubuh yang buruk membuat tubuh mudah lelah, mudah terserang penyakit, serta rentan mengalami stres (Panengah, 2012).

## 5) Kepribadian

Individu dengan kepribadian *introvert* bereaksi lebih negatif dan menderita ketegangan yang lebih besar dari pada individu dengan kepribadian *extrovert*, pada konflik peran. Kepribadian yang *flexible* (orang yang lebih terbuka terhadap

pengaruh dari orang lain sehingga lebih mudah mendapatkan beban yang berlebihan) mengalami ketegangan yang lebih besar dalam situasi konflik, dibandingkan dengan individu dengan kepribadian rigid (Panengah, 2012).

#### 6) Kecakapan

Merupakan variabel yang ikut menentukan stress tidaknya suatu situasi yang sedang dihadapi. Jika seorang pekerja menghadapi masalah yang dirasakan tidak mampu dipecahkan, sedangkan situasi tersebut mempunyai arti penting bagi dirinya, situasi tersebut dirasakan sebagai situasi yang mengancam dirinya sehingga mengalami stress (Panengah, 2012).

#### 7) Nilai dan Kebutuhan

Setiap organisasi mempunyai kebudayaan masing-masing. Kebudayaan yang terdiri dari keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan norma-norma perilaku yang menunjang organisasi dalam usahanya mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan pemaduan (integrasi) internal. Para pekerja diharapkan berperilaku sesuai dengan norma-norma perilaku yang diterima dalam organisasi (Panengah, 2012).

#### b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal terdiri dari kondisi lingkungan kerja, beban kerja, konflik peran, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, organisasi tempat kerja, tuntutan dari luar organisasi. Berikut penjelasannya:

1) Kondisi Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membawa dampak baik terhadap individu, demikian juga bila kondisi lingkungan buruk maka akan buruk pula dampaknya terhadap kondisi psikologis dari individu sehingga mudah mengalami stres kerja (Utama and Surya, 2019).

2) Beban Kerja

Stres kerja disebabkan adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tersebut tidak selalu menjadi penyebab stres kerja. Akan tetapi beban kerja berlebih akan menjadi sebuah *stressor* atau sumber stres. Terlebih lagi jika beban kerja yang dilakukan tidak sesuai dengan kemampuan fisik tenaga kerja (Ratih and Suwandi, 2013).

3) Konflik Peran

Konflik dalam organisasi memberikan dampak yang positif maupun negatif bagi organisasi. Secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Sedangkan secara negatif konflik dalam organisasi dapat menyebabkan stres kerja (Giovanni dkk, 2015).

4) Pengembangan Karir

Menurut Hany (2019) pengembangan karir merupakan pembangkit stres yang timbul karena ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebihan atau promosi yang kurang.

#### 5) Hubungan dalam Pekerjaan

Stres juga dapat timbul karena tenaga kerja harus bekerjasama dengan tenaga kerja lain, dimana hal ini dapat membuat beberapa tenaga kerja mengalami stres kerja karena banyaknya terjadi perselisihan antara individu yang satu dengan yang lainnya, sehingga dalam berkerja akan terjadi konflik antara karyawan dengan karyawan. Hal ini dapat memicu timbulnya stres kerja pada karyawan (Sandra, 2015).

#### 6) Organisasi Tempat Kerja

Komunikasi yang tidak berjalan dengan baik antara atasan dengan bawahan dapat mendorong timbulnya stres. Hal tersebut dapat terjadi karena komunikasi yang buruk menimbulkan perasaan ketidakpuasan, kurangnya penghargaan, konflik rantai komando, serta konflik perbedaan tuntutan para pekerja pada manajemen dapat menimbulkan konflik dengan teman sekerja (Harrianto, 2010).

#### 7) Tuntutan dari Luar Organisasi

Menurut Sandra (2015) kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dengan demikian memberi tekanan pada individu. Tekanan ini diberikan dalam pekerjaan sehingga dalam bekerja tersebut menimbulkan stres yang positif.

#### 4. Sumber Stres Kerja

Robbins menyatakan, sumber stres kerja yang dialami oleh seorang karyawan ada tiga (Robbins, 2007). Sumber stres kerja tersebut adalah:

- a. Tuntutan tugas, yaitu faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang. Faktor ini mencakup desain pekerjaan individu itu (otonomi, keragaman tugas, tingkat otomatisasi), kondisi kerja, dan tata letak fisik. Makin banyak kesaling-tergantungan antara tugas seseorang dengan tugas orang lain, maka makin potensial untuk terjadi stres. Secara lebih spesifik, tuntutan tugas masih dipengaruhi oleh beberapa variabel. Variabel-variabel tersebut meliputi:
  - 1) Ketersediaan sistem informasi
  - 2) Kelancaran pekerjaan
  - 3) Wewenang untuk melaksanakan pekerjaan
  - 4) Peralatan yang digunakan dalam menunjang pekerjaan
  - 5) Banyaknya pekerjaan yang harus dilaksanakan
- b. Tuntutan peran, yaitu stres kerja yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi tertentu. Konflik peran menciptakan harapan-harapan yang hampir pasti, tidak dapat diwujudkan atau dipuaskan. Jika hal itu sampai terjadi pada karyawan maka dapat dipastikan karyawan akan mengalami ketidakjelasan mengenai apa yang harus dikerjakan. Pengukuran variabel tuntutan peran terdiri atas:



- 1) Kesiapan karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan
  - 2) Perbedaan antara atasan dengan karyawan berkaitan dengan tugas harus dilaksanakan
  - 3) Keterbatasan waktu dalam melaksanakan pekerjaan
  - 4) Beban pekerjaan yang berat
- c. Tuntutan pribadi, yaitu stres kerja yang terkait dengan tekanan yang ditimbulkan oleh karyawan lain. Kurangnya dukungan sosial dari rekan-rekan kerja dan hubungan antar pribadi yang buruk dapat menimbulkan stres yang cukup besar, terutama diantara karyawan dengan kebutuhan sosial yang tinggi. Pengukuran variabel tuntutan pribadi terdiri dari:
- 1) Hubungan dengan supervisor
  - 2) Hubungan dengan sesama karyawan
  - 3) Hubungan dengan keluarga
  - 4) Pengawasan yang dilakukan supervisor (atasan)
  - 5) Keahlian pengawas dalam mengawasi pekerjaan

## 5. Tahapan Stres

Menurut Amberg (1979) seperti yang dikemukakan Hawari (2008) bahwa tahapan stres sebagai berikut:

### a. Stres tahap I

Tahapan ini merupakan tahapan stres yang paling ringan dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan berikut:

- 1) Semangat bekerja besar, berlebihan (*over acting*)

- 2) Penglihatan tajam tidak sebagaimana biasanya
- 3) Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya, namun tanpa disadari cadangan energi dihabiskan (*all out*) disertai rasa gugup yang berlebihan pula.
- 4) Merasa senang dengan pekerjaannya itu dan semakin bertambah semangat, namun tanpa disadari cadangan energi semakin menipis.

b. Stres tahap II

Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan oleh seseorang yang berada pada stres tahap II adalah sebagai berikut:

- 1) Merasa letih sewaktu bangun pagi, yang seharusnya merasa segar
- 2) Merasa mudah lelah sesudah makan siang
- 3) Lekas merasa capek menjelang sore hari
- 4) Sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman (*bowel discomfort*)
- 5) Detakan jantung lebih keras dari biasanya (berdebar-debar)
- 6) Otot-otot punggung dan tengkuk terasa tegang
- 7) Tidak bisa santai

c. Stres tahap III

Pada tahap III keluhan semakin meningkat dan mengganggu yaitu:

- 1) Gangguan lambung dan usus semakin nyata, misalnya keluhan maag (gastritis), buang air besar tidak teratur (diare)
- 2) Ketegangan otot-otot semakin terasa

- 3) Perasaan ketidaktenangan dan ketegangan emosional semakin meningkat
- 4) Gangguan pola tidur (*insomnia*), misalnya sukar untuk mulai masuk tidur (*early insomnia*), atau terbangun tengah malam dan sukar kembali tidur (*middle insomnia*), atau bangun terlalu pagi atau dini hari dan tidak dapat kembali tidur (*late insomnia*).
- 5) Koordinasi tubuh terganggu (badan terasa mau pingsan). Kesempatan untuk beristirahat guna menambah suplai energi yang mengalami defisit.

d. Stres tahap IV

- 1) Untuk bertahan sepanjang hari saja sudah terasa amat sulit
- 2) Aktivitas pekerjaan yang semula menyenangkan dan mudah diselesaikan menjadi membosankan dan terasa lebih sulit
- 3) Yang semula tanggap terhadap situasi menjadi kehilangan kemampuan untuk merespons secara memadai (*adequate*)
- 4) Ketidakmampuan untuk melaksanakan kegiatan rutin sehari-hari
- 5) Gangguan pola tidur disertai dengan mimpi-mimpi yang menegangkan
- 6) Seringkali menolak ajakan (*negativesm*) karena tidak semangat dan kegairahan
- 7) Daya konsentrasi dan daya ingat menurun
- 8) Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan apa penyebabnya

e. Stres tahap V

Bila keadaan berlanjut maka seseorang itu akan jatuh dalam stres tahap V yang ditandai dengan hal-hal berikut:

- 1) Kelelahan fisik dan mental yang semakin mendalam (*physical and psychological ex-haution*)
- 2) Ketidakmampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sehari-hari yang ringan dan sederhana
- 3) Gangguan sistem pencernaan semakin berat (*gastro-intestinal disorder*)
- 4) Timbul perasaan ketakutan dan kecemasan yang semakin meningkat, mudah bingung dan panik

f. Stres tahap VI

- 1) Debaran jantung teramat keras
- 2) Susah bernafas (sesak dan megap-megap)
- 3) Sekujur badan terasa gemetar, dingin dan keringat bercucuran
- 4) Ketiadaan tenaga untuk hal-hal yang ringan

## 6. Dampak Stres Kerja

Menurut Munandar (2008) stres kerja menimbulkan beberapa dampak bagi individu dalam melakukan pekerjaannya. Dampak dari stres kerja tersebut dapat dirasakan dalam bentuk efek fisiologis bahkan sampai menimbulkan penyakit maupun efek psikologi yang dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Stres yang timbul akibat ketidakjelasan sasaran dalam pekerjaan akhirnya mengarah pada ketidakpuasan dan kurang memiliki percaya diri, rasa

tidak berguna, merasa harga diri menurun, depresi, motivasi rendah untuk bekerja dan naiknya tekanan darah yang akhirnya kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan.

Adapun dampak dari stres kerja menurut T. Cox (1975) dalam (Hadiansyah dkk, 2019) terbagi atas enam dampak yakni:

- 1) Dampak subyektif (*Subjective effect*), meliputi kecemasan, agresi, apatis, kebosanan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kesabaran, merasa kesepian, penghargaan diri yang rendah dan timbulnya kegelisahan.
- 2) Dampak perilaku (*Behavioral effect*), meliputi kecenderungan mengalami kecelakaan, makan berlebihan, kurangnya istirahat dan menampilkan tingkah laku impulsif.
- 3) Dampak kognitif (*Cognitive effect*), meliputi ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas, sangat sensitive terhadap kritik dan penurunan mental.
- 4) Dampak fisiologi (*Physiological effect*), ditandai dengan peningkatan kadar gula darah dan peningkatan detak jantung, kerap berkeringat dan juga pupil mata membesar
- 5) Dampak kesehatan (*Health effect*), meliputi asma, sakit kepala migren, sulit tidur, gangguan psikosomatis dan sering buang air kecil.
- 6) Dampak organisasi (*Organizational effect*), ditandai oleh absensi yang tinggi, tingkat *turn over* yang tinggi, produktivitas kerja rendah,

terasingkan dari rekan sekerja, menurunnya komitmen dan kesetiaan pada organisasi, serta penurunan kepuasan kerja

## **7. Pencegahan Stres Kerja**

Menurut WHO (2003), terdapat tiga langkah dalam mencegah terjadinya stres kerja, antara lain:

### **a. Pencegahan primer**

Pencegahan stres primer dapat dilakukan dengan melakukan penyesuaian ergonomik, mendesain lingkungan dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pekerja, dan melakukan pengembangan organisasi dan manajemen.

### **b. Pencegahan sekunder**

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

### **c. Pencegahan tersier**

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

## 8. Pengendalian Stres Kerja

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

### a. Manajemen stres

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

### b. Perubahan organisasi

Perubahan organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan jasa konsultan untuk melakukan perbaikan kondisi kerja di suatu organisasi. Pendekatan ini secara langsung dapat digunakan untuk mengurangi stres di tempat kerja. Pendekatan cara ini dilakukan dengan cara mengidentifikasi

aspek stres kerja yang terdapat di tempat kerja, seperti beban kerja berlebih, harapan yang bertentangan dan melakukan desain strategi untuk mengurangi atau menghilangkan stres yang telah diidentifikasi. Keuntungan dari pendekatan ini yaitu secara langsung mengatasi permasalahan stres kerja hingga ke penyebab dasarnya, akan tetapi para manajer seringkali tidak menyukai pendekatan ini karena melibatkan perubahan dalam rutinitas kerja, jadwal produktivitas atau perubahan struktur organisasi.

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

### **1. Pengertian Perawat**

Perawat adalah seorang profesional yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan. Pemenuhan kebutuhan kepuasan pasien selama di rumah sakit diperlukan tenaga kesehatan yang harus mempunyai pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) yang tinggi serta mempunyai sikap profesional (*attitude*) dan dapat menunjang pembangunan kesehatan. Pelayanan yang diberikan akan berkualitas dan dapat memberikan kepuasan pada pasien sebagai penerima pelayanan maupun perawat sebagai pemberi pelayanan (Cahyono, 2018).



## **2. Tugas Perawat**

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2018 Tentang Keperawatan, dalam menyelenggarakan praktik keperawatan, perawat bertugas sebagai berikut:

- a. Pemberi asuhan keperawatan
- b. Penyuluh dan konselor bagi klien
- c. Pengelola pelayanan keperawatan
- d. Peneliti keperawatan
- e. Pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang
- f. Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu

### **C. Tinjauan Umum Tentang Pelayanan Rawat Inap**

Pelayanan rawat inap adalah pelayanan kepada pasien masuk rumah sakit yang menempati tempat tidur untuk keperluan observasi, diagnosa, terapi dan rehab medis dan atau pelayanan medis lainnya. Diperbarui dengan adanya keputusan menteri kesehatan RI. No. 828/Menkes/SK/IX/2008 yang kemudian mendefinisikan rawat inap sebagai pelayanan kesehatan perorangan yang meliputi observasi, diagnosa, pengobatan, rehabilitasi medik, tinggal di ruang rawat inap di sarana kesehatan. Rawat inap berfungsi sebagai rujukan antara melayani pasien sebelum dirujuk ke institusi rujukan yang lebih mampu, atau dipulangkan kembali ke rumah (Marsuki and Mukarrama, 2021).

#### **D. Tinjauan Umum Tentang Status Pernikahan**

Status pernikahan adalah suatu “keadaan hukum” yang keadaan bahwa seorang pria dan seorang wanita terikat oleh suatu hubungan perkawinan. Pernikahan merupakan upacara pengikatan janji nikah yang dirayakan atau dilaksanakan oleh dua orang dengan maksud meresmikan ikatan perkawinan secara norma agama, norma hukum dan norma sosial. Perihal pencatatan nikah, dalam Peraturan Menteri Agama Tentang Pencatatan Pernikahan Nomor 20 Tahun 2019, menegaskan bahwa “Pegawai Pencatat Nikah (PPN) adalah pejabat yang melakukan pemeriksaan, pengawasan dan pencatatan peristiwa nikah/rujuk, pendaftaran cerai talak, cerai gugat dan melakukan bimbingan perkawinan (Peraturan Menteri Agama, 2019).

Status pernikahan dapat menjadi faktor pemicu terjadinya stres di tempat kerja. Seorang pekerja yang sudah menikah tidak hanya memikirkan kebutuhan hidupnya sendiri, akan tetapi harus memikirkan kebutuhan hidup keluarganya juga. 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).

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

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

Beban kerja adalah suatu keadaan pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Munandar, 2008). Sedangkan definisi beban kerja menurut Keputusan Menpan (2004) adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja (Kasmarani, 2012). Beban kerja juga dapat diartikan sebagai segala sesuatu yang mencakup berbagai variabel yang mencerminkan jumlah atau kesulitan suatu pekerjaan seseorang (Bowling dkk, 2012).

Menurut salah satu tokoh yang mengemukakan definisi beban kerja adalah Gopher and Donchin (1986), mengartikan beban kerja sebagai suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi, saat menghadapi suatu tugas individu diharapkan dapat menyelesaikan tugas tersebut pada suatu tingkat tertentu.

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja menerima pekerjaan. setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima

beban kerja tersebut. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, mendorong, dan merawat. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuho dkk, 2015).

## 2. Klasifikasi Beban Kerja

Pada dasarnya beban kerja dibedakan menjadi dua bagian, yaitu :

### a. Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik (*physical workload*) adalah suatu keadaan yang melibatkan penggunaan otot atau memerlukan usaha fisik untuk melakukan pekerjaan tersebut. Pada beban kerja fisik diperlukan kerja otot, jantung dan paru, sehingga jika beban kerja fisik tinggi maka kerja otot, jantung dan paru akan semakin tinggi juga, begitu pun sebaliknya (Tarwaka, 2010).

Beban kerja fisik adalah beban yang diterima pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya seperti mengangkat, mencangkul, berlari, memikul, dan lain-lain. Beban kerja fisik ini diterima oleh tubuh akibat melaksanakan suatu aktivitas kerja. Prinsip dasar dalam ergonomi adalah *Demand* (permintaan) < *capacity* (kapasitas) sehingga beban kerja fisik yang diterima oleh tubuh saat bekerja tidak melebihi kapasitas fisik manusia (pekerja) yang bersangkutan (Wignjosoebroto, 2008).

Menurut Suma'mur (2009), beban kerja fisik yang tidak sesuai dengan kemampuan individu yang dilakukan secara terus menerus dapat menyebabkan stres kerja dan terganggunya kesehatan perawat. Timbulnya stres kerja ditandai dengan sakit kepala, jantung berdebar dan keadaan emosional meningkat. Beban kerja fisik ringan juga akan mempengaruhi pekerja yang sering melakukan pekerjaan yang monoton atau duduk terlalu lama yang menyebabkan otot kaku dan lebih sehingga membuat pekerja merasa bosan dengan pekerjaan tersebut yang dilakukan setiap hari. Hal ini dapat menyebabkan stres kerja pada pekerja (Runtu dkk, 2018)

#### b. Beban Kerja Mental

Beban kerja mental adalah suatu keadaan yang melibatkan proses berpikir dari otak untuk menyelesaikan tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu (Wignjosoebroto, 2008). Beban kerja mental juga merupakan suatu kondisi yang secara langsung berhubungan dengan proses-proses mental apa saja yang terlibat dan dibutuhkan dalam bekerja. Pekerjaan ini akan mengakibatkan kelelahan mental bila kerja tersebut dalam kondisi yang lama, bukan diakibatkan oleh aktivitas fisik secara langsung melainkan akibat kerja otak. Beban kerja mental adalah beban kerja yang merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi (Puspitasari, 2012).

Ketika beban kerja mental yang dialami oleh pekerja semakin besar dan melebihi batas atau kemampuan dan terjadi secara berulang-ulang dan semakin menumpuk maka resiko untuk mengalami stres kerja juga akan semakin meningkat jika beban yang dialami juga semakin berat. Menurut Santoso (2004), setiap beban mental harus disesuaikan dengan kemampuan tubuh seseorang, apabila beban kerja mental lebih besar daripada kemampuan tubuh maka akan terjadi stres. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja mental, maka semakin besar tingkat risiko stres kerja.

Beban kerja mental berlebih yaitu harus melakukan terlalu banyak hal yang merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Tugas yang harus diselesaikan dengan cepat, tepat dan cermat dapat menyebabkan banyak kesalahan atau bahkan menurunnya kondisi kesehatan individu. Dengan sejumlah beban kerja mental yang dihadapi menjadikan pekerja kadang-kadang merasa tegang, tidak bisa mengatasi kesulitan sendiri dan tidak mudah dalam mempertimbangkan suatu hal kaitannya dengan tugas sebagai seorang pekerja. Hal ini memungkinkan pekerja mengalami stres kerja (Kamarani, 2012).

### **3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Tarwaka (2010) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor-faktor sebagai berikut:

a. Faktor eksternal, meliputi:

- 1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan dan tanggung jawab pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

b. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berat ringannya *strain* dapat dimulai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

#### **4. Dampak Beban Kerja**

Menurut Tarwaka (2004), setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Beban kerja optimum harus dicapai bila ingin mendapatkan produktivitas yang tinggi, namun demikian jika beban pekerjaan terlalu rendah atau terlalu tinggi maka akan menyebabkan produktivitas yang rendah pula.

Sedangkan menurut Manuaba (2000) menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu berlebih dapat menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Pada pekerjaan yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebih ataupun rendah dapat menimbulkan terjadinya stres kerja (Panengah, 2012).

#### **5. Penilaian Beban Kerja**

##### **a. Penilaian beban kerja fisik**

Penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan dua metode, yakni metode penilaian langsung dan tidak langsung.



Metode penilaian langsung yaitu mengukur energi yang dikeluarkan (*energy expenditure*) melalui asupan oksigen selama bekerja. Sedangkan untuk metode pengukuran tidak langsung adalah dengan menghitung denyut jantung. Penilaian beban kerja melalui denyut jantung ini adalah pendekatan untuk mengetahui berat ringannya beban kerja fisik selain ditentukan juga oleh konsumsi energi, kapasitas ventilasi paru dan temperatur tubuh. Pada batas tertentu ventilasi paru, denyut jantung dan suhu tubuh mempunyai hubungan linear dengan konsumsi kalori dalam melakukan pekerjaan. Untuk berbagai macam alasan inilah, sehingga denyut jantung dapat dipakai sebagai index beban kerja (Puspitasari, 2012).

Pengukuran beban fisik melalui denyut jantung adalah salah satu pendekatan untuk mengetahui berat ringannya beban kerja fisik. Pengukuran denyut nadi selama bekerja merupakan metode untuk menilai *Cardiovaskular Strain*. Salah satu alat yang dapat digunakan yaitu oximeter. Apabila alat tersebut tidak tersedia, maka dapat dicatat manual memakai *stopwatch* dengan metode 10 denyut oleh Kilbon (Tarwaka, 2004).

Denyut nadi untuk mengestimasi indeks beban kerja fisik terdiri dari beberapa jenis yang didefinisikan oleh Tarwaka (2010) antara lain:

- a) Denyut nadi istirahat, yaitu rerata denyut nadi sebelum pekerjaan dimulai atau dalam keadaan istirahat.
- b) Denyut nadi kerja, yaitu rerata denyut nadi selama bekerja.
- c) Nadi kerja, yaitu selisih antara denyut nadi istirahat dan denyut nadi kerja.

Lebih lanjut untuk menentukan klasifikasi beban kerja berdasarkan peningkatan denyut nadi kerja yang dibandingkan dengan denyut nadi maksimum karena beban kardiovaskular (*cardiovascular load* = %CVL) yang dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$\%CVL = \frac{100 \times (\text{Denyut Nadi Kerja} - \text{Denyut Nadi Istirahat})}{\text{Denyut Nadi Maksimum} - \text{Denyut Nadi Istirahat}}$$

Dimana denyut nadi maksimum adalah (220 – umur) untuk laki-laki dan (200 – umur) untuk wanita. Dari hasil perhitungan %CVL tersebut kemudian dibandingkan dengan klasifikasi yang telah ditetapkan sebagai berikut:

**Tabel 2.1 Klasifikasi %Cardiovascular Load**

<b>Tingkat Pembebanan</b>	<b>Kategori %CVL</b>	<b>Nilai %CVL</b>	<b>Keterangan</b>
0	Ringan	<30%	Tidak terjadi pembebanan yang berarti
1	Sedang	30% < %CVL ≤60%	Diperlukan perbaikan tetapi tidak mendesak
2	Agak Berat	60% < %CVL ≤80%	Diperbolehkan kerja dalam waktu singkat
3	Berat	80% < %CVL ≤100%	Diperlukan tindakan perbaikan segera
4	Sangat Berat	%CVL >100%	Aktivitas kerja tidak boleh dilakukan

Sumber: Tarwaka, 2004

b. Beban kerja mental

Penilaian beban kerja subjektif merupakan salah satu pendekatan psikologi dengan cara membuat skala psikometri untuk mengukur beban kerja mental yang dapat dilakukan baik secara langsung (terjadi secara spontan) maupun tidak langsung (berasal dari respon eksperimen). Pengukuran beban kerja psikologis secara subjektif dapat dilakukan dengan beberapa metode, yaitu *National Aeronautics and Space Administration Task Load Index (NASA-TLX)*, *Subjective Workload Assessment Technique (SWAT)*, *Modified Cooper Haerper Scaling (MCH)*. Dari beberapa metode tersebut metode yang paling banyak digunakan dan terbukti

memberikan hasil yang cukup baik adalah NASA-TLX dan SWAT (Arifah, 2017).

Metode NASA-TLX adalah metode yang mengevaluasi beban kerja yang bersifat subjektif, dimana pekerja diminta untuk memberikan pendapatnya atas pekerjaan yang telah dilakukan. Pada metode NASA-TLX ini perawat diminta untuk menilai (antara 0-100) pada 6 aspek pekerjaan. Metode NASA-TLX dikembangkan oleh Sandra G. dari NASA-Ames Research Center dan Lowell E. Staveland dari *San Jose State University* pada tahun 1981 (Tarwaka, 2010).

Penjelasan indikator beban mental yang akan diukur menggunakan metode NASA-TLX:

- a. *Mental demand* : yaitu seberapa besar aktivitas mental dan perceptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari. Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat.
- b. *Physical demand* : yaitu jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan (misalnya : mendorong, menarik, mengontrol putaran dan lain-lain).
- c. *Temporal demand* : yaitu jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan

berlangsung. Apakah pekerjaan perlahan atau santai atau cepat dan melelahkan.

- d. *Performance* : yaitu seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.
- e. *Effort* : yaitu seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- f. *Frustration level* : yaitu seberapa besar tingkat keamanan, kenyamanan, ketenangan yang dirasakan selama melaksanakan pekerjaan tersebut.

Langkah-langkah yang harus dilakukan pada pengukuran beban kerja mental dengan menggunakan metode NASA-TLX yaitu:

- a. Langkah pertama adalah pembobotan. Pada bagian ini responden diminta untuk melingkari salah satu dari dua indikator yang dirasakan lebih dominan menimbulkan beban kerja mental terhadap pekerjaan tersebut. Kuesioner yang diberikan berbentuk perbandingan berpasangan yang terdiri dari 15 perbandingan berpasangan. Dari kuesioner ini dihitung jumlah tally dari setiap indikator yang dirasakan paling berpengaruh. Jumlah tally ini kemudian akan menjadi bobot untuk tiap indikator beban mental.

b. Langkah kedua yaitu pemberian rating. Pada bagian ini responden diminta untuk memberi rating terhadap keenam indikator beban mental. Rating yang diberikan adalah subyektif tergantung pada beban mental yang dirasakan oleh responden. Untuk mendapatkan skor beban mental NASA-TLX, bobot dan rating untuk setiap indikator dikalikan kemudian dijumlahkan dan dibagi 15 (jumlah perbandingan berpasangan) (Tarwaka, 2010).

#### **F. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja**

Masa kerja adalah lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi atau organisasi yang dihitung sejak pertama kali di tempat tersebut. Dari keseluruhan keluhan yang dirasakan tenaga kerja dengan masa kerja kurang dari 1 tahun paling banyak mengalami keluhan. Selanjutnya keluhan tersebut berkurang pada tenaga kerja setelah bekerja selama 1-5 tahun. Namun keluhan ini akan meningkat pada tenaga kerja setelah bekerja jika masa kerja lebih dari 5 tahun (Tarwaka, 2004).

Secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi 3, yakni (Budiono, 2003):

1. Masa kerja < 6 tahun
2. Masa kerja 6-10 tahun
3. Masa kerja > 10 tahun

Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama biasanya memiliki permasalahan kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan masa kerja yang lebih sedikit. Masa kerja yang berhubungan dengan stres kerja berkaitan dalam menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Pekerja yang telah bekerja lebih dari lima tahun biasanya mempunyai tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja baru. Kejenuhan ini yang kemudian dapat berdampak pada timbulnya stres di tempat kerja (Munandar, 2001).

## **G. Tinjauan Umum Tentang *Shift* Kerja**

### **1. Pengertian *Shift* Kerja**

Secara umum yang dimaksud dengan *shift* kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan. *Shift* kerja pada dasarnya merupakan pola waktu kerja yang diberikan tenaga kerja untuk mengerjakan sesuatu oleh perusahaan dan biasanya dibagi atas pagi, sore dan malam (Prismayanti dkk, 2010).

Sedangkan menurut Alvionita, dkk (2015) mendefinisikan *shift* kerja sebagai pembagian jam kerja berdasarkan waktu tertentu. Sistem *shift* adalah sistem pengaturan kerja yang memberikan kesempatan untuk memanfaatkan seluruh waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan. Sistem *shift* kerja digunakan sebagai cara untuk memenuhi tuntutan peningkatan pekerjaan.

## 2. Sistem *Shift* Kerja

Sistem *shift* kerja dapat berbeda antar instansi atau perusahaan, walaupun biasanya menggunakan tiga *shift* setiap hari dengan delapan jam kerja setiap *shift*. Menurut William yang dikutip oleh Firdaus (2005) dikenal dua macam sistem *shift* kerja yang terdiri dari:

### a. *Shift* permanen

Tenaga kerja bekerja pada *shift* yang tetap setiap harinya. Tenaga kerja yang bekerja pada *shift* malam yang tetap adalah orang-orang yang bersedia bekerja pada malam hari dan tidur pada siang hari.

### b. Sistem rotasi

Tenaga kerja bekerja tidak terus menerus di tempatkan pada *shift* yang tetap. *Shift* rotasi adalah *shift* yang paling mengganggu terhadap irama *circadian rhythm* dibandingkan dengan *shift* permanen bila berlangsung dalam jangka waktu panjang. Biasanya, terdapat 3 pembagian *shift* kerja dalam sehari yakni:

- a. *Shift* pagi : pukul 07.00 – 15.00
- b. *Shift* sore : pukul 15.00 – 23.00
- c. *Shift* malam : pukul 23.00 – 07.00

## 3. Dampak *Shift* Kerja

Efek fisiologis yang ditimbulkan dari *shift* kerja akan mengganggu ritme harian pekerja seperti, terganggunya pola makan, tidur dan istirahat

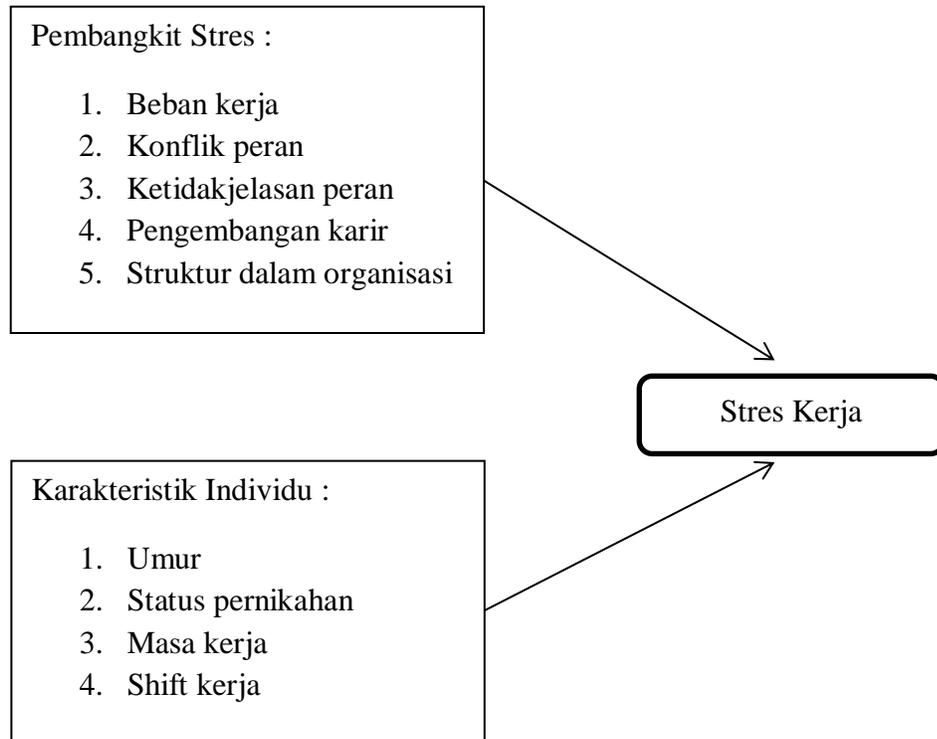


yang akan mempengaruhi kesehatan seperti berkurangnya nafsu makan, kelelahanm gangguan pencernaan dan kurang tidur. Sedangkan efek psikologis yang ditimbulkan dari *shift* kerja akan mempengaruhi kehidupan keluarga, waktu luang yang semakin sedikit dan kesempatan untuk berinteraksi dengan kelompok dalam masyarakat (Winarsunu, 2008).

Hasil penelitian Firmana and Hariyono (2011), menunjukkan bahwa *shift* kerja malam lebih beresiko untuk terjadinya stres sedang dibandingkan *shift* kerja pagi. Pekerja yang bekerja pada *shift* pagi mengalami stres ringan lebih tinggi karena mempunyai waktu istirahat yang lebih banyak dan penerangan saat bekerja yang cukup sehingga beban kerja tidak terlalu berat. *Shift* malam mengalami stres yang lebih tinggi karena pekerjaan pada shift malam banyak terdapat kegiatan kerja lembur sehingga waktu istirahat sedikit.

*Shift* kerja perawat dapat menjadi faktor pendorong timbulnya atau meningkatnya stres pada perawat, akibat dari jam kerja yang berlebih atau tidak teratur, sehingga mengakibatkan perawat tidak memiliki waktu istirahat atau tidur yang cukup untuk menenangkan fisik dan pikiran. Beban waktu kerja berlebih dan tidak teratur juga dapat membuat perawat mengalami stres, sehingga tugasnya setiap hari pun dapat terganggu (Assa dkk, 2021).

## H. Kerangka Teori



**Gambar 2.1 Kerangka Teori**

*Sumber : Tarwaka (2010), Suma'mur (2013)*

## **BAB III**

### **KERANGKA KONSEP**

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

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apa saja faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat bagian ruang inap di RSUD Lasinrang Kab.Pinrang. Kerangka konsep ini terdiri dari dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen. Variabel dependen pada penelitian ini adalah stres kerja, sedangkan variabel independen pada penelitian ini adalah status pernikahan, beban kerja fisik, beban kerja mental, masa kerja dan *shift* kerja. Berikut penjelasan dari variabel-variabel yang diteliti sebagai berikut :

##### **1) Variabel Dependen**

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

Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan kerjanya. Sebagai hasilnya, pada diri pekerja berkembang berbagai macam gejala stres yang mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Gejala stres yang dapat dilihat dengan langsung berupa ketidakpuasaan, ketegangan,

kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda (Wenur dkk, 2018).

## 2) Variabel Independen

### a. Status Pernikahan

Status pernikahan diartikan sebagai suatu “keadaan hukum” yang keadaan bahwa seorang pria dan wanita terikat oleh suatu hubungan perkawinan. Pengesahan secara hukum suatu pernikahan biasanya terjadi pada saat dokumen tertulis yang mencatatkan pernikahan secara administratif dan legalitas hukum dimana peristiwa nikah tersebut kemudian dicatat melalui akta nikah. Individu yang sudah menikah atau sudah berkeluarga akan berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaannya dalam 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 semuanya (Robbins, 2003).

### b. Beban Kerja Fisik

Beban kerja adalah kondisi yang muncul dari hubungan antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja fisik yang merupakan tindakan keperawatan langsung seperti mengangkat dan memindahkan pasien, memasang infus, memasang oksigen, memandikan pasien dan lain-lain

Beban kerja fisik yang berlebih pada karyawan dapat memicu timbulnya stres (Maharani, 2019).

**c. Beban kerja mental**

Beban kerja mental berlebih yaitu harus melakukan terlalu banyak hal yang merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Tugas yang harus diselesaikan dengan cepat, tepat dan cermat dapat menyebabkan banyak kesalahan atau bahkan menurunnya kondisi kesehatan individu. Dengan sejumlah beban kerja mental yang dihadapi menjadikan perawat kadang-kadang merasa tegang, tidak bisa mengatasi kesulitan sendiri dan tidak mudah dalam mempertimbangkan suatu hal kaitannya dengan tugas sebagai seorang perawat. Hal ini memungkinkan perawat mengalami stres kerja (Kasmarani, 2012).

**d. Masa Kerja**

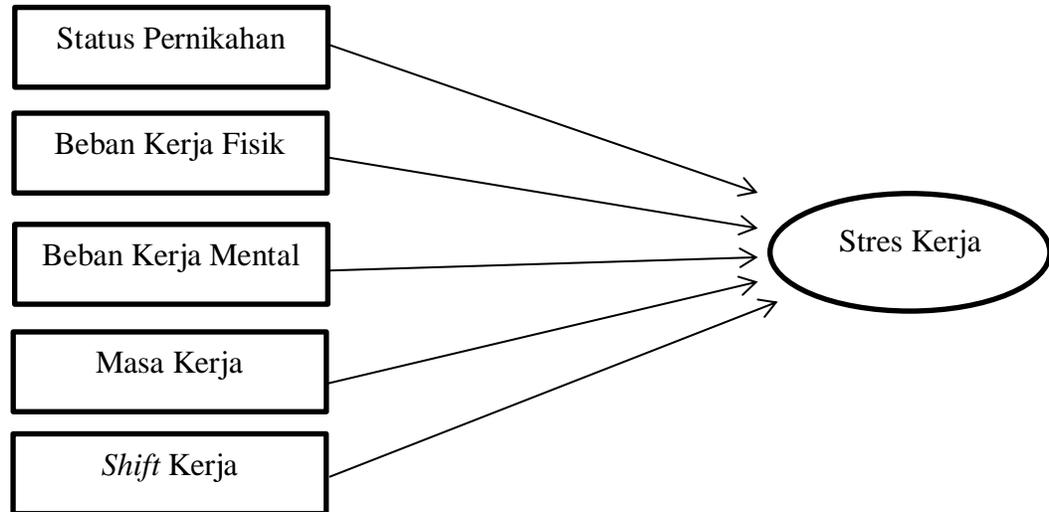
Masa kerja adalah akumulasi aktivitas kerja seseorang yang dilakukan dalam jangka waktu yang panjang (Yani dkk, 2020). Masa kerja berpotensi timbulnya stres, baik itu untuk masa kerja baru ataupun masa kerja lama. Masa kerja baru dimana seseorang yang baru bekerja masih sulit untuk beradaptasi yang dapat menimbulkan stres namun masa kerja yang sudah lama juga dapat memicu terjadinya stres kerja pada seorang pekerja dikarenakan ketidakteraturan pertukaran posisi atau jabatan yang dapat memberikan dampak stres pada pekerja

terutama dalam proses beradaptasi dan perubahan pola-pola kebiasaan hidup (Manabung, 2019).

**e. Shift Kerja**

Suatu sistem pengukuran waktu kerja yang memanfaatkan keseluruhan waktu, yaitu dengan cara bergantian antara satu kelompok kerja dengan yang lain, sehingga kegiatan operasional instansi dapat berjalan secara kontinyu, dengan tujuan untuk meningkatkan hasil produksi. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab stres dalam bekerja karena tidak semua pekerja dapat menyesuaikan diri dengan sistem *shift* kerja karena membutuhkan banyak sekali penyesuaian waktu, seperti waktu tidur, waktu makan dan waktu berkumpul bersama keluarga (Winarsunu, 2008).

## B. Kerangka Konsep

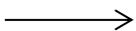


**Gambar 3.1 Kerangka Konsep**

Keterangan :

 = Variabel Independen

 = Variabel Dependen

 = Arah Hubungan Variabel

## C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

### 1. Stres Kerja

Stres kerja pada penelitian ini adalah suatu kondisi keterangan pada responden yang timbul akibat interaksi dengan pekerjaan dalam lingkungan kerja yang ditandai dengan adanya perubahan dalam diri. Dalam penelitian ini stres diukur dengan menggunakan alat bantu

kuesioner Survei Diagnosis Stres (*Stress Diagnostic Survey*). Responden diminta menjawab pertanyaan yang diberi nilai mulai 1 sampai 5 yang dianggap dominan dan paling tepat.

**Kriteria Objektif :**

- a. Stres ringan : apabila skor total  $\leq 60$
- b. Stres sedang : apabila skor total 61-90
- c. Stres berat : apabila skor total  $\geq 91$

(Ivancevich and Matteson, 1980)

**2. Status Pernikahan**

Yang dimaksud status pernikahan pada penelitian ini adalah keterangan yang menunjukkan riwayat pernikahan responden pada saat penelitian dilakukan yang terdapat pada kartu identitas responden. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner.

**Kriteria Objektif :**

- 1) Menikah
- 2) Belum Menikah

**3. Beban Kerja Fisik**

Beban kerja fisik merupakan beban kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya. Pengukuran beban kerja fisik dilakukan dengan pengukuran denyut nadi. Alat yang digunakan yaitu oximeter. Pengukuran denyut nadi dilakukan 2 kali, yaitu pada saat



sebelum bekerja (denyut nadi istirahat) dan selama bekerja (denyut nadi kerja).

**Kriteria Objektif :**

- a. Berat : 61% - 100% (diperlukan tindakan segera)
- b. Sedang : 30% - 60% (diperlukan perbaikan)
- c. Ringan : <30% (tidak terjadi pembebanan yang berarti)

(Tarwaka, 2004)

**4. Beban Kerja Mental**

Beban kerja mental adalah tingkat beban kerja secara mental yang diperoleh dengan menggunakan metode NASA-TLX (*National Aeronautics and Space Administration Task Load Index*). Beban kerja mental menunjukkan seberapa banyak aktivitas mental yang dilakukan karyawan. Seorang perawat saat melakukan pekerjaan mendapatkan beban kerja mental atas tuntutan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya.

**Kriteria Objektif :**

- a. Ringan : Apabila skor total < 50
- b. Sedang : Apabila skor total 51-79
- c. Berat : Apabila skor total  $\geq$  80

(Hart and Stavelan, 1981 dalam Tarwaka, 2010)

## 5. Masa Kerja

Masa kerja dalam penelitian ini adalah lamanya seseorang bekerja yang dihitung pada saat pekerja mulai bekerja sampai penelitian ini dilakukan dalam satuan tahun (Suma'mur 2009). Instrumen yang digunakan adalah kuesioner.

### **Kriteria Objektif :**

- a. Baru : Jika responden telah bekerja selama  $< 3$  tahun
- b. Lama : Jika responden telah bekerja selama  $\geq 3$  tahun

(Tarwaka, 2008)

## 6. Shift Kerja

*Shift* kerja dalam penelitian ini merupakan pembagian waktu kerja sesuai dengan ketentuan dari RSUD Lasinrang Kab.Pinrang. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner.

### **Kriteria Objektif :**

- a. *Shift* pagi : Mulai dari pukul 08.00 – 14.00 WITA
- b. *Shift* siang : Mulai dari pukul 14.00 – 21.00 WITA
- c. *Shift* malam : Mulai dari pukul 21.00 – 08.00 WITA

(RSUD Lasinrang Kab.Pinrang, 2022)

## D. Hipotesis Penelitian

### 1. Hipotesis Nol ( $H_0$ )

- a. Tidak ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.

- b. Tidak ada hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.
- c. Tidak ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.
- d. Tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.
- e. Tidak ada hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.

2. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Ada hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.
- b. Ada hubungan antara beban kerja fisik dengan stres kerja pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.
- c. Ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.
- d. Ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.
- e. Ada hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada Perawat Bagian Rawat Inap RSUD Lasinrang Kab.Pinrang.