

SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT
PEREMPUAN DI PUSKESMAS LAMPIA DAN PUSKESMAS MALILI
KABUPATEN LUWU TIMUR**



**DYAH FURNAMA AQIDA
K011201064**



Optimization Software:
www.balesio.com

**RAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
KULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA
PERAWAT PEREMPUAN DI PUSKESMAS LAMPIA DAN
PUSKESMAS MALILI KABUPATEN LUWU TIMUR**

**DYAH FURNAMA AQIDA
K011201064**



**SKRIPSI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

Optimization Software:
www.balesio.com

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA
PERAWAT PEREMPUAN DI PUSKESMAS LAMPRIA DAN
PUSKESMAS MALILI KABUPATEN LUWU TIMUR**

**DYAH FURNAMA AQIDA
K011201064**

Skripsi

Sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana
Program Studi Kesehatan Masyarakat

pada



**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS HASANUDDIN
MAKASSAR
2024**

SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA
PERAWAT PEREMPUAN DI PUSKESMAS LAMPIA DAN PUSKESMAS
MALILI KABUPATEN LUWU TIMUR**

DYAH FURNAMA AQIDA
K011201064

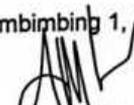
Skripsi,

telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Sarjana Kesehatan
Masyarakat pada 9 Agustus 2024 dan dinyatakan telah memenuhi syarat
kelulusan
pada

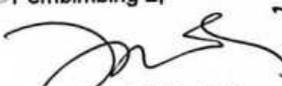
Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Hasanuddin
Makassar

Mengesahkan:

Pembimbing 1,


A. Muflifah Darwis, SKM., M.Kes
NIP. 199102272019044001

Pembimbing 2,


Awaluddin, SKM., M.Kes
NIP. 197103251999031002

Mengetahui:

Ketua Program Studi




Dr. Haspewati Amqam, SKM., MSc.
NIP 19760418 200501 2 001



Optimization Software:
www.balesio.com

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI DAN PELIMPAHAN HAK CIPTA

Dengan ini saya menyatakan bahwa, skripsi berjudul "Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili Kabupaten Luwu Timur" adalah benar karya saya dengan arahan dari pembimbing A.Muflihah, SKM., K.Kes selaku pembimbing I dan Awaluddin, SKM., M.Kes selaku pembimbing II. Karya ilmiah ini belum diajukan dan tidak sedang diajukan dalam bentuk apapun kepada perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari penulis lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam Daftar Pustaka skripsi ini. Apabila kemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan skripsi ini adalah karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut berdasarkan aturan yang berlaku.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta (hak ekonomis) dari karya tulis serupa skripsi ini kepada Universitas Hasanuddin.

Makassar 2 Agustus 2024



Dyah Fumama Aqida
K011201064

v



Optimization Software:
www.balesio.com

v

UCAPAN TERIMA KASIH

Alhamdulillah, puji syukur kehadirat Allah SWT yang senantiasa penulis haturkan karena berkat rahmat dan hidayah-Nya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini berjudul “Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili Kabupaten Luwu Timur”. Penulisan skripsi ini dimaksudkan sebagai persyaratan dalam penyelesaian studi pada jurusan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Hasanuddin. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak mungkin terselesaikan tanpa adanya dukungan, bimbingan, motivasi, nasehat, dan sumbangan pemikiran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan penuh rasa hormat penulis mengemukakan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Sukri Palutturi, SKM., M.Kes., M.Sc.PH, Ph.D., selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin, Ibu Dr. Hasnawati Amqam, SKM., M.Sc selaku ketua Program Studi S1 Kesehatan Masyarakat, serta Dr. dr. Masyita Muis, S.Ked., MS., selaku Kepala Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja, atas segala kebijaksanaan dan bantuannya dalam administrasi maupun dalam proses perkuliahan.
2. Ibu A.mufihah Darwis, SKM., M.Kes selaku pembimbing I dan Bapak Awaluddin, SKM., M.Kes selaku pembimbing II yang telah sabar dalam memberikan bimbingan dan arahan dan motivasi kepada penulis.
3. Ibu A.Wahyuni, SKM., M.Kes selaku penguji departemen K3 dan Ibu Dr.Indra Fajarwati, SKM., MA selaku penguji dari departemen PKIP yang telah memberikan arahan, masukan dan serta bimbingan selama penyusunan skripsi.
4. Seluruh dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat, khususnya Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja yang telah mendidik dan memberikan bekal ilmu pengetahuan kepada penulis.
5. Kepada seluruh tenaga kesehatan khususnya perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili Kabupaten Luwu Timur yang telah bersedia membantu penulis menjadi responden selama penelitian ini berjalan.
6. Ucapan terima kasih tak terhingga kepada orang tua penulis, Bapak Masjaya dan Ibu Rosita yang sangat penulis sayangi, senantiasa tak henti-hentinya memberikan doa kepada penulis, memberikan dukungan, motivasi, nasihat baik secara material maupun non material dengan kasih sayang penuh sehingga penulis dapat menyelesaikan studi ini dengan baik. Dan kepada adikku tercinta Syahdan Mubarak dan Syafrida yang tiada hentinya memberikan semangat kepada penulis
7. Kepada sepupu penulis Dalo, Diga dan Mamma yang senantiasa menemani penulis melakukan penelitian hingga akhirnya penelitian ini



Optimization Software:
www.balesio.com

10. Terima kasih untuk Husnun dan Arin yang selalu memberikan motivasi dan doa kepada penulis.
11. Teman PBL penulis posko 22 bara batu Zalsah, Zikrul, Vivi, Wulan, dan Haldi yang telah membantu dan mewarnai masa perkuliahan penulis.
12. Kepada sahabat tercinta Pute, Imma, Gita, Pitri, Imel, Ata, dan Celli yang selalu memberikan dukungan dan semangat tiada hentinya kepada penulis.
13. Teman-teman impostor 2020 dan teman-teman departemen K3 yang telah kebersamai selama masa perkuliahan.
14. Sahabat dan adik tercinta Nindi, Qisthi, Lala, Anti, Dini, Dilla, Mamah Din, Mutia, Nanda dan Alya terima kasih karena selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.

Serta seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu. Akhir kata, Penulis mohon maaf atas segala kesalahan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan kontribusi yang besar bagi semua orang.

Penulis

Dyah Furnama Aqida



ABSTRAK

Dyah Furnama Aqida

“Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Perempuan Di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili Kabupaten Luwu Timur”

(dibimbing oleh A.Muflihah Darwis dan Awaluddin).

Latar Belakang. Stres kerja pada perawat perempuan merupakan stres yang dialami oleh perawat yang terjadi karena ketidaksesuaian antara kemampuannya dengan tugas dan tanggung jawab yang dialami. Menurut *World Health Organization (WHO)* (2018), prevalensi kejadian stres cukup tinggi yaitu 350 juta penduduk dunia mengalami stres yang merupakan penyakit dengan peringkat ke-4 di dunia dan Perawat berada pada peringkat ke 27 dari 130 jenis pekerjaan. WHO juga menyatakan perawat di Indonesia merupakan salah satu dari beberapa negara di Asia Tenggara yang memiliki beban kerja yang tinggi yang dapat memicu stres. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor apa saja yang berhubungan dengan stres kerja pada perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili. **Metode.** Jenis penelitian ini adalah penelitian *observasional analitik* dengan rancangan *cross sectional study* untuk mengumpulkan data dan membandingkan variabel independen dengan variabel dependen pada waktu yang sama. Penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili Kabupaten Luwu Timur dari 19 Februari- 8 Maret 2024. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat yang bekerja di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili yang berjumlah 72 perawat. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat perempuan yang bekerja di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili yang berjumlah 72 Perawat (*total sampling*). **Hasil.** Hasil penelitian menunjukkan dari hasil analisis bivariat ditemukan bahwa tidak ada hubungan antara usia ($p= 0,182$), *shift* kerja ($p=0,387$), lingkungan kerja ($p=0,923$), dan ada hubungan yang signifikan antara variabel masa kerja ($p=0,033$), konflik peran ganda ($p=0,013$), dan status kepegawaian ($p=0,049$) dengan kejadian stres pada perawat perempuan. **Kesimpulan.** Dapat ditarik kesimpulan bahwa usia, *shift* kerja, dan lingkungan kerja tidak memiliki hubungan dengan stres kerja, sedangkan masa kerja, konflik peran ganda dan status kepegawaian memiliki hubungan dengan stres kerja.

Kata kunci: Stres Kerja, Faktor Risiko, Perawat Perempuan.



SUMMARY

Dyah Furnama Aqida

"Factors Associated with Work Stress in Female Nurses at Lampia Health Center and Malili Community Health Center, East Luwu Regency"
(supervised by A. Muflihah Darwis and Awaluddin).

Background. Work stress in female nurses is stress experienced by nurses which occurs due to a mismatch between their abilities and the tasks and responsibilities they experience. According to the World Health Organization (WHO) (2018), the prevalence of stress is quite high, namely 350 million people in the world experience stress, which is the disease ranked 4th in the world and nurses are ranked 27th out of 130 types of work. WHO also stated that nurses in Indonesia are one of several countries in Southeast Asia that have a high workload which can trigger stress. **Objective.** This study aims to find out what factors are associated with work stress among women at the Lampia Health Center and Malili Community Health Center. **Method.** This type of research is analytical observational research with a cross sectional study design to collect data and compare the independent variable with the dependent variable at the same time. This research was carried out at the Lampia Health Center and Malili Health Center, East Luwu Regency from 19 February to March 8 2024. The population in this study were all nurses who worked at the Lampia Health Center and Malili Health Center, totaling 72 nurses. The sample in this study were all female nurses who worked at the Lampia Health Center and Malili Health Center, totaling 72 nurses (total sampling). **Results.** The research results show that from bivariate analysis results it was found that there was no relationship between age ($p= 0.182$), work shift ($p=0.387$), work environment ($p=0.923$), and there was a significant relationship between the work period variables ($p=0.033$). dual role conflict ($p=0.013$), and employment status ($p=0.049$) with stress events in female nurses. **Conclusion.** It can be concluded that age, work shifts and work environment have no relationship with work stress, while work experience, dual role conflict and employment status have a relationship with work stress.

Keywords: Work Stress, Risk Factors, Female Nurses.



Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR ISI

| | |
|---|-----------|
| UCAPAN TERIMA KASIH | vi |
| ABSTRAK | viii |
| SUMMARY | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| DAFTAR SINGKATAN | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| BAB I PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah | 4 |
| 1.3 Tujuan Penelitian | 5 |
| 1.4 Manfaat Penelitian | 5 |
| 1.5 Kerangka Teori | 6 |
| 1.6 Kerangka Konsep Penelitian | 7 |
| 1.7 Hipotesis Penelitian | 7 |
| 1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif | 8 |
| 1.8.1 Stres Kerja | 8 |
| 1.8.2 Usia | 8 |
| 1.8.3 Masa Kerja | 8 |
| 1.8.4 <i>Shift</i> Kerja | 9 |
| 1.8.5 Konflik Peran Ganda | 9 |
| 1.8.6 Lingkungan Kerja | 9 |
| 1.8.7 Status Kepegawaian | 10 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | 11 |
| 2.1 Tinjauan Umum Stres Kerja | 11 |
| 2.1.2 Definisi Stres Kerja | 11 |
| Definisi Stres Kerja | 11 |
| Penyebab Stres | 12 |
| Gejala Stres Kerja | 12 |
| Dampak Stres Kerja | 13 |
| Pencegahan Stres Kerja | 14 |



| | | |
|-----------------------------|---|-----------|
| 2.1.8 | Pencegahan Stres Kerja | 14 |
| 2.1.9 | Pengendalian Stres Kerja..... | 15 |
| 2.1.10 | Dampak Stres Kerja | 15 |
| 2.2 | Tinjauan Umum Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja | 16 |
| 2.2.1 | Usia | 16 |
| 2.2.2 | Masa Kerja | 16 |
| 2.2.3 | <i>Shift</i> Kerja..... | 16 |
| 2.2.4 | Konflik Peran ganda | 17 |
| 2.2.5 | Lingkungan Kerja | 17 |
| 2.2.6 | Status Kepegawaian | 18 |
| BAB III | METODE PENELITIAN..... | 23 |
| 3.1 | Jenis Penelitian | 23 |
| 3.2 | Lokas Penelitian..... | 23 |
| 3.3 | Populasi dan Sampel | 23 |
| 3.4 | Jenis dan Cara Pengumpulan data | 23 |
| 3.6 | Pengelolaan dan Penyajian Data | 24 |
| 3.6.1 | Pengolahan data..... | 24 |
| 3.6.2 | Analisis Data | 25 |
| BAB IV | | 27 |
| HASIL DAN PEMBAHASAN | | 27 |
| 4.1 | Gambaran Umum Lokasi Penelitian..... | 27 |
| 4.2 | Hasil Penelitian | 27 |
| 4.2.1 | Karakteristik Responden (Analisis Univariat)..... | 27 |
| 4.2.2 | Karakteristik Responden (Analisis Bivariat)..... | 29 |
| 4.3 | Pembahasan..... | 32 |
| 4.3.1 | Hubungan Usia dengan Stres Kerja..... | 32 |
| 4.3.2 | Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja | 33 |
| 4.3.3 | Hubungan <i>Shift</i> Kerja dengan Stres Kerja Perawat | 34 |
| | Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja | 35 |
| | Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja | 36 |
| | Status Kepegawaian dengan Stres Kerja | 37 |
| | | 38 |
| | | 38 |



| | |
|----------------------|----|
| 6.1 Kesimpulan..... | 38 |
| 6.2 Saran | 38 |
| DAFTAR PUSTAKA | 40 |



DAFTAR TABEL

| Tabel | | Halaman |
|-------------------|---|----------------|
| Tabel 2.1 | Sintesa Penelitian..... | 27 |
| Tabel 5.1 | Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Kelompok Usia..... | 55 |
| Tabel 5.2 | Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Kelompok Masa kerja..... | 55 |
| Tabel 5.3 | Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Kelompok <i>Shift</i> Kerja..... | 56 |
| Tabel 5.4 | Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Kelompok Konflik Peran Ganda..... | 56 |
| Tabel 5.5 | Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Kelompok Lingkungan Kerja..... | 57 |
| Tabel 5.6 | Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Kelompok Status Kepegawaian..... | 57 |
| Tabel 5.7 | Hubungan Usia dengan Stres Kerja Perempuan Di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili..... | 58 |
| Tabel 5.8 | Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja Perempuan Di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili..... | 58 |
| Tabel 5.9 | Hubungan <i>Shift</i> Kerja dengan Stres Kerja Perempuan Di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili..... | 59 |
| Tabel 5.10 | Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Stres Kerja Perempuan Di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili..... | 60 |
| Tabel 5.11 | Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perempuan Di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili..... | 61 |
| Tabel 5.12 | Hubungan Status Kepegawaian dengan Stres Kerja Perempuan Di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili..... | 61 |



DAFTAR GAMBAR

| Gambar | | Halaman |
|-------------------|------------------------------------|---------|
| Gambar 2.1 | Kerangka Teori Penelitian | 31 |
| Gambar 3.1 | Kerangka Konsep Penelitian..... | 35 |



Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR SINGKATAN

| Singkatan | Kepanjangan/Pengertian |
|------------------|--|
| ANOAH | <i>America National Institutes of Health</i> |
| ASN | Aparatur Sipil Negara |
| Depkes | Departemen Kesehatan |
| Kemendes | Kementrian Kesehatan |
| PNS | Pegawai Negeri Sipil |
| PPNI | Persatuan Perawat Nasional Indonesia |
| PPPK/P3K | Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja |
| PSS | <i>Perceived Scale Stress</i> |
| Puskesmas | Pusat Kesehatan Masyarakat |
| SOP | Standar Operasional Prosedur |
| SPSS | <i>Statistic Package for Social Science</i> |
| UU | Undang-Undang |
| WHO | <i>World Health Organization</i> |



Optimization Software:
www.balesio.com

DAFTAR LAMPIRAN

| | | | | | |
|------------|--|--------|---------|-------|---------|
| Lampiran 1 | Lembar persetujuan (<i>Informend consent</i>) | | | | |
| Lampiran 2 | Kuesioner Penelitian | | | | |
| Lampiran 3 | Surat Permohonan Izin Penelitian dari Fakultas | | | | |
| Lampiran 4 | Surat Izin Penelitian dari PTSP Kabupaten Luwu Timur | | | | |
| Lampiran 5 | Master Tabel | | | | |
| Lampiran 6 | Dokumentasi penelitian | | | | |
| Lampiran 7 | Output Data Hasil Penelitian | | | | |
| Lampiran 8 | | Daftar | Riwayat | Hidup | Penulis |



Optimization Software:
www.balesio.com

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Era sekarang yang serba *modern* kesempatan perempuan untuk bekerja semakin luas. Banyak pekerjaan yang dulunya hanya untuk pria sekarang hal tersebut sudah tidak berlaku lagi sehingga membuat sekat antara pekerjaan pria dan perempuan semakin menipis. Pesatnya pertumbuhan ekonomi membuat perempuan terdorong untuk bekerja membantu dalam pemenuhan kebutuhan keluarga. Selain itu perempuan bekerja untuk mengembangkan pengetahuan dan wawasan untuk menjadi perempuan karir dan memungkinkan aktualisasi kemampuan yang dimiliki meskipun kebutuhan rumah tangga sudah tercukupi dari penghasilan suami. Dengan adanya perempuan yang menyandang dua peran sekaligus dapat menjadi konflik peran ganda (Mahachandra dkk, 2019).

Undang-undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan dalam pasal 1 menjelaskan bahwa tenaga kerja adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/atau jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat. Dalam dunia kerja batasan antara perempuan dan pria semakin lama semakin terkikis akibat adanya perkembangan teknologi dan ilmu yang begitu pesat. Banyak perempuan yang sadar akan pentingnya pendidikan sehingga memilih untuk menuntun ilmu setinggi mungkin. Perempuan yang bekerja cenderung memiliki pikiran yang terbuka dan fleksibel terhadap segala perubahan yang terjadi, dan berwawasan luas (Kurniawati N I, 2018).

Menurut *World Health Organization* (WHO) (2018), prevalensi kejadian stres cukup tinggi yaitu 350 juta penduduk dunia mengalami stres yang merupakan penyakit dengan peringkat ke-4 di dunia (Ibrahim, dkk., 2023). *American national institutes of health* (NIH) mengatakan bahwa perawat berada pada peringkat ke-27 yang mengalami stres diantara 130 jenis pekerjaan. Berdasarkan *America National Association for Occupational Health* (ANAHO) dalam jurnal Wardhani 2020, menempatkan kejadian stres kerja pada perawat berada pada urutan paling atas. WHO juga menyatakan perawat di Indonesia merupakan salah satu dari beberapa negara di Asia Tenggara yang memiliki beban kerja yang tinggi yang dapat memicu stres.

Menurut WHO, stres merupakan epidemi yang menyebar keseluruh dunia dengan laporan PBB menjuluki stres kerja sebagai penyakit abad 20, perawat merupakan 90% dari pelayanan kesehatan di rumah sakit mengalami stres kerja (Hidayati, 2021). Stres kerja adalah suatu keadaan emosional yang timbul karena adanya ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kemampuan individu untuk mengatasi stres pada pekerjaan yang di hadapinya (Sabil, 2022). Salah satu pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja adalah perawat. Stres kerja pada perawat merupakan stres yang dialami oleh

terjadi karena ketidaksesuaian antara kemampuannya dengan tuntutan yang jawab yang dialami.

Depkes (2011), Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas) merupakan sarana pelayanan kesehatan masyarakat yang amat penting untuk kesejahteraan kesehatan masyarakat. Puskesmas melaksanakan teknis dinas Kabupaten/Kota yang bertanggung jawab melaksanakan pembangunan kesehatan disuatu wilayah kerja. Puskesmas merupakan suatu unit pelaksana fungsional yang berfungsi



sebagai pusat pembangunan kesehatan, pusat pembinaan peran serta masyarakat dalam bidang kesehatan serta pusat pelayanan tingkat pertama yang menyelenggarakan kegiatannya secara menyeluruh, terpadu yang berkesinambungan pada suatu masyarakat yang bertempat tinggal dalam suatu wilayah tertentu (Ekasari R, 2017).

Berdasarkan data dari Kemenkes RI (2019) jumlah tenaga kesehatan di puskesmas yang tersebar di seluruh wilayah Indonesia sebesar 42.471 orang dengan 32.297 orang diantaranya berjenis kelamin perempuan. Menurut UU RI No. 36 Tahun 2014 Pasal 1, tenaga kesehatan wanita adalah individu yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki wawasan dan pengetahuan melalui pendidikan kesehatan guna diberikan wewenang melakukan layanan kesehatan (Undang Undang Republik Indonesia, 2014). Salah satu tenaga kesehatan perempuan yang penting adalah perawat. Selain bertanggung jawab atas kondisi pasien, tenaga kesehatan perempuan berperan terhadap sebagai istri serta ibu dalam keluarganya. Peran sebagai ibu memiliki beban kerja dengan durasi waktu panjang karena bertanggung jawab atas urusan rumah tangga dan memiliki tuntutan kerja sebagai petugas kesehatan, memungkinkan tenaga kesehatan perempuan mengalami stres kerja. Lingkungan kerja yang baik dan harmonis maupun dukungan dari keluarga merupakan salah satu hal yang penting didapatkan oleh perawat yang menyanggah dua peran sekaligus agar tidak mudah mengalami stres (Priastuty dan Mulyana, 2021).

Perawat merupakan sumber daya manusia paling penting dalam puskesmas karena tidak hanya menjaga atau merawat pasien namun juga berhubungan langsung dengan keluarga pasien, teman atau rekan kerja sesama perawat. Sehingga beban kerja tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya dapat menimbulkan stres. Selain itu tanggung jawab seorang perawat sangat besar dan harus bekerja secara profesional dalam merawat pasiennya, dan apabila pasien membutuhkan sesuatu, perawat harus segera datang dan membantu memenuhi kebutuhan pasien. Keahlian, pengetahuan dan konsentrasi tinggi harus dimiliki seorang perawat dan dituntut menjadi profesional serta harus mampu dalam mengatur dan menyeimbangkan perannya sehingga diperlukan manajemen waktu yang baik dengan dukungan pasangannya untuk menghindari perawat dari pikiran yang dapat menyebabkan stres (Irbayuni dan Rahmawati, 2020).

Tenaga medis di puskesmas yang lebih banyak bersama pasien baik secara kontak langsung maupun dari segi waktu adalah perawat. Perawat sangat berperan besar dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan tercapainya keselamatan pasien (Simanjutak SC, 2019). Pelayanan yang diberikan perawat di Puskesmas merupakan pendekatan psikososial maupun spiritual yang dilakukan selama 24 jam dan berkesinambungan. Tuntutan dan pelayanan kesehatan yang kontiniu dan sistematis sehingga menimbulkan kondisi yang dapat memicu terjadinya stres pada perawat (Wartono M, 2019).

Stres pada perawat dapat merugikan dirinya sendiri maupun orang lain. Perawat yang mengalami stres dapat membuat dirinya mengalami kelelahan, bersikap kasar, merasa cemas, tekanan darah tinggi dan dapat menurunkan produktivitas kerja. Sedangkan perawat dapat mengancam kualitas hidup dalam pelayananannya dan



keselamatan pasien (Rhamdani *and* Wartono, 2019). Selain itu usia juga berhubungan dengan stres kerja perawat. Perawat yang usianya tergolong kelompok dewasa biasanya akan lebih mampu untuk mengontrol emosi dibanding dengan perawat yang tergolong muda (Ansori dan Martiana, 2017).

Beban kerja yang dialami oleh perawat karena sikap dan perilaku pasien yang beragam dan lebih emosional dapat menjadi stressor bagi dirinya sendiri, terlebih yang sudah mencapai usia tua dengan masa kerja yang cukup lama di puskesmas banyak mengalami kelelahan hingga terjadi stres kerja. Belum lagi tekanan dari rumah yang merupakan kewajiban seorang ibu maupun istri (Rudyarti Edwina, 2020). Adanya kedua peran tersebut yaitu sebagai perawat dan ibu rumah tangga mengakibatkan sangat sulit terhadap pembagian waktu antara peran menjadi seorang istri dan pergantian *shift* yang tidak menentu, apalagi saat mendapatkan *shift* malam membuat pola makan dan tidur jadi tidak teratur sehingga sangat rentan untuk mengalami stres, ditambah lagi jika menghadapi pasien yang emosional dan tugas-tugas yang monoton itu menjadi *stressor* bagi perawat. *Shift* kerja malam lebih rentan mengalami stres dibandingkan dengan *shift* kerja pagi. Perawat yang bekerja pada *shift* pagi memiliki waktu istirahat yang cukup pada malam hari dan penerangan saat bekerja juga lebih cukup sehingga beban kerja tidak terlalu berat. Dibandingkan dengan *shift* kerja malam rentang mengalami stres karena kurangnya waktu istirahat (Manaf, dkk., 2019).

Faktor pemicu terjadinya stres kerja bukan hanya faktor pekerjaan tetapi faktor diluar pekerjaan pun berpengaruh, telah dituliskan dalam teori Hurrell & McInley bahwa semua model stres kerja serta aktivitas diluar pekerjaan diakui sebagai salah satu sumber pemicu terjadinya stres kerja pada seseorang. Faktor Individual ialah salah satu Faktor yang dapat memicu terjadinya stres kerja, sesuai dengan maka katanya, yaitu "individu" maka faktor ini berasal dari diri masing-masing orang atau melekat terhadap dirinya. Sesuai dengan teori yang di ungkapkan oleh Hurrell & McInley faktor individual seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan, penilaian diri dapat berpotensi untuk menyebabkan stres kerja (Rachman SBP, 2017).

Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja pada perawat bermacam-macam yang dapat merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai timbulnya suatu penyakit. Dampak buruk dari stres pada perawat dapat mengganggu intraksi sosialnya, baik sesama rekan kerja, dokter maupun sesama pasien dan dapat menurunkan motivasi kerja menurun yang dapat berpengaruh pada kinerja perawat. Kondisi inilah yang dapat berdampak pada keadaan psikis perawat seperti kelelahan secara terus menerus, emosi, bosan, dan perubahan mood secara tiba-tiba. Jika stres ini tak kunjung diatasi tentu akan berdampak buruk pada kejiwaan perawat (Rangkuti, 2022).

Stres kerja tidak dapat dihindari dalam dunia pekerjaan namun bisa dihindari dengan beberapa cara seperti pemberian reward dari atasan, mendapat ijin cuti, kompensasi seperti melakukan liburan bersama, melakukan kegiatan hobi, menjalin kerjasama tim agar lebih kuat, menata ulang dan memanfaatkan ruangan agar menciptakan tempat kerja yang kondusif, seminar motivator untuk membangkitkan motivasi perawat agar semangat dalam menyelesaikan pekerjaan (Febrianty dan Rangkuti, 2023).



Dikutip dari jurnal Handayani P A, dkk., (2017) menyatakan bahwa, data dari hasil penelitian Zulmiasari dan Muin tahun (2017) tentang stres kerja pada perawat di puskesmas sebesar 78,6% perawat mengalami stres. Menurut data WHO tahun 2015 penyakit yang ditimbulkan akibat kerja adalah depresi dibanyak Negara sebesar 8%. Hasil penelitian labour force survey pada tahun 2016 menemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja, diinggris angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja mengalami stres akibat kerja (Sari, 2016). Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Manaf dkk (2019), pada wilayah kerja dinas kesehatan kabupaten simeulue menunjukkan bahwa sebanyak 35 perawat mengalami stres kerja atau sekitar 62,5 % dari 56 perawat.

Menurut hail survei dari PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2015, dikota makassar sendiri menunjukkan bahwa 51% perawat mengalami stres dalam bekerja, lelah kurang ramah, sering pusing, kurang istirahat akibat beban kerja yang tinggi dan penghasilan yang tidak memadai. Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan didapatkan jumlah tenaga keperawatan yang ada di rumah sakit yang berbeda pada tahun 2014 sebanyak 9,289 perawat, 2015 sebanyak 11,019 perawat dan 2016 sebanyak 11,005 perawat (Profil Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan, 2017) (Wardhani, 2020). Hasil penelitian *Health and Safety Executive* (2015) menunjukkan bahwa tenaga profesional kesehatan, guru dan perawat memiliki tingkat stres tertinggi dengan angka prevalensi sebesar 2500, 2190 dan 3000 kasus per 100.000 orang pekerja pada periode 2011/2012, 2013/2014, 2014/2015 (Amelia AR, dkk., 2019)

Dari hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di puskesmas lampia, diketahui bahwa dari 10 responden terdapat 5 responden (50%) yang mengalami stres kerja ringan dan 5 responden (50%) yang mengalami stres kerja berat. Kemudian di puskesmas malili, dari 10 responden terdapat 6 responden (60%) yang mengalami stres kerja ringan dan 4 responden (40%) yang mengalami stres kerja berat. Lokasi penelitian jauh dari akses pelayanan kesehatan lainnya terutama rumah sakit yang bisa ditempuh hingga satu jam lebih. Berbeda dengan di kota akses pelayanan mudah dijangkau karena selain puskesmas dan rumah sakit, juga terdapat banyak klinik kesehatan yang dapat di akses oleh masyarakat. Selain itu, banyak perawat yang bekerja secara sukarela sehingga beban kerja yang dialami tidak sesuai dengan penghasilan yang didapatkan dapat memicu stres kerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk meneliti terkait Stres kerja perawat perempuan di Puskesmas Kabupaten Luwu Timur Tahun 2024.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti membuat rumusan masalah sebagai berikut:

- a hubungan usia dengan stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili
- a hubungan masa kerja dengan stres kerja pada perawat di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili
- a hubunga *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili
- a hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili



5. Apakah ada hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili
6. Apakah ada hubungan status kepegawaian dengan stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili Kabupaten Luwu Timur Tahun 2024.

1.3.2 Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan usia dengan kejadian stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili Tahun 2024
- b. Untuk mengetahui hubungan masa kerja dengan kejadian stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili Tahun 2024
- c. Untuk mengetahui hubungan *Shift* kerja dengan kejadian stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili Tahun 2024
- d. Untuk mengetahui hubungan konflik peran ganda dengan kejadian stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili Tahun 2024
- e. Untuk mengetahui hubungan lingkungan kerja dengan kejadian stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili Tahun 2024
- f. Untuk mengetahui hubungan status kepegawaian dengan kejadian stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Ilmiah

Melalui penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi berguna bagi instansi terkait mengenai stres kerja pada Perawat di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili.

1.4.2 Manfaat institusi

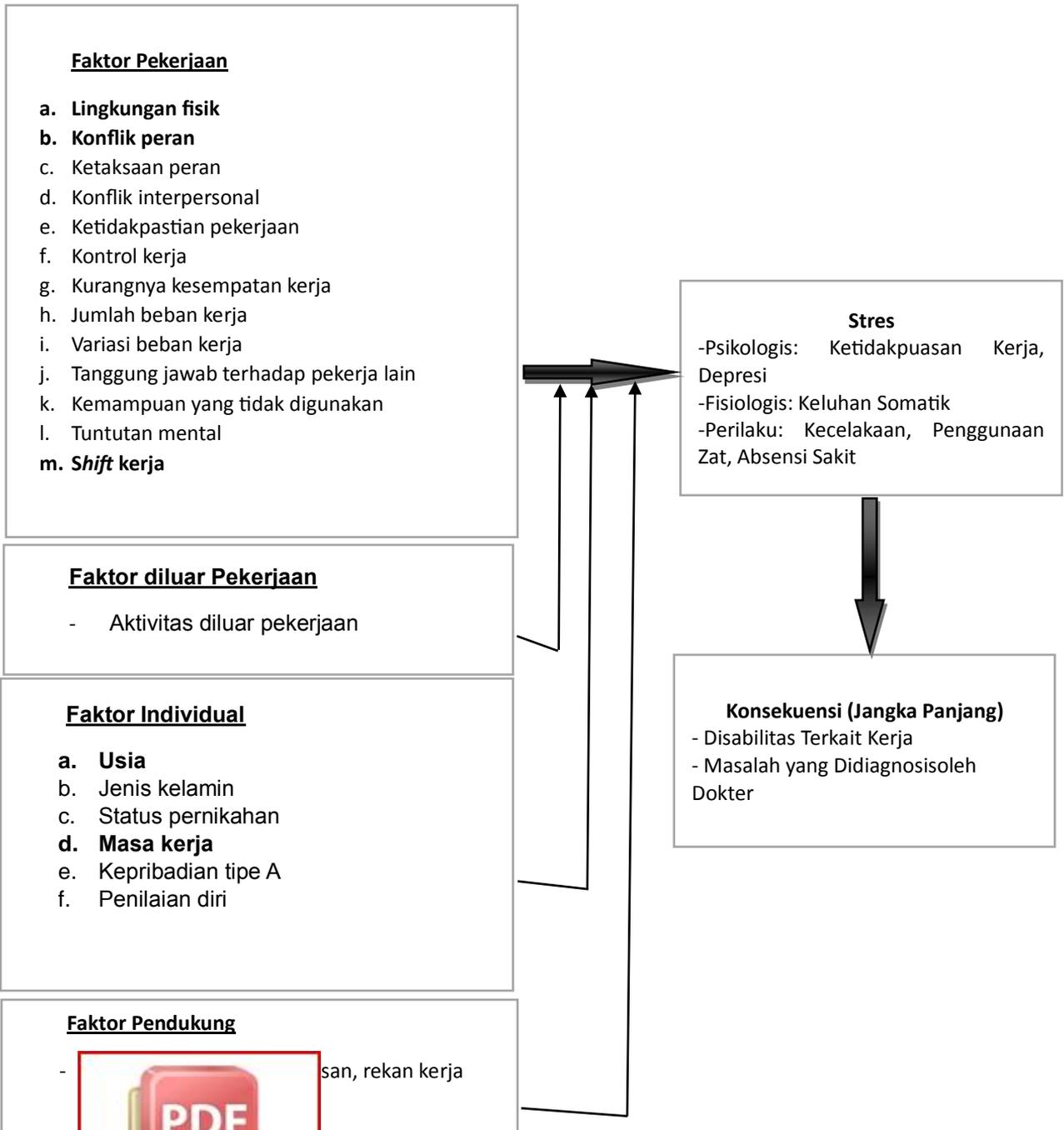
Hasil penelitian ini kiranya dapat digunakan sebagai referensi dalam mengatasi stres kerja pada Perawat di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili.

1.4.3 Manfaat Peneliti

Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi sumber pengetahuan bagi peneliti lainnya untuk menambah ilmu dan referensi terkait stres kerja Pada perawat.



1.5 Kerangka Teori



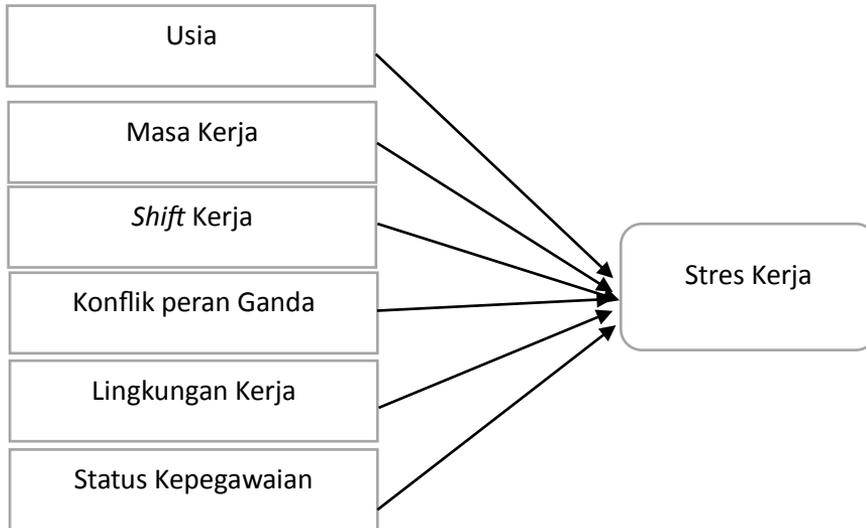
Gambar 2.1 Kerangka Teori

(Job Stress and Health oleh Hurrell dan McLaney 1988)



1.6 Kerangka Konsep Penelitian

Berikut kerangka konsep dari penelitian.



Keterangan:



Variabel Independen



Variabel Dependen

Gambar 3.1 Kerangka konsep

1.7 Hipotesis Penelitian

1.7.1 Hipotesis Null (H_0)

- Tidak ada hubungan usia dengan stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili
- Tidak ada hubungan *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili
- Tidak ada hubungan konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia
- Tidak ada hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada Perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili
- Tidak ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili

Hipotesis Alternatif (H_a)

- Terdapat hubungan usia dengan stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili



- b. Ada hubungan *Shift* kerja dengan stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili
- c. Ada hubungan Konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili
- d. Ada hubungan Lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili
- e. Ada hubungan Masa kerja dengan stres kerja pada perawat perempuan di Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili

1.8 Definisi Operasional dan Kriteria Objektif

1.8.1 Stres Kerja

Stres kerja merupakan stres yang timbul akibat tuntutan kerja yang melebihi kemampuan perawat untuk mengatasinya sehingga menimbulkan berbagai macam reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Alat ukur variabel stres kerja dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 16 pertanyaan dengan pilihan jawaban skala likert yaitu sering terjadi (skor 5), kadang terjadi (skor 4), normal (skor 3), jarang terjadi (skor 2), dan tidak pernah terjadi (skor 1).

Pengkategorian variabel stress kerja ditentukan berdasarkan rumus berikut (Azwar, S., 2012);

Skor tertinggi (X_{max}) = $10 \times 5 = 50$;

Skor terendah (X_{min}) = $10 \times 1 = 10$

Range = $X_{max} - X_{min} = 50 - 10 = 40$

Rata-rata (Mean) = $(X_{max} + X_{min})/2 = (50 + 10)/2 = 30$

Standar Deviasi (SD) = $Range/5 = 40/5 = 8$

Ket: Lambang X = Skor

Kriteria objektif:

| | | |
|--------------------|---|---|
| Stres Kerja Berat | : | $X \geq \text{Mean} + \text{SD}$ $X \geq 36$ |
| Stres Kerja Sedang | : | $\text{Mean} - \text{SD} \leq X < \text{Mean} + \text{SD}$ $24 \leq X < 36$ |
| Stres Kerja Ringan | : | $X < \text{Mean} - \text{SD}$ $X \leq 24$ |

1.8.2 Usia

Usia dalam penelitian ini adalah lamanya perawat hidup sejak lahir sampai saat penelitian dilakukan dan dinyatakan dengan satuan tahun.

Kriteria Objektif:

Usia Tua : Jika usia responden > 25 tahun

Usia Muda : Jika usia responden ≤ 25 tahun

(BPS dan Pusat Statistik/BPS, 2022)

Masa Kerja

Masa kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah masa yang telah bekerja perawat yang dihitung pada saat pekerja mulai bekerja sampai dengan penelitian dilakukan dalam satuan tahun.

Kriteria Objektif:



- a. Baru : Jika pekerja bekerja selama ≤ 5 tahun
 - b. Lama : Jika pekerja bekerja selama > 5 tahun.
- (Tarwaka, 2017)

1.8.4 Shift Kerja

Shift kerja merupakan pembagian waktu kerja dalam waktu 24 jam sesuai dengan ketentuan dari Puskesmas Lampia dan Puskesmas Malili.

Kriteria objektif:

- Shift pagi : Waktu kerja jam 07.00 – 14.00 WITA
- Shift siang : Waktu kerja jam 14.00 – 21.00 WITA
- Shift Malam : Waktu kerja jam 21.00 – 07.00 WITA

1.8.5 Konflik Peran Ganda

Peran ganda adalah dua peran yang sekaligus melekat dalam diri seseorang perempuan, yaitu sebagai tenaga kerja dan sebagai ibu rumah tangga (Indiani dan Sugiasih, 2018). Adapun alat ukur variabel peran ganda dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 9 pertanyaan dengan pilihan jawaban skala likert yaitu sering terjadi (skor 5), kadang terjadi (skor 4), normal (skor 3), jarang terjadi (skor 2), dan tidak pernah terjadi (skor 1).

Pengkategorian variabel stress kerja ditentukan berdasarkan rumus berikut (Azwar, S., 2012);

$$\text{Skor tertinggi (Xmax)} = 9 \times 5 = 45;$$

$$\text{Skor terendah (Xmin)} = 9 \times 1 = 9$$

$$\text{Rata-rata (Mean)} = (\text{Xmax} + \text{Xmin})/2 = (45 + 9)/2 = 27$$

Kriteria objektif:

- Mengalami konflik peran ganda : Jumlah skor (X) > 27
- Tidak mengalami konflik peran ganda : Jumlah skor (X) ≤ 27

1.8.6 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berpengaruh pada kinerja perawat baik lingkungan fisik maupun nonfisik. Lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi keagairahan kerja dan pada akhirnya akan mendorong produktivitas kerja (kinerja) karyawan, efisiensi, motivasi dan prestasi (Panjaitan M, 2018).

Adapun alat ukur variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang terdiri dari 12 pertanyaan dengan pilihan jawaban skala likert yaitu sangat setuju (skor 5), setuju (skor 4), ragu (skor 3), tidak setuju (skor 2), dan sangat tidak setuju (skor 1).

Pengkategorian variabel stres kerja ditentukan berdasarkan rumus berikut (Azwar, S., 2012);

$$\text{Skor tertinggi (Xmax)} = 10 \times 5 = 50;$$

$$\text{Skor terendah (Xmin)} = 10 \times 1 = 10$$

$$\text{Rentang (Range)} = \text{Xmax} - \text{Xmin} = 50 - 10 = 40$$

$$\text{Rata-rata (Mean)} = (\text{Xmax} + \text{Xmin})/2 = (50 + 10)/2 = 30$$

$$\text{Deviasi (SD)} = \text{Range}/5 = 40/5 = 8$$

Kriteria objektif:



Lingkungan baik : Jumlah skor (X) > 5
Lingkungan kurang baik : Jumlah skor (X) ≤ 5

1.8.7 Status Kepegawaian

Status kepegawaian yang dimaksud dalam penelitian ini adalah status yang dimiliki oleh perawat dalam puskesmas saat penelitian ini dilakukan.

Kriteria Objektif:

- a. ASN (Aparatur Sipil Negara)
- b. Honorer/pegawai kontrak



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Stres Kerja

2.1.2 Definisi Stres Kerja

Stres berasal dari bahasa Inggris yaitu *stress*. Sedangkan menurut Kamus Bahasa Indonesia stres dapat diartikan sebagai gangguan atau kekacauan mental dan emosional yang disebabkan oleh faktor luar seperti ketegangan. Menurut kamus *Oxford stress* sendiri diartikan sebagai *pressure or worry caused by the problems in somebody's life* atau kekhawatiran yang disebabkan oleh masalah hidup seseorang (Muslim M, 2020). Stres merupakan kondisi dimana tidak seimbang antara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi ketergantungan emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang sehingga dapat mengancam seseorang dalam kemampuan untuk menghadapi lingkungan sekitar (Makkira M, dkk., 2022).

Dikutip dalam jurnal Naufalia S, dkk (2022), Ivanko 2021 menyatakan stres kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat menciptakan situasi -situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Sedangkan menurut Poloski dan Bagdanic 2007 stres tidak timbul begitu saja namun timbul karena faktor peristiwa yang mempengaruhi kejiwaan seseorang dan peristiwa yang terjadi diluar dari kemampuan seseorang sehingga kondisi tersebut telah menekan jiwanya.

Stres kerja merupakan kondisi yang tidak nyaman yang dialami oleh pekerja dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab yang dibebkan oleh pemimpin yang dapat membuat kondisi ini dapat menghambat proses pelaksanaan tugas yang menumpuk sehingga mengakibatkan buruknya kinerja pekerja dan kinerja instansi pada umumnya (Buulolo F, dkk., 2021). Stres kerja sendiri dapat timbul akibat adanya tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan seseorang untuk mengatasinya sehingga dapat menyebabkan berbagai macam reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Rhamdani I dan Wartono M, 2019).

Fahmi 2013 menyatakan stres kerja merupakan kondisi yang menekan diri dan jiwa seseorang di luar batas kemampuannya, sehingga jika terus menerus dibiarkan tanpa ada solusi yang diberikan maka akan berpengaruh pada kondisi kesehatannya. Sedangkan menurut Griffin dan Moorhead 2013 mendefinisikan sebagai respon adatif seseorang terhadap rangsangan yang menempatkan tuntutan psikologis atau fisik yang lebih padanya (Steven, H.J dan Prasetio, A.P., 2020).

Jenis-jenis Stres Kerja

Menurut Quick (1984), mengategorikan jenis stres menjadi dua

Eustress, adalah akibat positif yang ditimbulkan oleh stres yang berupa timbulnya rasa gembira, perasaan bangga, menerima sebagai tantangan, merasa cakap dan mampu,



meningkatnya motivasi untuk berprestasi, semangat kerja tinggi, produktivitas tinggi, timbul harapan untuk dapat memenuhi tuntutan pekerjaan, serta meningkatnya kreativitas dalam situasi kompetitif.

- b. *Distress*, adalah akibat negatif yang merugikan dari stres, misalnya perasaan bosan, frustrasi, kecewa, kelelahan fisik, gangguan tidur, mudah marah, sering melakukan kesalahan dalam pekerjaan, timbul sikap keragu-raguan, menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, serta timbulnya sikap apatis.

2.1.4 Faktor Penyebab Stres

Stres kerja dapat diartikan juga sebagai tekanan yang dirasakan oleh karyawan karena timbulnya tuntutan untuk efisien dan efektif didalam bekerja. Artinya stres ini muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutannya dalam bekerja, bekerja dibawah tekanan, ketidakjelasan apa yang menjadi tanggung jawab pekerja, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan, serta tugas-tugas pekerjaan yang saling bertentangan (Arwin, dkk., 2019).

Stres juga dapat disebabkan oleh tiga faktor:

1. Faktor fisik, seperti kebisingan, kelelahan, penggeseran kerja, suhu dan kelembapan
2. Faktor beban kerja, seperti tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak, dan sebagainya
3. Faktor sikap pekerjaan, seperti situasi baru dan asing, ancaman pribadi, percepatan, ambiguitas.

Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor tergantung dengan sifat dan kepribadian seseorang. Keadaan yang dapat menimbulkan stres terhadap seorang pekerja belum tentu akan menimbulkan hal yang sama terhadap pekerja yang lain. Perbedaan respon antara individu disebabkan karena faktor sosial dan psikologis yang dapat merubah dampak *stressor* yang diterima oleh tubuh. Stres kerja disebabkan oleh faktor sosial, faktor individu, dan faktor diluar organisasi. Salah satu contoh faktor sosial yaitu beban kerja berlebih.

Karakteristik individu yang dimiliki oleh seseorang dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya stres dan dapat mempengaruhi tingkat stres yang dialami. Karakteristik individu diantaranya, usia, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa

Stres kerja yang muncul dan tidak ditangani dengan baik akan berdampak, baik secara fisiologi, psikologi, maupun (Awalia, dkk., 2021).

1a Stres Kerja

Dalam jurnal Arwin, dkk (2019) menyatakan bahwa gejala kerja dibagi menjadi tiga kategori, yaitu:

Gejala fisik, yaitu perubahan-perubahan yang terjadi pada metabolisme organ tubuh seperti denyut jantung, tekanan



darah yang meningkat, sakit kepala dan sakit perut yang bisa kita alami dan harus diwaspadai

2. Gejala psikologis, yaitu perubahan-perubahan sikap yang terjadi seperti ketegangan,kegelisahan,ketidaktenangan, kebosanan, cepat marah dan lain-lain.
3. Gejala keperilakuan, yaitu perubahan-perubahan atau situasi dimana produktivitas seseorang menurun, absesni meningkat, kebiasaan makan berubah, merokok bertambah, banyak minum-minuman keras, tidak bisa tidur berbicara tidak tenang, dan lain-lain.

Mangkunegara 2004 dalam Sugiarto dan Nanda 2020 , menyatakan bahwa gejala stres dapat terlihat dari emosi yang tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

2.1.6 Sumber Stres Kerja

Beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak ataupun sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Jika banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik,keahlian, dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres. Beban kerja yang berlebih juga berpengaruh terhadap produktifitas kerja tenaga kesehatan yang tentunya dapat memicu munculnya stres kerja (Maharani dan Budianto, 2019). Stres juga dapat muncul jika mendapat tugas yang berat dan tidak dapat diatasi sehingga tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut (Selye, 1950 dalam Hidayat,2011).

Tingkat stres kerja juga dipengaruhi oleh faktor yang mempengaruhi respon stres individu terhadap suatu peristiwa yaitu faktor intelektual, motivasi dan kepribadian. Faktor intelektual berkaitan dengan sistem berfikir. Orang yang berfikir negatif atau psimitis atau irasional lebih mudah terkena stres daripada orang yang berfikir positif, optimis, atau rasional. Faktor motivasi diperlukan dalam mencapai sesuatu, tujuan, atau harapan kita. Tetapi ketika tekanan lebih tinggi dari motivasi yang dimiliki seseorang dapat berpengaruh buruk bagi individu (Hadiansyah, Pragholapati dan Aprianto, 2019).

Salah satu kondisi yang bisa menjadi *stressor* di lingkungan kerja yaitu physical environmental problem yang meliputi antara lain kebisingan dan suhu di tempat kerja.

Salah satu beberapa faktor intrinsik dalam pekerjaan dimana ada potensi menjadi penyebab terjadinya stres dan dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental. Faktor tersebut meliputi keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman (misalnya, berdebu, bau, suhu panas, dan lembab), stasiun kerja yang tidak ergonomis, kerja *shift*, jam kerja yang panjang, perjalanan dari tempat kerja yang semakin macet, pekerjaan yang berisiko tinggi dan berbahaya, pemakaian



teknologi baru, pembebanan berlebih, adaptasi pada jenis pekerjaan baru (Utami Putri, dkk., 2017).

2.1.7 **Tingkat Kerja Stres**

Terdapat tiga tingkat stres kerja (Potter dan Perry, 2010), yaitu:

a. Stres Ringan

Adalah stres yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas dan kritikan dari atasan. Situasi ini berlangsung beberapa menit atau jam.

b. Stres Sedang

Berlangsung lebih lama yaitu beberapa jam sampai beberapa hari sampai adanya perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan kerja, anak sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga.

c. Stres Berat

Situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa tahun, seperti perselisihan perkawinan, yang terjadi secara terus menerus, kesulitan finansial yang berkepanjangan, dan penyakit fisik jangka panjang. Makin sering dan makin lama situasi stres makin tinggi risiko kesehatan yang ditimbulkan.

2.1.8 **Pencegahan Stres Kerja**

Upaya pencegahan konflik dan stres yang dialami oleh pekerja agar tidak mengganggu kinerja karyawan adalah bekerja sesuai SOP (standar operasional prosedur) perusahaan dan berusaha mencari tau tentang pemahaman bagaimana mengontrol konflik dan stres kerja pekerja (Napitun dan Taringan, 2022). Pada dasarnya stres kerja merupakan bahaya pekerjaan yang dapat dicegah dan dikendalikan. Terdapat 3 langkah dalam mencegah terjadinya stres antara lain (WHO, 2003 dalam Ilyas, 2020):

a. Pencegahan Primer

Pencegahan primer dapat dilakukan dengan cara mendesain lingkungan dan pekerjaan untuk mencegah terjadinya stres pada pekerja. Misalnya, melakukan penyesuaian lingkungan kerja (ergonomik), mendesain lingkungan dan pekerjaan sesuai dengan kemampuan dalam bekerja dan melakukan pengembangan organisasi dan manajemen.

b. Pencegahan Sekunder

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

c. Pencegahan Tersier

Pencegahan tersier dapat dilakukan dengan meningkatkan sensitivitas dan respon sistem manajemen serta meningkatkan pelayanan kesehatan kerja. Pada pencegahan ini menekankan pada peningkatan respon pada pelayanan kesehatan kerja yang efisien.



2.1.9 Pengendalian Stres Kerja

Menurut Mangkunegara 2000 dalam Fattikhin, 2017, Ada tiga pola dalam menghadapi stres kerja, yaitu:

a. Pola Sehat

Pola sehat dalam menghadapi stres yaitu dengan mengatur tindakan dan perilaku sehingga tidak ada dampak negatif dari timbulnya stres, akan tetapi dapat menjadi lebih sehat dan berkembang.

b. Pola harmonis

Pola Harmonis merupakan cara menghadapi stres dengan cara mengatur kegiatan dan waktu secara harmonis dan tidak menimbulkan berbagai hambatan. Dengan pola ini, individu mampu mengendalikan berbagai kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.

c. Pola Psikologis

Pola psikologis merupakan pola menghadapi stres dengan berdampak pada gangguan fisik maupun sosial-psikologis. Dalam pola ini, individu yang mengalami stres akan menyelesaikan tantangan dengan cara yang tidak memiliki kemampuan dan keteraturan mengelola tugas dan waktu. Jika cara ini tidak dilakukan maka akan timbul berbagai masalah yang buruk.

2.1.10 Dampak Stres Kerja

Rendahnya kuantitas lingkungan kerja tersebut secara fisik dan mental akan menimbulkan tekanan-tekanan nonproduktif pada pekerja sehingga banyak menimbulkan muncul kejadian yang mengganggu aktivitas pekerja berupa kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang dampaknya akan merugikan pekerja secara individual, kelompok, dan bahkan hingga tingkat perusahaan.

Pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustrasi dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan dengan aktivitas kerja saja, tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Seperti tidak dapat tidur dan tenang, selera makan berkurang, kurang mampu berkonsentrasi, dan sebagainya (Utami Putri, 2017).

Stres yang ditimbulkan dapat berpengaruh positif dan negatif terhadap kinerja karyawan. Seperti yang diungkapkan So (2004) stres mempunyai dampak positif dan negatif. Dampak positif pada tingkat rendah sampai tingkat moderat dapat fungsional dalam arti berperan sebagai pendorong peningkatan kerja karyawan. Sedangkan pada dampak negatif tingkat yang tinggi adalah penurunan pada kinerja pegawai drastis (Febriansyah, 2018).



2.2 Tinjauan Umum Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja

2.2.1 Usia

Salah satu penyebab stres kerja adalah usia, karena dengan usia yang masih muda cenderung mudah terpancing dan belum bisa mengendalikan emosi dengan baik. Seiring dengan bertambahnya usia maka akan meningkat pula kemampuan membuat keputusan, berpikir rasional, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi, dan terbuka dengan pandangan atau pendapat orang lain sehingga ketahanan dirinya terhadap stres akan meningkat (Suci, 2018).

Terdapat penelitian mengatakan bahwa usia dengan stres kerja memiliki hubungan, dimana pekerja yang berusia 41-60 tahun sebagian besar mengalami stres sedang sedangkan pekerja yang memiliki usia 21-60 tahun lebih banyak mengalami stres yang tinggi. Stres yang dialami seseorang akan rentang bagi yang berusia tua karena semakin kompleks permasalahan yang dialami. Adanya pandangan tersebut terjadi karena ditemukan perbedaan karakteristik pekerja. Pekerja dalam penelitian tersebut membutuhkan jam kerja tinggi yang berhubungan dengan usia pekerja untuk dapat menanggulangi stres kerja karena perbedaan cara kerja dengan pekerja lainnya (Irkhami, 2015).

2.2.2 Masa Kerja

Masa kerja yaitu berapa lama pekerja telah melakukan pekerjaan di perusahaan tersebut, seseorang yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung akan lebih tahan terhadap tekanan kerja dibandingkan seseorang yang memiliki masa kerja yang baru karena masih memiliki sedikit pengalaman. Namun, lamanya waktu kerja memiliki sisi positif dengan bertambahnya pengalaman pekerja dan sisi negatif dapat menyebabkan tenaga kerja mengalami kejenuhan atau kebosanan yang pada akhirnya dapat menjadi faktor penyebab terjadinya stres.

Seperti pada penelitian Hasan 2018 tentang hubungan beban kerja dan *shift* terhadap stres menjelaskan bahwa, *shift* kerja dihubungkan dengan masa kerja karena semakin lama pekerja melakukan pekerjaan yang bersifat monoton setiap harinya menimbulkan rasa bosan atau rasa jenuh yang dapat memicu stres kerja (Pojow C, dkk., 2020).

2.2.3 Shift Kerja

Kemenkes 2013 dalam Aini Nur 2018 dalam Nuraini N 2019, Puskesmas memberikan pelayanan rawat inap mengharuskan adanya pengaturan *shift* kerja agar pelayanan kesehatan terus diberikan kepada seluruh pasiennya. Periode kerja dibagi menjadi 3 yaitu pagi sampai sore, periode sore sampai malam dan ada juga periode malam sampai pagi. Jumlah jam kerja yang efisien seminggu adalah antara 40- 48 jam yang terbagi dalam lima hari kerja. Maksimum waktu kerja tambahan yang masih diperbolehkan adalah 30 menit. Apabila melebihi maka akan terjadi penurunan produktivitas kerja, gangguan kesehatan, angka absensi karena sakit, dan lain-lain, yang semuanya akan berpengaruh pada produktivitas kerja (Suci, 2004).



Shift kerja dipuskesmas rawat inap yang ada di Indonesia secara umum terdiri dari tiga *shift* yaitu: *shift* pagi bekerja selama 7 jam mulai jam 7.00-14.00, *shift* sore bekerja 7 jam mulai jam 14.00-21.00, dan *shift* malam bekerja 10 jam mulai 21.00-07.00. Dari keadaan tersebut memperlihatkan bahwa *shift* malam mempunyai waktu yang paling lama waktu kerjanya, sehingga perawat tidak banyak memiliki waktu istirahat yang cukup dan kualitas tidurnya terganggu.

penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2007), membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara *shift* kerja dengan gangguan tidur pada perawat. Kurangnya waktu tidur ditunjang dengan beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, pada saat perawat stres maka pikiran akan terpusat pada masalah yang sedang dihadapi hal ini dapat mengakibatkan terganggunya kualitas tidur. Perawat yang mengalami kualitas tidur baik dapat mengurangi stres dan menjaga keseimbangan mental serta emosional, serta meningkatkan kemampuan dan konsentrasi saat melakukan pekerjaans (Susanti E, 2017).

2.2.4 Konflik Peran ganda

Konflik peran ganda merupakan salah satu konflik peran yang terjadi karena ketidakseimbangan antara peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga. Ketidakseimbangan peran tersebut menimbulkan masalah baik dalam pekerjaan maupun dalam keluarga. Konflik timbul apabila peran di dalam pekerjaan dan peran di dalam keluarga saling menuntut untuk dipenuhi, pemenuhan peran yang satu akan mempersulit pemenuhan peran yang lain. Ketidakseimbangan peran dapat disebabkan karena jumlah jam kerja terlalu tinggi, sehingga waktu yang digunakan untuk bekerja lebih banyak dibandingkan waktu untuk mengurus urusan rumah tangga atau keluarga (Nugraha P dan Kustanti E, 2020).

Menurut Wijono 2010 dalam Fita 2017, konflik peran ganda adalah suatu kendala yang dialami perempuan sebagai seorang istri atau ibu rumah tangga yang dituntut untuk mengurus rumah tangga, namun disisi lain juga dituntut bekerja dan mengembangkan karir sesuai dengan profesi. Peran utama sebagai istri atau ibu rumah tangga tidak dapat diabaikan karena sudah menjadi kewajiban dan merupakan peran formal yang dicapai melalui proses perkawinan yang disahkan oleh masyarakat.

2.2.5 Lingkungan Kerja

Adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terlihat dari adanya lingkungan kerja yang baik, tata ruang kerja baik, pencahayaan yang baik dan keamanan. Lingkungan kerja baik akan memberikan efek yang baik bagi karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sehari-hari sehingga dapat mendorong karyawan untuk memberikan hasil kerja yang memuaskan (Handayani Daulay R, 2021). Lingkungan yang kurang mendukung pekerjaan seperti kurangnya alat-alat kerja, ruangan sempit, ventilasi yang kurang, rusaknya peralatan, hubungan yang serasi antar pekerja, penerangan yang kurang, prosedur



dan tata kerja yang tidak jelas juga dapat membawa pengaruh pada kinerja karyawan.

Pada umumnya seseorang lebih senang dengan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Dengan demikian sangatlah penting seorang atasan memperhatikan hal ini sebagai salah satu cara menurunkan tingkat stres bawahannya. Dengan cara membentuk kondisi lingkungan kerja yang profesional. Sarwoto 1997 menggambarkan bahwa suasana kerja yang, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggung jawaban yang simpang siur dan sebagainya. Suasana kerja yang kurang baik akan mengurangi kinerja seseorang (Noordiansah P, 2012).

2.2.6 Status Kepegawaian

Status kepegawaian merupakan perbedaan keadaan yang satu dengan yang lainnya dalam sebuah perusahaan ataupun organisasi. Secara umum status kepegawaian dibedakan menjadi dua, yaitu pegawai tetap atau ASN (aparatur sipil negara) yang terdiri dari PNS dan PPPK/P3K, dan pegawai tidak tetap (honorar). Secara umum beban tugas yang dimiliki oleh perawat itu sama yaitu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat, yang membedakan biasanya terletak pada jabatan sehingga kompensasi yang didapatkan juga berbeda. Hartini, Sri dkk dalam Setioko (2018), menyatakan bahwa pegawai honorar atau pegawai tidak tetap (kontrak) adalah pegawai yang diangkat untuk jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintah dan pembangunan yang bersifat teknis profesional dan administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi.

Perbedaan antara pegawai honorar dan pegawai tetap cukup jelas terlihat pada golongan dan jabatan yang dimiliki, sehingga kompensasi yang diterima hanya tiga bulan sekali dengan nominal yang jauh lebih kecil dibandingkan dengan pegawai tetap yang memiliki jabatan tetap diberikan setiap bulannya (Rasya S, dkk., 2024). Pegawai honorar umumnya mempunyai kedudukan yang lemah, jika melakukan kesalahan hubungan kerjanya dengan instansi dapat dengan mudah diberhentikan.

Penelitian yang dilakukan oleh Purwanti 2012 dalam Hendrajana (2017), menemukan bahwa status kepegawaian berpengaruh positif dan signifikan terhadap petugas, pelaksana maupun bagian pelayanan, dan secara umum status pegawai negeri sipil mempunyai kinerja yang lebih baik dibandingkan tenaga kerja honorar. Arif, dkk., (2021) menyatakan bahwa Pegawai honorar

yang memiliki risiko stres kerja dibanding karyawan tetap atau pegawai negeri sipil. Ini dikarenakan ketidaksesuain antara beban yang diberikan dengan gaji yang diterima.



Tabel 2.3 Sintesa Penelitian

| No | Peneliti (Tahun) dan Sumber Jurnal | Judul dan Nama Jurnal | Desain Penelitian dan Metode Analisis | Sampel | Temuan |
|----|--|---|---------------------------------------|--------------|--|
| 1. | Bella Ayu Dianti Priastuty Character: Jurnal Penelitian Psikologi, Volume 8. Nomor 2. (2021). | Hubungan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada tenaga kesehatan wanita di puskesmas | <i>cross sectional</i> | 95 responden | Hasil yang diperoleh pada penelitian ini adalah terdapat hubungan antara variabel konflik peran ganda terhadap variabel stres kerja pada tenaga kesehatan wanita yang bekerja di puskesmas |
| 2. | Irma Refianti Manaf, Asyiah Simanjorang, Asriwati Jurnal Kesehatan Cehadum, Vol 1, No.4. Desember 2019 | Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue Tahun 2019 | <i>cross sectional</i> | 56 responden | menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan konflik peran terhadap stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue tahun 2018. |
| 3. | Maria Laurensia Yusufina Dengi Dando, Rolland E. Fanggidae, Apriana H. J. | Pengaruh Peran Ganda Terhadap Kinerja Tenaga Medis Wanita Melalui Stres Kerja | <i>Cross Sectional</i> | 38 responden | Peran ganda berpengaruh terhadap kinerja tenaga medis wanita di Puskemas Baun Kabupaten Kupang. Tuntutan dua peran sekaligus secara bersamaan mengakibatkan tekanan yang memengaruhi hasil kerja yang dicapai oleh setiap tenaga medis wanita. |
| | Optimization Software:  21 dan www.balesio.com | Optimalisasi Kinerja | <i>Cross sectional</i> | 30 responden | Hasil penelitian menunjukkan bahwa |

| | | | | | |
|----|--|--|-----------------------------|--------------|---|
| | Yosiana Equilibrium Volume 10. No. 1. Tahun 2021 eISSN 2684-9313 Hal 44 - 50 | Perawat Berbasis Beban Kerja Dengan Intervening Stres Kerja Pada Perawat Di Puskesmas | | | volume pekerjaan yang banyak dengan jumlah sumber daya manusia yang terbatas menyebabkan beban kerja perawat semakin tinggi dimana hal ini menjadi pemicu meningkatnya stres kerja. |
| 5. | Ella Dona Fita (Jurnal Psikoborneo, Vol 5, No 2, 2017:273- 278, 2017) | Hubungan Konflik Peran ganda stres kerja terhadap perawat wanita | <i>Cross sectional</i> | 52 responden | Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara konflik keluarga pekerjaan dengan stres kerja dengan nilai koefisien korelasi = 0,637, p = 0,000 yang berarti semakin tinggi konflik keluarga pekerjaan, semakin tinggi stres kerja, sebaliknya konflik keluarga pekerjaan semakin rendah sehingga semakin stres kerja yang lebih rendah. |
| 6. | K. Gareni dan K. K. Heryanda Jurnal Manajemen dan Bisnis, Vol. 3 No. 2, Bulan Desember Tahun 2021 | Peran Mediasi Stres Kerja Pada Konflik Peran Dan Kepuasan Kerja Tenaga Medis Di Puskesmas Busungbiu 1 | <i>Cross Sectional.</i> | 34 responden | Adanya konflik pekerjaan-keluarga yang dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja di Puskesmas Busungbiu 1 didukung oleh karakteristik responden penelitian, dimana mayoritas tenaga medis di puskesmas tersebut adalah wanita yang sudah menikah dan telah memiliki anak. |
| | Amri nen, 0, 5 Vol. 2339- | Pengaruh Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Wanita Pada Puskesmas Kecamatan Malangke | <i>Cross sectional</i> | 44 responden | Secara bersama-sama (simultan) <i>work famili conflict</i> (konflik peran ganda) dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai wanita pada Puskesmas Kecamatan Malangke Barat Kabupaten Luwu |



| | | | | | |
|-----|--|--|------------------------|--------------|---|
| | 1510 | Barat Kabupaten Luwu Utara | | | Utara |
| 8. | Ketut Suka, Sulis Diana, Nurwidji, Dhonna Anggreni Journal of Telenursing (JOTING) Volume 5, Nomor 1, Januari-Juni 2023 | Shift Kerja Dan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Tenaga Kesehatan Post Pandemi Covid-19 | <i>Cross sectional</i> | 85 responden | Terdapat hubungan bermakna antara <i>shift</i> kerja dengan tingkat stres tenaga 2023. kesehatan Puskesmas Gerokgak saat <i>post pandemic</i> COVID-19 di Kecamatan Gerokgak Kabupaten Buleleng |
| 9. | Helvy Nauroh Nadzifa | Hubungan Beban Kerja Mental dan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Puskesmas Pucung Tulungagung | <i>Cross sectional</i> | 44 responden | Ada hubungan antara beban kerja mental dan masa kerja, dengan stress kerja pada Pegawai Puskesmas Pucung Tulungagung. Masa kerja dapat mempengaruhi 7,063 kali terjadinya stres kerja |
| 10. | (Darwis Muflihah, <i>dkk.</i> , 2022) | Hubungan Konflik Peran Ganda dengan Keharmonisan Keluarga pada Pegawai Perempuan di Rumah Sakit. <i>Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan</i> , 5(3), 316-322 | Cross sectional | 62 responden | Hasil menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada responden di rumah sakit. |
| | 2977 ka | Pengaruh stres kerja, kepuasan kerja dan dukungan Sosial terhadap kinerja perawat di puskesmas | <i>Cross sectional</i> | 36 responden | Terdapat pengaruh negative dan signifikan antara Stres kerja terhadap Kinerja perawat di puskesmas Sungai Nyamuk dan Aji Kuning, Tidak terdapat |



| | | | | | |
|--|---------------------------------|---------|--|--|---|
| | Volume XI Nomor 2 Juni 2020) | sebatik | | | pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja perawat di puskesmas Sungai Nyamuk dan Aji Kuning, serta Dukungan Sosial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat di puskesmas Sungai Nyamuk dan Aji Kuning. |
|--|---------------------------------|---------|--|--|---|

Berdasarkan tabel 2.1 dari beberapa penelitian tersebut dapat diketahui bahwa variabel yang berhubungan dengan stres kerja yang diteliti oleh masing-masing penelitian itu berbeda-beda. Namun secara keseluruhan terdapat persamaan variabel *shift* kerja, konflik peran ganda, masa kerja dan lingkungan kerja yang berhubungan dengan stres kerja.

