

SKRIPSI

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

**JENRIKE MANGIRI
K011191078**



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

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

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

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

Disusun dan diajukan oleh

JENRIKE MANGIRI

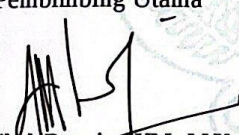
K011191078

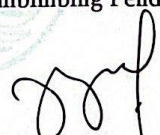
Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka Penyelesaian Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin pada tanggal 30 Maret 2023 dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping


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


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

Ketua Program Studi,



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

PENGESAHAN TIM PENGUJI

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

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

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

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

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

Anggota :

1. Mahfuddin Yusbud, SKM., M.KM

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

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

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

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

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

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi "**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM (RSU) ELIM RANTEPAO**" benar bebas dari plagiat dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi sesuai ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 30 Maret 2023

Yang membuat pernyataan



Jenrike Mangiri

RINGKASAN

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

JENRIKE MANGIRI

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

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

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

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

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

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

Daftar Pustaka : 78 (2003-2023)

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

ABSTRACT

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

JENRIKE MANGIRI

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

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

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

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

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

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

Bibliography : 78 (2003-2023)

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

KATA PENGANTAR

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

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

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

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

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

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

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

Makassar, 30 Maret 2023

Jenrike Mangiri

DAFTAR ISI

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

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

DAFTAR TABEL

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

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

DAFTAR GAMBAR

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

DAFTAR LAMPIRAN

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

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

B. Rumusan Masalah

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

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini diuraikan sebagai berikut :

1. Tujuan Umum

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

2. Tujuan Khusus

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

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

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, antara lain :

1. Manfaat Ilmiah

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

2. Manfaat Bagi Peneliti

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

3. Manfaat Bagi Instansi

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum tentang Stres Kerja

1. Definisi Stres Kerja

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

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

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

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

2. Jenis-Jenis Stres Kerja

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

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

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

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

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

a. Stres Ringan

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

b. Stres Sedang

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

c. **Stres Berat**

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

3. Sumber Stres Kerja

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

a. **Penyebab fisik**

Faktor fisik yang dapat menyebabkan stres, yaitu :

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

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

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

b. Suhu dan Kelembapan

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

c. Beban kerja

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

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

d. Sifat pekerjaan

Sifat pekerjaan yang dapat menimbulkan stres, yaitu :

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

e. Kebebasan

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

f. Kesulitan

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

4. Tahapan Stres Kerja

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

a. Stres tahap I

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

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

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

b. Stres tahap II

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

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

c. Stres tahap III

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

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

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

Keluhan yang sering dialami dalam tahap ini, yaitu :

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

e. Stres tahap V

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

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

f. Stres tahap VI

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

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

5. Dampak Stres Kerja

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

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

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

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

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

6. Pencegahan Stres Kerja

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

a. Pencegahan primer

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

b. Pencegahan sekunder

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

c. Pencegahan tersier

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

7. Pengendalian Stres Kerja

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

a. Manajemen Stres

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

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

b. Perubahan Organisasi

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

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

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

B. Tinjauan Umum tentang Status Pernikahan

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

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

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

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

C. Tinjauan Umum tentang Tuntutan Tugas

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

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

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

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

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

D. Tinjauan Umum tentang Tuntutan Peran

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

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

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

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

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

E. Tinjauan Umum tentang Tuntutan Antarpribadi

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

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

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

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

F. Tinjauan Umum tentang Struktur Organisasi

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

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

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

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

G. Tinjauan Umum tentang Perawat

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

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

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

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

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

H. Tinjauan Umum tentang Rumah Sakit

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

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

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

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

Tabel 2.1 Tabel Sintesa

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

			digunakan berupa kuesioner <i>Depression Anxiety Stress Scales</i> (DASS 42).		mudah untuk mengalami stres. - Hampir setengah dari seluruh responden termasuk pada tingkat stres sangat berat yaitu 8 orang (36%).
3.	Tantan Hadiansyah, Andria Praghlapati, dan Dhito Pemi Aprianto (2019)	Gambaran Stres Kerja Perawat yang Bekerja di Unit Gawat Darurat	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dirancang oleh Vigi Sugi Raharto (2007) yang dikonstruksikan berdasarkan sumber-sumber stres kerja yang dikemukakan oleh John M. Ivancevich dan Michael Matteson (2006).	Variabel independen yaitu persepsi individu terhadap situasi, pengalaman lampau, dukungan sosial, dan perbedaan individual. Variabel dependen yaitu tingkat stres kerja perawat UGD RSAI Bandung dan RSUD Sumedang.	- Sebanyak 10 orang perawat (52,63%) mempersepsikan tuntutan dari lingkungan kerja sebagai hal yang negatif atau memberatkan. - Stres kerja perawat yang bekerja di UGD RSAI Bandung, sebanyak 19 perawat menunjukkan bahwa lebih dari setengah responden (52,63%) berada pada tingkat stress tinggi dan 36 perawat yang bekerja di UGD RSUD Sumedang, menunjukkan lebih dari

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

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

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

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

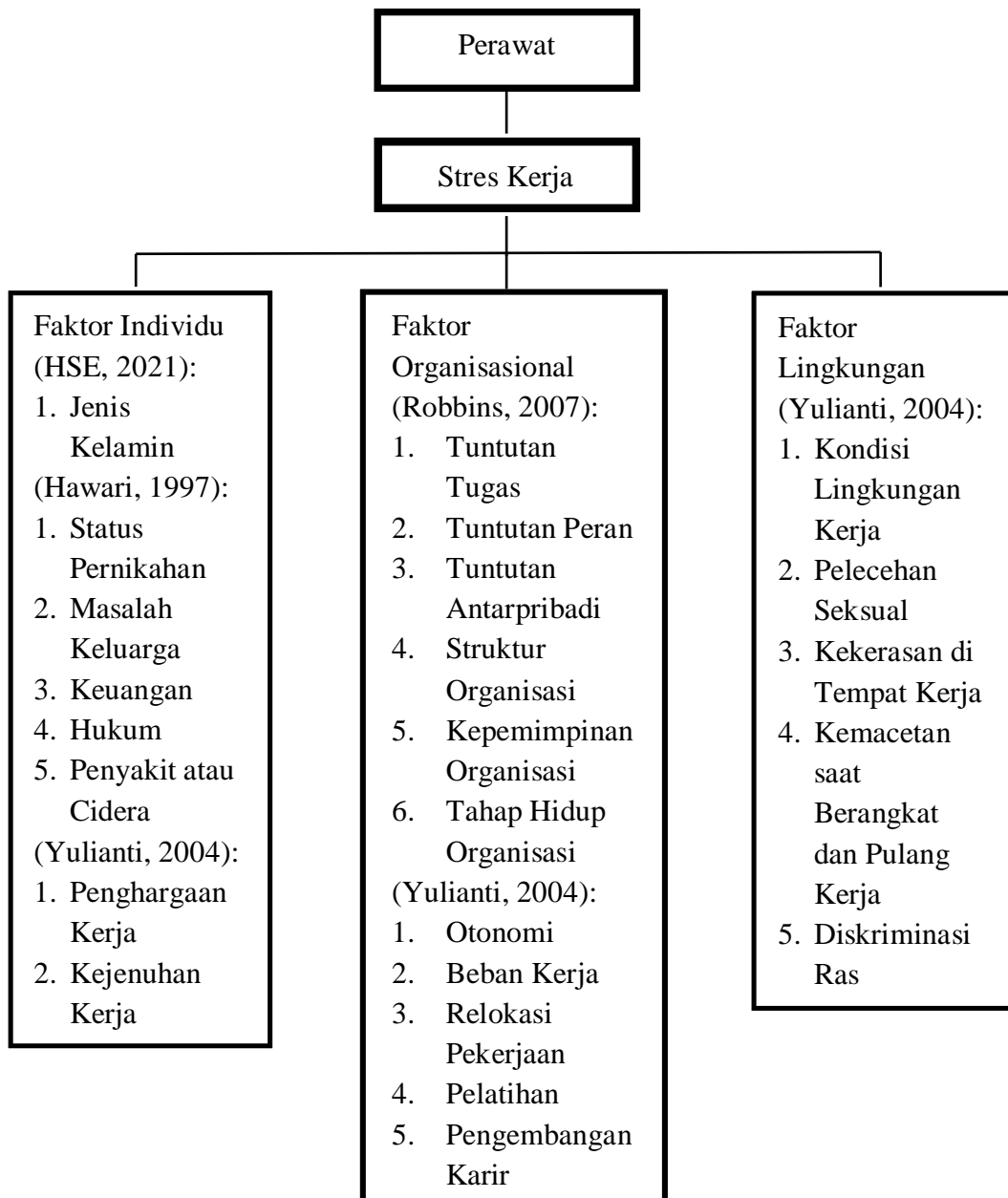
				RSKD Provinsi Sulawesi Selatan.	tergolong ringan sebanyak 18 perawat (20,5%), lingkungan kerja yang baik dengan tingkat stres kerja yang tergolong ringan sebanyak 23 perawat (26,1%), hubungan interpersonal yang buruk dengan tingkat stres kerja yang tergolong sedang sebanyak 23 perawat (26,1%), dan peran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

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

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

I. Kerangka Teori

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



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