

**SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA  
PERAWAT DI RUANG INSTALASI GAWAT DARURAT RUMAH SAKIT  
UMUM DAERAH H. ANDI SULTAN DAENG RADJA KABUPATEN  
BULUKUMBA**

**NUR FITRIANI NASIR**

**K011181519**



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

**DEPARTEMEN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
UNIVERSITAS HASANUDDIN  
MAKASSAR**

**2022**

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT  
DI RUANG INSTALASI GAWAT DARURAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH  
H. ANDI SULTAN DAENG RADJA KABUPATEN BULUKUMBA**

**Disusun dan diajukan oleh**

**NUR FITRIANI NASIR  
K011181519**

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Ujian yang dibentuk dalam rangka  
Penyelaksanaan Studi Program Sarjana Program Studi Kesehatan Masyarakat  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin  
pada tanggal 15 Desember 2022  
dan dinyatakan telah memenuhi syarat kelulusan

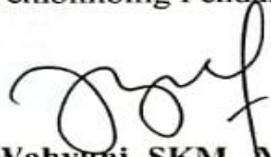
Menyetujui,

Pembimbing Utama



**Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes**  
NIP. 197908162005011005

Pembimbing Pendamping



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

Ketua Program Studi,



**Dr. Suriah, SKM., M.Kes**  
NIP. 197405202002122001

## PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi ini telah di pertahankan dihadapan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin Makassar pada hari Kamis Tanggal 15 Desember 2022.

Ketua : Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes (.....)

Sekretaris : A. Wahyuni, SKM., M.KM (.....)

Anggota :

1. Dr. dr. Masyitha Muis, MS (.....)

2. Dr. Ridwan M.Thaha, M.Sc (.....)

## SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Nur Fitriani Nasir  
NIM : K011181519  
Fakultas : Kesehatan Masyarakat  
HP : 082343453454  
E-mail : [nasirnurfitriani@gmail.com](mailto:nasirnurfitriani@gmail.com)

Dengan ini menyatakan bahwa judul skripsi “FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUANG INSTALASI GAWAT DARURAT RUMAH SAKIT UMUM DAERAH H. ANDI SULTAN DAENG RADJA KABUPATEN BULUKUMBA” benar bebas dari plagiat, dan apabila pernyataan ini terbukti tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya

Makassar, 1 Desember 2022



Nur Fitriani Nasir

## RINGKASAN

UNIVERSITAS HASANUDDIN  
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT  
KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA  
MAKASSAR, 25 SEPTEMBER 2022

**NUR FITRIANI NASIR**

**“Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Instalasi Gawat Darurat H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba”**

**(xv + 120 halaman + 11 table + 2 gambar + 9 lampiran)**

Perawat IGD merupakan suatu pekerjaan yang memiliki peran dan kondisi tertentu. Banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat diantaranya shift kerja malam, konflik peran ganda, kurangnya dukungan sosial, konflik antara pekerjaan dengan keluarga, tuntutan tugas yang beragam dan tidak sesuai dengan kompetensi, beban kerja berlebih, kondisi kerja tidak nyaman, ketidakpastian pekerjaan, tidak adanya penghargaan, promosi yang berlebih atau promosi yang kurang, dan tidak seimbangnya jumlah rasio tenaga perawat dengan jumlah pasien.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang IGD RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kab. Bulukumba. Jenis penelitian ini adalah metode observasional dengan pendekatan *cross sectional*, sampel penelitian ini adalah perawat IGD RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kab. Bulukumba yang berjumlah 40 responden dengan pengambilan sampel secara *total sampling* (sampel jenuh). Pengambilan data dilakukan dengan mengukur denyut nadi untuk beban kerja, membagikan kuesioner Survei Diagnostik Stres untuk mengukur stres kerja. Untuk mendeskripsikan karakteristik responden digunakan analisis univariat. Analisis bivariat dilakukan dengan uji *Chi Square*.

Hasil analisis menunjukkan bahwa yang tidak ada hubungan dengan stres kerja perawat IGD RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja yaitu status pernikahan ( $p\text{-value} = 0,373$ ), masa kerja ( $p\text{-value} = 1,000$ ), dan yang ada hubungan dengan stres kerja perawat IGD RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja yaitu beban kerja ( $p\text{-value} = 0,005$ ) dan hubungan interpersonal ( $p\text{-value} = 0,033$ ). Berdasarkan hasil penelitian yang telah diperoleh, maka saran yang diberikan oleh peneliti terkait stres kerja yaitu diharapkan bagi rumah sakit agar dapat memperhatikan seluruh perawat khususnya di ruang IGD terkait pembagian beban kerja, shift kerja, dan hubungan interpersonal. Mengadakan kegiatan seperti *outbound management training* untuk mengurangi tingkat stres akibat beban kerja.

**Daftar Puskata : 29 (2011-2022)**

**Kata Kunci : Status Pernikahan, Masa Kerja, Beban Kerja, Hubungan Interpersonal, Stres Kerja**

## SUMMARY

Hasanuddin University  
Public Health Faculty  
Occupational Health and Safety  
Makassar, 25 September 2022

**Nur Fitriani Nasir**

**“FACTORS ASSOCIATED WITH WORK STRESS IN NURSES IN THE EMERGENCY ROOM FOR H. ANDI SULTAN DAENG RADJA, BULUKUMBS REGENCY”**

**(xv + 120 pages + 11 tables + 2 pictures + 9 attachments )**

Emergency room nurse is a job that has certain roles and conditions. Many factors can cause work stress on nurses including night shifts, multiple role conflicts, lack of social support, conflicts between work and family, diverse and incompatible task demands, excessive workload, uncomfortable working conditions, job uncertainty, no awards, over-promotion or under-promotion, and unequal ratio between the number of nurses and the number of patients.

The purpose of this study was to determine the factors associated with work stress on nurses in the emergency room of H. Andi Sultan Daeng Radja Hospital, Kab. Bulukumba. This type of research is an observational method with a cross sectional approach, the sample of this study is the emergency room nurse at H. Andi Sultan Daeng Radja Hospital, Kab. Bulukumba totaling 40 respondents with total sampling (saturated sample). Data collection was carried out by measuring the pulse for workload, distributing Stress Diagnostic Survey questionnaires to measure work stress. To describe the characteristics of the respondents used univariate analysis. Bivariate analysis was carried out with the Chi Square test.

The results of the analysis showed that there was no relationship with the work stress of the IGD nurses at H. Andi Sultan Daeng Radja Hospital, namely marital status (p-value = 0.373), years of service (p-value = 1.000), and those that had a relationship with the work stress of the IGD nurses RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja namely workload (p-value = 0.005) and interpersonal relationships (p-value = 0.033). Based on the research results that have been obtained, the suggestions given by researchers regarding work stress are expected for the hospital to be able to pay attention to all nurses, especially in the emergency room regarding the distribution of workload, work shifts, and interpersonal relationships. Organizing activities such as outbound management training to reduce stress levels due to workload.

**Bibliography: 29 (2011-2022)**

**Keywords: Marital Status, Years of Service, Workload, Interpersonal Relations, Work Stres**

## KATA PENGANTAR

*Bismillah, Alhamdulillah wasshalaatu wassalamu 'ala rasulillah 'amma ba'ad.* Syukur yang tak akan pernah terhingga penulis haturkan kepada Allah subhanahu wa ta'ala atas segala rahmat, berkah dan karunia-Nya sehingga skripsi dengan judul **“Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Intalasi Gawat Darurat Ruamah Sakit Umum Daerah H. Andi Sultan Daeng Radja”** dapat terselesaikan dengan baik. Salam serta shalawat semoga tetap tercurah kepada nabi Muhammad SAW beserta keluarga dan sahabatnya yang telah membawa kita ke alam penuh dengan ilmu pengetahuan seperti sekarang ini.

Selama proses penyusunan skripsi ini tentunya tidak luput dari peran orang-orang tercinta yang kebersamai. Segala usaha dan potensi telah diusahakan dalam rangka penyempurnaan skripsi ini. Penulis menyadari bahwa skripsi ini tidak dapat terselesaikan tanpa adanya bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Maka pada kesempatan ini perkenankanlah saya menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya kepada Bapak **Dr. Lalu Muhammad Saleh, SKM., M.Kes** selaku pembimbing I dan Ibu **A. Wahyuni, SKM., M.Kes** selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan dengan penuh ikhlas dan kesabaran, serta meluangkan waktu dan pemikirannya untuk memberikan arahan kepada penulis.

Penghargaan setinggi-tingginya kepada orang tua saya tercinta, Ayahanda H. Muh. Nasir, SE dan Ibunda Dra. Sitti Salma K atas segala do'a yang tidak terputus dan jasa-jasanya tidak akan pernah bisa terbalaskan oleh apapun. Terima kasih telah

menjadi orang tua hebat yang terus mengiringi setiap langkah penulis hingga saat ini.

Dengan segala kerendahan hati, penulis juga ingin menyampaikan terima kasih serta 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. Bapak Dr. Lalu Muhammad Saleh, 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, Ibu Dr. dr. Masyitha Muis, MS dan Bapak Dr. Ridwan M. Thaha, M.Sc yang telah memberikan bimbingan, saran, arahan, serta motivasi sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.
4. Ibu A. Wahyuni, SKM., M.Kes selaku dosen pembimbing akademik yang telah membimbing selama bangku kuliah.
5. Bapak Prof. Yahya Thamrin, SKM, M.Kes, MOHS, Ph.D selaku ketua Departemen Keselamatan dan Kesehatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin atas bekal ilmu pengetahuannya.
6. Bapak dan Ibu Dosen K3 dan Seluruh Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin atas bekal ilmu pengetahuan yang telah diberikan selama di bangku kuliah.

7. Bapak dr. H. Rizal Ridwan Dappi, Sp.OG(K)., M.Kes selaku Direktur RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kab. Bulukumba yang telah membantu penelitian ini berlangsung. Serta para responden pada saat penelitian telah menyempatkan waktu untuk memberikan informasi mengenai penelitian yang telah dilakukan di RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kab. Bulukumba.
8. Rifdah Safirah. HS terima kasih telah memberikan bantuan, motivasi, dan dorongan kepada penulis selama proses panjang hingga penyelesaian tugas akhir ini.
9. Semua pihak, saudara, teman-teman INTEL, BST dan teman-teman yang lainnya terima kasih telah membantu dalam kesulitan, memberi semangat dan motivasi kepada penulis hingga terselesaikannya tugas akhir ini.

Demikianlah, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi masyarakat secara umum dan bagi bidang ilmu secara khusus, serta teruntuk penulis sendiri sehingga dapat memberi kontribusi nyata bagi pendidikan dan penerapan ilmu di lapangan guna pengembangan lebih lanjut. Kritik dan saran yang membangun dari semua pihak sangat diharapkan guna penyempurnaan skripsi ini.

Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Makassar, 23 September 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN</b> .....	ii
<b>PENGESAHAN TIM PENGUJI</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT</b> .....	Error! Bookmark not defined.
<b>RINGKASAN</b> .....	v
<b>SUMMARY</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	x
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xii
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xiv
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>A. Latar Belakang</b> .....	1
<b>B. Rumusan Masalah</b> .....	8
<b>C. Tujuan Penelitian</b> .....	8
<b>D. Manfaat Penelitian</b> .....	9
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	10
<b>A. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja</b> .....	10
<b>B. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit</b> .....	17
<b>D. Tinjauan Variabel Yang Diteliti</b> .....	27
<b>E. Kerangka Teori</b> .....	33
<b>BAB III KERANGKA KONSEP</b> .....	34
<b>A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti</b> .....	34
<b>B. Kerangka Konsep</b> .....	38
<b>C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif</b> .....	38
<b>D. Hipotesis Penelitian</b> .....	41
<b>BAB IV METODE PENELITIAN</b> .....	43
<b>A. Jenis Penelitian</b> .....	43
<b>B. Lokasi dan Waktu Penelitian</b> .....	43
<b>C. Populasi dan Sampel</b> .....	43

<b>D. Pengumpulan Data</b> .....	45
<b>E. Instrument Penelitian</b> .....	45
<b>F. Pengolahan dan Analisis Data</b> .....	45
<b>G. Penyajian Data</b> .....	47
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	48
<b>A. Gambaran Umum Tentang Lokasi Penelitian</b> .....	48
<b>B. Pembahasan</b> .....	62
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	75
<b>A. Kesimpulan</b> .....	75
<b>B. Saran</b> .....	75
<b>Daftar Pustaka</b> .....	77
<b>LAMPIRAN</b> .....	81

## DAFTAR TABEL

Tabel 5. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur Pada Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.....	53
Tabel 5. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan Pada Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.....	53
Tabel 5. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja Pada Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.....	54
Tabel 5. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Pada Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.....	55
Tabel 5. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.....	55
Tabel 5. 6	Karakteristik Responden Berdasarkan Hubungan Interpersonal Pada Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.....	56
Tabel 5. 7	Karakteristik Responden Berdasarkan Stres Kerja Pada Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.....	57
Tabel 5. 8	Hubungan Status Pernikahan dengan Status Pernikahan Pada Perawat Ruang Intalasi Gawat Darurat RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba .....	58
Tabel 5. 9	Hubungan Masa Kerja dengan Masa Kerja Pada Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.....	59

Tabel 5. 10	Hubungan beban kerja dengan Beban Kerja Pada Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.....	60
Tabel 5. 11	Hubungan Antara Hubungan Interpersonal Dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba.....	61

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	33
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep.....	38

## **DAFTAR LAMPIRAN**

<b>Lampiran 1</b>	Kuesioner Penelitian
<b>Lampiran 2</b>	Lembaran Observasi
<b>Lampiran 3</b>	Surat Izin Penelitian Dari Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
<b>Lampiran 4</b>	Surat Izin Penelitian Dari Dinas Penanaman Modal Kota Makassar
<b>Lampiran 5</b>	Surat Izin Penelitian Dari Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Bulukumba
<b>Lampiran 6</b>	Surat Izin Penelitian Dari Dinas Penanaman Modal Kabupaten Bulukumba
<b>Lampiran 7</b>	Surat Izin Penelitian Dari RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kab. Bulukumba
<b>Lampiran 8</b>	Dokumentasi Penelitian
<b>Lampiran 9</b>	Surat Keterangan Telah Menyelesaikan Penelitian Dari RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kab. Bulukumba

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

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

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

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

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat (Hasibuan and Siburian, 2018).

Di rumah sakit terdapat beberapa tenaga kesehatan yang umumnya dikelompokkan menjadi berbagai profesi, seperti dokter, dokter gigi, dokter hewan, asisten dokter, apoteker dan asistennya, fisioterapis, bidan, psikolog, perawat. Menurut PMK No 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Salah satu pelayanan rumah sakit dimana tenaga kesehatannya rentang terkena stres kerja adalah bagian Instalasi Gawat Darurat (IGD). Pelayanan Instalasi Gawat Darurat (IGD) adalah salah satu ujung tombak pelayanan kesehatan sebuah rumah sakit. Peran perawat sangat penting karena sebagai ujung tombak di IGD dan rawat inap, perawat IGD bekerja di suatu daerah staf dan dilengkapi untuk penerimaan dan perawatan orang dengan kondisi yang membutuhkan perawatan medis segera, termasuk penyakit serius dan trauma. Perawat IGD merupakan suatu pekerjaan yang memiliki peran dan kondisi tertentu (Rahardjo, 2007).

Banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat diantaranya shift kerja malam, konflik peran ganda, kurangnya dukungan sosial, konflik antara pekerjaan dengan keluarga, tuntutan tugas yang beragam dan tidak sesuai dengan kompetensi, beban kerja berlebih, kondisi kerja tidak nyaman, ketidakpastian pekerjaan, tidak adanya penghargaan, promosi yang

berlebih atau promosi yang kurang, dan tidak seimbangnya jumlah rasio tenaga perawat dengan jumlah pasien (Rewo, Puspitasari and Winarni, 2019).

Faktor yang menjadi sumber terjadinya stres kerja di pekerjaan dikelompokkan ke dalam tujuh kategori, yaitu: faktor intrinsik dalam pekerjaan, peran dalam organisasi, pengembangan karier, hubungan dalam pekerjaan, struktur dan iklim organisasi, tuntutan dari luar organisasi atau pekerjaan dan ciri-ciri individu (Kasmarani, 2012)

Menurut Spector, Chen and O'Connell (2000) dalam Rahardjo (2005), stres kerja telah cukup lama diyakini dan diteliti sebagai faktor yang sangat mempengaruhi kesehatan dan kesejahteraan individu. Stres kerja menimbulkan kerugian bukan hanya dialami oleh individu yang bersangkutan tetapi juga oleh institusi tempat mereka bekerja. Kerugian yang dialami oleh institusi maupun organisasi ini tampak dari penurunan produktivitas sampai pada kerugian materi (Pragholapati, 2017).

Sebuah studi *cross sectional* yang dilakukan pada 3 rumah sakit di wilayah Yangon, Myanmar, menunjukkan bahwa 50,2% perawat memiliki tingkat stres kerja tinggi (Lwin, 2015). Di Indonesia, penelitian yang dilakukan pada perawat di RSUD Prof Dr. H. Aloei Saboe Kota Gorontalo menunjukkan bahwa terdapat 55,1% perawat dengan tingkat stres berat (Urip, 2015). Hasil penelitian pada perawat yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Al Islam (RSAI) menunjukkan bahwa 52,63% perawat memiliki tingkat stres kerja yang tinggi (Hadiansyah dkk, 2019).

Beberapa hal yang dapat menjadi pencetus kondisi stres pada perawat, yaitu tingginya beban kerja, risiko terinfeksi penyakit, permasalahan dalam keluarga, jauhnya tempat tinggal dari tempat kerja, kemacetan lalu lintas, serta fasilitas yang kurang di tempat kerja. Berdasarkan studi yang dilakukan PPNI tahun 2006, 50,9% tenaga kerja perawat di Indonesia dari empat provinsi menderita stres kerja dikarenakan tuntutan kerja yang tinggi dan menghabiskan banyak waktu, serta rendahnya pendapatan dan insentif yang diberikan. Stres yang tidak ditangani dengan tepat dapat menyebabkan keluhan jasmani, psikologis maupun mempengaruhi pelayanan perawat kepada pasien (Putri Mahastuti dkk, 2019).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Aoki, dkk (2011) di Rumah Sakit Umum Provinsi Ratchaburi ditemukan bahwa hubungan antara rekan kerja berhubungan erat dengan stres kerja, dimana perawat yang memiliki hubungan kerja yang baik memiliki tingkat stres yang rendah. Sementara hasil penelitian dari Kaeboonchoo (2014), menemukan bahwa atasan langsung merupakan pemberi dukungan sosial terendah dan keluhan terbanyak yang dirasakan perawat adalah atasan yang tidak mau mendengar keluhan. Perawat manajer perlu melakukan langkah-langkah proaktif untuk memberikan dukungan sosial kepada perawat yang ada.

Perawat UGD dituntut untuk mampu bekerjasama dengan tim kesehatan lain serta dapat berkomunikasi dengan pasien dan keluarga pasien yang berkaitan dengan kondisi kegawatdaruratan. Tuntutan-tuntutan dalam lingkungan kegawatdaruratan membuat perawat UGD beresiko terhadap

terjadinya stres kerja. Stres yang dialami perawat akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien sehingga tingkat kepuasan pasien dapat tercapai (Trifianingsih, 2017).

Beban kerja yang terlalu berlebih menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan pada pekerjaan yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan dan rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebih atau rendah dapat menimbulkan stres kerja. Hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 ( $\alpha$ : 0,05).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Setyaningrum (2014) penelitian menggunakan teknik analisis *product moment pearson* diperoleh hasil koefisien korelasi  $r_{xy} = -0,480$ , dengan  $\text{sig.} = 0,000$ ; ( $p \leq 0,01$ ). Hasil tersebut menunjukkan ada hubungan negatif yang sangat signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja pada tenaga kesehatan non keperawatan. Sedangkan penelitian yang dilakukan Janice dan Wkijaya (2016) mendapatkan hasil analisis uji statistik dengan metode regresi sederhana, diperoleh

signifikansi 0,000 ( $\text{sig} < 0,05$ ), dan persamaan regresi, yaitu  $Y = 139,385 - 0,445 X$ , dengan Y adalah stres kerja dan X adalah dukungan sosial. Artinya terdapat pengaruh negatif yang signifikan antara dukungan sosial terhadap stres kerja perawat bangsal rawat inap di Rumah Sakit Jiwa Dr. Soeharto Heerdjan, Jakarta Barat.

Hasil penelitian Indah Rhamdani (2019) menunjukkan adanya hubungan yang bermakna antara kelelahan kerja dan stres kerja ( $p=0.022$ ). Perawat yang mengalami stres kerja dan sangat lelah sebesar 93.1%. Hal ini karena masih rendahnya rasio antara jumlah tenaga keperawatan dibandingkan dengan jumlah pasien yang datang sehingga beban kerja menjadi sangat tinggi dan menyebabkan terjadinya kelelahan pada perawat. WHO menetapkan standar rasio ideal perawat dengan pasien adalah 1: 200, tetapi data di Indonesia menunjukkan bahwa rasio antara perawat dengan pasien 1: 375.

Alasan saya memilih permasalahan ini karena penelitian ini belum pernah diadakan di RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kab. Bulukumba sehingga relevan jika permasalahan ini di angkat. Selain itu dari informasi yang saya dapatkan dari perawat yang bertugas di ruang IGD RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kab. Bulukumba mengatakan bahwa terjadi peningkatan jumlah pasien di ruang IGD selama pandemi ini yang tidak diimbangi dengan peningkatan jumlah tenaga keperawatan sehingga hal ini menyebabkan beban kerja berlebih yang dapat memicu terjadinya stres kerja bagi perawat di IGD RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kab. Bulukumba, dimana jumlah tempat

tidur di IGD sebanyak 44 dengan BOR (*Bed Occupancy Rate*) sebesar 87,97% dan rata-rata pasien yang masuk yaitu 38 Orang/hari.

Berdasarkan survey didapati jumlah perawat IGD di RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba Sulawesi Selatan sebanyak 40 perawat. Menurut latar belakang pendidikan perawat, pendidikan ners (Ns) sebanyak 12 orang, Sarjana Keperawatan (S.Kep) sebanyak 14 orang dan DIII Keperawatan sebanyak 14 orang, serta perbandingan antara petugas PNS dan Non PNS adalah 10 dan 30 orang. Berdasarkan wawancara singkat yang dilakukan rata-rata perawat mengalami stres kerja karena beban kerja, masa kerja, status pernikahan dan hubungan interpersonal.

Berdasarkan hasil observasi awal yang saya dapatkan di lapangan bahwa selama pandemi banyak perawat yang mengeluh terkait pekerjaannya yang bertambah dikarenakan rata-rata perawat di IGD RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kab. Bulukumba berjenis kelamin perempuan dan sudah berstatus menikah, selain itu rasa takut akan terinfeksi virus Covid-19 menyebabkan semakin tingginya rasa kekhawatiran mereka karena jangan sampai mereka membawa virus pulang ke rumah karena bekerja di rumah sakit. Selain itu perawat yang memiliki masa kerja > 10 tahun memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih besar sehingga hal ini memicu terjadinya stres pada perawat. Kemudian di lihat dari hubungan interpersonal pada perawat didapatkan beberapa perawat memiliki hubungan yang kurang baik dengan rekan kerjanya sehingga menjadi pemicu adanya stres kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian di atas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang berhubungan dengan stres kerja yang ada pada pekerja perawat di rumah sakit. Namun perlu diteliti lebih lanjut faktor yang berhubungan timbulnya stres kerja yang mempengaruhi produktifitas kerja pada perawat. Maka dari itu peneliti tertarik untuk melakukan analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang IGD Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba Sulawesi Selatan 2022.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas dapat dibuat rumusan masalah yaitu, faktor apa sajakah yang berhubungan dengan peluang terjadinya stres kerja pada perawat IGD di RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja.

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat IGD di RSUD H. Andi Sultan Daeng Radja Kab Bulukumba.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Mengetahui hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja.
- b. Mengetahui hubungan antara masa kerja dengan stres kerja.
- c. Mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.
- d. Mengetahui hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja.

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

1. Manfaat Teoritis

Untuk menambah ilmu pengetahuan dan wawasan penulisan khususnya tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat.

2. Manfaat Praktis

Untuk memberi informasi, masukan kepada pihak rumah sakit H. Andi Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba tentang stres kerja perawat.

3. Manfaat bagi peneliti

Untuk memberikan pengalaman di bidang penelitian dan informasi yang sangat berguna untuk peneliti lainnya serta dijadikan bahan acuan bagi peneliti-peneliti berikutnya.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

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

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

Stres adalah salah satu dampak perubahan sosial dan akibat dari suatu proses modernisasi yang biasanya diikuti oleh proliferasi teknologi, perubahan tatanan hidup serta kompetisi antar individu yang makin berat (Wartono, 2015).

Stres adalah suatu respon adaptif, yang dipengaruhi oleh perbedaan individual dan atau proses psikologis, yang merupakan konsekuensi dari aksi eksternal (lingkungan), situasi atau peristiwa yang mengakibatkan ketegangan psikologis dan atau fisik seseorang (Pragholapati, 2017).

Menurut teori Goldenson (1970) dalam Salam (2012) mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi atau situasi internal atau lingkungan yang membebankan tuntutan penyesuaian terhadap individu yang bersangkutan.

Robins (2001) mengatakan bahwa stres adalah suatu kondisi dinamik, dalam hal ini seorang individu dihadapkan dengan sebuah peluang yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya. Stres tidak hanya mempunyai nilai negatif, tetapi juga positif. Stres merupakan suatu peluang bila stres itu menawarkan perolehan yang potensial. Stres juga sebagai kendala jika dapat menghambat seseorang mengerjakan apa yang diinginkannya.

## **2. Pengertian Stres Kerja**

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan, dalam hal ini tekanan tersebut disebabkan oleh lingkungan pekerjaan tempat karyawan tersebut bekerja (Wartono, 2017).

Menurut Ivancevich dan Matteson (2006), dalam Pragholpati (2017), Stres kerja adalah suatu respon adaptif yang merupakan konsekuensi dari tuntutan lingkungan kerja yang mengakibatkan ketegangan psikologis dan atau fisik seseorang.

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, ataupun juga stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang.

## **3. Gejala Stres**

Menurut Robbins dan Judge (2008), gejala stres meliputi tiga kategori umum, yaitu:

### **a. Gejala Fisiologis**

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

b. Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan.

c. Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

Menurut Anogra (2001), gejala stres ringan sampai berat meliputi:

a. Gejala badan

Sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, banyak keringat, gangguan pola tidur, lesu, kaku leher belakang sampai punggung, nafsu makan menurun dan lain-lain

b. Gejala emosi

Mudah lupa, sulit konsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah menangis, gelisah, dan putus asa

c. Gejala sosial

Banyak merokok, minum alkohol, sering memeriksa pintu dan jendela, mudah bertengkar, menarik diri dan bunuh diri.

#### 4. Faktor Penyebab Stres

Hurrel (dalam Munadar, 2001) faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan stres dikelompokkan kedalam lima kategori sebagai berikut.

##### a. Faktor Intrinsik dalam Pekerjaan

Faktor intrinsik dalam pekerjaan yang mempengaruhi stres kerja yakni sebagai berikut.

##### 1) Tuntunan fisik

- a) Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (*stressor*), yang meliputi: bising dapat menimbulkan gangguan sementara pada pendengaran, hal ini dapat mengakibatkan sumber stres yang dapat menyebabkan stres kerja,
- b) Vibrasi merupakan sumber stres yang kuat, dan
- c) *Hygiene* lingkungan yang kotor dan tidak sehat merupakan salah satu faktor yang tinggi pembangkit stres.

##### 2) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas merupakan salah satu sumber dalam stres kerja, dimana tuntutan tugas ini disesuaikan dengan beban kerja yang sedang dihadapi oleh individu tersebut. Sehingga individu bisa menerima tuntutan tugas yang positif, dimana ia tidak akan mengalami stres kerja yang lebih tinggi lagi, dan apabila individu tersebut mempunyai tuntutan tugas yang lebih tinggi yang tidak sesuai dengan beban kerjanya, maka hal ini dapat memicu stres kerja pada individu itu sendiri.

b. Peran Individu dalam Organisasi

Menurut Rivai & Arifin (2013) setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap individu mempunyai tugas yang harus dilakukannya sesuai dengan aturan-aturan yang telah ada dan sesuai dengan yang diharapkan dan kurang berfungsinya peran dengan baik, maka hal ini dapat menimbulkan stres, yaitu meliputi konflik peran dan keterbatasan peran.

c. Pengembangan Karier

Pengembangan karier merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidak pastian pekerjaan, promosi berlebih, dan promosi yang kurang.

d. Hubungan dalam Pekerjaan

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

e. Stuktur dalam Iklim Organisasi

Menurut Rivai & Arifin (2013), Faktor stres yang dikenali dalam kategori ini adalah terpusat sejauh mana tenaga kerja dapat terlihat atau berperan serta dalam support sosial. Kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan berhubungan dengan suasana

hati dan perilaku negatif. Jadi dapat dikatakan bahwa stuktur organisasi sangat berpotensi menimbulkan stres kerja pada individu tersebut.

f. Tuntunan dari Luar Pekerjaan

Menurut Rivai & Arifin (2013) kategori pembangkit stres potensial ini mencakup segala unsur kehidupan yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dengan demikian memberi tekanan pada individu. Tekanan ini diberikan dalam pekerjaan sehingga dalam bekerja tersebut menimbulkan stres yang positif.

g. Ciri-ciri Individu

Faktor-faktor dalam individu berfungsi sebagai faktor pengubah antara rangsangan dari lingkungan yang merupakan pembangkit stres potensial dengan individu.

1. Kepribadian

*Locus of control* mengacu pada derajat kendali yang diamati terhadap situasi tertentu yang diberikan. Reaksi terhadap pembangkit stres berbeda pada yang berorientasi internal dengan eksternal. Pada para internal ada kecenderungan untuk mencari informasi dan memecahkan masalah yang sedang dihadapi saat bekerja, sedangkan para eksternal lebih bereaksi dengan tidak berdaya dan menimbulkan stres pada dirinya.

## 2. Kecakapan

Menurut Munandar (2001) kecakapan merupakan variabel yang ikut menentukan stres atau tidaknya suatu situasi yang sedang dihadapi.

## 3. Nilai dan kebutuhan

Para tenaga kerja diharapkan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku dan ditetapkan dalam organisasi.

## 5. Jenis-jenis Stres

Quick (1984) mengategorikan jenis stres menjadi dua, yaitu:

- a) *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 keraguan, menurunnya motivasi, meningkatnya absensi, serta timbulnya sikap apatis.

## **B. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit**

### **1. Pengertian Rumah Sakit**

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitative (Giyana, 2012).

Pengertian rumah sakit berdasarkan SK Menteri Kesehatan RI No. 983/Menkes/SK/XI/1992 menyebutkan bahwa rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan yang bersifat dasar, spesialisik dan subspecialistik. Rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan yang kompleks, padat pakar, dan padat modal (Nisak and Cholifah, 2020).

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit, rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawa jalan, dan gawat darurat. Dimana stres kerja disini sangat berpengaruh besar terhadap kinerja pegawai, sehingga penerapan sikap disiplin, baik waktu ataupun peraturan yang telah ditetapkan tidak dapat berjalan dengan baik.

Di Indonesia rumah sakit sebagai salah satu bagian sistem pelayanan kesehatan secara garis besar memberikan pelayanan untuk masyarakat berupa pelayanan kesehatan mencakup pelayanan medis, pelayanan

penunjang medis, rehabilitasi medis dan pelayanan perawatan (Herlambang dan Murwani, 2012).

Stres yang berkepanjangan dapat menyebabkan masalah psikologis yang mengarah ke psikiatri penyalahgunaan obat, minum alkohol dan kemudian tidak datang untuk bekerja serta dapat menurunkan daya tahan tubuh sehingga mudah terserang infeksi (Depkes RI, 2016).

## 2. **Klasifikasi Rumah Sakit**

Klasifikasi rumah sakit umum berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 340/Menkes/Per/III/2010 Tentang Klasifikasi Rumah Sakit:

1. Rumah Sakit Umum Kelas A harus mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) Pelayanan Medik Spesialis Dasar, 5 (lima) Pelayanan Spesialis Penunjang Medik, 12 (dua belas) Pelayanan Medik Spesialis Lain dan 13 (tiga belas) Pelayanan Medik Sub Spesialis.
2. Rumah Sakit Kelas B harus mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) Pelayanan Medik Spesialis Dasar, 4 (empat) Pelayanan Spesialis Penunjang Medik, 8 (delapan) Pelayanan Medik Spesialis Lain dan 2 (dua) Pelayanan Medik Subspesialis Dasar.
3. Rumah Sakit Umum Kelas C harus mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) Pelayanan

Medik Spesialis Dasar dan 4 (empat) Pelayanan Spesialis Penunjang Medik.

4. Rumah Sakit Umum Kelas D harus mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 2 (dua) Pelayanan Medik Spesialis Dasar.

### 3. Karakteristik Pelayanan Rumah Sakit

Diantara sekian banyak pelayanan rumah sakit, berikut 8 pelayanan yang akan banyak menggunakan sumber daya yang kompleks, diantaranya (Sabarguna, 2009):

- a. Rawat jalan
- b. Gawat darurat
- c. Rawat inap
- d. Intensif
- e. Operasi
- f. Radiologi
- g. Laboratorium
- h. Pelayanan gizi

### 4. Tujuan Rumah Sakit

Tujuan Rumah Sakit menurut Undang-Undang Republik Indonesia nomor 44 tahun 2009 tentang rumah sakit adalah:

- a. Mempermudah akses masyarakat untuk mendapatkan pelayanan kesehatan.

- b. Memberikan perlindungan terhadap keselamatan pasien, masyarakat, lingkungan rumah sakit dan sumber daya manusia di rumah sakit.
- c. Meningkatkan mutu dan mempertahankan standar pelayanan rumah sakit.
- d. Memberikan kepastian hukum kepada pasien, masyarakat, sumber daya manusia rumah sakit, dan Rumah Sakit

## **C. Tinjauan Umum Tentang Perawat**

### **1. Pengertian Perawat**

Menurut PMK No 26 Tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan UU Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Perawat merupakan seorang yang memberikan jasanya kepada pasien, keluarga pasien, dan masyarakat baik sakit maupun sehat yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (Transyah and Toni, 2018). Perawat adalah mereka yang memiliki kemampuan dan kewenangan melakukan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu yang dimiliki diperoleh melalui pendidikan keperawatan (UU RI No 23 Tahun 1992 Tentang Kesehatan).

Keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang mempunyai suatu paradigma atau model keperawatan yang meliputi empat komponen yaitu : manusia, kesehatan, lingkungan dan perawat itu sendiri.

Perawat adalah seorang tenaga kesehatan yang bertanggung jawab dan diberikan wewenang untuk memberikan pelayanan keperawatan pada instansi kesehatan di tempat atau ruang dia bekerja (Hasnadi, dkk , 2015). Pelayanan kesehatan merupakan suatu organisasi yang sangat kompleks, karena bergerak dalam bidang pelayanan jasa yang melibatkan berbagai kelompok profesi dengan berbagai latar belakang pendidikan kehidupannya. Kelompok keperawatan merupakan salah satu komponen profesi yang dianggap sebagai kunci dari keberhasilan asuhan kesehatan di rumah sakit. Hal ini terjadi karena perawat harus selalu berada di samping pasien, sentuhan asuhan keperawatan telah dirasakan pasien sejak dia masuk rumah sakit, selama dirawat dan pada waktu luang.

## **2. Peranan Perawat**

Di rumah sakit, selain profesi dokter, perawat juga dapat memegang peranan penting dalam hal melayani dan merawat orang yang sakit secara langsung. Peran perawat dalam memberikan asuhan keperawatan harus dilaksanakan secara komprehensif, tidak hanya berfokus pada tindakan promotive tetapi juga pada tindakan preventif seperti pelaksanaan personal *hygiene* terutama pada pasien imobilisasi fisik (Sulistyowati and Handayani, 2012).

Perawat merupakan salah satu tenaga profesional yang bekerja di rumah sakit dan memiliki peran penting dalam pelayanan kesehatan. Perawat berperanan penting dalam memenuhi kebutuhan eliminasi pasien, sehingga kebutuhan pasien dapat terpenuhi sebaik mungkin dan

meminimalkan terjadinya efek samping dari hasil pelayanan yang mereka berikan kepada pasien tersebut, termasuk pelayanan dalam pemasangan kateter sesuai dengan prosedur yang ada. Dalam menjalankan peranannya perawat harus mampu memberikan perawatan yang menyeluruh dalam arti tidak hanya sekedar pelayanan fisik atau medis namun juga harus memperhatikan pelayanan dalam bentuk psikologis dan sosial.

Peran perawat menurut Potter & Perry (2010)

1. Pemberi perawatan, perawat membantu klien untuk memenuhi kebutuhan dasarnya dan mendapatkan kesehatannya kembali melalui proses penyembuhan dengan pemberian asuhan keperawatan
2. Pembuat keputusan klinis, perawat membuat keputusan sebelum mengambil tindakan keperawatan dan menyusun rencana tindakan yang berhubungan dengan pengkajian, pemberian perawatan, evaluasi hasil, dengan menggunakan pendekatan terbaik bagi pasien. Pembuatan keputusan dapat dilakukan secara mandiri, ataupun kolaborasi dengan tenaga kesehatan lain dan keluarga klien.
3. Pelindung dan advokat klien, perawat bertugas mempertahankan lingkungan yang aman, mencegah terjadinya kecelakaan dan hal yang merugikan bagi klien. Sebagai advokat, perawat membantu klien mengutarakan hak-haknya, melindungi hak-hak klien sebagai manusia dan secara hukum.

4. Manajer kasus, perawat berperan mengkoordinasi aktivitas anggota tim, mengatur waktu kerja serta sumber yang tersedia di lingkungan kerjanya.
5. Rehabilitator, perawat dengan segenap kemampuan membantu klien kembali meningkatkan fungsi maksimal dirinya setelah mengalami kecelakaan, sakit ataupun peristiwa lain yang menyebabkan klien kehilangan kemampuan dan menyebabkan ketidakberdayaan.
6. Pemberi kenyamanan, kenyamanan serta dukungan emosional yang diberikan perawat selama melaksanakan asuhan 10 keperawatan secara utuh kepada klien, dapat memberikan pengaruh positif berupa kekuatan untuk mencapai kesembuhan klien.
7. Komunikator, perawat bertugas sebagai komunikator yang menghubungkan klien dan keluarga, antar perawat maupun tenaga kesehatan lainnya. Faktor terpenting dalam memenuhi kebutuhan klien, keluarga dan komunitas adalah kualitas komunikasi.
8. Penyuluh, dalam hal ini perawat menjelaskan kepada klien tentang pentingnya kesehatan, memberi contoh prosedur perawatan dasar yang dapat digunakan klien untuk meningkatkan derajat kesehatannya, melakukan penilaian secara mandiri apakah klien memahami penjelasan yang diberikan dan

melakukan evaluasi untuk melihat kemajuan dalam pembelajaran klien.

9. Peran karier, perawat berkarier dan mendapatkan jabatan tertentu, hal ini memberikan perawat kesempatan kerja lebih banyak baik sebagai seorang perawat pendidik, perawat pelaksana tingkat lanjut, dan tim perawatan kesehatan.

### **3. Fungsi Perawat**

Perawat sebagai salah satu tenaga medis yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat umum yang tugas utamanya adalah memberikan asuhan atau pelayanan keperawatan sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Fungsi perawat sebagai pemberi asuhan keperawatan dan pendidikan kesehatan kepada pasien baik dalam keadaan sakit maupun sehat dengan tujuan untuk meningkatkan kesejahteraan yang optimal.

Fungsi perawat adalah melakukan pengkajian atas kondisi individu baik sehat maupun sakit, di mana segala aktivitas yang dilakukan berguna untuk pemulihan kesehatan berdasarkan pengetahuan yang dimiliki, aktivitas ini dilakukan dengan berbagai cara untuk mengembalikan kemandirian pasien secepat mungkin yaitu dalam bentuk proses keperawatan yang terdiri dari tahap pengkajian, identifikasi masalah (diagnosa keperawatan), perencanaan, implementasi dan evaluasi.

Pengertian fungsi keperawatan dependen, independen, dan interdependen kerap dipergunakan untuk menggambarkan suatu tindakan keperawatan atau strategi keperawatan yang diperankan oleh perawat:

1. Fungsi Dependen

Perawat membantu dokter memberikan pelayanan pengobatan dan tindakan khusus yang menjadi wewenang dokter dan seharusnya dilakukan dokter, seperti pemasangan infus, pemberian obat, dan melaksanakan suntikan. Oleh sebab itu, setiap kegagalan tindakan medis menjadi tanggung jawab dokter.

2. Fungsi Independen

Merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis (pemenuhan kebutuhan oksigenasi, pemenuhan kebutuhan cairan dan elektrolit, pemenuhan kebutuhan nutrisi, pemenuhan kebutuhan aktifitas dan lain-lain), pemenuhan kebutuhan keamanan dan kenyamanan, pemenuhan cinta mencintai, pemenuhan kebutuhan harga diri dan aktualisasi diri.

3. Fungsi Interdependen

Tindakan perawat berdasar pada kerja sama dengan tim perawatan atau tim kesehatan.

Contoh : untuk menangani ibu hamil yang menderita diabetes, perawat

bersama tenaga gizi berkolaborasi membuat rencana buat menentukan kebutuhan makanan yg diperlukan bagi ibu dan perkembangan janin.

#### **4. Standar Praktik Keperawatan**

Standar praktik merupakan salah satu perangkat yang diperlukan oleh setiap tenaga professional. Standar praktik keperawatan adalah ekpektasi atau harapan-harapan minimal dalam memberikan asuhan keperawatan yang aman, efektif dan etis. Standar praktik keperawatan merupakan komitmen profesi keperawatan dalam melindungi masyarakat terhadap praktik yang dilakukan oleh anggota profesi.

##### **a. Standar I: Pengkajian Keperawatan**

Perawat mengumpulkan data tentang status kesehatan klien secara sistematis, menyeluruh, akurat , singkat dan berkesinambungan.

##### **b. Standar II: Diagnosis Keperawatan**

Perawat menganalisis data pengkajian untuk merumuskan diagnosis keperawatan.

##### **c. Standar III: Perencanaan**

Perawat membuat rencana tindakan keperawatan untuk mengatasi masalah kesehatan dan meningkatkan kesehatan klien.

##### **d. Standar IV: Pelaksanaan Tindakan (implementasi)**

Perawat mengimplementasikan tindakan yang telah diidentifikasi dalam rencana asuhan keperawatan

e. Standar V: Evaluasi

Perawat mengevaluasi perkembangan kesehatan klien terhadap tindakan dalam pencapaian tujuan, sesuai rencana yang telah ditetapkan dan merevisi data dasar dan perencanaan.

#### **D. Tinjauan Variabel Yang Diteliti**

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

Status pernikahan merupakan salah satu kebutuhan dari individu, sehingga akan menjadi prediktor baik untuk individu dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Seseorang yang sudah menikah akan cenderung memiliki kepuasan hidup yang baik dan akan mempengaruhi kualitas hidup. Hal tersebut dikarenakan setelah menikah maka akan terjadi pembagian peran dengan pasangan, pekerjaan rumah cenderung akan menurun seiring kerjasama dengan pasangan. Sehingga fokus kepada pekerjaan sebagai profesional perawat akan lebih maksima.

Status pernikahan termasuk dalam salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja. Hal ini dikarenakan individu yang telah menikah secara otomatis memiliki tanggung jawab ganda, yakni bertanggung jawab dalam mengurus keluarga sembari tetap menjalankan tugas dan kewajibannya di instansi dengan baik, sehingga diasumsikan dapat meningkatkan stres kerja.

## 2. Tinjauan Umum Tentang Masa Kerja

Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja disuatu tempat. Masa kerja dihitung sejak terjadinya kerja antara pihak perusahaan dengan pekerja. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Masa kerja akan memberikan pengaruh positif kepada pekerja apabila dengan semakin lamanya seorang bekerja maka pekerja tersebut semakin banyak pengalaman dalam menjalankan tugasnya. Namun sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif jika semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan dan kelelahan kerja yang berujung pada kerusakan organ tubuh (Khoirunnisa dkk, 2021).

Kerja juga mempengaruhi munculnya stres kerja. Individu yang memiliki pengalaman kerja lebih lama, cenderung lebih tahan terhadap tekanan yang dialami dalam pekerjaan, dari pada individu dengan masa kerja yang lebih singkat karena memiliki sedikit pengalaman. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif. Akan memberikan pengaruh positif bila dengan lamanya seseorang bekerja maka dia akan semakin berpengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif apabila semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan.

Penelitian dari Abdurrahman (2013), menunjukan bahwa responden yang memiliki masa kerja lebih lama memiliki stres kerja

lebih tinggi bila dibandingkan dengan responden yang memiliki masa kerja lebih rendah.

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

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

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi yang bersangkutan. Beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun mental. Seseorang tenaga kerja mempunyai kemampuan berbeda dalam hubungannya dengan beban kerja. Ada beberapa macam definisi beban kerja, yang pertama beban kerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh tubuh manusia dan berat ringannya beban kerja sangat mempengaruhi konsumsi energi, yang kedua beban kerja adalah beban yang diterima pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya seperti mengangkat, mencangkul, berlari, memikul, mendayung dan lain-lain, yang ketiga beban kerja adalah beban fisik maupun non fisik yang ditanggung oleh pekerja untuk menyelesaikan pekerjaannya (Depkes RI, 2003).

Semua pekerjaan harus selalu diusahakan dengan sikap kerja yang ergonomis. Beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai terhadap kemampuan fisik dari pekerja tersebut. Kemampuan kerja seseorang tenaga kerja berbeda dari satu kepala yang lainnya dan sangat tergantung dari tingkat keterampilan, kesegaran jasmani keadaan gizi, jenis kelamin, usia dan ukuran tubuh dari pekerja yang bersangkutan (Suma'mur, 1996).

Pembebanan fisik yang benerkan adalah tidak melebihi 30-40% dari kemampuan maksimum tenaga kerja dalam waktu 8 jam kerja sehari. Sebagai parameter praktis digunakan pengukuran denyut nadi yang diusahakan tidak melebihi 30-40 denyutan per menit diatas denyut nadi sebelum kerja. Dengan kriteria ini tenaga kerja mampu bekerja 8 jam kerja per hari atau 40 jam dalam seminggu. Dalam penentuan beban fisik untuk sistem kerja angkat dan angkut, berat beban yang diperkenankan perlu disesuaikan dengan kondisi fisik tenaga kerja Indonesia. Beban kerja menurut Peraturan Menteri Tenaga Kerja Transmigrasi dan Koperasi No. PER.01/Men/1978 tentang Kesehatan dan Keselamatan Kerja dalam bidang Penebangan dan Pengangkutan Kayu batas angkut beban yang diperkenankan untuk pekerja laki-laki dalam aktifitas mengangkat sesekali adalah 40 kg.

#### **4. Tinjauan Umum Tentang Hubungan Interpesonal**

Hubungan interpersonal merupakan suatu hubungan yang terdiri atas dua orang atau lebih yang saling ketergantungan sama satu sama lain (Person, 1983 dalam Wisnuwadhani & Mashoedi, 2012). Hubungan interpersonal yang efektif dapat dilakukan dengan cara menciptakan ketertarikan dan menangkap perhatian, membangun rasa simpati, percaya diri, kejujuran dan empati, optimis dan mengaplikasikan tiga hal penting yaitu kemampuan bertanya, mendengarkan, dan diam (Nasir dkk, 2009). Hubungan interpersonal yang dilakukan atau dijalankan sesuai standar akan muncul hubungan yang harmonis, saling menghormati dan saling memberikan suport terhadap rekan sejawat satu sama lain didalam lingkungan kerja akan menjalin kerja sama, motivasi atau semangat bagi perawat untuk meningkatkan produktivitas kerja yang lebih baik.

Hubungan antara manusia ditempat kerja dapat sebagai sumber stres karena hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan tidak selalu baik dan serasi. Kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain, misalnya mengalami konflik dengan teman sejawat, mengetahui orang lain tidak menghargai sumbangsih yang dilakukan, dan gagal membentuk tim kerja dengan staf (Tarigan, 2004).

Hubungan interpersonal merupakan cara untuk meningkatkan efektifitas pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien. Perawat dan dokter merupakan tenaga kesehatan yang sering melakukan tindakan

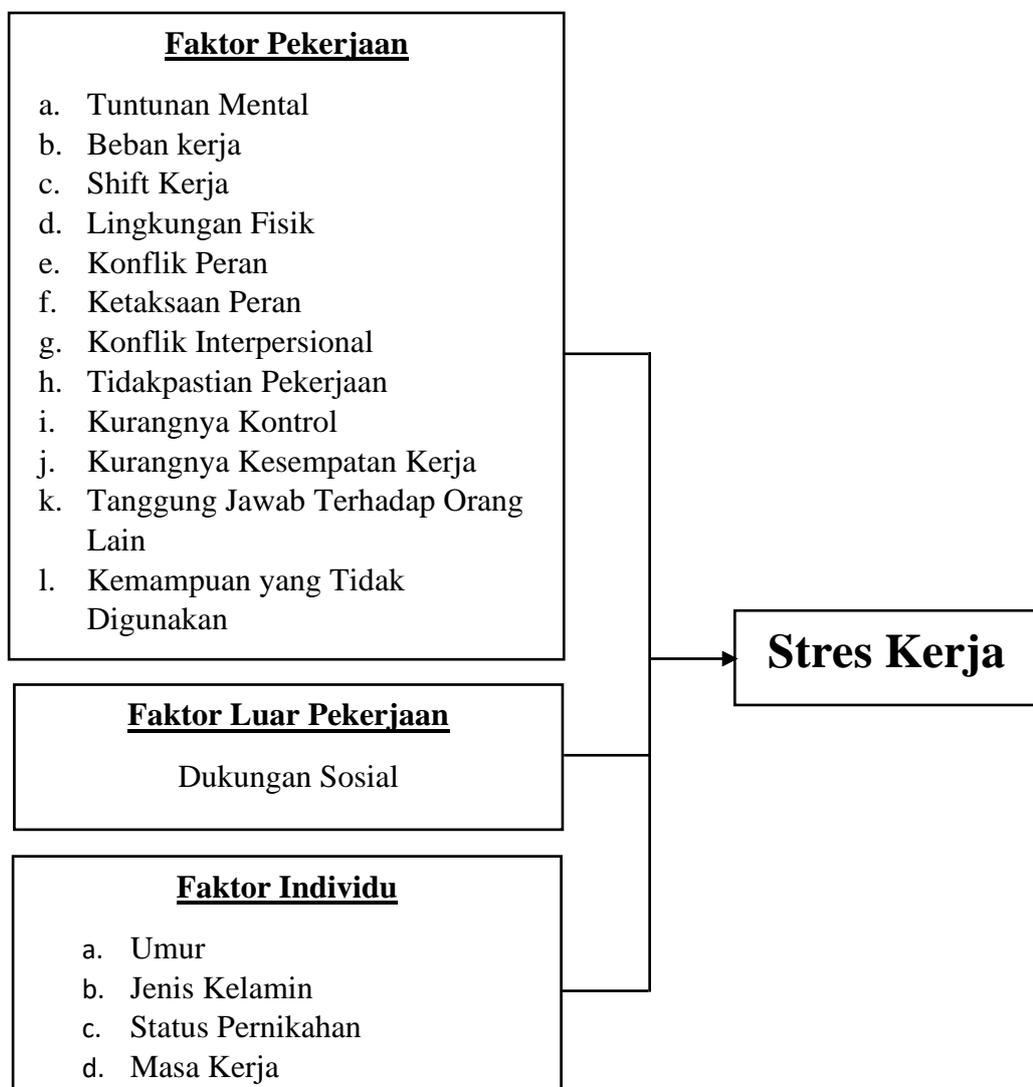
kolaborasi demi memenuhi kebutuhan pasien. Latar belakang dari masing-masing tenaga kesehatan akan mempengaruhi perilaku seseorang dalam melakukan pekerjaannya.

Hubungan interpersonal dapat dipengaruhi dengan beberapa faktor yang dapat menimbulkan tingkat stres diantaranya ada tiga faktor yaitu internal yang terdiri dari *Need to belong* dan pengaruh perasaan, sedangkan dari faktor eksternal yaitu kedekatan dan daya tarik fisik, dan faktor interaksi yaitu persamaan dan perbedaan, *reciprocal liking*. Hampir disetiap hubungan interpersonal antara pribadi maupun tidak, yang menjadikan hubungan menjadi efektif sehingga tingkat stres tidak muncul, profesi perawat yang setiap hari bertemu berbagai masalah dengan rekan sejawat berpotensi menimbulkan tingkat stres jika tidak diantisipasi tetapi perawat di lingkungan kerja ini dapat mengantisipasi sebelum mengalami tingkat stres (Yosep, 2007).

Hubungan interpersonal sangat berpengaruh terhadap tingkat stres. Semakin baik hubungan interpersonal maka tingkat stres yang dialami akan normal dan sebaliknya semakin buruk hubungan interpersonal yang ada maka akan semakin berat tingkat stres yang dirasakan. Perubahan hubungan interpersonal juga berpengaruh terhadap munculnya tingkat stres karena perubahan hubungan interpersonal secara tiba-tiba akan menimbulkan reaksi pekerja untuk dapat menyesuaikan diri dalam kondisi yang ada. Apabila pekerja kurang mampu beradaptasi dengan hubungan interpersonal yang ada

maka akan cenderung mengalami tingkat stres (Anoraga, 2004). Tingkat stres normal di tempat kerja juga berguna untuk persaingan yang dinamis dalam rangka meningkatkan kinerja, tetapi juga merupakan penghalang bagi kreatifitas dan prestasi kerja jika tingkat stres tidak dikelola dengan baik.

### E. Kerangka Teori



**Gambar 2. 1**Kerangka Teori

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