

**SKRIPSI**

**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA  
PADA PERAWAT RUANG RAWAT INAP  
DI RSUD SAWAHLUNTO TAHUN 2022**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Menyelesaikan  
Pendidikan Strata 1 Kesehatan Masyarakat**



Oleh

Resti Nia Ananda  
1810104057

**PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN ALIFAH PADANG  
TAHUN 2022**

## PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama lengkap : Resti Nia Ananda  
NIM : 1810104057  
Tempat/ Tanggal lahir : Solok/15 Maret 2000  
Tahun Masuk : 2018  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
Nama Pembimbing Akademik : Ns. Delima, S.Kep, M.Kep  
Nama Pembimbing I : Drs. Zudarmi, M.Si  
Nama Pembimbing II : Wilda Tri Yuliza, M.Kes

Menyatakan bahwa saya tidak melakukan plagiat dalam penulisan Skripsi yang berjudul **“Faktor-faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Sawahlunto Tahun 2022”**.

Apabila suatu nanti terbukti saya melakukan tindakan plagiat dalam penulisan Skripsi, maka saya akan menerima sanksi yang telah ditetapkan. Demikianlah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Padang, September 2022



Resti Nia Ananda

## PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi ini diajukan oleh :

- Nama Lengkap : Resti Nia Ananda  
NIM : 1810104057  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
Judul Skripsi : Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Sawahlunto Tahun 2022

Telah berhasil dipertahankan dihadapan Tim Penguji Seminar Skripsi Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifah Padang

Padang, Oktober 2022

**Pembimbing I**



(Drs. Zudarmi, M.Si)

**Pembimbing II**



(Wilda Tri Yuliza, M.Kes)

Disahkan Oleh  
Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifah  
Ketua,



(Dr. Nc. Asmawati, S.Kep. M.Kep)

## PERNYATAAN PENGUJI

Skripsi ini diajukan oleh

Nama Lengkap : Resti Nia Ananda  
NIM : 1810104057  
Program Studi : Kesehatan Masyarakat  
Judul Skripsi : Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Sawahlunto Tahun 2022

Telah berhasil dipertahankan dihadapan dewan Penguji Seminar Hasil pada Program Studi Kesehatan Masyarakat Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifah Padang

### DEWAN PENGUJI

Pembimbing I  
(Drs. Zudarmi, M.Si)

  
(.....)

Pembimbing II  
(Wilda Tri Yuliza, M.Kes)

  
(.....)


Penguji I  
(Afzahul Rahmi, M.Kes)

  
(.....)

Penguji II  
(Meyi Yanti, M.KM)

  
(.....)

Disahkan Oleh  
Ketua STIKes Alifah Padang

  
(Dr. Ns. Asmawati, S.Kep, M.Kep)

**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN ALIFAH PADANG**  
**Skripsi, September 2022**

**Resti Nia Ananda**

**Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Sawahlunto Tahun 2022**

xiv + 70 halaman, 8 tabel, 2 gambar, 10 lampiran

**ABSTRAK**

Menurut Survey PPNI sekitar 50,9% tahun perawat mengalami stres, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Sawahlunto Tahun 2022.

Jenis penelitian *analitik* dengan desain *cross sectional study*. Penelitian dilaksanakan pada bulan Februari – Agustus 2022. Populasi pada penelitian ini seluruh perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto berjumlah 90 orang dengan sampel 47 orang. Teknik pengambilan sampel *simple random sampling*. Penelitian menggunakan kuesioner dengan cara wawancara. Data dianalisis secara univariat dan bivariat menggunakan uji statistik *Chi-Square* dengan tingkat kemaknaan ( $p \text{ value} \leq 0,05$ ).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 59,6% responden mengalami stres kerja berat. 44,7% responden memiliki shift kerja beresiko 48,9% responden memiliki beban kerja berat. Lebih dari separoh 51,1% responden mengatakan lingkungan kerja kurang baik. Ada hubungan shift kerja dengan stres kerja ( $p\text{value}=0,001$ ). Ada hubungan beban kerja dengan stres kerja ( $p\text{value}=0,009$ ). Ada hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Sawahlunto tahun 2022 ( $p\text{value}=0,002$ ).

Kesimpulan beban kerja, shift kerja, lingkungan kerja berhubungan dengan stres kerja perawat. Diharapkan pimpinan rumah sakit dapat melakukan loyalitas pada perawat dan perhatiannya terhadap lingkungan pekerjaan dan kinerja perawat bagi yang berprestasi diberikan reward.

**Daftar Bacaan : 50 (2008 – 2021)**

**Kata Kunci : Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Shift Kerja, Stres Kerja**

**ALIFAH PADANG HIGH SCHOOL OF HEALTH SCIENCES**

***Thesis, September 2022***

***Restti Nia Ananda***

***Factors Associated with Work Stress in Inpatient Nurses at Sawahlunto Hospital in 2022***

***xiv + 70 pages, 8 tables, 2 pictures, 10 attachments***

**ABSTRACT**

*According to the PPNI Survey, about 50.9% of nurses experience stress, often feel dizzy, tired, can't rest because the workload is too high and time-consuming, and the salary is low without adequate incentives. The purpose of this study was to determine the factors associated with work stress on inpatient ward nurses at Sawahlunto Hospital in 2022.*

*This type of research is analytic with a cross sectional study design. The study was carried out in February - August 2022. The population in this study were all nurses in the Inpatient Room at Sawahlunto Hospital totaling 90 people with a sample of 47 people. The sampling technique is simple random sampling. The study used a questionnaire by means of interviews. Data were analyzed by univariate and bivariate using Chi-Square statistical test with a significance level ( $p$  value  $<0.05$ ).*

*The results showed that 59.6% of the respondents experienced severe work stress. 44.7% respondents have a risky work shift 48.9% respondents have a heavy workload. More than half 51.1% of respondents said the work environment was not good. There is a relationship between work shift and work stress ( $p$ value=0.001). There is a relationship between workload and work stress ( $p$ value=0.009). There is a relationship between work environment and work stress on Inpatient Nurses at Sawahlunto Hospital in 2022 ( $p$ value = 0,002).*

*Conclusion: workload, work shift, work environment are related to nurses' work stress. It is expected that the hospital leadership can be loyal to nurses and pay attention to the work environment and nurse performance for those who excel are given rewards.*

***Reading List : 50 (2008 – 2021)***

***Keywords: Workload, Work Environment, Work Shift, Work Stress***

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP



### Identitas Pribadi

Nama : Resti Nia Ananda  
Tempat Lahir/Tanggal Lahir : Solok/15 Maret 2000  
Agama : Islam  
Anak ke : 4 (empat)  
Jumlah Bersaudara : 5 (lima)  
Daerah Asal : Sawahlunto  
Kebangsaan : Indonesia  
Alamat : Jl. A. Yani, Pasar Remaja No. 12

### Identitas Orang Tua

Nama Ayah : Defrizal  
Pekerjaan : Wiraswasta  
Nama Ibu : Ratna Dewi  
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga

### Riwayat Pendidikan

2005 : TK. Al Irsyad Sawahlunto  
2006 – 2012 : SD Negeri 13 Sawahlunto  
2013 – 2015 : MTsN Sawahlunto  
2016 – 2018 : SMA Negeri 1 Sawahlunto  
2019 – 2022 : S1 Kesehatan Masyarakat STIKes Alifah Padang

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunianya, shalawat beriringan salam untuk Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Sawahlunto Tahun 2022”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini peneliti telah mendapat bantuan dan bimbingan serta dukungan, oleh sebab itulah pada kesempatan ini peneliti mengucapkan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Bapak Drs. Zudarmi, M.Si sebagai pembimbing I yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
2. Ibu Wilda Tri Yuliza, M.Kes sebagai pembimbing II yang telah banyak memberikan masukan dan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Ibu Afzahul Rahmi, M.Kes, penguji I yang telah memberikan saran dan masukan serta meluangkan waktunya untuk menguji peneliti.
4. Ibu Meyi Yanti, M.KM penguji II yang telah memberikan saran dan masukan serta meluangkan waktunya untuk menguji peneliti.
5. Ibu Ns. Asmawati, M.Kep Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Alifah Padang.
6. Ibu Gusrianti, M.Kes Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat STIKes Alifah Padang.
7. Dosen beserta staff STIKes Alifah Padang yang memberikan bekal ilmu kepada penulis selama proses perkuliahan.



8. Orang tua tercinta dan keluarga besar yang telah memberikan semangat, dukungan dan do'a selama penulisan skripsi ini.
9. Seluruh teman-teman mahasiswa STIKes Alifah Padang program studi Kesehatan Masyarakat yang seperjuangan yang telah banyak memberikan motivasi, informasi dan bantuan terkait proses skripsi ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu yang telah memberikan bantuan kepada peneliti sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan dan bantuan yang telah diberikan. Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih belum sempurna, untuk itu peneliti mengharapkan kritikan, saran dan masukan yang dapat membangun kesempurnaan skripsi ini.

Padang, September 2022

**Peneliti**

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>PERNYATAAN TIDAK PLAGIAT .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERNYATAAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERNYATAAN PENGUJI .....</b>	<b>iv</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>v</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>vi</b>
<b>RIWAYAT PENULIS.....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>xii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xiii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>xiv</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	6
C. Tujuan Penelitian .....	6
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Ruang Lingkup .....	8
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
A. Rumah Sakit .....	9
B. Perawat .....	14
C. Stres Kerja .....	16
D. Kerangka Teori.....	38
E. Kerangka Konsep .....	39
F. Definisi Operasional.....	40
G. Hipotesis.....	41
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Jenis Dan Desain Penelitian .....	42
B. Lokasi Dan Waktu Penelitian.....	42
C. Populasi dan Sampel Penelitian .....	42
D. Teknik dan Cara Pengambilan Data.....	44
E. Teknik Pengolahan Data .....	45
F. Teknik Analisis Data.....	46

**BAB IV HASIL PENELITIAN**

A. Gambaran Lokasi Penelitian .....50  
B. Karakteristik Responden .....51  
C. Analisa Univariat.....52  
D. Analisa Bivariat.....54

**BAB V PEMBAHASAN**

A. Analisa Univariat.....57  
B. Analisa Bivariat..... 64

**BAB VI PENUTUP**

A. Kesimpulan .....69  
B. Saran..... 70

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Definisi Operasional Variabel.....	40
Tabel 3.1 Proporsi Pembagian Sampel .....	44
Tabel 3.2 Kegiatan Penelitian .....	46
Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022 .....	51
Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022 .....	52
Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Shift Kerja Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022 .....	52
Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022 .....	53
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022 .....	53
Tabel 4.6 Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022 .....	54
Tabel 4.7 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022 .....	55
Tabel 4.8 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022.....	56

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori .....	38
Gambar 2.2 Kerangka Konsep .....	39



## DAFTAR LAMPIRAN

Nomor Lampiran

1. Permohonan Menjadi Responden
2. Format Persetujuan (*Informed Consent*)
3. Kuesioner Penelitian
4. Master Tabel
5. Hasil Output Responden
6. Genchart Pelaksanaan Kegiatan
7. Surat Izin Penelitian dari STIKes Alifah Padang
8. Surat Selesai Penelitian dari RSUD Sawahlunto
9. Lembaran Konsultasi



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Menurut Organisasi Perburuhan Internasional, kecelakaan dan penyakit di tempat kerja telah menyebabkan lebih banyak kematian dan kematian daripada di Perang Dunia. Penelitian yang dilakukan oleh *International Labour Organization* menyimpulkan bahwa rata-rata 6000 orang meninggal setiap hari, yang setara dengan satu kematian setiap 15 detik, yaitu 2,2 juta orang meninggal setiap tahun karena penyakit atau kecelakaan kerja. Secara total, kecelakaan kerja telah menyebabkan 350.000 kematian. Sisanya meninggal karena penyakit dalam pembuangan bahan kimia beracun dan pekerjaan lainnya (Putri, 2018)

Upaya kesehatan kerja sudah ditetapkan oleh Pemerintah untuk melindungi pekerja agar hidup sehat dan terbebas dari gangguan kesehatan serta pengaruh buruk yang diakibatkan oleh pekerjaan, sehingga pengelola tempat kerja wajib menaati standar kesehatan kerja yang telah ditetapkan pemerintah dan menjamin lingkungan kerja yang sehat serta bertanggung jawab atas terjadinya kecelakaan kerja. Rumah sakit adalah organisasi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, menyelenggarakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit harus memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada masyarakat. Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan

tenaga medis yang dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat (Permenkes, 2009).

Dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, pelayanan fasilitas rawat inap merupakan bagian utama dari pelayanan kesehatan. Pelayanan instalasi rawat inap merupakan pelayanan yang sangat kompleks dan memberikan kontribusi paling besar terhadap rehabilitasi pasien rawat inap. Peran perawat dalam melayani pasien selama rawat inap sangat besar pengaruhnya terhadap kesembuhan pasien, oleh karena itu dapat dikatakan perawat merupakan pemimpin pelayanan rumah sakit karena selalu berinteraksi langsung dengan pasien, keluarganya, dokter dan staf lainnya. Perawat memikul tanggung jawab yang cukup besar dan perlu memberikan layanan kepada pasien secara profesional (Arifin, 2012).

Tenaga perawat mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual merupakan pelayanan yang unik dan dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan, hal ini merupakan kelebihan tersendiri dibanding profesi kesehatan lainnya. Jika beban kerja perawat yang bertugas melebihi kapasitasnya dan tidak dapat menjalankan tugasnya secara normal, maka dapat terjadi tekanan kerja perawat, dan perawat dikatakan mengalami tekanan kerja. Sumber stres dalam profesi keperawatan antara lain berkaitan dengan interaksi pasien dengan tenaga kesehatan lainnya. Dibandingkan dengan profesi lain, perawat memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan (Utami, 2018).



Faktor yang menjadi penyebab stres bersumber dari penyebab karakteristik organisasi, karakteristik individu, dan karakteristik lingkungan. Faktor yang berasal dari karakteristik organisasi diantaranya adalah beban kerja dan sifit kerja, seseorang dengan beban kerja yang berat mudah mengalami stres kerja (Asih dkk, 2018).

Jika beban kerja perawat yang bertugas melebihi kapasitasnya dan tidak dapat menjalankan tugasnya secara normal, maka dapat terjadi tekanan kerja perawat, dan perawat dikatakan mengalami tekanan kerja. Sumber stres dalam profesi keperawatan antara lain berkaitan dengan interaksi pasien dengan tenaga kesehatan lainnya. Dibandingkan dengan profesi lain, perawat memiliki banyak pekerjaan yang harus dilakukan (Rattu, 2018).

Penelitian yang dilakukan Handayani dkk, (2020) yang berjudul Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Idaman Banjarbaru. menunjukkan bahwa sebagian besar ringan sebanyak 34 orang (55,7%), sebagian besar muda < 40 tahun sebanyak 32 orang (52,5%), sebagian besar baru < 10 tahun sebanyak 39 orang (63,9%), sebagian besar sedang sebanyak 39 orang (63,9%), sebagian besar dipengaruhi rekan kerja sebanyak 49 orang (80,3%).

Hasil penelitian Puspitasari dkk (2020) yang berjudul Faktor -Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di RS Maya pada Tangerang tahun 2020 diperoleh hasil penelitian berdasarkan *uji chi-square* bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja perawat, ada

hubungan antara shift kerja dengan stress kerja perawat, ada hubungan antara tuntutan tugas dengan stress kerja perawat.

Hasil Penelitian dari Puspitasari, dkk (2021) yang berjudul Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat pada Masa Pandemi Covid-19 di dapatkan bahwa dari 22 orang responden 8 orang (36%) termasuk pada tingkat stres sangat berat dan tidak satupun pada tingkat stres Normal (0%). Hasil penelitian menyatakan mayoritas responden berusia > 40 tahun, di mana pada masa tersebut sudah hampir memasuki lansia awal. Pada tahap tersebut dapat dipastikan bahwa pikiran yang ada pada responden bertambah banyak, stressor yang dihadapi semakin sulit dan tanggung jawab yang semakin banyak yang harus di penuhi, yang sejalan dengan penurunan fungsi organ atau kemunduran fisiologis pada dirinya.

Dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan, pelayanan fasilitas rawat inap merupakan bagian utama dari pelayanan kesehatan. Pelayanan instalasi rawat inap merupakan pelayanan yang sangat kompleks dan memberikan kontribusi paling besar terhadap rehabilitasi pasien rawat inap. Peran perawat dalam melayani pasien selama rawat inap sangat besar pengaruhnya terhadap kesembuhan pasien, oleh karena itu dapat dikatakan perawat merupakan pemimpin pelayanan rumah sakit karena selalu berinteraksi langsung dengan pasien, keluarganya, dokter dan staf lainnya. Perawat memikul tanggung jawab yang cukup besar dan perlu memberikan layanan kepada pasien secara professional (Putri, 2018).

Menurut hasil survey dari Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2017 sekitar 50,9 % perawat mengalami stres, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai. Menurut data Kementerian Kesehatan RI tahun 2014 jumlah perawat di Indonesia mencapai 237.181 orang, dengan demikian angka kejadian stres kerja pada perawat cukup besar. Selama masa Pandemi Covid-19 perawat adalah salah satu dari garda terdepan yang selalu sigap dalam menangani pasien covid walaupun dengan resiko yang sangat tinggi karena harus berinteraksi secara langsung dengan pasien (Diaputri, 2018).

Dari survei awal Jumlah perawat pada bagian rawat inap yaitu sebanyak 90 orang. Dari hasil observasi serta wawancara terhadap 10 orang perawat diketahui bahwa 7 diantara para perawat mengeluhkan sifit kerja yang tidak sesuai dengan jumlah perawat dan beban kerja yang berat. Selain itu perawat yang berusia > 40 tahun rentan mengalami stress kerja dikarenakan penurunan imun tubuh rentan mengalami masalah kesehatan. Mereka harus melayani pasien satu persatu yang berbeda –beda karakternya, dan tidak hanya itu perawat juga harus melayani keluarga pasien, yang beberapa diantaranya memberikan tuntutan kepada perawat untuk memberikan penanganan dengan cepat terhadap pasien.

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Sawahlunto.

## **B. Rumusan Masalah**

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022 ?

## **C. Tujuan Penelitian**

### **1. Tujuan Umum**

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Sawahlunto pada tahun 2022.

### **2. Tujuan Khusus**

- a. Diketahui distribusi frekuensi stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022.
- b. Diketahui distribusi frekuensi shift kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022.
- c. Diketahui distribusi frekuensi beban kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022.
- d. Diketahui distribusi frekuensi lingkungan kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022.
- e. Diketahui distribusi hubungan shift kerja dengan stress kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022.
- f. Diketahui distribusi hubungan beban kerja dengan stress kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022.
- g. Diketahui distribusi hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022.

## **D. Manfaat Penelitian**

### **1. Teoritis**

#### **a. Bagi Peneliti**

Diharapkan dengan dilakukan penelitian ini, peneliti mampu mengemukakan hasil penelitian yang menyebabkan terjadinya stres kerja pada perawat ruang rawat inap.

#### **b. Bagi Peneliti Selanjutnya**

Diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya sebagai bahan perbandingan dalam meneliti tentang Faktor penyebab stres kerja pada perawat ruang rawat inap dengan menambahkan variabel lain.

### **2. Praktis**

#### **a. Bagi STIKes Alifah Padang**

Dapat menambah referensi dan bahan bacaan terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada perawat ruang rawat inap.

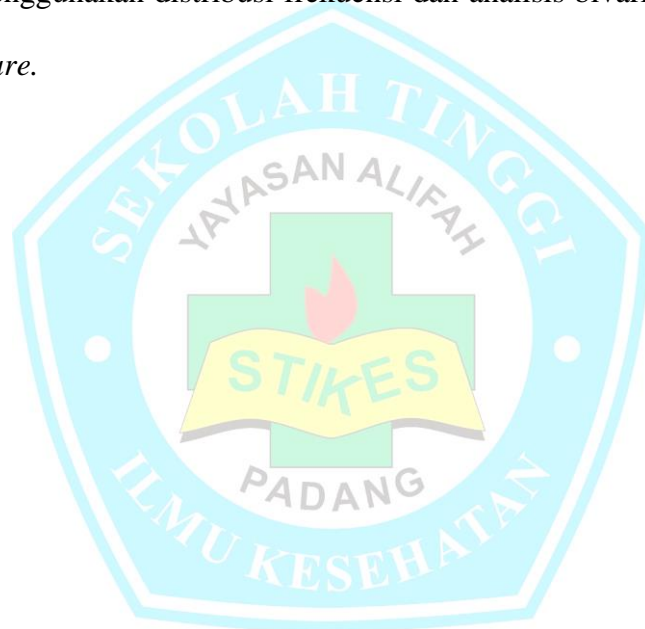
#### **b. Bagi RSUD Sawahlunto**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan dan informasi bagi perawat sehingga dapat merencanakan pengendalian stres kerja pada perawat di RSUD Sawahlunto.

## **E. Ruang Lingkup**

Penelitian ini membahas tentang Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat ruang rawat inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah (stres kerja) dan variabel

independen ialah (sift kerja, beban kerja, lingkungan kerja). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang dilaksanakan pada bulan Februari 2022 – Agustus 2022. Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 16 – 22 Agustus 2022 menggunakan kuesioner dengan teknik wawancara. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh Perawat ruang rawat inap RSUD Sawahlunto yaitu 90 orang dengan sampel 47 orang. Teknik pengambilan sampel *proportional random sampling*. Analisis data yang dilakukan adalah analisis univariat menggunakan distribusi frekuensi dan analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square*.



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **A. Rumah Sakit**

##### **1. Definisi 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 (Permenkes RI No 4 tahun 2018).

Menurut Permenkes RI No. 33 tahun 2020 tentang Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. (Permenkes, 2020).

##### **2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit**

Menurut (Rikomah, 2017) Tugas rumah sakit adalah melaksanakan upaya pelayanan kesehatan secara berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu dengan peningkatan dan pencegahan serta pelaksanaan upaya rujukan, rumah sakit juga mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Sedangkan untuk fungsi rumah sakit adalah :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- c. Pelayanan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Menurut permenkes No 30 tahun 2019 tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit. Rumah Sakit Umum memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Rumah Sakit umum sebagaimana dimaksud yaitu:

- a. Pelayanan medik;
- b. Pelayanan keperawatan dan kebidanan;
- c. Pelayanan penunjang medik;
- d. Pelayanan penunjang nonmedik.

### **3. Jenis Pelayanan Rumah Sakit**

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia nomor 56 tahun 2014 ada dua macam rumah sakit :

- a. Rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.



- b. Rumah sakit khusus adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit atau kekhususan lainnya..

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia 2019 berdasarkan kelasnya rumah sakit umum dikategorikan ke dalam 4 kelas mulai dari A,B,C,D. Dimana untuk yang membedakan keempat kelas tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Bangunan dan prasarana
- b. Kemampuan pelayanan
- c. Sumber daya manusia
- d. peralatan

Keempat kelas rumah sakit umum tersebut mempunyai spesifikasi dan kemampuan yang berbeda dalam kemampuan memberikan pelayanan kesehatan, keempat rumah sakit tersebut diklasifikasikan menjadi:

- a. Rumah Sakit Umum Tipe A Rumah sakit tipe A merupakan rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan subspesialis secara luas. Rumah sakit umum tipe A sekurang-kurangnya terdapat 4 pelayanan medik spesialis dasar yang terdiri dari: pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak , bedah dan obstetri dan ginekologi. 5 spesialis penunjang medik yaitu: pelayanan anesthesiologi, radiologi, rehabilitasi medik, patologi klinik dan patologi anatomi. 12 spesialis lain yaitu: mata, telinga hidung tenggorokan, syaraf, jantung dan pembuluh

darah, kulit dan kelamin, kedokteran jiwa, paru, orthopedic, urologi, bedah syaraf, bedah plastic dan kedokteran forensik dan 13 subspecialis yaitu: bedah, penyakit dalam, kesehatan anak, obstetric dan ginekologi, mata, telinga hidung tenggorokan, syaraf, jantung dan pembuluh darah, kulit dan kelamin, jiwa, paru, onthopedi dan gigi mulut.

- b. Rumah Sakit tipe B Rumah sakit tipe B adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis luas dan subspecialis terbatas. Rumah sakit umum yang 9 mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 spesialis dasar yaitu: pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak, bedah, obstetric dan ginekologi. 4 spesialis penunjang medik: pelayanan anesthesiologi, radiologi, rehabilitasi medik dan patologi klinik. Dan sekurang-kurangnya 8 dari 13 pelayanan spesialis lain yaitu: mata, telinga hidung tenggorokan, syaraf, jantung dan pembuluh darah, kulit dan kelamin, kedokteran jiwa, paru, orthopedic, urologi, bedah syaraf, bedah plastik dan kedokteran forensik: mata, syaraf, jantung dan pembuluh darah, kulit dan kelamin, kedokteran jiwa, paru, urologi dan kedokteran forensic. Pelayanan medik subspecialis 2 dari 4 subspecialis dasar yang meliputi: bedah, penyakit dalam, kesehatan anak, obstetric dan ginekologi.
- c. Rumah Sakit Tipe C Rumah sakit tipe C adalah rumah sakit yang mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas, mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 spesialis dasar: pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak, bedah, obstetri, dan

ginekologi dan 4 spesialis penunjang medik: pelayanan anestesiologi, radiologi, rehabilitasi medik dan patologi klinik. D. Rumah Sakit tipe D Rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 2 dari 4 spesialis dasar yaitu: pelayanan penyakit dalam, kesehatan anak, bedah, obstetric dan ginekologi.

#### **4. Standar Pelayanan Rumah Sakit**

Menurut Permenkes No 3 Tahun 2020 Standar klasifikasi dan perizinan Rumah Sakit dalam pedoman ini meliputi jenis-jenis pelayanan indikator dan standar pencapaian kinerja pelayanan rumah sakit.

Rumah Sakit umum sebagaimana dimaksud dalam Pasal 6 huruf a memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit. Pelayanan kesehatan yang diberikan oleh Rumah Sakit umum sebagaimana dimaksud pada ayat (1) paling sedikit terdiri atas:

- a. pelayanan medik dan penunjang medik;
- b. pelayanan keperawatan dan kebidanan; dan c. pelayanan nonmedik.

Pelayanan medik dan penunjang medik sebagaimana dimaksud dalam Pasal 7 ayat (2) huruf a, terdiri atas: a. pelayanan medik umum; b. pelayanan medik spesialis; dan c. pelayanan medik subspecialis

## **B. Perawat**

### **1. Definisi Perawat**

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 Vokasi adalah Perawat lulusan pendidikan vokasi Keperawatan paling rendah program Diploma Tiga Keperawatan. Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat (Permenkes RI No. 36 tahun 2019).

Menurut UU No. 38 tahun 2014 keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat, 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 sehat (UU No 38 tahun 2014, tentang Keperawatan).

### **2. Peran Perawat**

Peran perawat dapat diartikan sebagai tingkah laku dan gerak-gerik seseorang yang diharap oleh orang lain sesuai dengan kedudukan dalam system, tingkah laku dan gerak-gerik tersebut dapat dipengaruhi oleh keadaan sosial di dalam maupun di luar profesi perawat yang bersifat konstan (Potter & Perry, 2017).

Menurut UU No. 38 tahun 2014 dalam menjalankan tugas sebagai pemberi Asuhan Keperawatan di bidang upaya kesehatan perorangan, Perawat berwenang.

- a. Melakukan pengkajian Keperawatan secara holistik;
- b. Menetapkan diagnosis Keperawatan;
- c. Merencanakan tindakan Keperawatan;
- d. Melaksanakan tindakan Keperawatan;
- e. Mengevaluasi hasil tindakan Keperawatan;
- f. Melakukan rujukan;
- g. Memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi;
- h. Memberikan konsultasi Keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter;

### **3. Fungsi Perawat**

#### **a. Fungsi Independen**

Dalam fungsi ini, tindakan perawat tak memerlukan perintah dokter. Tindakan perawat bersifat mandiri, berdasarkan pada ilmu keperawatan. Perawat bertanggung jawab terhadap akibat yang timbul dari tindakan yang diambil Contoh : melakukan pengkajian.

#### **b. Fungsi Dependen**

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

### c. 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 yang diperlukan bagi ibu & perkembangan janin.

## 4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat

Kinerja perawat dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis dan faktor organisasi. Faktor individu meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, dan demografi seseorang Faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, motivasi, kepribadian dan belajar. Faktor organisasi meliputi sumber daya, imbalan, beban kerja, struktur, supervisi, dan kepemimpinan (Nur'Aini, 2017).

## C. Stres Kerja

### 1. Definisi Stres Kerja

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Asih dkk, 2018).

Stres kerja dapat berakibat positif (*eustress*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan. Dampak negatif yang

ditimbulkan oleh stres kerja dapat berupa gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku. Gejala fisiologis mengarah pada perubahan metabolisme, meningkatkan tekanan darah, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung sebagai akibat dari stres. Ditinjau dari gejala psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan (Robbins, 2017).

## **2. Gejala stress kerja**

Gejala stres juga diungkapkan oleh Robbins dan Timothy (2016) tentang gejala stres meliputi hal-hal sebagai berikut:

- a. Gejala Psikologis Stres memperlihatkan dirinya sendiri dalam keadaan psikologis seperti ketegangan, kecemasan, sifat lekas marah, kebosanan, dan penundaan.
- b. Gejala Fisiologis Stres dapat menciptakan perubahan di dalam metabolisme, meningkatkan fungsi jantung dan tingkat pernapasan dan tekanan darah, membawa sakit kepala, serta menimbulkan serangan jantung.
- c. Gejala Perilaku Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran karyawan, demikian pula dengan perubahan dalam kebiasaan makan, meningkatnya merokok atau konsumsi alkohol, pidato yang cepat dan gelisah, dan gangguan tidur.

### **3. Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja**

Mengalami stress dianggap sebagai suatu hal yang biasa ataupun sebagai sesuatu yang bersifat normal, hanya saja stress dapat berdampak positif maupun negatif tergantung bagaimana seorang karyawan menyikapinya. Stres kerja yang berlarut-larut dalam waktu yang cukup lama, akan berpotensi membuat seorang karyawan berpikir untuk mencari tempat kerja yang lebih menyenangkan, sehingga sikap tersebut akan diikuti dengan perilaku mengundurkan diri (Widhiastuti et al., 2020).

Tuntutan pekerjaan yang terlalu besar bisa menyebabkan stres kerja bagi seorang pekerja. Setiap aspek dalam pekerjaan bisa menjadi pembangkit stres dan aspek intrinsik dalam pekerjaan dan tuntutan tugas merupakan salah satu dari hal hal yang dapat membangkitkan stres kerja. Aspek aspek dalam tuntutan tugas salah satunya adalah beban kerja, karena beban kerja yang berlebihan maupun terlalu sedikit dapat membangkitkan stres bagi seorang pekerja. Stres kerja berhubungan dengan kejadian-kejadian disekitar lingkungan kerja yang merupakan suatu ancaman ataupun bahaya seperti rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa, bosan, dan bisa diakibatkan oleh beban kerja yang diberikan kepada seorang pekerja terlalu banyak atau melampaui batas dari kemampuan seorang pekerja tersebut (Fahriza dkk, 2018).



Terdapat tiga kategori penyebab stres kerja (Asih dkk, 2018):

**a. Penyebab Karakteristik Organisasional, yaitu:**

- 1) Otonomi, yaitu kemandirian pekerja dalam menjalankan tugasnya dan tidak perlu pengawasan yang ketat oleh atasannya.
- 2) Mutasi atau relokasi pekerjaan, yaitu perpindahan tempat seseorang dari unit satu ke unit yang lainnya.
- 3) Karier, yaitu jabatan yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam pekerjaannya.
- 4) Beban kerja

Beban kerja merupakan salah satu faktor intrinsik pekerjaan yang dapat menjadi penyebab pekerja mengalami stres kerja. Beban kerja yang tidak optimal merupakan salah satu sumber stres. Beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan rasa jenuh dan menimbulkan kebosanan pada pekerja. Sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan, sehingga dapat memicu terjadinya kelelahan, baik kelelahan mental maupun kelelahan fisik yang dapat menyebabkan terjadinya overstres.

Beban kerja didefinisikan Meshakati (dalam Tawarka) sebagai salah satu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Apabila seseorang merasa beban kerjanya berat bila kapasitas pekerjaannya yang didapatnya lebih besar daripada kemampuan yang dimiliki seseorang tersebut. Namun sebaliknya seseorang merasakan beban kerjanya ringan bila

kapasitas pekerjaannya dirasakan masih bias diselesaikan dengan kemampuan yang dimilikinya.

Beban kerja dapat dibedakan ke dalam beban kerja berlebih/teralalu sedikit kuantitatif yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/ sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk menyelesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/ terlalu sedikit kuantitatif, yaitu jika orang tersebut tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan salah satu pembangkit stres. Beban tersebut dapat berupa beban kerja fisik atau mental.

Beban kerja berlebih secara fisik maupun mental seperti harus melakukan banyak hal merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Banyak atau sedikitnya beban kerja yang diterima seorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seseorang dapat bekerja tanpa mengalami kelelahan. Selain beban berlebih, yang menjadi stresor lain, salah satunya adalah desakan waktu yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan teratur. Pada saat-saat tertentu, deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi.

a) Beban berlebih kuantitatif

Beban berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan menjadi sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban kerja berlebih kuantitatif ini ialah desakan waktu. Waktu dalam masyarakat industri merupakan satu unsur yang sangat penting. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Mesin yang memproduksi barang diusahakan untuk dapat memproduksi barang dalam jangka waktu sesingkat mungkin. Waktu merupakan salah satu ukuran efisiensi. Pedoman yang banyak didengar adalah "Cepat dan Selamat". Atas dasar ini orang sering harus bekerja bekejaran dengan waktu. Tugas harus diselesaikan sebelum waktu akhir (deadline).

b) Beban terlalu sedikit kuantitatif

Beban kerja terlalu sedikit juga dapat mempengaruhi kesejahteraan psikologis seseorang. Kemajuan teknologi dan peningkatan otomatis dalam industri di satu pihak dapat mengarah pada makin menjadinya majemuk pekerjaan, di lain pihak, pada tingkat teknologi menengah, mengarah pada penyederhanaan pekerjaan. Pada pekerjaan yang sederhana, dimana banyak terjadi pengulangan gerak akan timbul rasa bosan, rasa monoton. Kebosanan dalam bekerja rutin sehari-hari, sebagai hasil dari terlampau sedikitnya tugas-tugas yang harus dilakukan, dapat

menghasilkan berkurangan perhatian. Hal ini secara potensial membahayakan jika tenaga kerja gagal untuk bertindak dalam keadaan darurat.

c) Beban berlebih kualitatif

Akibat kemajuan teknologi makin dirasakan kehidupan menjadi lebih majemuk. Pekerjaan yang sederhana, pekerjaan yang dilakukan dengan tangan (pekerjaan manual) makin banyak tidak dilakukan oleh tenaga kerja, melainkan sekarang digantikan oleh mesin atau robot. Pekerjaan yang dilakukan oleh manusia makin beralih ke titik beratnya pada pekerjaan otak. Pekerjaan makin menjadi majemuk. Kemajemukan pekerjaan ini yang dapat mengakibatkan adanya beban kerja berlebihan. Kualitatif. Makin tinggi kemajemukan pekerjaannya makin tinggi stresnya.

d) Beban terlalu sedikit kualitatif

Beban terlalu sedikit kualitatif pengaruhnya dapat merusak seperti beban kerja kuantitatif, dalam hal tenaga kerja tidak diberi peluang untuk menggunakan keterampilan yang diperolehnya, atau untuk mengembangkan kecakapan potensialnya secara penuh. Disini pun dapat timbul kebosanan dan gangguan dalam perhatian sehingga dapat mengakibatkan hal-hal yang parah. Beban terlalu sedikit yang disebabkan oleh kurangnya rangsangan akan mengarah ke semangat dan motivasi yang rendah untuk kerja. Tenaga kerja

akan merasa bahwa dia tidak maju-maju, dan merasa tidak berdaya untuk memperlihatkan bakat dan ketampilannya.

e) Beban berlebih kuantitatif dan kualitatif

Berbagai penelitian terbaru tentang stres akibat kerja mengindikasikan bahwa terdapat rentangan variabel yang cukup luas mendefinisikan pekerjaan sebagai penyebab stres, secara singkat dapat disimpulkan bahwa salah satu pekerjaan sebagai penyebab stres ditandai dengan tingkat tuntutan tugas yang tinggi.

5) Interaksi, yaitu kontak langsung terhadap objek pekerjaan.

6) Masa kerja, yaitu pada awal bekerja pekerja mengalami stres kerja yang lebih tinggi, dan akan semakin menurun seiring dengan berjalannya waktu secara bertahap lima atau sepuluh tahun.

7) Shift kerja

Shift kerja merupakan salah satu faktor terjadinya stres kerja. Menurut Hart, 2017 dalam Caruso shift kerja dan waktu kerja yang panjang menjadi alasan utama untuk meninggalkan profesi perawat. Studi terbaru yang dilakukan oleh American Nurses Association (2011), 74% dari perawat yang pertama dikatakan adalah kekhawatiran mereka mengenai dampak yang akut maupun kronis dari efek stres dan terlalu banyak pekerjaan.

Rumah sakit atau puskesmas yang memberikan pelayanan rawat inap mewajibkan adanya pengaturan shift kerja agar pelayanan kesehatan dapat berjalan dengan baik. Menurut Undang-Undang No.

13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1 menyatakan bahwa setiap pengusaha atau pelayanan kesehatan diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan jam kerja.

Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi No. Kep. 102/MEN/VI/2004 ketentuan jam kerja ini telah diatur dalam 2 sistem yaitu:

- 1) 7 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 6 hari kerja dalam 1 minggu, atau
- 2) 8 jam kerja dalam 1 hari atau 40 jam kerja dalam 1 minggu untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu. Karena ada ketentuan tersebut dan proses kerja tidak bisa berhenti maka dibuatlah shift kerja. Periode kerja dibagi menjadi 3, yaitu pagi sampai sore, periode sore sampai malam, dan periode malam sampai pagi

Perawat yang bekerja shift terdiri dari tiga shift yaitu pagi (7.00-15.00), shift sore (15.00-23.00), dan shift malam (23.00 07.00). Perawat yang bekerja non shift terdiri dari kepala ruangan, wakil kepala ruangan, suvervisor dan koordinator mereka semua bekerja pagi jam (07.00-14.00). pada pekerja shift terutama yang bekerja pada malam hari dapat terkena berbagai gangguan kesehatan, antara lain gangguan tidur, kelelahan, penyakit jantung, tekanan darah tinggi, dan gangguan gastrointestinal. Segala gangguan tersebut ditambah dengan tekanan stres yang besar dapat meningkatkan resiko terjadinya kecelakaan kerja pada shift malam.

**b. Penyebab karakteristik individual, yaitu:**

Karakteristik individu merupakan internal yang dapat menimbulkan stres kerja pada individu.

Faktor internal yang dapat menimbulkan stres kerja diantaranya yaitu :

1) Umur

Tingkat stres kerja juga dipengaruhi oleh faktor umur. Umur tua akan mengalami penurunan tingkat kerja, penurunan tingkat kekuatan otot yang nantinya akan menimbulkan dampak terhadap kelelahan kerja. Hal tersebut dikarenakan semakin lanjut usia seseorang maka kondisi fisiknya pun akan semakin menurun dan tingkat stres serta kelelahan kerjanya semakin tinggi. Umur seseorang sangatlah berhubungan dengan fisik kekuatannya yaitu terus bertambah sampai batas tertentu. Keadaan dari puncak usia pekerja yang sangat mempengaruhi tingkat stres kerja yaitu pada umur 25 tahun, pekerja yang berumur tua yaitu 50-60 tahun dimana mereka akan mengalami penurunan kekuatan otot yang akan berdampak terhadap kelelahan dalam melakukan pekerjaan. Semakin lanjut usia seseorang maka keadaan fisik maupun organ tubuh sudah mulai menurun sehingga muncul tidak sanggup beban kerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Yohanes Yudhia di RSUP Dr. Soeradji bahwa umur adalah salah satu faktor yang sangat berhubungan dengan stres kerja perawat dengan p value 0,027 dimana perawat yang berusia 33-40 tahun dengan persentasi 65,4%.

## 2) Masa Kerja

Masa kerja yang sebentar atau lama juga sangat mempengaruhi tingkat stres kerja pada individu yang juga dipengaruhi oleh adanya beban kerja. Masa kerja yang lama akan menimbulkan rasa jenuh terhadap pekerjaan tersebut. Menurut Munandar, dimana masa kerja yang telah bekerja lebih dari 5 tahun biasanya akan lebih tinggi kejenuhannya dari pada pekerja yang baru. Serta tingkat kepuasanpun akan berkurang dengan semakin lamanya mereka bekerja.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zakiyatul Musfiah (2017) mengenai analisis hubungan masa kerja dengan stres kerja pada perawat diruangan rawat inap Rumah Sakit Islam Surabaya terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja ( $p=0,011$ ).

## 3) Jenis Kelamin

Penelitian yang dilakukan oleh University of Calgary in Alberta, Kanada Tahun 2011 mengungkapkan bahwa penyebab stres dalam pekerjaan yang dipengaruhi oleh jenis kelamin. Dalam penelitian ini, menyatakan bahwa perempuan lebih mudah terkena stres akibat kerja dari pada laki-laki. Menurut penelitian ini, penyebab perempuan mengalami stres biasanya karena kekurangan penghargaan ditempat kerja, atau tidak dihargai atas upaya dan kerja keras yang dilakukannya.



Sebuah penelitian yang berjudul *The Effects of gender role on perceived job stres* yang dilakukan pada karyawan bank di Taiwan pada tahun 2010, mengungkapkan bahwa perbedaan gender mempengaruhi tingkat stres individu yang dirasakan di tempat kerja.

#### 4) Tingkat Pendidikan

Pendidikan bertujuan untuk mengembangkan dan memperluas pengetahuan, pengalaman, serta pengertian individu. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang, semakin mudah seseorang untuk berpikir secara luas, semakin tinggi inisiatif, dan semakin mudah pula untuk menemukan cara-cara yang efisien untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Menurut Yuwono, pendidikan merupakan suatu sistem terbuka, sehingga memungkinkan adanya pengaruh luar yang menentukan kebenaran atas kesalahan misalnya faktor kreatifitas. Pendidikan materinya lebih luas dan tidak terkait langsung dengan pekerjaan. Penelitian Wijono menemukan bahwa subjek dengan tingkat pendidikan sarjana mengalami stres kerja rendah, sedangkan subjek dengan tingkatan pendidikan SMA dan Diploma mengalami stres kerja sedang.

#### 5) Status Pernikahan

Keluarga sangat berperan dalam memicu stres kerja pada tenaga kerja, isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya

dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, dan juga stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi.

Kondisi keluarga tenaga kerja sangat mempengaruhi pekerjaan. Perselisihan yang terjadi dengan istri sebelum berangkat kerja dapat mengakibatkan kesan masalah di rumah masih terbawa di tempat kerja, bahkan mungkin bisa melakukan perbuatan seperti cepat marah. Tekanan hidup keluarga yang berat dapat terefleksi dalam melakukan pekerjaan seperti pelambanan kerja atau perusahaan alat.

#### 6) Keterampilan atau Kecakapan

Kecapakan merupakan variabel yang ikut menentukan stres. Jika seorang tenaga kerja menghadapi masalah yang ia rasakan tidak mampu ia pecahkan, sedangkan situasi tersebut memiliki arti penting bagi dirinya, sehingga ia mengalami stres. Ketidakmampuan menghadapi masalah menimbulkan rasa tidak berdaya. Sebaliknya jika merasa mampu menghadapi situasi justru akan merasa ditantang dan motivasinya akan meningkat. Ia akan mengalami eustres.

Stres akibat kerja pada pekerja juga berhubungan dengan kecakapan/ keterampilan yang di milikinya terkait pekerjaan yang dilakoninya. Pekerja yang memiliki keterampilan tinggi akan lebih mudah untuk menghindari dan mengatasi stres akibat kerja dibandingkan dengan pekerja yang kurang terampil. Keterampilan

pekerja ini dapat dilihat dari riwayat pelatihan yang pernah diikuti berkaitan dengan pekerjaannya.

Mengembangkan keterampilan, kepribadian dan pekerjaan merupakan salah satu cara untuk mengelola stres kerja dalam organisasi. Pengembangan keterampilan dapat diperoleh melalui latihan-latihan yang sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi atau pengembangan kepribadian yang dapat mendukung usaha pengembangan pekerjaan baik secara kuantitas maupun kualitas.

Menurut Beer dan Newton menyebutkan bahwa individu yang mempunyai kemampuan tinggi cenderung mempunyai pengendalian lebih terhadap kondisi, situasi atau peristiwa yang menimbulkan stres dari pada individu yang mempunyai kemampuan rendah dalam menghadapi stres.

**c. Penyebab karakteristik lingkungan, yaitu:**

Penyebab stres kerja bisa disebabkan terhadap kejadian-kejadian di lingkungan kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, sikap dan perilaku pimpinan yang kurang adil terhadap pegawai, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik dengan rekan kerja maupun pimpinan, dan suasana lingkungan kerja

**1) Tekanan dan Sikap Pemimpin**

Tekanan dan sikap pemimpin merupakan salah satu penyebab stres kerja. Pemimpin yang selalu memberikan tekanan kepada pekerja dapat menyebabkan stres kerja pada para pekerjanya.

## 2) Waktu dan Peralatan kerja

Peralatan yang kurang memadai dapat menyebabkan stress kerja serta waktu kerja yang diberikan juga berdampak pada stres kerja.

## 3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut (Pratiwi dan Wahyuningtyas, 2016) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja.

Kondisi fisik lingkungan tempat dimana para pekerja beraktifitas sehari-hari mengandung banyak bahaya, langsung maupun tidak langsung bagi keselamatan dan kesehatan pekerja. Kondisi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik berupa kenyamanan dalam bekerja baik dari aspek pencahayaan, suhu udara dan kebisingan serta dari lingkungan psikis berupa hubungan baik sesama rekan kerja, dan dengan atasan serta persaingan sesama pejabat lainnya. Menurut Nitisemito kondisi fisik lingkungan kerja yang tidak baik berpotensi menyebabkan pekerja mudah sakit, mengalami stres psikologi dan menurunnya produktivitas kerja,

kondisi lingkungan kerja psikis adalah lingkungan lebih bersifat batin yang dapat mempengaruhi pekerja.

#### 4) Konflik Dengan Rekan Kerja

Salah satu faktor pencetus stres kerja adalah konflik dengan rekan kerja faktor tuntutan antar pribadi dalam pekerjaan. Robbins dalam (Asih dkk, 2018) menggolongkan faktor tersebut ke dalam dukungan sosial dimana jika hubungan tersebut buruk maka akan dapat menyebabkan stres.

#### 4. Jenis-Jenis Stres Kerja

Setiap individu memberikan respon yang berbeda terhadap stressor (sumber stres) yang diterimanya, dimana respon tersebut dapat bersifat positif dan negatif. Selye dalam Munandar membedakan stres menjadi dua jenis yaitu (Nikita NE dkk, 2017):

- a. Eustress Eustress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat sehat, positif, konstruktif (bersifat membangun) seperti pertumbuhan, fleksibilitas, kemampuan adaptasi dan tingkat performa kerja yang tinggi.
- b. Distress Distress merupakan hasil dari respon terhadap stres yang bersifat tidak sehat, negatif dan destruktif (bersifat merusak) seperti gangguan sistem gastrointestinal, gangguan sistem kardiovaskuler dan tingkat absensi kerja yang tinggi karena sakit.

Distress terbagi dua bentuk yaitu stres akut dan stres kronik. Stres akut adalah stres yang muncul cukup kuat namun dapat menghilang dengan

cepat, sedangkan stres kronik adalah stres yang tidak terlalu kuat namun dapat bertahan dalam jangka waktu yang cukup lama mulai dari sehari-hari, berminggu-minggu, hingga berbulan-bulan

## 5. Gejala-Gejala Stres Kerja

Masalah stres kerja dalam suatu organisasi adalah suatu gejala yang perlu diamati atau diperhatikan sejak adanya tuntutan untuk mengharuskan pekerja melakukan kegiatan yang efisien ketika melakukan pekerjaannya. Apabila terjadi stres kerja akan berdampak terhadap suasana hati individu dan juga terhadap pekerja serta hasil yang diperoleh. Gejala-gejala dari stres kerja adalah sebagai berikut :

- a. Gejala Psikologis Gejala psikologis yang dapat menimbulkan rasa tidak puas yang menyebabkan timbulnya perasaan bingung, cemas, sensitif, mudah marah, frustrasi, komunikasi yang kurang efektif, dan munculnya rasa bosan dalam bertugas serta rendahnya rasa percaya diri.
- b. Gejala Fisik (Tertekan) Gejala fisik (tertekan) dapat dibuktikan dengan keadaan napas yang memburu, mulut dan kerongkongan kering, tangan lembab, perasaan panas, denyut jantung meningkat, tekanan darah tinggi, gangguan pernapasan yang juga merupakan gangguan dari kondisi yang ada, sakit kepala serta adanya gangguan tidur.
- c. Gejala perilaku Gejala perilaku yaitu berhubungan dengan menurunnya tingkat produktivitas kerja yang menimbulkan adanya rasa bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu untuk berbuat apa-apa, gelisah, hilangnya semangat serta hilangnya tingkat kreatifitas dan keterampilan.

- d. Gejala organisasi Gejala organisasi yang mana meningkatnya absensi kerja, menurunnya produktivitas kerja, adanya ketegangan antar rekan kerja, menarik diri dari pergaulan di tempat kerja serta mudah bertengkar baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan.
- e. Watak dan kepribadian Watak dan kepribadian dimana mempengaruhi sikap sehari-hari menjadi cemas yang berlebihan, panik, kurang rasa percaya diri serta munculnya perasaan marah atau jengkel yang tidak terkendali.

Oleh sebab itu jika seseorang atau pekerja mengalami stres maka dapat mempengaruhi tubuhnya serta produktivitas atau prestasi kerja yang menurun akibatnya akan memberikan dampak negatif terhadap suatu perusahaan atau unit kerja. Begitupun dengan tenaga pelayanan kesehatan, jika mengalami stres kerja maka akan mengganggu serta mempengaruhi proses pelayanan yang diberikan dan menghambat kegiatan (Putri SRJ, 2018)

## **6. Tahapan Stres Kerja**

Menurut Dr. Robert J. Van Amberg, tahapan-tahapan stres kerja dibagi menjadi 6 tahap, yaitu (Hawari, 2011):

- a. Stres tahap I Pada tahapan ini, adalah tahapan stres yang paling ringan yang disertai dengan perasaan semangat dalam bekerja, mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya dan merasa senang dengan pekerjaannya, namun tanpa disadari energi yang dikeluarkan terlampaui berlebihan.

- b. Stres tahap II Pada tahapan ini, perasaan yang mulanya menyenangkan berubah dengan timbul keluhan-keluhan yang diakibatkan energi tidak lagi cukup sepanjang hari karena tidak cukup waktu untuk istirahat, seperti merasa lelah ketika bangun pagi, sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman dan tidak bisa merasa santai.
- c. Stres tahap III Pada tahapan ini, karena dari terlalu memaksakan diri dalam pekerjaannya, maka keluhan-keluhan yang terjadi akan semakin nyata dan mengganggu, seperti gangguan lambung, dan usus semakin terasa, perasaan tidak tenang dan ketegangan emosional makin meningkat serta mengakibatkan gangguan pola tidur.
- d. Stres tahap IV Pada tahapan ini, timbulnya gejala akan semakin bertambah parah seperti pekerjaan teramat membosankan dan sulit untuk diselesaikan, pola tidur semakin terganggu dengan disertai mimpi-mimpi yang menegangkan daya konsentrasi dan daya imunitas menurun serta timbulnya perasaan ketakutan dan kecemasan yang tidak dapat dijelaskan apa penyebabnya.
- e. Stres tahap V Bila keadaan terus berlanjut, maka akan ditandai dengan kelelahan fisik dan mental yang semakin mendalam (physical dan psychological exhaustion), sulit menyelesaikan pekerjaan yang terbilang mudah dan sederhana, terjadinya gangguan pencernaan yang semakin berat dan timbulnya perasaan ketakutan serta kecemasan (bingung dan panik).
6. Stres tahap VI Tahapan ini adalah tahap klimaks, tidak jarang orang yang mengalami tahap ini berulang kali dibawa ke UGD bahkan ke



ICU. Keluhan yang terjadi seperti debaran jantung teramat keras, sesak napas, tubuh gemeteran bahkan pingsan atau kolaps (collapse).

## **7. Dampak Stres Kerja**

Dampak dari stres kerja sangat banyak dan beragam sehingga Cox mengidentifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial. Berdasarkan kategori yang disusun oleh Cox dalam Gibson 1997 adalah sebagai berikut (Nurazizah., 2017):

- a. Dampak subyektif : berupa kecemasan, agresi, kebebasan, keletihan, frustrasi, kehilangan kesabaran, rendah diri, gugup dan merasa kesepian.
- b. Dampak perilaku (behavioral effects) : kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati, dan ketawa gugup.
- c. Dampak kognitif : ketidakmampuan mengambil keputusan yang jelas konsentrasi yang buruk, rentangan perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik, dan rintangan mental.
- d. Dampak fisiologis : meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, kekeringan di mulut, berkeringat, membesarnya pupil mata, dan tubuh panas dingin.
- e. Dampak organisasi : keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, ketidakpuasan kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Kelima jenis tersebut tidak mencakup seluruhnya, juga tidak terbatas pada dampak-dampak dimana ada kesepakatan universal dan untuk hal itu terdapat bukti alamiah yang jelas. Dampak yang telah disebutkan hanya mewakili beberapa dampak potensial yang sering dikaitkan dengan stres. Akan tetapi, jangan diartikan bahwa stres selalu menyebabkan dampak seperti yang disebutkan di atas.

## 8. Pengukuran Tingkat Stres Kerja

Menurut Karoley teknik pengukuran stres kerja yang banyak dilakukan dalam studi Amerika dapat digolongkan dalam 4 cara, yaitu (Rivai A., 2014) :

### a. *Self Report Measure*

Teknik pengukuran stres kerja dilakukan dengan cara menanyakan kuesioner yang berisikan tentang intensitas pengalaman psikologis, fisiologis, dan perubahan fisik yang dialami dalam peristiwa kehidupan seseorang. Cara ini disebut dengan “*life event scale*”.

### b. *Performance Measure*

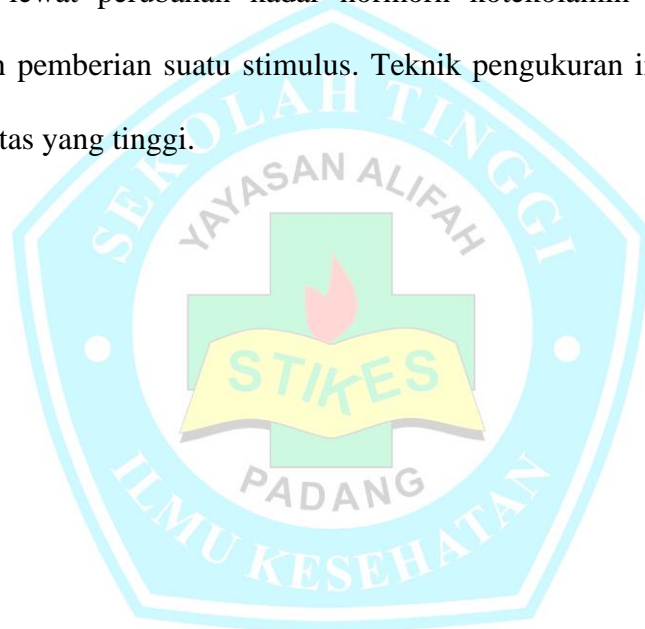
Teknik pengukuran stres kerja dilakukan dengan melihat atau mengobservasi perubahan-perubahan dari perilaku yang ditampilkan oleh seseorang. Penurunan prestasi kerja yang seperti berbuat salah, cepat lupa, kurang perhatian dan lamban dalam beraksi merupakan contoh dari perubahan-perubahan perilaku yang di tampilkan individu.

*c. Physiological Measure*

Teknik pengukuran stres kerja dilakukan dengan melihat perubahan yang terjadi pada fisik seseorang seperti perubahan tekanan darah, ketegangan otot-otot bahu, leher dan pundak. Teknik pengukuran ini memiliki reabilitas yang tinggi tergantung alat ukur yang digunakan.

*d. Biochemical Measure*

Teknik pengukuran stres kerja dilakukan dengan melihat respon kimia lewat perubahan kadar hormon kortisolamin dan kortistroid setelah pemberian suatu stimulus. Teknik pengukuran ini juga memiliki reabilitas yang tinggi.



## D. Kerangka Teori

Pada penelitian ini dapat digambarkan kerangka teori yang digunakan sebagai dasar penelitian sebagai berikut :

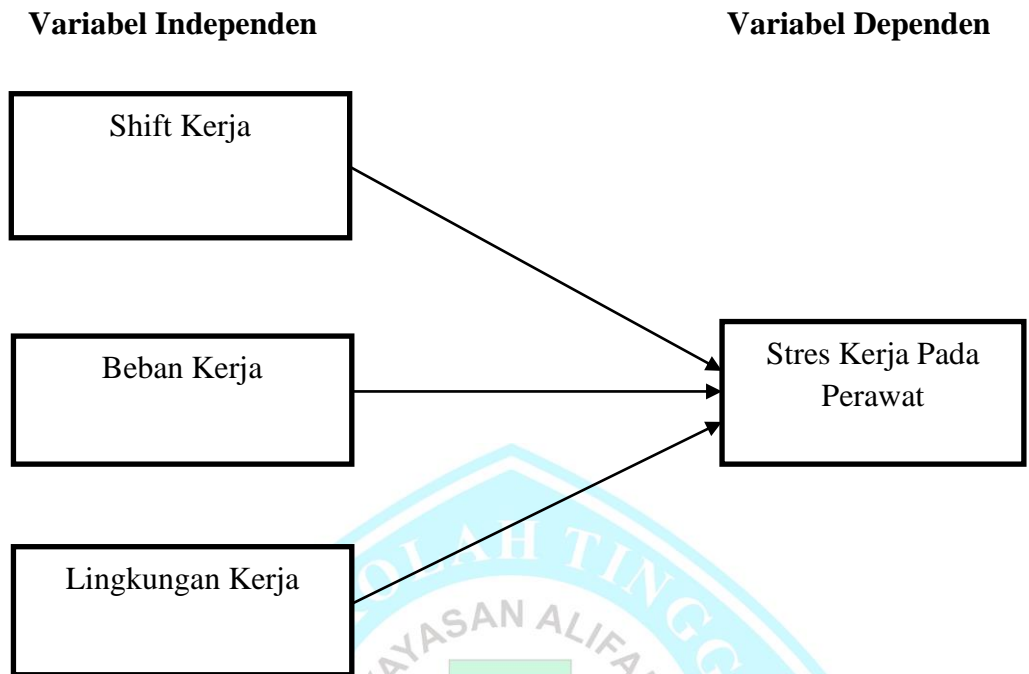


Keterangan :

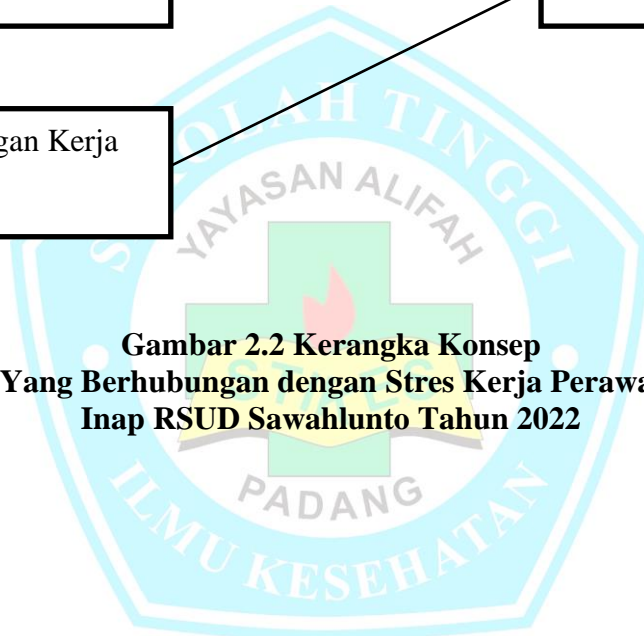
- Diteliti
- Tidak diteliti

**Gambar 2.1 Kerangka Teori**  
Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja  
Sumber : Asih (2018)

## E. Kerangka Konsep



**Gambar 2.2 Kerangka Konsep  
Faktor-faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Ruang Rawat  
Inap RSUD Sawahlunto Tahun 2022**



## F. Definisi Operasional

Tabel 2.1 Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Cara Ukur
Variabel Dependen						
1	Stres Kerja	Perasaan tertekan yang dialami perawat dalam menghadapi pekerjaan.	Kuesioner	Wawancara	<p><b>1 = Stres kerja berat</b> bila skor <math>\geq</math> dari Mean Skor T (50)</p> <p><b>2 = Stres kerja ringan</b> bila skor <math>&lt;</math> dari Mean Skor T (50)</p>	Ordinal
Variabel Independen						
2	Shift Kerja	Sistem kerja bergantian dengan personil dan periode kerja yang berbeda	Kuesioner	Wawancara	<p><b>1 = Berisiko</b> Stres Shift Malam (23.00–07.00)</p> <p><b>2 = Tidak Berisiko</b> Stres Shift Pagi (07.00-15.00) &amp; Shift Siang (15.00-23.00)</p>	Ordinal
3	Beban Kerja	Keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas.	Kuesioner	Wawancara	<p><b>1 = Beban Kerja Berat</b> bila total skor <math>\geq</math> Mean Skor T (50)</p> <p><b>2 = Beban Kerja Ringan</b> bila total skor <math>&lt;</math> Mean Skor T (50)</p>	Ordinal

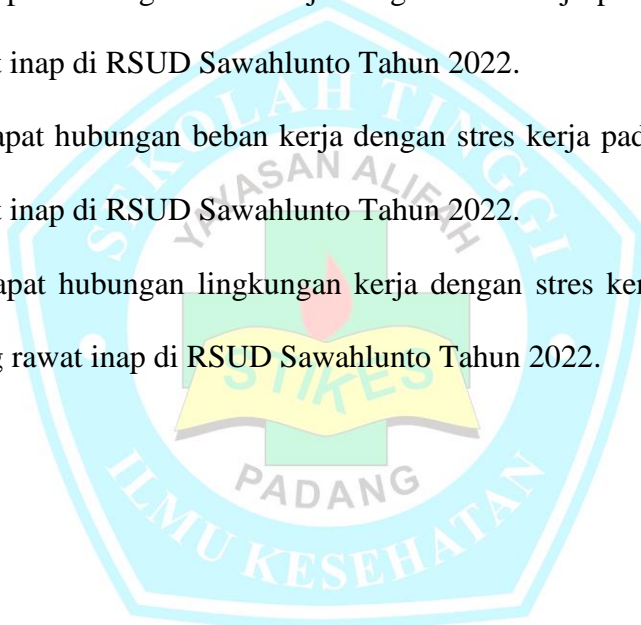
4	Lingkungan Kerja	segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebabnkan.	Kuesioner Wawancara	<p><b>1=Kurang baik</b> bila nilai skor &lt; Mean Skor T (50)</p> <p><b>2 = Baik</b> bila nilai <math>\geq</math> Mean Skor T (50)</p>	Ordinal
---	------------------	--	---------------------	--	---------

### G. Hipotesis

Ha: Terdapat hubungan shift kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Sawahlunto Tahun 2022.

Ha: Terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Sawahlunto Tahun 2022.

Ha: Terdapat hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Sawahlunto Tahun 2022.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Dan Desain Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah analitik dengan pendekatan *crosssectional* yaitu jenis penelitian yang menekankan pada waktu pengukuran/observasi data variabel independen dan dependen dinilai secara simultan pada satu waktu. Peneliti akan melakukan pengukuran variabel bebas dan terikat, kemudian dilakukan analisis terhadap data yang terkumpul untuk mencari hubungan antar variabel. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen yaitu Shift kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja dan variabel dependen yaitu stres kerja perawat.

#### **B. Tempat dan Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sawahlunto yang berlokasi di Jl. Kartini No.18, Pasar, Kec. Lembah Segar, Kota Sawahlunto yang dilakukan pada bulan Februari - Agustus 2022. Pengumpulan data dilaksanakan pada tanggal 16 – 22 Agustus 2022

#### **C. Populasi Dan Sampel Penelitian**

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

Populasi pada penelitian ini adalah semua perawat ruang rawat inap RSUD Sawahlunto yang berjumlah 90 orang.



## 2. Sampel Penelitian

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *proportional random sampling* merupakan setiap kelompok/ strata ditarik sebanyak  $n/N$  dari jumlah anggota sampel. Sampel ditentukan dengan menggunakan sampel probabilitas dengan seleksi random dari target populasi. Prinsip setiap subjek dalam hal ini perawat dalam populasi memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih dan tidak terpilih sebagai sampel.

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Keterangan :

$n$  = Jumlah sampel

$N$  = Jumlah Populasi

$d$  = Tingkat signifikansi/tingkat kepercayaan yang diinginkan (0,1)

sehingga dijabarkan dalam rumus sebagai berikut :

Jadi jumlah sampel yang diambil :

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

$$n = \frac{90}{1 + 90 (0,1)^2}$$

$$n = \frac{90}{1 + 0,9} = \frac{90}{1,9} = 47 \text{ orang}$$

Jadi sampel pada penelitian ini berjumlah 47 orang.

Maka pengambilan sampel masing-masing ruangan sebagai berikut :

**Tabel 3.1 Proporsi Pembagian Sampel**

NO	Ruangan	Jumlah	Rumus	Sampel
1	Ruang Cendrawasih	22 orang	$\frac{22}{90} \times 47 = 12$	12
2	Ruangan Bedah	17 orang	$\frac{17}{90} \times 47 = 9$	9
3	Ruangan Anak	18 orang	$\frac{18}{90} \times 47 = 9$	9
4	Ruangan ICU, CVCU	14 orang	$\frac{14}{90} \times 47 = 7$	7
5	Ruangan Interne	19 orang	$\frac{19}{90} \times 47 = 10$	10
	Jumlah			47 orang

a. Kriteria Inklusi

- 1) Bersedia menjadi responden
- 2) Ada ditempat selama penelitian

b. Kriteria Eklusi

- 1) Perawat dalam Keadaan cuti
- 2) Perawat dalam Keadaan Sakit
- 3) Perawat yang mengikuti tugas belajar atau pendidikan lanjut

## **D. Jenis dan Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Jenis Data**

#### **a. Data Primer**

Data primer merupakan data yang berkaitan langsung dengan objek penelitian. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang secara langsung diperoleh dari hasil kuesioner yang di jawab oleh perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto.

#### **b. Data Sekunder**

Data sekunder diperoleh secara tidak langsung berupa data dari RSUD Sawahlunto seperti jumlah perawat.

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

#### **a. Langkah-langkah yang dilakukan dalam pengumpulan data yaitu :**

- 1) Peneliti memasukkan surat permohonan izin penelitian pada institusi STIKes Alifah Padang.
- 2) Peneliti memasukkan surat permohonan izin kepada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Sawahlunto
- 3) Setelah mendapat izin, peneliti meminta izin ke RSUD Sawahlunto.
- 4) Peneliti melakukan penelitian selama 7 hari dengan tahap sebagai berikut :
  - a) Peneliti memperkenalkan diri, menjelaskan tujuan diadakan penelitian ini dan meminta persetujuan responden untuk menjadi sampel pada penelitian ini

- b) Responden diminta untuk membubuhkan tanda tangan pada *informed consent* yang telah disediakan sebagai bukti kesediaannya.
- c) Peneliti melakukan pemberian wawancara pada responden di ruangan rawat inap Cendrawasih (VIP), bedah, anak, ICU, interne.

**Tabel 3.2**  
**Kegiatan Penelitian**

No	Hari	Tanggal	Jumlah Sampel
1.	Selasa	16 Agustus 2022	6 orang
2.	Rabu	17 Agustus 2022	6 orang
3.	Kamis	18 Agustus 2022	9 orang
4.	Jum'at	19 Agustus 2022	6 orang
5.	Sabtu	20 Agustus 2022	5 orang
6.	Minggu	21 Agustus 2022	5 orang
7.	Senin	22 Agustus 2022	10 orang
		<b>Jumlah</b>	<b>47 orang</b>

## **E. Teknik Pengolahan Data**

### **1. Pemeriksaan Data (*Editing*)**

Setelah wawancara dilakukan peneliti memeriksa kembali kuesioner yang telah diisi dengan benar dan semua item dijawab oleh responden sebanyak 47 sampel.

## 2. Pemberian Kode (*Coding*)

*Coding* merupakan suatu pemberian kode yang biasanya dalam bentuk angka, proses penyusunan secara sistematis data mentah (yang ada dalam lembar observasi) ke dalam bentuk yang mudah dibaca oleh mesin pengolah data seperti komputer. Pemberian kode pada kuesioner dalam penelitian ini sebagai berikut :

- Variabel Shift Kerja : 1 = Pagi  
2 = Siang  
3 = Malam
- Variabel Beban Kerja : 4 = Selalu (SL)  
3 = Sering (S)  
2 = Jarang (JR)  
1 = Tidak Pernah (TP)
- Variabel Lingkungan Kerja : 4 = Selalu (SL)  
3 = Sering (S)  
2 = Jarang (JR)  
1 = Tidak Pernah (TP)
- Variabel Stres Kerja : 4 = Sering Sekali (SS)  
3 = Sering (S)  
2 = Pernah (P)  
1 = Tidak Pernah (TP)

Untuk hasil ukur dalam penelitian ini diberikan kode sebagai berikut :

- Variabel Shift Kerja : 0 = Beresiko  
1 = Tidak Beresiko
- Variabel Beban Kerja : 0 = Berat  
1 = Ringan
- Variabel Lingkungan Kerja : 0 = Kurang Baik  
1 = Baik
- Variabel Stres Kerja : 0 = Berat  
1 = Ringan

### 3. Masukkan Data (*Entry*)

Semua kuesioner yang telah diisi dengan benar, kemudian dimasukkan ke dalam master tabel.

### 4. Pembersihan Data (*Cleaning*)

*Cleaning* (pembersihan data) merupakan kegiatan pengecekan kembali data yang sudah di-entry apakah ada kesalahan atau tidak.

## F. Teknik Analisis Data

### 1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan dengan menggunakan statistik deskriptif untuk mengetahui distribusi frekuensi dari masing-masing variabel. Variabel independen (shift kerja, beban kerja, lingkungan kerja) dan variabel dependen (stres kerja).

## 2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis yang digunakan untuk mencari hubungan variabel bebas dan variabel terikat dengan uji statistik yang sesuai dengan skala data yang ada. Penelitian ini menggunakan rumus uji *Chi Square* untuk mengetahui ada tidaknya hubungan shift kerja, beban kerja, lingkungan kerja dengan stres kerja, dikatakan berhubungan jika (*pvalue* < 0,05).



## **BAB IV HASIL PENELITIAN**

### **A. Gambaran Lokasi Penelitian**

Rumah Sakit Umum Daerah Kota Sawahlunto adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kelas C, ditetapkan dengan SK Menkes No. 481/Menkes/SK/V/97. RSUD Sawahlunto mempunyai bangunan yang sebagian besar merupakan bangunan peninggalan Belanda. Dan sesuai Peraturan Daerah No. 9 Tahun 2016 tentang Pelestarian dan Pengelolaan Cagar Budaya maka RSUD Sawahlunto termasuk dalam zona cagar budaya Kota sawahlunto. Pada saat ini RSUD Sawahlunto sudah terakreditasi dari 5 pelayanan dasar. RSUD Sawahlunto merupakan satu-satunya rumah sakit yang ada di Kota Sawahlunto dan merupakan rujukan bagi Puskesmas yang ada di Kota Sawahlunto dan daerah daerah lain di sekitarnya.

Menurut persyaratan SDM RS tipe C sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Kesehatan (PMK) Nomor 30 Tahun 2019, jumlah dokter spesialis untuk pelayanan medik spesialis dasar (spesialis penyakit dalam, spesialis bedah, spesialis penyakit kebidanan/kandungan dan spesialis kesehatan anak) minimal 2 orang setiap spesialisasinya. Sedangkan kondisi SDM tetap di RSUD Sawahlunto saat ini jumlah dokter spesialis penyakit dalam yang aktif 2 orang, spesialis bedah 1 orang, spesialis penyakit kebidanan/kandungan 1 orang, dan dokter spesialis kesehatan anak 2 orang (Profil RSUD Sawahlunto, 2020).



## B. Karakteristik Responden

Pada penelitian ini dapat dilihat distribusi frekuensi berdasarkan karakteristik responden di bawah ini :

**Tabel 4.1**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Karakteristik**  
**Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto**  
**Tahun 2022**

No	Karakteristik	Frekuensi (f)	Persentase (%)
<b>1.</b>	<b>Kelompok Umur</b>		
	17 – 25 tahun	1	2,1
	26 – 45 tahun	46	97,8
	Jumlah	47	100
<b>2.</b>	<b>Lama Kerja</b>		
	> 5 tahun	30	63,8
	≤ 5 tahun	17	36,2
	Jumlah	47	100
<b>3.</b>	<b>Jenis Kelamin</b>		
	Perempuan	42	89,4
	Laki-Laki	5	10,6
	Jumlah	47	100

Pada tabel 4.1 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini paling banyak berusia antara usia 26 – 45 tahun sebanyak 97,8%, lama kerja > 5 tahun sebanyak 63,8% dan paling banyak berjenis kelamin perempuan (89,4%).

## C. Analisis Univariat

### 1. Stres Kerja

**Tabel 4.2**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja Perawat**  
**di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto**  
**Tahun 2022**

<b>Stres Kerja</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Berat	28	59,6
Ringan	19	40,4
<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100,0</b>

Tabel 4.2 menunjukkan dari 47 responden, terdapat 59,6% responden mengalami stres kerja berat di ruang rawat inap RSUD Sawahlunto tahun 2022.

### 2. Shift Kerja

**Tabel 4.3**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Shift Kerja Perawat**  
**di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto**  
**Tahun 2022**

<b>Shift Kerja</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Beresiko	22	46,8
Tidak Beresiko	25	53,2
<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 4.3 diketahui 46,8% responden bekerja di shift kerja yang beresiko (malam 23.00-07.00 WIB) di ruang rawat inap RSUD Sawahlunto tahun 2022.

### 3. Beban Kerja

**Tabel 4.4**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat**  
**di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto**  
**Tahun 2022**

<b>Beban Kerja</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Berat	22	46,8
Ringan	25	53,2
<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan dari 47 responden, terdapat 46,8% responden memiliki beban kerja berat di ruang rawat inap RSUD Sawahlunto tahun 2022.

### 4. Lingkungan Kerja

**Tabel 4.5**  
**Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja**  
**di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto**  
**Tahun 2022**

<b>Lingkungan Kerja</b>	<b>Frekuensi (f)</b>	<b>Persentase (%)</b>
Kurang Baik	19	40,4
Baik	28	59,6
<b>Jumlah</b>	<b>47</b>	<b>100,0</b>

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan dari 47 responden, terdapat 40,4% responden menyatakan lingkungan kerja kurang baik di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto tahun 2022.

## D. Analisis Bivariat

### 1. Hubungan Shift kerja dengan Stres Kerja

**Tabel 4.6**  
**Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap**  
**Di RSUD Sawahlunto Tahun 2022**

Shift Kerja	Stres Kerja				Jumlah		<i>p value</i>
	Berat		Ringan		<i>f</i>	<i>%</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>			
Beresiko	19	86,4	3	13,6	22	100,0	0,001
Tidak Beresiko	9	36,0	16	64,0	25	100,0	

Berdasarkan tabel 4.6 dapat dilihat bahwa proporsi responden yang mengalami stres kerja berat lebih banyak ditemukan pada responden dengan shift kerja beresiko yaitu sebesar 86,4% dibandingkan responden dengan shift kerja tidak beresiko (36,0%). Berdasarkan hasil uji statistik *Chi Square* diperoleh *p value* = 0,001, artinya ada hubungan shift kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Sawahlunto tahun 2022.

### 2. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

**Tabel 4.7**  
**Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap**  
**Di RSUD Sawahlunto Tahun 2022**

Beban Kerja	Stres Kerja				Jumlah		<i>p value</i>
	Berat		Ringan		<i>f</i>	<i>%</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>			
Berat	18	81,8	4	18,2	22	100,0	0,009
Ringan	10	40,0	15	60,0	25	100,0	

Berdasarkan tabel 4.7 dapat dilihat bahwa proporsi responden yang mengalami stres kerja berat lebih banyak ditemukan pada responden

dengan beban kerja berat yaitu sebesar 81,8% dibandingkan responden dengan beban kerja ringan (40,0%). Berdasarkan uji statistik *Chi Square* diperoleh  $p\ value = 0,009$ , artinya ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Sawahlunto tahun 2022.

### 3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

**Tabel 4.8**  
**Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja di Ruang Rawat Inap Di RSUD Sawahlunto Tahun 2022**

Lingkungan Kerja	Stres Kerja				Jumlah		<i>p value</i>
	Berat		Ringan		<i>f</i>	<i>%</i>	
	<i>f</i>	<i>%</i>	<i>f</i>	<i>%</i>			
Kurang Baik	17	89,5	2	10,5	19	100,0	0,002
Baik	11	39,3	17	60,7	28	100,0	

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dilihat bahwa proporsi responden yang mengalami stres kerja berat lebih banyak ditemukan pada responden dengan lingkungan kerja kurang baik yaitu sebesar 89,5% dibandingkan responden dengan lingkungan kerja baik (39,3%). Berdasarkan uji statistik *Chi Square* diperoleh  $p\ value = 0,002$ , artinya ada hubungan lingkungan kerja berat dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Sawahlunto tahun 2022.

## **BAB V**

### **PEMBAHASAN**

#### **A. Analisa Univariat**

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

Hasil penelitian didapatkan 59,6% perawat di RSUD mengalami stres kerja berat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) di RSI Nashrul Ummah Lamongan ditemukan hasil stres kerja berat sebesar 52,6%. Penelitian lain yang sejalan oleh Indah (2017) di rumah sakit Bhakti Kartini Bekasi ditemukan hasil stres berat sebesar 56,9%.

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja sebagai kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Asih dkk, 2018).

Stres pada perawat sangat perlu diperhatikan, karena apabila seorang perawat mengalami stres yang tinggi akan berdampak pada kualitas pelayanannya. Seseorang yang mengalami stres mempunyai perilaku mudah marah, murung, gelisah, cemas dan semangat kerja yang rendah. Oleh karenanya ketika seorang perawat terkena stres maka kinerja dalam memberikan pelayanan keperawatan akan menurun, pada akhirnya akan mendatangkan keluhan dari pasien (Rahman, 2018).

Stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu, bahwa kemampuan mengatasi sendiri stress yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres, oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan burnout, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi (Anoraga, 2019).

Analisis peneliti stres kerja berat dapat dilihat dari pengisian kuesioner dimana 63,9% responden sering merasa detakan jantung lebih kencang dari pada biasanya saat bekerja (berdebar-debar), 68,1% sering merasa pusing dikepala tanpa sebab yang jelas, 63,9% sering merasa cemas dengan hal-hal terkait pekerjaan.

Asumsi peneliti stres kerja yang berat ini dikarenakan kurangnya perhatian pihak rumah sakit terhadap perawat dimana ketidaknyamanan saat bekerja, tidak pernah memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja, mendapatkan dukungan yang cukup pada saat mengalami situasi sulit, suasana yang kurang rapi dan bersih di ruang kerja membuat nyaman untuk bekerja dan perawat menyatakan bahwa pimpinan mereka jarang bahkan tidak pernah memberikan pendapat tentang pekerjaan mereka. Diharapkan pimpinan rumah sakit dapat melakukan

loyalitas pada perawat dan perhatiannya terhadap lingkungan pekerjaan dan kinerja perawat bagi yang berprestasi diberikan reward.

## 2. Shift Kerja

Hasil penelitian didapatkan 46,8% responden memiliki shift kerja beresiko. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmadani (2019) di RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat ditemukan hasil 40,2% perawat bekerja pada shift malam (beresiko) 40,2%. Penelitian lain yang sejalan dengan yang peneliti lakukan Seguh (2019) di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado ditemukan hasil shift kerja malam (41%).

Shift kerja merupakan salah satu faktor terjadinya stres kerja. Menurut Hart, 2017 dalam Caruso shift kerja dan waktu kerja yang panjang menjadi alasan utama untuk meninggalkan profesi perawat. Studi terbaru yang dilakukan oleh *American Nurses Association* (2011), 74% dari perawat yang pertama dikatakan adalah kekhawatiran mereka mengenai dampak yang akut maupun kronis dari efek stres dan terlalu banyak pekerjaan.

Rumah sakit atau puskesmas yang memberikan pelayanan rawat inap mewajibkan adanya pengaturan shift kerja agar pelayanan kesehatan dapat berjalan dengan baik. Menurut Undang-Undang No. 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, khususnya pasal 77 sampai dengan pasal 85. Pasal 77 ayat 1 menyatakan bahwa setiap pengusaha atau pelayanan kesehatan diwajibkan untuk melaksanakan ketentuan jam kerja.



Sudah dipercaya bahwa sebagian besar dari pekerja yang bekerja pada shift malam memiliki resiko yang lebih tinggi untuk mengalami kecelakaan kerja dibandingkan mereka yang bekerja pada shift normal (shift pagi). Pada shift malam dapat terkena beberapa permasalahan kesehatan. Permasalahan kesehatan ini antara lain gangguan tidur, kelelahan, penyakit jantung, tekanan darah tinggi, dan gangguan gastrointestinal. Segala gangguan kesehatan tersebut, ditambah dengan tekanan stress yang besar dapat secara otomatis meningkatkan resiko terjadinya kecelakaan pada para pekerja shift malam (Nurmianto, 2018).

Pola shift siang perawat terdiri dari 2 jenis yaitu dari jam 07.00 – 15.00 WIB dan dari pukul 15.00 – 23.00 WIB sedangkan shift malam yaitu dari pukul 23.00 – 07.00 WIB. Pola shift ini sudah sesuai dengan aturan shift yang baik yang ditetapkan kementerian tenaga kerja yaitu 8 jam.

Analisis peneliti perawat yang bekerja pada malam hari, dikarenakan meningkatnya jumlah pasien yang dirawat inap. Bekerja pada malam hari melawan irama tubuh yang seharusnya di waktu malam manusia melakukan istirahat atau tidur sedangkan bagi perawat waktu pada malam hari dilakukan untuk bekerja. Perawat yang bekerja pada shift malam terpaksa harus istirahat pada siang hari, ketika kondisi tubuh mereka biasanya terbangun dan begitu juga sebaliknya. Tidur pada siang hari biasanya lebih pendek dibandingkan dengan tidur malam (kira-kira 2-3 jam lebih pendek), dan tidur siang hari juga tidak mempunyai kualitas

sebaik tidur malam karena pengaruh adanya cahaya matahari dan kebisingan.

### **3. Beban Kerja**

Hasil penelitian didapatkan 46,8% responden memiliki beban kerja berat di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto tahun 2022. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) di RSI Nashrul Ummah Lamongan ditemukan hasil beban kerja berat (47,9%). Penelitian lain yang sejalan oleh Indah (2017) di rumah sakit Bhakti Kartini Bekasi ditemukan hasil beban kerja berat (46,9%).

Beban kerja merupakan salah satu faktor intrinsik pekerjaan yang dapat menjadi penyebab pekerja mengalami stres kerja. Beban kerja yang tidak optimal merupakan salah satu sumber stres. Beban kerja yang terlalu sedikit dapat menyebabkan rasa jenuh dan menimbulkan kebosanan pada pekerja. Sedangkan beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan, sehingga dapat memicu terjadinya kelelahan, baik kelelahan mental maupun kelelahan fisik yang dapat menyebabkan terjadinya overstres (Tarwaka, 2015).

Tenaga keperawatan yang melayani di pelayanan rawat inap cenderung memiliki beban kerja yang lebih banyak dibandingkan ruangan lainnya. Setiap hari, dalam melaksanakan pengabdianya seorang perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sesama perawat, berhubungan dengan dokter dan peraturan yang ada di tempat kerja serta beban kerja yang

terkadang dinilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis dan emosionalnya (Almasitoh, 2018).

Kondisi dan beban kerja di rawat inap perlu diketahui agar dapat ditentukan kebutuhan kuantitas dan kualitas tenaga perawat yang diperlukan dalam ruang sehingga tidak terjadi beban kerja yang tidak sesuai yang akhirnya menyebabkan stres kerja. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres. Kondisi kerja memperlihatkan kontribusi paling besar terhadap terjadinya stres kerja kemudian tipe kepribadian dan beban kerja. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan (Supardi, 2017)

Asumsi peneliti beban kerja dapat dilihat dari pengisian kuesioner penelitian, dimana 55,3% merasa terbebani dan jenuh dengan pekerjaannya, 61,7% merasa terbebani pasien yang datang terlalu banyak, 57,4% terbebani sering diberikan pekerjaan tambahan. Pada penelitian ini banyak perawat yang sudah lama bekerja > 5 tahun 63,8%. Sudah lamanya bekerja perawat sering marasa bosan dan jenuh dan perawat banyak memiliki usia 26 – 45 tahun, pada usia produktif seseorang cenderung untuk bekerja lebih keras sehingga kemungkinan untuk mendapatkan stress kerja sangat tinggi.

#### 4. Lingkungan Kerja

Hasil penelitian didapatkan 51,1% responden memiliki lingkungan kurang baik di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto tahun 2022. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badri (2020) di ruangan ICU dan IGD Rumah Sakit Harapan Bunda dan Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam ditemukan hasil 56,8%.

Lingkungan kerja karyawan adalah kondisi material yang ada dalam organisasi maka organisasi atau perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan kerja psikis meliputi suasana kerja yang harmonis tentram, aman diberikan oleh perusahaan pada karyawan (Juniarti, 2015). Lingkungan kerja dapat di definisikan sebagai kekuatan – kekuatan yang mempengaruhi karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk kerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah. Oleh karena itu tugas bagi pemimpin adalah mengatur keadaan lingkungan kerja karyawan agar dapat memperoleh peningkatan kinerja karyawan (Terry, 2015).

Lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu, bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lega, ventilasi pertukaran udara, tersedianya tempat-tempat ibadah keagamaan, dan

tersedianya sarana angkutan khusus maupun umum untuk karyawan nyaman dan mudah. Mengemukakan secara umum lingkungan kerja terdiri dari dua faktor, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Kondusifnya tempat kerja dan fasilitas yang memadai untuk menunjang keterselesaian pekerjaan menjadi definisi lingkungan kerja. Tempat kerja yang kondusif akan tercipta bila pencahayaan cukup, udara ruangan segar dan tidak kotor, kondisi tempat kerja yang seperti itu akan menjadikan kepuasan karyawan sehingga prestasi dan produktifitas meningkat yang terlihat dari pelaksanaan tugas cepat terselesaikan secara maksimal. Lingkungan kerja yang kondusif memicu motivasi kerja yang positif dalam memberi pelayanan yang maksimal karena hal tersebut mempengaruhi produktivitas dari sebuah pelayanan (Copanitsanou et al., 2017).

Asumsi peneliti lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari hasil pengisian kuesioner dimana 63,6% perawat jarang mendapatkan kesempatan berprestasi dalam bekerja, 65,9% perawat jarang bahkan ada yang tidak pernah memiliki hubungan kerja sama yang baik dengan rekan kerja. 70,2% perawat jarang mendapatkan dukungan yang cukup pada saat mengalami situasi sulit, 68% perawat mengatakan suasana yang rapi dan bersih di ruang kerja membuat nyaman untuk bekerja dan 76,6% perawat menyatakan bahwa pimpinan mereka jarang bahkan tidak pernah memberikan pendapat tentang pekerjaan mereka.

## B. Analisa Bivariat

### 1. Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa proporsi responden yang mengalami stres kerja berat lebih banyak ditemukan pada responden dengan shift kerja berisiko yaitu sebesar 86,4% dibandingkan responden dengan shift kerja tidak berisiko (36,0%). Berdasarkan hasil uji statistik *Chi Square* diperoleh *p value* = 0,001, artinya ada hubungan shift kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Sawahlunto tahun 2022.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmdani (2019) tentang di RSUD Asy-Syifa Sumbawa Barat ditemukan hasil ada hubungan shift kerja dengan stres kerja perawat (*pvalue*= 0,035). Penelitian Nursalam (2016) ditemukan hasil ada hubungan shift kerja dengan stres kerja dan *circadian rhythm* perawat (*p value* = 0,038).

Pekerja shift terutama shift malam mengalami adaptasi internal dan eksternal. Adaptasi internal dipengaruhi oleh umur, jenis kelamin, status kesehatan, status emosional, pengalaman menjalani shift sebelumnya, kualitas dan kuantitas tidur, toleransi terhadap shift malam, dan lain-lain. Sedangkan adaptasi eksternal dipengaruhi oleh faktor sosial politik ekonomi psikososial, rotasi dan penjadwalan shift, motivasi, status nutrisi dan siklus terang gelap lingkungan sekitar (Pati, 2018). Saat menjalani rotasi shift kerja, tubuh berusaha beradaptasi, baik internal

mapun eksternal. Jika pekerja tidak dapat beradaptasi dengan baik maka akan meningkatkan terjadinya stres kerja. Adaptasi pekerja malam yang menetap lebih baik dibandingkan dengan pekerja yang bekerja dengan rotasi shift (Fujino, 2019).

Pekerja shift terutama yang bekerja pada malam hari dapat terkena berbagai gangguan kesehatan, antara lain gangguan tidur, kelelahan, penyakit jantung, tekanan darah tinggi, dan gangguan gastrointestinal. Segala gangguan tersebut ditambah dengan tekanan stres yang besar dapat meningkatkan resiko terjadinya kecelakaan kerja pada shift malam. Shift kerja dapat mempengaruhi berbagai perubahan fisik dan psikologis tubuh manusia diantaranya ialah kelelahan. Shift kerja merupakan sumber utama dari stres bagi tenaga kerja. Banyak keluhan akibat shift kerja seperti gangguan tidur, selera makan menurun, gangguan pencernaan dan kelelahan selama atau setelah bekerja pada shift malam (Warta, 2019).

Asumsi peneliti adanya hubungan shift kerja dengan stres kerja ini dapat dilihat bahwa responden yang memiliki shift kerja beresiko (90,5%) lebih banyak mengalami stres kerja berat. Hal ini dikarenakan bekerja pada saat shift yang beresiko di malam hari melawan irama tubuh (sirkadian) yang seharusnya di waktu malam manusia melakukan istirahat atau tidur sedangkan bagi perawat waktu pada malam hari dilakukan untuk bekerja. Perawat yang bekerja pada malam hari merasa mengantuk, letih dan melawan keadaan tubuh yang seharusnya

digunakan untuk istirahat. Sehingga untuk melayani pasien atau keluarga pasien di rumah sakit sering terbawa emosi dan mudah tersinggung.

## 2. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa proporsi responden yang mengalami stres kerja berat lebih banyak ditemukan pada responden dengan beban kerja berat yaitu sebesar 75% dibandingkan responden dengan beban kerja ringan (36,8%). Berdasarkan uji statistik *Chi Square* diperoleh *p value* = 0,021, artinya ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Sawahlunto tahun 2022. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari (2020) tentang hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSI Nashrul Ummah Lamongan ditemukan hasil ada hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat (*pvalue*= 0,019).

Beban kerja berlebih secara fisik maupun mental seperti harus melakukan banyak hal merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Banyak atau sedikitnya beban kerja yang diterima seorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seseorang dapat bekerja tanpa mengalami kelelahan. Selain beban berlebih, yang menjadi stresor lain, salah satunya adalah desakan waktu yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan teratur. Pada saat-saat tertentu, deadline justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi (Supardi, 2017).



Asumsi peneliti beban kerja yang berat sering merasa terbebani dan jenuh dengan pekerjaannya, merasa pasien yang datang terlalu banyak, sering diberikan pekerjaan tambahan sehingga menimbulkan stres kerja yang ditambah lagi dengan fasilitas ruangan tidak memadai sehingga menghambat pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan sudah lama digeluti atau dikerjakan akan merasa bosan dan jenuh sehingga perawat terbebani jika pekerjaannya terlalu banyak dan kurangnya perhatian dari pimpinan dalam perhatian pemberian prestasi yang kurang sehingga perawat merasa terbebani yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat.

### **3. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa proporsi responden yang mengalami stres kerja berat lebih banyak ditemukan pada responden dengan lingkungan kerja kurang baik yaitu sebesar 89,5% dibandingkan responden dengan lingkungan kerja baik (39,3%). Berdasarkan uji statistik *Chi Square* diperoleh *p value* = 0,002, artinya ada hubungan lingkungan kerja berat dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Sawahlunto tahun 2022.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Badri (2020) tentang hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruangan ICU dan IGD Rumah Sakit Harapan Bunda dan Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam ditemukan hasil ada hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja (*pvalue* = 0,026).

Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Gangguan atau kondisi yang tidak nyaman mempengaruhi produktifitas kerja dan kepuasan kerja karyawan akan menurun (Mangkunegera, 2019).

Asumsi peneliti adanya hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja ini dapat dilihat bahwa responden yang memiliki lingkungan kerja kurang baik yaitu sebesar (91,7%). Hal ini dikarenakan lingkungan kerja kurang baik dimana jarang mendapatkan lingkungan yang nyaman, jarang mendapatkan kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja, jarang mendapatkan dukungan yang cukup pada saat mengalami situasi sulit, jarang mendapatkan suasana yang rapi dan bersih diruang kerja membuat nyaman untuk bekerja.

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Dari hasil analisis data dapat disimpulkan hasil penelitian di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto tahun 2022 sebagai berikut :

1. Sebanyak 59,6% responden mengalami stres kerja berat di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto tahun 2022.
2. Sebanyak 44,7% responden memiliki shift kerja beresiko di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto tahun 2022.
3. Sebanyak 48,9% responden memiliki beban kerja berat di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto tahun 2022.
4. Sebanyak 51,1% responden mengatakan lingkungan kerja kurang baik di Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto tahun 2022
5. Ada hubungan shift kerja dengan stres kerja pada perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Sawahlunto tahun 2022 (pvalue=0,001).
6. Ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Sawahlunto tahun 2022 (pvalue=0,004).
7. Ada hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Sawahlunto tahun 2022. (0,001)

## **B. Saran**

Mengacu dari kesimpulan tersebut diatas, ada beberapa saran yang diajukan dan diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan :

### 1. Bagi RSUD Sawahlunto

- a. Diharapkan pimpinan rumah sakit dapat melakukan loyalitas pada perawat dan perhatiannya terhadap lingkungan pekerjaan dan kinerja perawat bagi yang berprestasi diberikan reward.
- b. Diharapkan pihak pimpinan di RSUD Sawahlunto menyediakan fasilitas yang sesuai dengan kebutuhan karyawan. Selalu memperhatikan hubungan antar karyawan baik melalui komunikasi atau interaksi lainnya.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan data perbandingan bagi peneliti selanjutnya dan meneliti faktor lain yang berhubungan dengan stres kerja seperti otonomi, mutasi, karir, interaksi, masa kerja, jenis kelamin, usia, status perkawinan, dukungan keluarga, kejenuhan, konflik dengan rekan kerja, tekanan dan sikap pemimpin, waktu dan peralatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, R., Estiyana, E., & Wati, N. K. (2019). Tinjauan Desain Formulir Assesment Diruang Saraf di RSUD Syifa Medika Banjarbaru. *Jurnal Kesehatan Indonesia*, 1-9.
- Angeliana, D., Janah, F. E., Situngkir, D., & Zelfino. (2017). *Hubungan Shift Kerja Perawat Dengan Stres Kerja di Instalasi Rawat Inap Pasa Rumah Sakit Kanker Dharmais Tahun 2017*. 1-17.
- Ariga RA. *Konsep Dasar Keperawatan*. Siti Zahara Nasution, Rina Amelia, Fajar Amanah Ariga SA, editor. Yogyakarta: CV BUDI UTAMA; 2020. 56 p
- Asih, GY., Widhiastuti, H., Dewi, R. 2018. *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.
- Arifin Budhi Wibowo. *Dampak Beban Kerja Terhadap Stres Kerja pada Perawat RSUD prof. Dr. Soekandar Mojokerto*. Universitas Airlangga Fakultas Kesehatan Masyarakat; 2012.
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU Dan IGD. *Human Care Journal*, 5(1), 379. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>
- Council NS. *Manajemen Stres*. Jakarta: EGC; 2016
- Diaputri R. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Unit Rawat Inap Kelas 3 RSUD Pasar Rebo Tahun 2018*. Jurusan Kesehatan Lingkungan Poltekkes Kemenkes Jakarta II; 2018
- Fahriza, M. R., & Ulfa, L. (2018). *Faktor Penyebab Stress dan Dampaknya Bagi Kesehatan*. Kediri: STIKes Surya Mitra Husada Press. Jakarta: PPM; 2007
- Hawari D. *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. Fakultas Kedokteran: FKUI; 2011.
- Nasution H. *Proses Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. Medan: USU Press; 2008
- Ikrimadhani T. *Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Shift Pagi, Sore dan Malam Pada Perawat Rawat Inap di rumah Sakit Umum Daerah Banyudono Boyolali*: Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2015.

- Indah, 2017. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi. *Jurnal Persada Husada Indonesia*, Vol 4 No 1
- Nikita NE, Joseph WBS, Boky H. *Hubungan Antara Umur Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Petugas Kebakaran di Dinas Pemadam Kebakaran Kota Manado*: Universitas Sam Ratulangi; 2017.
- Notoatmodjo . 2017. *Metode Penelitian Kesehatan*. Jakarta : Rineka Cipta
- Nur'aini, S. *Stres Kerja Pada Perawat*. Jember: Jember University Press.
- Nurazizah. 2017. *Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap kelas III RS X Jakarta Tahun 2017*. Skripsi tidak dipublikasikan Jakarta : Universitas Islam Negri Syarif Hidayatulla, hlm 135
- Nursalam. (2019). *Hubungan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Dan Circadian Rhythm Perawat di ruang Intermediet Bedah Flamboyan RSUD Dr. Soetomo Surabaya*,
- Putri SRJ. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B Sa'aanin Padang Tahun 2018*. Padang: Universitas Andalas; 2018.
- Pemerintah Indonesia. *Peraturan Menteri Kesehatan No.129 tahun. (2008). tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. *Peraturan Menteri Kesehatan No.147 tahun. (2010). tentang Perizinan Rumah Sakit*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. *Peraturan Menteri Kesehatan No.3 tahun. (2020). tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. Jakarta
- Pemerintah Indonesia. *Peraturan Menteri Kesehatan No.1778 tahun 2010 tentang Penyelenggaraan Pelayanan Intensive Care Unit (ICU)*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. *Peraturan Menteri Kesehatan No.24 tahun 2012 tentang Pedoman Teknis Bangunan Rumah Sakit Ruang Gawat Darurat*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. *Peraturan Menteri Kesehatan No.30 tahun 2019 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. *Peraturan Menteri Kesehatan No.340 tahun 2010 tentang Klasifikasi Rumah Sakit*. Jakarta.

- Pemerintah Indonesia. *Peraturan Menteri Kesehatan No.36 tahun 2019 tentang Peraturan Pelaksanaan UU No.38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. Undang-Undang RI No.38 Tahun 2014 *tentang Keperawatan*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia. Undang-Undang RI No.44 tahun 2009 *tentang Rumah Sakit*. Jakarta.
- Pemerintah Indonesia, *Peraturan Menteri Kesehatan No.659 tahun (2009). Tentang Rumah Sakit Kelas Dunia*. Jakarta.
- Potter, Perry. (2016). *Fundamental Of Nursing: Consep, Proses and Practice*. Edisi 7. Vol. 3. Jakarta : EGC
- Pranita E. Terbanyak di Asia, 647 Nakes Indonesia Meninggal akibat Covid-19. <https://www.kompas.com/>. 2021.
- Pratiwi, D. M dan Wahyuningtyas, R. 2016. Karyawan (Studi Pada PT Krakatau Steel (Persero) TBK). Divisi, 1-10.
- Puspitasari, D. I., Suprayitno, E., & Bustami. (2021). Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Kesehatan*, 1-5.
- Putri I. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Peawat IGD RSUD Mulyang Kute Redelong. Medan: Fakultas Psikologi Universitas Medan Area; 2018.
- Rattu A, Umboh J. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon*. Vol. 8, Jurnal KESMAS. 2019.
- Rhamdani. 2019. *Hubungan Shift Kerja, Kelelahan Kerja, Stres Kerja pada Perawat*, Universitas Trisakti, Jakarta
- Rivai A. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Pertolongan Pertama Kecelakaan Penerbangan Dan Pemadam Kebakaran (PKP-PK) Di Bandar Udara Soekarno-Hatta Jakarta Tahun 2014*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah; 2014.
- Robbins Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa* :Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta : Salemba Empat.

- Sari. 2020. *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di RSI Nashrul Ummah Lamongan*. Hospital Majapahit Vol 12 No. 1.
- Setiyo Utomo. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Parameter*, 4(2), 670–678. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.37>
- Sheila Intan Mahendra. 2021. *Faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap rumkit TK II putri hijau Kesdam I/BB Medan*. Skripsi tidak dipublikasikan Medan : Universitas Islam Negeri Medan, hlm 117-118
- Rudi Suardi, 2017. *Sistem Manajemen Keselamatan & Kesehatan Kerja*. Jakarta: PPM; 2017
- Sugiyono. (2017). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan kombinasi (mixed methods)*. Bandung: ALFABETA.
- Sujarweni, V. Wiratna. 2020. *Metode Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Supartiningsih, S. (2017). Kualitas Pelayanan Kepuasan Pasien Rumah Sakit. *Jurnal Medicoeticolegal Dan Manajemen Rumah Sakit*, 6 (1): 9-15, Januari 2017, 6(1), 9–14. <https://doi.org/10.18196/jmmr.6122>. Kualitas
- Utami WF. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Khusus Bedah Rawa Mangun, Jakarta Timur*. Jakarta: Jurusan Kesehatan Lingkungan Poltekkes Kemenkes Jakarta II; 2018.
- Widhiastuti, H., Asih, G. Y., & Kurniawan, Y. (2020). Mengelola Stress Pada Pekerjaan yang Beresiko Tinggi. In *Journal of Chemical Information and Modeling* (Vol. 53, Issue 9)
- Wuryanto, E. 2010. *Hubungan Lingkungan dan Karakteristik Individu dengan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tugurejo Semarang*. Thesis tidak dipublikasikan Depok : Universitas Indonesia, hlm 128-129



## SURAT PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Kepada Yth:

Bapak/Ibu/Sdr/i Calon Responden

Di

Tempat

Dengan hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini, mahasiswa Kesehatan Masyarakat STikes Alifah Padang.

Nama : Resti Nia Ananda

NIM : 1810104057

Peminatan : Kesehatan Masyarakat

Akan mengadakan penelitian dengan judul “Faktor-faktor yang Berhubungan dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUD Sawahlunto”. Penelitian ini bertujuan untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan tidak akan menimbulkan akibat buruk bagi Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai responden. Kerahasiaan informasi yang diberikan akan dijaga dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian.

Apabila Bapak/Ibu/Sdr/i menyetujui maka dengan ini saya mohon kesediaan responden untuk menandatangani lembaran persetujuan dan menjawab pertanyaan-pertanyaan yang saya ajukan dalam lembaran kuesioner. Atas perhatian Bapak/Ibu/Sdr/i sebagai responden, saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya

Peneliti,

Resti Nia Ananda

## **PERNYATAAN BERSEDIA MENJADI RESPONDEN**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : \_\_\_\_\_

Alamat : \_\_\_\_\_

Dengan ini menyatakan bersedia menjadi responden dalam penelitian Saudara Resti Nia Ananda yang berjudul “Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto”.

Saya menyadari bahwa penelitian ini tidak akan berakibat negatif terhadap saya, sehingga jawaban yang saya berikan adalah yang sebenarnya dan akan dirahasiakan.



Responden,

\_\_\_\_\_

## KUESIONER PENELITIAN

### FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUANGAN RAWAT INAP RSUD SAWAHLUNTO TAHUN 2022

#### A. KARAKTERISTIK

1. No. Responden :
2. Nama :
3. Usia : tahun
4. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
5. Unit Kerja :
6. Lama Bekerja : Tahun

#### B. SHIFT KERJA

Shift kerja bapak/Ibu hari ini?

- a. Shift Pagi (07.00 WIB – 15.00 WIB)
- b. Shift Siang (15.00 WIB – 23.00 WIB)
- c. Shift Malam (23.00 WIB – 07.00 WIB)

### C. BEBAN KERJA

Jawablah setiap pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda checklist

(√) pada saat satu alternatif jawaban yang disediakan. Alternatif jawaban tersedia adalah:

Selalu (SL) = 4

Sering (S) = 3

Jarang (JR) = 2

Tidak Pernah (TP) = 1

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	P	JR	TP
1	Selama ini bapak/ibu merasa pekerjaan yang bapak/ibu lakukan terlalu banyak.				
2	Selama bekerja, berapa banyak waktu yang bapak/ibu gunakan untuk berpikir dan merenung				
3	Selama ini bapak/ibu merasa pekerjaan saya harus dilakukan secepat mungkin.				
4	Selama ini bapak/ibu merasa lelah karena pekerjaan bapak/ibu banyak sekali.				
5	Bosan harus bersikap ramah setiap hari.				
6	Merasa terbebani dan jenuh dengan pekerjaan bapak/ibu.				

7	Mapak/ibu dituntut harus bekerja dalam kondisi apapun.				
8	Bapak/ibu merasa tuntutan yang tinggi dari keluarga pasien untuk keselamatan pasien.				
9	Bapak/ibu merasa tenaga perawat disini sangat kurang/tidak seimbang dengan pasien yang datang.				
10	Bapak/ibu merasa pasien yang datang terlalu banyak.				
11	Bapak/ibu sering diberikan pekerjaan tambahan.				
12	Bapak/ibu merasa jadwal shift kerja bapak/ibu lebih banyak dari pada rekan lain.				
13	Bapak/ibu merasa pekerjaan yang diberikan kepada bapak/ibu tidak sesuai dengan kemampuan saya.				
14	Bapak/ibu merasa fasilitas di ruangan bapak/ibu tidak memadai sehingga menghambat pekerjaan bapak/ibu.				
15	Bapak/ibu merasa intitusi menghambat bapak/ibu dalam pengembangan pendidikan keperawatan berkelanjutan				

Sumber : (Nurazizah,2017)

#### D. LINGKUNGAN KERJA

Jawablah setiap pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda check list

(√) pada saat satu alternatif jawaban yang disediakan:

Selalu (SL) = 4

Sering (S) = 3

Jarang (JR) = 2

Tidak Pernah (TP) = 1

NO	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		SL	S	JR	TP
1	Lingkungan kerja bapak/ibu nyaman.				
2	Bapak/ibu merasa lingkungan kerja bapak/ibu kondusif sehingga mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.				
3	Bapak/ibu selalu membangun hubungan kerja baik dengan pimpinan maupun dengan sesama rekan kerja.				
4	Bapak/ibu, kesempatan berprestasi dalam bekerja terbuka bagi sesama rekan kerja.				
5	Bapak/ibu apakah, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pasien membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan.				
6	Perlengkapan kerja yang ada dibagian tempat bapak/ibu bekerja telah membantu pelaksanaan tugas-tugas.				
7	Bapak/ibu memiliki hubungan kerjasama yang baik dengan rekan kerja.				

8	Bapak/ibu memperoleh dukungan yang cukup pada saat mengalami situasi sulit.				
9.	Suasana yang bersih dan rapi di ruangan kerja membuat nyaman untuk bekerja				
10	Pimpinan bapak/ibu selalu mendukung bapak/ibu untuk belajar bila ada perkembangan baru dalam ilmu keperawatan.				
11	Bapak/ibu selalu memberikan dukungan dalam mengerjakan pekerjaan antar rekan kerja.				
12	Pimpinan bapak/ibu memberikan bimbingan kerja, agar bapak/ibu dapat melaksanakan pekerjaan tanpa kesalahan.				
13	Bapak/ibu merasa nyaman bekerja di bagian ini karena banyaknya peluang untuk maju dan mengembangkan kemampuan.				
14	Ruangan bapak/ibu memiliki fasilitas untuk mendukung seluruh keterampilan keperawatan yang dibutuhkan.				
15	Pimpinan bapak/ibu selalu memberikan pendapat tentang pekerjaan bapak/ibu.				

Sumber : (Edy Wuryanto,2010)

## E. STRES KERJA

Jawablah setiap pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda check list

(√) pada saat satu alternatif jawaban yang disediakan:

Tidak Pernah (TP) = 1

Pernah (P) = 2

Sering (S) = 3

Sering sekali (SS) = 4

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		TP	P	S	SS
1	Bapak/ibu merasa detakan jantung bapak/ibu lebih kencang dari pada biasanya saat bekerja (berdebar-debar).				
2	Pada saat bekerja bapak/ibu sering merasa pusing di kepala tanpa sebab yang jelas.				
3	Bapak/ibu sering merasa tidak nyaman pada lambung atau perut.				
4	Bapak/ibu sering mengalami sesak pada dada hingga sulit untuk bernafas.				
5	Bapak/ibu kehilangan nafsu makan jika telah menagani banyak pasien.				
6	Bapak/ibu merasa cemas dengan hal-hal terkait pekerjaan bapak/ibu.				
7	Bapak/ibu selalu memikirkan hal-hal di luar pekerjaan bapak/ibu pada saat bekerja.				



8	Bapak/ibu sering kali melakukan hal-hal atau mencari alasan untuk menunda atau menghindari pekerjaan.				
9	Bapak/ibu sering mengalami gangguan tidur misalnya sukar untuk memulai tidur dan sering terbangun di malam hari.				
10	Bapak/ibu selalu mengonsumsi obat-obatan seperti obat penenang atau obat pemulih stamina tanpa alasan yang jelas.				
11	Bapak/ibu merasa lebih sensitif dan mudah marah jika pasien terlalu banyak.				
12	Bapak/ibu mengalami kesulitan berkomunikasi jika terlalu banyak pasien.				
13	Bapak/ibu merasa tidak sigap terhadap situasi yang membahayakan pasien.				
14	Bapak/ibu merasa kecewa dengan hasil pekerjaan bapak/ibu.				
15	Bapak/ibu sering merasa lebih stres selama berada di tempat kerja.				

Sumber : (Sheila Intan Mahendra,2021)



## Uji Normalitas

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Shift Kerja	,366	47	,000	,633	47	,000
Beban Kerja	,212	47	,000	,915	47	,002
Lingkungan Kerja	,108	47	,200*	,975	47	,408
Stres Kerja	,116	47	,137	,970	47	,269

\*. This is a lower bound of the true significance.

a. Lilliefors Significance Correction

## Frekuensi



### Statistics

		Shift Kerja	Beban Kerja	Lingkungan Kerja	Stres Kerja
N	Valid	47	47	47	47
	Missing	0	0	0	0
Mean		,55	30,77	37,00	40,00
Std. Error of Mean		,073	,763	,592	,927
Median		1,00	28,00	36,00	41,00
Mode		1	27	32	43
Std. Deviation		,503	5,230	4,059	6,355
Variance		,253	27,357	16,478	40,391
Skewness		-,221	,276	,312	-,226
Std. Error of Skewness		,347	,347	,347	,347
Kurtosis		-2,040	-1,266	-,476	-,657
Std. Error of Kurtosis		,681	,681	,681	,681
Range		1	19	18	24
Minimum		0	21	29	27
Maximum		1	40	47	51
Sum		26	1446	1739	1880

## Frequency Table

### Shift Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Beresiko	22	46,8	46,8	46,8
Tidak Beresiko	25	53,2	53,2	100,0
Total	47	100,0	100,0	

### Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Berat	22	46,8	46,8	46,8
Ringan	25	53,2	53,2	100,0
Total	47	100,0	100,0	

### Lingkungan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Baik	19	40,4	40,4	40,4
Baik	28	59,6	59,6	100,0
Total	47	100,0	100,0	

### Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Berat	28	59,6	59,6	59,6
Ringan	19	40,4	40,4	100,0
Total	47	100,0	100,0	

## Crosstabs

### Shift Kerja \* Stres Kerja

**Crosstab**

		Stres Kerja		Total	
		Berat	Ringan		
Shift Kerja	Beresiko	Count	19	3	22
		Expected Count	13,1	8,9	22,0
		% within Shift Kerja	86,4%	13,6%	100,0%
	Tidak Beresiko	Count	9	16	25
		Expected Count	14,9	10,1	25,0
		% within Shift Kerja	36,0%	64,0%	100,0%
Total	Count	28	19	47	
	Expected Count	28,0	19,0	47,0	
	% within Shift Kerja	59,6%	40,4%	100,0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	12,325 <sup>a</sup>	1	,000		
Continuity Correction <sup>b</sup>	10,322	1	,001		
Likelihood Ratio	13,225	1	,000		
Fisher's Exact Test				,001	,000
Linear-by-Linear Association	12,063	1	,001		
N of Valid Cases	47				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,89.

b. Computed only for a 2x2 table

### Beban Kerja \* Stres Kerja

**Crosstab**

		Stres Kerja		Total	
		Berat	Ringan		
Beban Kerja	Berat	Count	18	4	22
		Expected Count	13,1	8,9	22,0
		% within Beban Kerja	81,8%	18,2%	100,0%
	Ringan	Count	10	15	25
		Expected Count	14,9	10,1	25,0
		% within Beban Kerja	40,0%	60,0%	100,0%
Total	Count	28	19	47	
	Expected Count	28,0	19,0	47,0	
	% within Beban Kerja	59,6%	40,4%	100,0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	8,497 <sup>a</sup>	1	,004		
Continuity Correction <sup>b</sup>	6,850	1	,009		
Likelihood Ratio	8,909	1	,003		
Fisher's Exact Test				,007	,004
Linear-by-Linear Association	8,316	1	,004		
N of Valid Cases	47				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8,89.

b. Computed only for a 2x2 table

### Lingkungan Kerja \* Stres Kerja

#### Crosstab

			Stres Kerja		Total
			Berat	Ringan	
Lingkungan Kerja	Kurang Baik	Count	17	2	19
		Expected Count	11,3	7,7	19,0
		% within Lingkungan Kerja	89,5%	10,5%	100,0%
	Baik	Count	11	17	28
		Expected Count	16,7	11,3	28,0
		% within Lingkungan Kerja	39,3%	60,7%	100,0%
Total	Count	28	19	47	
	Expected Count	28,0	19,0	47,0	
	% within Lingkungan Kerja	59,6%	40,4%	100,0%	

### Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	11,839 <sup>a</sup>	1	,001		
Continuity Correction <sup>b</sup>	9,846	1	,002		
Likelihood Ratio	13,114	1	,000		
Fisher's Exact Test				,001	,001
Linear-by-Linear Association	11,587	1	,001		
N of Valid Cases	47				

a. 0 cells (0,0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 7,68.

b. Computed only for a 2x2 table

## Frequency Table Beban Kerja

**bk1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	27	57,4	57,4	57,4
	Jarang	11	23,4	23,4	80,9
	Sering	7	14,9	14,9	95,7
	Selalu	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**bk2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	26	55,3	55,3	55,3
	Jarang	14	29,8	29,8	85,1
	Sering	5	10,6	10,6	95,7
	Selalu	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**bk3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	23	48,9	48,9	48,9
	Jarang	11	23,4	23,4	72,3
	Sering	6	12,8	12,8	85,1
	Selalu	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**bk4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	17	36,2	36,2	36,2
	Jarang	16	34,0	34,0	70,2
	Sering	11	23,4	23,4	93,6
	Selalu	3	6,4	6,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**bk5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	14	29,8	29,8	29,8
	Jarang	12	25,5	25,5	55,3
	Sering	17	36,2	36,2	91,5
	Selalu	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**bk6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	10	21,3	21,3
	Jarang	11	23,4	44,7
	Sering	21	44,7	89,4
	Selalu	5	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0

**bk7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	22	46,8	46,8
	Jarang	6	12,8	59,6
	Sering	11	23,4	83,0
	Selalu	8	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0

**bk8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	13	27,7	27,7
	Jarang	16	34,0	61,7
	Sering	16	34,0	95,7
	Selalu	2	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0

**bk9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	10	21,3	21,3
	Jarang	17	36,2	57,4
	Sering	12	25,5	83,0
	Selalu	8	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0

**bk10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	12	25,5	25,5
	Jarang	6	12,8	38,3
	Sering	25	53,2	91,5
	Selalu	4	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0



**bk11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	9	19,1	19,1	19,1
	Jarang	11	23,4	23,4	42,6
	Sering	23	48,9	48,9	91,5
	Selalu	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**bk12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	19	40,4	40,4	40,4
	Jarang	16	34,0	34,0	74,5
	Sering	10	21,3	21,3	95,7
	Selalu	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**bk13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	19	40,4	40,4	40,4
	Jarang	12	25,5	25,5	66,0
	Sering	12	25,5	25,5	91,5
	Selalu	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**bk14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	17	36,2	36,2	36,2
	Jarang	26	55,3	55,3	91,5
	Sering	3	6,4	6,4	97,9
	Selalu	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**bk15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	24	51,1	51,1	51,1
	Jarang	16	34,0	34,0	85,1
	Sering	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

## Frequency Table Jawaban Lingkungan Kerja

**Ik1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	26	55,3	55,3	55,3
	Sering	20	42,6	42,6	97,9
	Selalu	1	2,1	2,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Ik2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	6,4	6,4	6,4
	Jarang	3	6,4	6,4	12,8
	Sering	35	74,5	74,5	87,2
	Selalu	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Ik3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	2,1	2,1	2,1
	Jarang	27	57,4	57,4	59,6
	Sering	10	21,3	21,3	80,9
	Selalu	9	19,1	19,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Ik4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	5	10,6	10,6	10,6
	Jarang	25	53,2	53,2	63,8
	Sering	15	31,9	31,9	95,7
	Selalu	2	4,3	4,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Ik5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	4	8,5	8,5	8,5
	Jarang	18	38,3	38,3	46,8
	Sering	17	36,2	36,2	83,0
	Selalu	8	17,0	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Ik6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	7	14,9	14,9	14,9
	Jarang	6	12,8	12,8	27,7
	Sering	26	55,3	55,3	83,0
	Selalu	8	17,0	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Ik7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	12	25,5	25,5	25,5
	Jarang	19	40,4	40,4	66,0
	Sering	6	12,8	12,8	78,7
	Selalu	10	21,3	21,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Ik8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	6,4	6,4	6,4
	Jarang	30	63,8	63,8	70,2
	Sering	8	17,0	17,0	87,2
	Selalu	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Ik9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	5	10,6	10,6	10,6
	Jarang	27	57,4	57,4	68,1
	Sering	10	21,3	21,3	89,4
	Selalu	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Ik10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	5	10,6	10,6	10,6
	Jarang	13	27,7	27,7	38,3
	Sering	22	46,8	46,8	85,1
	Selalu	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Ik11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	5	10,6	10,6	10,6
	Jarang	22	46,8	46,8	57,4
	Sering	16	34,0	34,0	91,5
	Selalu	4	8,5	8,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Ik12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	3	6,4	6,4	6,4
	Jarang	19	40,4	40,4	46,8
	Sering	18	38,3	38,3	85,1
	Selalu	7	14,9	14,9	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Ik13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	6	12,8	12,8	12,8
	Jarang	23	48,9	48,9	61,7
	Sering	13	27,7	27,7	89,4
	Selalu	5	10,6	10,6	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Ik14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	6	12,8	12,8	12,8
	Jarang	22	46,8	46,8	59,6
	Sering	13	27,7	27,7	87,2
	Selalu	6	12,8	12,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**Ik15**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	17	36,2	36,2	36,2
	Jarang	19	40,4	40,4	76,6
	Sering	8	17,0	17,0	93,6
	Selalu	3	6,4	6,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

## Frequency Table Jawaban Stres Kerja

s1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	1	2,1	2,1
	Pernah	16	34,0	36,2
	Sering	17	36,2	72,3
	Sering Sekali	13	27,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0

s2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	5	10,6	10,6
	Pernah	10	21,3	31,9
	Sering	20	42,6	74,5
	Sering Sekali	12	25,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0

s3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	9	19,1	19,1
	Pernah	12	25,5	44,7
	Sering	15	31,9	76,6
	Sering Sekali	11	23,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0

s4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	8	17,0	17,0
	Pernah	11	23,4	40,4
	Sering	15	31,9	72,3
	Sering Sekali	13	27,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0

s5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	10	21,3	21,3
	Pernah	9	19,1	40,4
	Sering	18	38,3	78,7
	Sering Sekali	10	21,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0

**s6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	5	10,6	10,6
	Pernah	12	25,5	36,2
	Sering	17	36,2	72,3
	Sering Sekali	13	27,7	100,0
	Total	47	100,0	100,0

**s7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	10	21,3	21,3
	Pernah	16	34,0	55,3
	Sering	7	14,9	70,2
	Sering Sekali	14	29,8	100,0
	Total	47	100,0	100,0

**s8**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	9	19,1	19,1
	Pernah	21	44,7	63,8
	Sering	5	10,6	74,5
	Sering Sekali	12	25,5	100,0
	Total	47	100,0	100,0

**s9**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	6	12,8	12,8
	Pernah	17	36,2	48,9
	Sering	14	29,8	78,7
	Sering Sekali	10	21,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0

**s10**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	6,4	6,4
	Pernah	19	40,4	46,8
	Sering	17	36,2	83,0
	Sering Sekali	8	17,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0

**s11**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	3	6,4	6,4	6,4
	Pernah	19	40,4	40,4	46,8
	Sering	15	31,9	31,9	78,7
	Sering Sekali	10	21,3	21,3	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**s12**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	6	12,8	12,8	12,8
	Pernah	9	19,1	19,1	31,9
	Sering	16	34,0	34,0	66,0
	Sering Sekali	16	34,0	34,0	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**s13**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	3	6,4	6,4	6,4
	Pernah	11	23,4	23,4	29,8
	Sering	22	46,8	46,8	76,6
	Sering Sekali	11	23,4	23,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**s14**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	8	17,0	17,0	17,0
	Pernah	17	36,2	36,2	53,2
	Sering	11	23,4	23,4	76,6
	Sering Sekali	11	23,4	23,4	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

**s15**


	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	10	21,3	21,3	21,3
	Pernah	17	36,2	36,2	57,4
	Sering	11	23,4	23,4	80,9
	Sering Sekali	9	19,1	19,1	100,0
	Total	47	100,0	100,0	

Lampiran 6

**JADWAL PENELITIAN**  
**FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT RUANG RAWAT INAP**  
**DI RSUD SAWAHLUNTO TAHUN 2022**

NAMA : RESTI NIA ANANDA  
 NIM : 1810104057

NO	KEGIATAN	FEBRUARI				MARET				APRIL				MEI				JUNI				JULI				AGUSTUS				SEPTEMBER			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
		1	Laporan Kepembimbing dan Konsul Judul			■																											
2	Registrasi Judul				■																												
3	Pengumpulan Data Awal					■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■	■
4	Proses Bimbingan Proposal																																
5	Ujian Seminar Proposal																																
6	Konsultasi Perbaikan Proposal																																
7	Pengumpulan Proposal Yang Telah di Perbaharui																																
8	Proposal Penelitian																																
9	Konsultasi Penelitian																																
10	Pengumpulan Hasil Penelitian																																
11	Ujian Seminar Skripsi																																
12	Konsultasi Perbaikan Skripsi																																
13	Yudisium																																

Pembimbing I  
  
 (Drs. Zudarmi, M.Si)

Pembimbing II  
  
 (Wilda Tri Yuliza, M.Kes)

Mahasiswa  
  
 (Resti Nia Ananda)





**YAYASAN PENDIDIKAN ALIFAH NUR IKHLAS PADANG**  
**SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN**  
**ALIFAH PADANG**

SK Pendirian Mendiknas RI NO. 141/D/O/2004  
Jl. Khatib Sulaiman No. 52 B Kel. Belanti Padang  
Telepon : (0751) 7059 849 , Fax : (0751) 7059 849 | Web : [www.stikesalifah.ac.id](http://www.stikesalifah.ac.id)



Nomor : 1571/WK I.05-STIKes/VIII/2022  
Lampiran : ---  
Permohonan: **Permohonan Izin Penelitian**

Padang, 15 Agustus 2022

**Kepada :**

**Kepala Dinas Penanaman Modal Terpadu dan Tenaga Kerja (DPMTSP-Naker) Sawahlunto**

Di

Tempat

Dengan hormat,

Bersama surat ini kami sampaikan kepada Bapak/ Ibu bahwa kami bermaksud menugaskan seorang mahasiswa Program Studi KESEHATAN MASYARAKAT

Nama : RESTI NIA ANANDA

NIM : 1810104057

Untuk melakukan penelitian dalam rangka penulisan/ penyusunan skripsi dengan judul

**FAKTOR FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT RUANG RAWAT INAP RSUD SAWAHLUNTO**

Untuk itu yang bersangkutan perlu melakukan penelitian yang berhubungan dengan judul diatas. Sehubungan dengan itu, kami harapkan Bapak/ Ibu dapat berkenan memberikan izin yang bersangkutan untuk melakukan penelitian pada instansi yang Bapak/ Ibu pimpin.

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu kami ucapkan terima kasih.

Ketua



Dr. Ns. Asmawati, S.Kep, M.Kep

NIP/NIDN : 1007097603



**PEMERINTAH KOTA SAWAHLUNTO  
DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN  
TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA**

Jl. Lintas Sumatera Desa Muaro Kalaban Kec. Silungkang Telp/Fax: (0754) 62167 Kode Pos 27435

**SURAT KETERANGAN PENELITIAN**

Nomor : 503/ 73 /DPMPTSPNaker-SWL/2022

Sehubungan dengan Surat dari Ketua STIKES Alifah Padang Nomor : 1571/WK.I.05-STIKes/VIII/2022 Perihal Permohonan Izin Penelitian, dengan ini kami Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Sawahlunto menyatakan tidak keberatan atas maksud pelaksanaan Penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : RESTI NIA ANANADA  
Tempat / Tanggal Lahir : Solok / 15 Maret 2000  
Pekerjaan : Mahasiswa  
NIM/BP : 1810104057  
Alamat : Pasar Remaja, Kelurahan Pasar,  
Kecamatan Lembah Segar, Kota Sawahlunto  
Tujuan Penelitian : Data Penelitian  
Bidang Penelitian : Kesehatan  
Lama Penelitian : 16 Agustus 2022 s/d 22 Agustus 2022  
Judul : Faktor - Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap  
RSUD Sawahlunto  
Lokasi / Tempat Penelitian : RSUD Kota Sawahlunto

Dengan ketentuan sebagai berikut :

1. Tidak boleh menyimpang dari kerangka serta tujuan penelitian/ survey yang akan dilaksanakan.
2. Memberitahukan kedatangan dan maksud penelitian yang akan dilaksanakan dengan menunjukan surat-surat keterangan yang berhubungan dengan itu serta melaporkan diri sebelum meninggalkan daerah/lokasi penelitian kepada Pemerintah Daerah setempat.
3. Mematuhi semua peraturan yang berlaku dan menghormati adat istiadat serta kebiasaan masyarakat setempat.
4. Karena pelaksanaan Penelitian dalam kondisi Pandemi Covid-19, maka dalam rangka pencegahan penularan Covid-19 diwajibkan mahasiswa yang melakukan Penelitian untuk memenuhi Standar Prosedur Kesehatan yang ada.
5. Menyampaikan laporan hasil penelitian sebanyak 1 (satu) eksemplar kepada Walikota Sawahlunto Cq. Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Sawahlunto.
6. Bila terjadi penyimpangan / pelanggaran terhadap ketentuan tersebut diatas, maka surat rekomendasi ini akan dicabut kembali.

Demikianlah rekomendasi izin kegiatan Penelitian/Survey ini kami sampaikan, untuk suksesnya kegiatan dimaksud diharapkan bantuan saudara seperlunya, terima kasih.

Sawahlunto, 18 Agustus 2022

**KEPALA DINAS PENANAMAN MODAL PELAYANAN  
TERPADU SATU PINTU DAN TENAGA KERJA**

Telah ditandatangani secara elektronik oleh  
DWI DARMAWATI,SH  
Tanggal: 18/08/2022 14:07:33



**DWI DARMAWATI,SH**  
Pembina Utama Muda(IV/c)  
NIP. 19740522 199803 2 003



**Tembusan** : disampaikan kepada Yth.  
1. Bapak Walikota/ Wakil Walikota Sawahlunto (sebagai laporan);  
2. Kepala Bakesbangpol dan PBD Kota Sawahlunto;  
3. Direktur RSUD Kota Sawahlunto.

Jenis Perizinan : Tidak Berbayar



**PEMERINTAH KOTA SAWAHLUNTO  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**

Jl. RA. Kartini No. 18 Telp (0754) 61029, Fax (0754) 61826, Kode Pos 27418  
Home Page <http://www.rsud.sawahluntokota.go.id>, Email [rsudsawahlunto@gmail.com](mailto:rsudsawahlunto@gmail.com)

Sawahlunto, 19 Agustus 2022

No : 800/ 890 /RSUD-SWL/2022  
Lamp :  
Perihal : **Bantuan & Bimbingan untuk Penelitian**

1. Sdr. Kabag Tata Usaha
2. Sdr. Kabid Pelayanan Kesehatan
3. Sdr. Kabid Perencanaan & Pengembangan RS
4. Sdr. Kabid Penunjang

di-  
Sawahlunto

Dengan hormat,

Sehubungan dengan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Sawahlunto Nomor : 503/73/DPMPPTSPNaker-SWL/2022 Tanggal 18 Agustus 2022 tentang Izin Penelitian yang akan dilakukan :

Nama : **Resti Nia Ananda**  
Tempat / Tgl Lahir : **Solok / 15 Maret 2000**  
NIM / BP : **1810104057**  
Alamat : **Pasar Remaja Kecamatan Lembah Segar, Kota Sawahlunto**  
Lama Penelitian : **16 Agustus s/d 22 Agustus 2022**  
Judul : **Faktor- Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto.**

Oleh karena itu, diharapkan kepada Saudara untuk dapat memfasilitasi yang bersangkutan sesuai dengan aturan RSUD Sawahlunto.

Demikian disampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih

an.DIREKTUR RSUD SAWAHLUNTO  
KABAG TATA USAHA

**CHRISTIN SISVENTIANA, SKM**  
NIP : 19691210 199401 2 001



**PEMERINTAH KOTA SAWAHLUNTO  
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH**

Jl. RA. Kartini No. 18 Telp (0754) 61029, Fax (0754) 61826, Kode Pos 27418  
Home Page: <http://www.rsud.sawahluntokota.go.id>, Email: [rsudsawahlunto@gmail.com](mailto:rsudsawahlunto@gmail.com)

No : 800/ 803 /RSUD-SWL/2022  
Lamp :  
Perihal : Keterangan berakhirnya penelitian an. Resti Nia Ananda

Sawahlunto, 22 Agustus 2022  
Kepada Yth:  
Ketua STIKES Alifah Padang  
di-  
Padang

Dengan hormat,

Berdasarkan Surat Kepala Dinas Penanaman Modal Pelayanan Terpadu Satu Pintu dan Tenaga Kerja Kota Sawahlunto Nomor : 503/73/DPMPTSPNaker-SWL/2022 Tanggal 18 Agustus 2022 tentang Izin Penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : **Resti Nia Ananda**  
Tempat / Tgl Lahir : **Solok / 15 Maret 2000**  
NIM / BP : **1810104057**  
Alamat : **Pasar Remaja Kecamatan Lembah Segar, Kota Sawahlunto**  
Judul : **Faktor- Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Sawahlunto.**

Nama tersebut diatas, telah menyelesaikan penelitiannya di RSUD Sawahlunto pada tanggal 16 Agustus s/d 22 Agustus 2022.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

an.DIREKTUR RSUD SAWAHLUNTO  
KABAG TATA USAHA


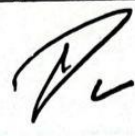
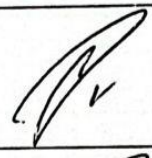



**CHRISTIN SISVENTIANA, SKM**


NIP : 19691210 199401 2 001

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN ALIFAH PADANG**

Nama : Resti Nia Ananda  
 NIM : 1810104057  
 Jurusan : S-1 Kesehatan Masyarakat  
 Judul : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Sawahlunto Padang tahun 2022  
 Pembimbing I : Drs. Zudarmi, M.Si

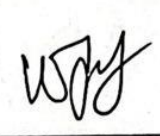
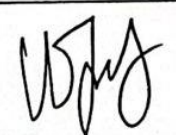
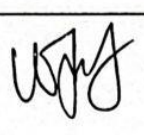

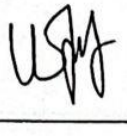
No	Tanggal	Pembahasan	TandaTangan
1.	24/08 22	Thp. stres kerja dgn efik. kerja.	
2.	27/08 22	Analisa dalam pembaha- cuan sejarah.	
3.	29/08 22	Analisis data kuisioner, be- ban kerja, lingkungan, dgn kerja	
4.	02/09 22	Ases —	
5.			
6.			

Mengetahui  
Pembimbing

  
(Drs. Zudarmi, M.Si)

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN ALIFAH PADANG**

Nama : Resti Nia Ananda  
 NIM : 1810104057  
 Jurusan : S-1 Kesehatan Masyarakat  
 Judul : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Sawahlunto Padang tahun 2022  
 Pembimbing II : Wilda Tri Yuliza, M.Kes

No	Tanggal	Pembahasan	TandaTangan
1.	Rabu / 24 Agustus	- Ganti Do ke bahasa penelitian, berapa mean - Perbaiki cara membaca tabel - Asumsi & Saran peneliti belum ada	
2.	Senin / 29 Agustus 2022	- Tambahkan kode hasil ukur di master tabel. - Membaca tabel, perbaiki - penulisan perbaiki	
3.	Kamis / 1 September 2022	- Tabel hasil penelitian, yg jumlah ke bawah hapuskan saja karena tdk sama jlhnya - masih ada penulisan yg salah	
4.		- Asumsi peneliti masih minim - teori di pembahasan tambahkan - tambahkan saran di msg pembahasan	
5.	Senin / 05 September 2022	- Asumsi peneliti perbaiki kembali tambahkan hasil kuesioner per item pertanyaan - cari teori yg berhubungan - mastheada yg belum diperbaiki	
6.	Selasa / 06 September 2022	- Perbaiki kesimpulan - Sesuaikan saran dg pembahasannya	

- cek lampiran  
- bawa abstrak

Mengetahui  
Pembimbing



(Wilda Tri Yuliza, M.Kes)

**KEGIATAN BIMBINGAN MAHASISWA  
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN ALIFAH PADANG**

Nama : Resti Nia Ananda  
NIM : 1810104057  
Jurusan : S-1 Kesehatan Masyarakat  
Judul : Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap di RSUD Sawahlunto Padang tahun 2022  
Pembimbing II : Wilda Tri Yuliza, M.Kes

No	Tanggal	Pembahasan	TandaTangan
1.	Rabu/ 07-09-22	ACC untuk ujian	WSTY
2.			
3.			
4.			
5.			
6.			

Mengetahui  
Pembimbing



(Wilda Tri Yuliza, M.Kes)