



Tingkat Stres Kerja Pada Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar

Astrid Pratiwi Rufaedah Amir^{1*}, Jumhur Salam², M.Anas³, Syamsul Ishak⁴

^{1,2,3}Politeknik Kesehatan Megarezky, ⁴Universitas Syekh Yusuf Al Makassarri Gowa

ARTICLE INFO

Article history:

Received Juni 20, 2024

Revised Juni 25, 2024

Accepted Juni 30, 2024

Available online 30 Juni, 2024

Keywords:

stress kerja, perawat, unit rawat inap



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.
Copyright © 2024 by Author. Published by Yayasan Daarul Huda

ABSTRACT

The work demands of nurses in supervising, monitoring the health conditions of patients and the large number of patients in certain parts of a hospital require the ability of nurses to be ready to be placed in any unit with a workload that can continue to increase, which can cause work stress for nurses. This study aims to determine the level of work stress among nurses in the inpatient unit of Labuang Baji Hospital, Makassar. The research design used a cross sectional approach and the Bianchi stress questionnaire. The sample in this study was all 45 nurses in the inpatient room. Data analysis used the chi square method. The results showed that controlling had a relationship with the level of work stress of nurses p value = 0.114 ($p \leq 0.05$), organizing had a relationship with the level of work stress of nurses p value = 0.000 ($p \leq 0.05$), nursing care had a relationship with the level of nurse work stress p value = 1.000 ($p \leq 0.05$), the work environment has a relationship with the nurse's work stress level p value = 0.125 ($p \leq 0.05$). The conclusion of this study shows that nurses have good interpersonal relationships, there is no relationship between controlling, nursing care, and the work environment with the nurse's work stress level, while the organizing element has a relationship with the nurse's work stress level.

ABSTRACT

Tuntutan kerja perawat dalam mengawasi, memantau kondisi kesehatan pasien dan banyaknya jumlah pasien pada bagian tertentu dalam sebuah rumah sakit menuntut kemampuan perawat agar siap ditempatkan di bagian manapun dengan beban kerja yang dapat terus meningkat sehingga dapat menyebabkan stress kerja pada perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat stress kerja pada perawat di unit rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar. Desain penelitian menggunakan pendekatan *cross sectional* dan kuesioner *Bianchi stress*. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di ruang rawat inap sebanyak 45 orang. Analisis data menggunakan metode *chi square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *controlling* memiliki hubungan dengan tingkat stress kerja perawat p value = 0,114 ($p \leq 0,05$), *organizing* memiliki hubungan dengan tingkat stress kerja perawat p value = 0,000 ($p \leq 0,05$), asuhan keperawatan memiliki hubungan dengan tingkat stress kerja perawat p value = 1,000 ($p \leq 0,05$), lingkungan kerja memiliki hubungan dengan tingkat stress kerja perawat p value = 0,125 ($p \leq 0,05$). Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa perawat memiliki hubungan interpersonal yang baik, tidak ada hubungan *controlling*, asuhan keperawatan, dan lingkungan kerja dengan tingkat stress kerja perawat, sedangkan unsur *organizing* memiliki hubungan terhadap tingkat stress kerja perawat.

PENDAHULUAN

Sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit, profesi keperawatan memegang peranan penting di dalam rumah sakit dengan memberikan layanan kesehatan dalam bentuk asuhan keperawatan secara bio-sosial-kultural spiritual secara komperhensif kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (PPNI, 2012). Posisi tenaga keperawatan juga menjadi penting sebagai tangan kanan dokter yang menentukan keberhasilan kerja (saran/rujukan/arahan) sang dokter (Fajrianti, 2016).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan (Veithzal Rivai, 2011). Stres kerja perwujudan dari kekaburan peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan. Kondisi ini selanjutnya akan dapat mengganggu prestasi dan kemampuan individu untuk

*Corresponding author
Email: astrdprtw@gmail.com

bekerja. Gejala stres kerja dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu: gejala psikologis, gejala fisik, dan perilaku. Gejala psikologis seperti bingung, cemas, tegang, sensitif, mudah marah, bosan, tidak puas, tertekan, memendam perasaan, tidak konsentrasi, dan komunikasi tidak efektif. Gejala fisik seperti meningkatnya detak jantung dan tekanan darah, meningkat ekskresi adrenalin, dan non kardiovaskuler, kepala pusing, migrain, berkeringat, dan mudah lelah fisik. Gejala perilaku pada stres kerja antara lain prestasi dan produktivitas kerja menurun, menghindari pekerjaan, bolos kerja, agresif, kehilangan nafsu makan, meningkat penggunaan minuman keras, bahkan perilaku sabotase (Saam Zulfan, 2014).

Dampak buruk yang dapat terjadi ketika seorang perawat mengalami stres kerja adalah dapat mengganggu interaksi sosial yang timbul dari interaksi manusia dan pekerjaannya, dengan ciri-ciri dan perubahan yang tidak jelas yang terjadi di rumah sakit, baik dengan rekan kerja, dokter, maupun pasien. Efisiensi kerja seseorang dapat terganggu, karena biasanya ketika seseorang mengalami stres maka keadaan psikis dan fisiologisnya terganggu (Rangkuti et al., 2022). Stres kerja dapat berdampak negatif pada karyawan dan kondisi mental jika tidak diatasi. Stres dapat menyebabkan berbagai dampak berbahaya, mulai dari kesehatan yang buruk hingga penyakit. Hasil survei yang dilakukan PPNI di Rhamdani dan Wartono menunjukkan bahwa sekitar 50,9% perawat Indonesia mengalami stres kerja. Perawat yang mengalami stres kerja mengeluhkan sering merasa pusing, lelah, tidak bisa istirahat, karena beban kerja yang berat dan menyita waktu (Rhamdani, I., & Wartono, 2019).

Menurut *National Safety Council* penyebab stres kerja dapat dikategorikan menjadi tiga karakteristik yaitu karakteristik organisasional, individual dan lingkungan. Karakteristik organisasional meliputi kurangnya otonomi, mutasi, karier, beban kerja, interaksi, masa kerja dan juga shift kerja terutama shift malam yang dapat menyebabkan terjadinya kelelahan. Selain bagi perawat sendiri, stres kerja tentu juga akan berdampak kepada pasien sebagai pengguna layanan jasa kesehatan dan rumah sakit sebagai unit penyedia layanan jasa.

Penelitian yang telah dilakukan oleh (Khamisa, Natasha & Peltzer, Karl & Ilic, Dragan & Oldenburg, 2017) terhadap 1200 perawat di Afrika Selatan didapatkan hasil yang menunjukkan bahwa 86% perawat mengalami stres pribadi terkait dengan tekanan keuangan, 58% mengalami tingkat stres kerja yang tinggi terkait dengan masalah dengan staf, 65% mengalami tingkat kelelahan yang tinggi terkait dengan kurangnya pencapaian pribadi, 66% mengalami rendahnya kepuasan kerja terkait dengan gaji dan 60% mengalami kesehatan umum yang buruk terkait kecemasan dan insomnia.

Penelitian yang dilakukan oleh (Gulavani A, 2014) terhadap 100 perawat di Rumah Sakit Krishna di Karad menunjukkan hasil bahwa mayoritas perawat dilaporkan sering terjadinya stres yang terkait dengan ketidakpastian dengan penanganan (49%), berurusan dengan pasien dan keluarga (48%), beban kerja (59%), konflik dengan dokter (49%), menghadapi kematian (50%), konflik dengan supervisor (52%), diskriminasi (48%), konflik dengan teman sebaya (53%) yang kadang-kadang merupakan penyebab timbulnya stres seperti yang dilaporkan oleh perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif analitik dengan menggunakan desain *cross sectional* karena penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran dengan mempelajari korelasi atau hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar yaitu sebanyak 45 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Komunikasi Interpersonal

Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan tingkat stres perawat diketahui bahwa semua responden (100%) memiliki komunikasi yang baik. Maka dari itu, tidak dapat dilakukan analisis bivariat dengan uji statistik *chi-square* untuk melihat hubungan antara komunikasi interpersonal dengan tingkat stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji karena variabel komunikasi interpersonal bersifat konstan yakni semua responden memiliki komunikasi interpersonal yang baik.

Komunikasi Interpersonal adalah proses yang menggunakan pesan-pesan untuk mencapai kesamaan makna antara-paling tidak-antara dua orang dalam sebuah situasi yang memungkinkan adanya kesempatan yang sama bagi pembicara dan pendengar (Pearson, J. C., Nelson, P. E., Titsworth, S., & Harter, 2011). Semakin baik hubungan interpersonal di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji maka tingkat stres yang dialami perawat akan semakin baik. Sebaliknya semakin buruk hubungan interpersonal maka tingkat stres yang dialami perawat akan semakin buruk.

b. Controlling

Tabel 1. Hubungan Antara Controlling dengan Tingkat Stres Pada Perawat

Controlling	Tingkat Stres				Total		P Value
	Stres		Tidak Stres		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang baik	5	17,2%	24	82,8%	29	100	0,114
Baik	0	0%	16	100%	16	100	
Jumlah	5	11,1%	40	88,9%	45	100	

Berdasarkan analisis data menggunakan uji statistik *chi-square*, diperoleh *p value* = 0,114 ($p \leq 0,05$) yang berarti bahwa tidak ada hubungan *controlling* dengan tingkat stres kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Labuang Baji.

Aktivitas *controlling* yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu proses mengawasi, memantau serta mengatur segala kegiatan-kegiatan yang dilakukan baik oleh setiap individu maupun oleh tim. Salah satu kegiatan *controlling* dalam penelitian ini adalah mengontrol perlengkapan-perengkapan medis yang dibutuhkan pada setiap unit tempat kerja serta mengontrol kerja tim perawat.

Walaupun hasil akhir dari penelitian ini mengatakan bahwa tidak adanya hubungan *controlling* dengan tingkat stress pada perawat di RSUD Labuang Baji, berdasarkan dari tabel 1 sebanyak 29 (64,4%) perawat aktivitas *controlling*nya kurang baik dan berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada para perawat, mayoritas perawat di unit ICU merasa aktivitas nomor 5 yaitu meminta peninjauan dan perbaikan alat sebanyak 12 orang (26,7%) agak melelahkan. Hal ini juga didukung dengan beberapa perawat ICU yang mengatakan kalau hubungan komunikasi dengan bagian material dan gudang melelahkan. Hal serupa juga terjadi pada pertanyaan tentang mengontrol jumlah peralatan yang tersedia di unit, mayoritas perawat menganggap aktivitas ini melelahkan sebanyak 18 orang (40,0%).

Hal ini sejalan dengan penelitian Mayimane yang dilakukan di rumah sakit pedesaan Afrika Selatan mengemukakan bahwa kekurangan peralatan medis di rumah sakit terjadi dalam bentuk tidak tersedianya peralatan, kualitas rendah, pergantian atau perbaikan alat serta perlengkapan medis dan pemeliharaan yang buruk dari beberapa yang tersedia berdampak negatif pada perawat, salah satunya membuat perawat menjadi stress (Moyimane et al., 2017)

c. Organizing

Tabel 2. Hubungan Antara Organizing dengan Tingkat Stres Pada Perawat

Organizing	Tingkat Stres				Total		P Value
	Stres		Tidak Stres		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang baik	4	80,0%	1	20,0%	5	100	0,000
Baik	1	2,5%	39	97,5%	40	100	
Jumlah	5	11,1%	40	88,9%	45	100	

Berdasarkan analisis data menggunakan uji statistik *chi-square*, diperoleh *p value* = 0,000 ($p \leq 0,05$) yang berarti bahwa ada hubungan *organizing* dengan tingkat stres kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Labuang Baji.

Pengorganisasian adalah langkah untuk menetapkan, menggolongkan dan mengatur berbagai macam kegiatan, menetapkan tugas-tugas pokok, wewenang dan pendelegasian wewenang oleh pimpinan kepada staf dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Dalam hal ini koordinator perawat dan kepala ruangan menetapkan tugas-tugas serta wewenang perawat-perawat sesuai dengan keahliannya dan menetapkan perawat-perawat di unit pelayanan yang sesuai dengan tugasnya, serta mengawasi, mengontrol, dan mengevaluasi kinerja perawat.

d. Asuhan Keperawatan

Tabel 3. Hubungan Antara Asuhan Keperawatan dengan Tingkat Stres Pada Perawat

Asuhan Keperawatan	Tingkat Stres				Total		P Value
	Stres		Tidak Stres		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang baik	2	9,5%	19	90,5%	21	100	1,000
Baik	3	12,5%	21	87,5%	24	100	
Jumlah	5	11,1%	40	88,9%	45	100	

Asuhan keperawatan (DPP PPNI, 1999) adalah suatu proses atau rangkaian kegiatan pada praktek keperawatan yang langsung diberikan kepada klien pada berbagai tatanan pelayanan kesehatan, dalam upaya pemenuhan KDM, dengan menggunakan metodologi proses keperawatan, berpedoman pada standar keperawatan, dilandasi etik dan etika keperawatan, dalam lingkup wewenang serta tanggung jawab keperawatan.

Berdasarkan analisis data menggunakan uji statistik *chi-square*, diperoleh *p value* = 1,000 ($p \leq 0,05$) yang berarti bahwa tidak ada hubungan asuhan keperawatan dengan tingkat stres kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Labuang Baji.

Hal ini tidak sejalan dengan hasil riset Sveinsdottir yang juga menemukan bahwa stress kerja yang tinggi dapat menurunkan kualitas asuhan keperawatan perawat kepada pasien. Penurunan kualitas asuhan keperawatan terjadi karena sistem kerja yang tidak mendukung dan beban kerja yang terlampaui berat sehingga menyebabkan perawat mengalami stress dan *burnouts*. Perawat yang *burnouts* akan mengalami kesulitan dalam mengkaji kebutuhan pasien. Di sisi lain, kesulitan perawat dalam mengkaji kebutuhan pasien meningkatkan stress kerja perawat (Herdís Sveinsdóttir, Páll Biering, 2006).

Sebagian besar responden sebanyak 40 orang (88,9%) tidak merasakan stress dalam melakukan aktivitas pemberian asuhan keperawatan dan hanya sebagian kecil yang merasakan stress yaitu sebanyak 5 orang (11,1%). Hal ini mengidentifikasikan bahwa para perawat tersebut mampu mengatasi stress di tempat kerja. Bila karyawan memiliki tingkat stress ringan atau tidak memiliki stress kerja maka tantangan-tantangan kerja tidak akan berdampak pada kinerja, dan jika tingkat stress sudah maksimal maka dapat menurunkan kinerja seseorang (Nursalam, 2017).

e. Lingkungan Kerja (Psikososial)

Tabel 4. Hubungan Antara Lingkungan Kerja (Psikososial) dengan Tingkat Stres Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Labuang Baji

Lingkungan Kerja (psikososial)	Tingkat Stres				Total		P Value
	Stres		Tidak Stres		n	%	
	n	%	n	%			
Kurang baik	2	33,3%	4	66,7%	6	100	0,125
Baik	3	7,3%	36	92,3%	39	100	
Jumlah	5	11,1%	40	88,9%	45	100	

Berdasarkan analisis data menggunakan uji statistik *chi-square*, diperoleh *p value* = 0,125 ($p \leq 0,05$) yang berarti bahwa tidak ada hubungan lingkungan kerja (psikososial) dengan tingkat stress kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Labuang Baji.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rahayu yang dilakukan kepada karyawan yang bekerja di CV. Sumber Rejeki, ditemukan bahwa tidak terdapat adanya hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan stress kerja (Rahayu, 2022). Tetapi hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Zahroh, berdasarkan hasil uji statistik beban kerja menunjukkan $\rho = 0,001$, dan lingkungan kerja menunjukkan $\rho = 0,011$, menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat stress perawat di bedah operasi instalasi (Zahroh, 2020). Begitupula dengan penelitian Sari yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Wenangcemerlang Press, karena tingkat signifikan lebih kecil dari 0,05 yaitu 0,012 (Sari et al., 2017).

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Sedangkan psikososial adalah sebuah kondisi sosial yang berpengaruh terhadap psikologis seseorang dan mempunyai pengaruh cukup besar sebagai penyebab terjadinya gangguan fisik dan psikis seseorang yang terdiri dari beberapa faktor, yaitu: tuntutan di tempat kerja, organisasi kerja dan konten pekerjaan, hubungan interpersonal dan kepemimpinan, bekerja antarmuka individu, nilai-nilai dilevel tempat kerja, kesehatan dan kesejahteraan, perilaku ofensif (Supardi, 2003).

Dalam upaya meningkatkan mutu sumber daya manusia diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Tempat kerja yang kondusif sangat berperan penting dalam aspek peningkatan kinerja dan produktifitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif akan menyebabkan dampak pada psikologi pekerja sehingga membuat para pekerja menjadi depresi dan apabila terjadi secara terus menerus akan menyebabkan stres bagi pekerja itu sendiri (Romadhoni, 2015).

SIMPULAN

1. Hubungan antara komunikasi interpersonal dengan tingkat stres perawat diketahui bahwa semua responden (100%) memiliki komunikasi yang baik.
2. Tidak ada hubungan *controlling*, asuhan keperawatan, dan lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja perawat, sedangkan unsur *organizing* memiliki hubungan terhadap tingkat stress kerja perawat.

SARAN

1. Kepada perawat agar tetap menjaga komunikasi yang baik dengan perawat lainnya, dengan atasan, dan dengan pegawai-pegawai di rumah sakit agar menciptakan suasana kerja yang nyaman.
2. Kepada atasan rumah sakit khususnya unit ICU agar memfasilitasi permintaan peninjauan dan perbaikan peralatan medis yang ada di unit tersebut agar terhindarnya kejadian-kejadian yang tidak diinginkan.
3. Kepada koordinator perawat atau kepala ruang untuk tetap memotivasi atau memberikan dukungan kepada perawat-perawatnya agar menjaga kinerjanya tetap baik.
4. Kepada perawat agar meningkatkan pemberian asuhan keperawatan kepada pasien yaitu dilakukan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
5. Bagi pihak rumah sakit dan para perawat agar tetap menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan nyaman agar hal-hal yang dapat mengganggu psikologi dan fisik perawat dapat selalu dihindari.

REFERENSI

- Fajrianti, G. (2016). Hubungan Tugas Dan Lingkungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap. *Jurnal Penelitian Kesehatan "SUARA FORIKES,"* 7(2), 71–75.
- Gulavani A, S. M. (2014). Occupational Stress and Job Satisfaction Among Nurses. *International Journal of Science and Research*, 3(4).
- Herdís Sveinsdóttir, Páll Biering, A. R. (2006). Occupational stress, job satisfaction, and working environment among Icelandic nurses: A cross-sectional questionnaire survey. *International Journal of Nursing Studies*, 43(7), 875–889.
- Khamisa, Natasha & Peltzer, Karl & Ilic, Dragan & Oldenburg, B. (2017). Effect of personal and work stress on burnout, job satisfaction and general health of hospital nurses in South Africa. *Health SA Gesondheid*, 22, 252–258.
- Moyimane, M. B., Matlala, S. F., & Kekana, M. P. (2017). Experiences of nurses on the critical shortage of medical equipment at a rural district hospital in South Africa: A qualitative study. *Pan African Medical Journal*, 28, 1–8. <https://doi.org/10.11604/pamj.2017.28.100.11641>
- Nursalam. (2017). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Care*, 4(1), 42–50.
- Pearson, J. C., Nelson, P. E., Titsworth, S., & Harter, L. (2011). *Human Communication* (4th ed.). McGraw Hill Higher Education.
- Rahayu, S. R. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Sari Kayu Jaya (SKJ 2) Klaten. Skj 2.* <http://repository.unwidha.ac.id:880/id/eprint/2839>
- Rangkuti, H. Z., Harahap, J., & Simajorang, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Priority*, 5(2), 46–54. <https://doi.org/10.34012/jukep.v5i2.2659>
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja

- pada Perawat. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 2(3), 104–110.
- Saam Zulfan, W. (2014). *Psikologi Keperawatan* (Cetakan Ke). Rajawali Pers.
- Sari, I. L., Lengkong, V. P. K., & Sepang, J. I. (2017). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Wenangcemerlang Press the Influence of Job Stress and Work Environment on Employee Performance in Pt. Wenangcemerlang Press. *Pengaruh Stres Kerja... 4445 Jurnal EMBA*, 5(3), 4445–4454.
- Supardi. (2003). *Kinerja Karyawan* (Ghalia Indonesia (ed.)).
- Veithzal Rivai. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Zahroh, R. (2020). *Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Pada Perawat Instalasi Bedah Sentral*. 4(1), 53–54.