P- ISSN: 2086-3071, E-ISSN: 2443-0900
Volume 7, Nomor 1, Januari 2016
Versi online:
http://ejournal.umm.ac.id/index.php/keperawatan/issue/view

STRESS KERJA PERAWAT DI RUANG DAHLIA II RSUD NGUDI WALUYO KAB. BLITAR

Work Stress at Nurses in Dahlia II Ngudi Waluyo Public Hospital Blitar

Ulfa Husnul Fata

Program Studi Pendidikan Ners STIKes Patria Husada Blitar
Jl. Sudanco Supriyadi 168 Blitar, Jawa Timur 66122
e-mail: ulfaners@gmail.com

ABSTRAK

Stress kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami perawat dalam menghadapi pekerjaan.Stress kerja yang dialami perawat jika tidak segera diatasi maka akan berdampak pada buruknya kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan. Tujuan dari penelitian ini adalah memberikan gambaran stress kerja perawat di ruang Dahlia II RSUD Ngudi Waluyo Kab. Blitar. Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan responden adalah seluruh perawat di Ruang Dahlia II RSUD Ngudi Waluyo Kab. Blitar yang berjumlah 22 responden. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesiner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 64% responden perempuan mengalami stress kerja kategori sedang, 32,5%usia responden yang mengalami stress sedang dalam rentang usia 36 – 45 tahun,60% responden dengan status kepegawaian pengawai negeri sipil mengalami stress,73% responden dengan tingkat pendidikan DIII Keperawatan mengalami stress sedang, 46% responden dengan masa kerja 2 – 10 tahun mengalami stress sedang, dan 59% responden yang mengalami stress kategori sedang merupakan responden yang sudah menikah. Pentingnya mengidentifikasi stress kerja perawat di ruang rawat inap guna mengetahui tingkat stress kerja yang dialami dan segera mencari solusi untuk menurunkan stress kerja perawat di ruang rawat inap. Oleh karena, pelatihan manajemen stress dianggap penting guna menurunkan stress kerja perawat di ruang rawat inap.

Kata kunci: Stress Kerja, Perawat, Ruang Rawat Inap

ABSTRACT

Work stress is the distress ecperienced by nurses in the face of work. Job stress ecperienced by nurses if not addressed it will impact on the poor performance and quality of services provided. The purpose of the study was to provide an oveview of nurses work stress in Dahlia II Ngudi Waluyo Hospital Blitar. The method of this study was descriptive with respondents are all nurses at Dahlia II Ngudi Waluyo Blitar with sample size of 22 respondents. The data collection used questionnaires. The result of this study showed that64% of female respondents experienced work stress moderate category, 32,5% of respondents who experienced stress ages were in the range of age 36 – 45 years old, 73% of respondents with level of education was Diploma of Nursing experienced moderate stress, 46% of respondents with working period of 2 – 10 years experience moderate stress, and 59% of respondents who experienced moderate stress category of being a merried respondents. The importants to identifying the work stress at the nurses in the inpatient unit in order to determine the level of work stress experienced and immediately seek solutions to reduce the stress level of nureses in the patient unit. Therefore, management of the stress training was considered important to reduce the stress of nurses in the inpatient unit.

Keywords: Work stress, nurses, inpatient unit.

LATAR BELAKANG

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan bagi masyarakat dengan karakteristik tersendiri yang dipengaruhi oleh perkembangan ilmu pengetahuan kesehatan, kemajuan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus tetap mampu meningkatkan pelayanan yang lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat agar terwujud derajat kesehatan yang setinggi-tingginya. Rumah sakit harus memenuhi persyaratan lokasi, bangunan, prasarana, sumber daya manusia, kefarmasian, dan peralatan.

Persyaratan sumberdaya manusia yang dimaksud yaitu rumah sakit harus memiliki tenaga tetap yang meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan. (Undang-undang RI No. 44 Tahun 2009).

Upaya untuk memajukan kesejahteraan umum sebagai salah satu tujuan nasional sebagaimana tercantum dalam Pembukaan Undang-undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 perlu diselenggarakan pembangunan kesehatan. Penyelenggaraan pembangunan kesehatan diwujudkan melalui penyelenggaraan kesehatan, termasuk pelayanan keperawatan. Pelayanan keperawatan merupakan suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit (Undang-undang RI. No. 38 Tahun 2014).

Perawat merupakan salah satu pemberi layanan kesehatan. Perawat fokus pada aktivitas yang berhubungan dengan perawatan manusia baik dalam kondisi sehat maupun sakit. Akan tetapi, pekerjaan yang melekat pada perawat merupakan sumber stress yang berbahaya untuk perawat di tempat kerja (Huber, 2006).

Pekerjaan keperawatan merupakan salah satu pekerjaan yang paling menyebabkan stress dan menantang karena membutuhkan spesialisasi, kompleksitas, dan membutuhkan sarana dan prasarana khususnya dalam menangani situasi darurat (Bhandari, Tiessen, & Snowdon, 2011; Flinchbaugh, Carlino, & Curtis-Hendley, 2008; Van Stralen, 2008)

Pengaruh negatif stress kerja pada perawat dirumah sakit antara lain kondisi kurang sehat, konflik staf, depresi, rotasi staf, dan kualitas pelayanan yang lebih rendah (Chen, et al., 2009). Temuan efek stress kerja pada terhadap kesehatan fisik, psikologis dan perilaku ditemukan mengalami kelelahan (62,3%) hampir setiap hari, kehilangan konsentrasi (44,7%) hampir setiap minggu karena stress di tempat kerja. Selain itu, responden dilaporkan mengalami sakit kepala (36,5%) hampir setiap bulan dan merasa bosan (20,1%) hampir setiap dua bulan ketika mengalami stress kerja (Beh, 2012).

Stress kerja yang terjadi pada perawat di ruang rawat inap apabila tidak ditangani dengan tepat akan menyebabkan penyakit baik fisik dan psikologis, serta dapat mempengaruhi kinerja perawat terhadap pelayanan kepada klien. Kondisi seperti diatas akan bepengaruh terhadap citra perawat dan menimbulkan *image* yang negatif dari masyarakat terhadap profesi perawat.

Sampai saat ini studi tentang stress kerja perawat di ruang rawat inap masih perlu dikembangkan, oleh karena itu berdasarkan uraian diatas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang gambaran stress kerja perawat di ruang rawat inap. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gambarang stress kerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam Dahlia II RSUD Ngudi Waluyo Kab. Blitar.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang bertugas di Ruang Dahlia II RSUD Ngudi Waluyo Kabupaten Blitar yang berjumlah 22 orang. Sampel dalam penelitian ini adalah 22 perawat di Ruang Dahlia II RSD Ngudi Waluyo Kabupaten Blitar. Penelitian dilaksanakan pada Bulan November Tahun 2015.

Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari jenis kelamin, usia, status kepegawaian, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, status pernikahan, dan stress kerja. Instrumen stress kerja terdiri dari 30 pertanyaan *unfavourable* dengan kode jawaban 4 = selalu, 3 = sering, 2 = jarang, 1 = tidak pernah (Nursalam, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, usia, status kepegawaian, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan status pernikahan di Ruang Dahlia II RSUD Ngudi Waluyo Kab. Blitar**.**

Variabel	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	6	27
Perempuan	16	73
Usia		
17 - 25 tahun	6	27
26 – 35 tahun	6	27
36 – 45 tahun	8	37
46 – 55 tahun	2	9
Status Kepegawaian		
PNS		
Kontrak	15	69
Magang	5	22
	2	9
Tingkat Pendidikan		
S1 Keperawatan		
D3 Keperawatan	2	9
	20	91
Pengalaman Kerja		
2 – 10 tahun		
> 10 tahun	12	55
	10	45
Status Pernikahan		
Menikah		
Belum menikah	15	68
	7	32

Tabel 1 menggambarkan distribusi frekuensi responden sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu 16 responden (73%). Distribusi responden berdasarkan usia didapatkan bahwa hampir setengah dari responden memiliki rentang usia 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 8 responden (37%). Distribusi responden berdasarkan status kepegawaian menunjukkan bahwa hampir seluruh responden adalah pegawai negeri sipil yaitu sebanyak 16 responden (69%).

Distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa hampir seluruh responden memiliki tingkat pendidikan DIII Keperawatan yaitu sebanyak 20 responden (91%). Sedangkan distribusi responden berdasarkan pengalaman kerja didapatkan bahwa sebagian besar responden mempunyai masa kerja 2 – 10 tahun yaitu sebanyak 12 responden (55%). Distribusi responden berdasarkan status pernikahan didapatkan bahwa sebagian besar responden sudah menikah yaitu sebanyak 16 responden (73%).

Tabel 2
Distribusi responden berdasarkan stress kerja di Ruang Dahlia II RSUD Ngudi Waluyo Kab. Blitar.

Variabel	Frekuensi	Persentase
Stress Kerja		
Ringan	4	18,2
Sedang	18	81,8
Berat	0	0

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden mengalami stress kerja kategori sedang yaitu sebanyak 18 responden (81,8%), dan sebagian besar respnden mengalami stress kerja kategori ringan yaitu sebanyak 4 responden (18,2%).

Tabel 3
Tabulasi silang stress kerja menurut kelompok jenis kelamin, usia, status kepegawaian, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan status pernikahan di Ruang Dahlia II RSUD Ngudi Waluyo Kab. Blitar.

Variabel	**Stress Kerja**					
	Ringan		**Sedang**		**Total**	
	∑	%	∑	%	∑	%
Jenis Kelamin						
Laki-laki	2	9	4	18	6	27
Perempuan	2	9	14	64	16	73
Usia						
17 - 25 th	2	9	4	18	6	27
26 – 35 th	0	0	6	27	6	27
36 – 45 th	1	4,5	7	32,5	8	37
46 – 55 th	1	4,5	1	4,5	2	9
Status Pegawai						
PNS	2	9	13	60	15	69

Variabel	Stress Kerja					
	Ringan		Sedang		Total	
	∑	%	∑	%	∑	%
Kontrak	1	4,5	4	18	5	22
Magang	1	4,5	1	4,5	2	9
Tingkat Pendidikan						
S1 Kep.	0	0	2	9	2	9
D3 Kep.	4	18	16	73	20	91
Pengalaman Kerja						
2 – 10 th	2	9	10	46	12	54
> 10 th	2	9	8	35	10	45
Status Pernikahan						
Menikah	2	9	13	59	15	68
Belum menikah	2	9	5	23	7	32

Tabel 3 menunjukkan bahwa, sebagian responden perempuan mengalami stress kerja kategori sedang sebanyak 14 responden (64%). Usia responden yang mengalami stress sedang sebagian besar berada dalam rentang usia 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 7 responden (32,5%). Responden dengan status kepegawaian pengawai negeri sipil yang mengalami stress sedang sebanyak 13 responden (60%).

Tabulasi responden berdasarkan tingkat pendidikan terhadap stress kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan DIII Keperawatan mengalami stress sedang yaitu sebenyak 16 responden (73%). Hampir setengah dari responden dengan masa kerja 2 – 10 tahun mengalami stress sedang yaitu 10 responden (46%). Sedangkan sebagian besar responden yang mengalami stress sedang merupakan responden yang sudah menikah yaitu 13 responden (59%).

Stress kerja berdasarkan jenis kelamin

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami stress kerja tingkat sedang merupakan responden perempuan yaitu 14 responden (64%).Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang signifikan antara stress kerja dengan jenis kelamin. Perawat perempuan memiliki skor lebih tinggi dalam skala kebutuhan sedangkan perawat laki-laki memiliki skor lebih tinggi pada skala hubungan. Beberapa studi menunjukkan bahwa perawat laki-laki memiliki dukungan yang lebih baik dari supervisor daripada perempuan, sehingga efek positif dari dukungan rekan kerja dapat mengurangi tingkat stress di tempat kerja (Sahraian, et al., 2013).

Peneliti berpendapat bahwa, perempuan cenderung memiliki emosi yang kurang stabil dibandingkan dengan laki-laki. Oleh karena itu, tingkat stress kerja pada perempuan cenderung lebih tinggi. Selain itu, beban kerja yang tinggi, hubungan dengan pasangan, dan juga masalah keuangan menyebabkan tingginya stress kerja yang dialami.

Stress kerja berdasarkan usia

Hasil penelitian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa hampir setengah dari responden mengalami stress kerja tingkat sedang adalah responden dengan rentang usia 26 – 45 tahun yaitu sebanyak 7 responden (32,5%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat muda memiliki stress yang lebih tinggi dikarenakan kurangnya pengalaman yang memadai dalam mengatasi stress kerja (Sahraian, et al., 2013). Hasil penelitian yang sudah dilakukan berbanding terbalik dengan hasil penelitian lain yang sudah dilakukan. Hal ini menurut peneliti, tinggkat stress pada golongan dewasa akhir kemungkinan disebabkan karena kondisi fisik yang cenderung menurun, sehingga perawat pada tingkat usia dewasa akhir mengalami stress fisik yang cenderung tinggi dibandingkan dengan golongan yang lebih muda.

Stress kerja berdasarkan status kepegawaian

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami stress kerja tingkat sedang merupakan responden dengan status kepegawaian pegawai negeri sipil yaitu 13 responden (60%). Hasil diatas menunjukkan bahwa, tidak semua perawat dengan status kepegawaian pegawai negeri sipil mempunyai tingkat stress kerja yang rendah. Kondisi kerja, beban kerja yang tinggi, jenjang karir kemungkinan besar menjadi penyebab tingginya stress kerja perawat dengan status pegawai negeri sipil ataupun kontrak.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada profesi keperawatan diantaranya beban kerja yang berlebihan, konflik di lingkungan kerja, kerancuan dalam melaksanakan tugas, kegagalan dalam mengenali keterampilan, dan kurangnya pengalaman, yang semuanya mempunya efek langsung pada kesehatan fisik dan mental (Filha, Costa, & Guilam, 2013). Ketika stress kerja dirasakan lebih besar, maka kepuasan kerja akan lebih rendah, sehingga akan berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental. Stress kerja yang seperti ini akan berdampak juga pada tingkat kejenuhan kerja dan penurunan niat kerja (Chen, et all., 2014).

Stress kerja berdasarkan tingkat pendidikan

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami stress kerja tingkat sedang merupakan responden dengan tingkat pendidikan DIII Keperawatan yaitu 16 responden (73%). Tingkat pendidikan yang lebih tinggi sering kali disertai dengan tanggung jawab dan beban kerja yang lebih tinggi pula. Akan tetapi perawat dengan pengalaman kerja dan gelar yang lebih tinggi memiliki ketrampilan teoritis dan praktis dalam menangani stress dan ketegangan di lingkungan kerja (Sahraian, et al., 2013). Peneliti beranggapan bahwa tingginya stress kerja pada level pendidikan DIII Kerpawatan bisa disebabkan karena kompetensi yang dimiliki, pengalaman kerja, serta beban kerja di ruang rawat inap. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Beh (2012) menunjukkan bahwa sumber-sumber stress kerja perawat antara lain kondisi kerja (67,9%), konflik internal dan eksternal (67,9%), spesialisasi yang berlebihan dan legalitas (65,4%), beban kerja berlebih (64,2%), tanggung jawab (55,3) dan ambiguitas peran (50,3%).

Stress kerja berdasarkan pengalaman kerja

Hasil penelitian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa hampir setengah dari responden mengalami stress kerja tingkat sedang adalah responden dengan pengalaman kerja 2 – 10 tahun yaitu sebanyak 10 responden (46%). Peneliti berasumsi bahwa tingginya responden yang mengalami stress kerja pada masa kerja 2 – 10 bisa disebabkan karena beban kerja yang terlalu tinggi dalam perawatan di ruang rawat inap. Selain itu, jika dilihat dari segi usia didapatkan bahwa sebagian responden sudah memasuki usia lansia sehingga stress kerja utamanya stress fisik menjadi lebih tinggi pada golongan usia tersebut.

Perawat dengan pengalaman kerja 2 – 10 tahun masuk dalam tahap lanjutan dimana pekerja seharusnya sudah bisa beradaptasi dengan pekerjaanya. Peneliti berasumsi bahwa salah satu faktor yang menyebabkan stress kerja pada perawat di ruang rawat inap adalah kurangnya informasi atau pelatihan tentang manajemen stress. Beberapa studi menunjukkan bahwa strategi intervensi sepertipelatihan tambahan dalam mengidentifikasi dan pengelolaan stress kerja dapat meningkatkan prestasi kerja antar perawat (Khmisa, et al., 2015). Beh (2012) menyebutkan bahwa salah satu sumber stress kerja bagi pergawai yang berpengalaman adalah pekerjaan yang berulang-ualng (73%)

Stress kerja berdasarkan status pernikahan

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang mengalami stress kerja tingkat sedang merupakan responden dengan status menikah yaitu 13 responden (59%). Beberapa penelitian menyebutkan bahwa terdapat hubungan antara stress kerja dengan status pernikahan. Courtney dan kolega menunjukkan bahwa perawat yang bercerai dan janda memiliki tingkat stress lebih tinggi daripada yang menikah. Lingkungan tanpa dukungan keluarga meningkatkan stress kerja. Perawat yang belum menikah atau belum menikah lebih mungkin memiliki dukungan keluarga darapada perawat yang bercerai atau janda (Sahraian, et al., 2013).

Pernyataan diatas terntunya berbanding terbalik dengan hasil penelitian yang didapatkan dimana sebagian besar responden dengan status menikah mengalami stress kerja tingkat sedang. Peneliti beramsumsi bahwa, konflik dengan keluarga, status ekonomi, dan juga beban kerja di rumah yang cenderung tinggi pada perawat yang sudah menikah menyebabkan tingkat stress kerja yang lebih tinggi daripada perawat yang belum menikah. Disamping itu, distribusi responden yang tidak seimbang dimana hampir seluruh responden memiliki status menikah ini menyebabkan tingginya tingkat stress pada responden dengan status menikah.

SIMPULAN

Sebagian responden perempuan mengalami stress kerja kategori sedang sebanyak 14 responden (64%). Usia responden yang mengalami stress sedang sebagian besar berada dalam rentang usia 36 – 45 tahun yaitu sebanyak 7 responden (32,5%). Responden dengan status kepegawaian pengawai negeri sipil yang mengalami stress sedang sebanyak 13 responden (60%). Tabulasi responden berdasarkan tingkat pendidikan terhadap stress kerja menunjukkan bahwa sebagian besar responden dengan tingkat pendidikan DIII Keperawatan mengalami stress sedang yaitu sebenyak 16 responden (73%). Hampir setengah dari responden dengan masa kerja 2 – 10 tahun mengalami stress sedang yaitu 10 responden (46%). Sebagian besar responden yang mengalami stress sedang merupakan responden yang sudah menikah yaitu 13 responden (59%). Saran yang diberikan peneliti adalah pentingnya manajemen stress guna menurunkan stress kerja perawat di ruang rawat inap. Perlu dilakukan pengkajian terkait dengan beban kerja, kompetensi, *team work,* guna mencari solusi dalam menurunkan stress kerja di ruang rawat inap.

DAFTAR PUSTAKA

Beh, LS. (2012). *Job Stress and Coping echanisms among Nursing Staff in Public Health Services.* International ournal of Academic Research in Business and Social Sciences. Vol. 2, No. 7.

Bhandari, G., Tiessen, B., & Snowdon, A. (2011). Meeting community needs through leadership and innovation: a case of virtual psychiatric emergency department (ED). *Behaviour & Information Technology*, *30*(4), 517–523.http://doi.org/10.1080/0144929X.2011.553745

Chen, CK., et al. (2009). *A Study of Job Stress, Stress Coping Strategies, and Job Satisfaction for Nurses Working in Middle-Level Hospotal Operating Rooms.* Journal of Nursing Research Vol 17, No. 03 September 2009.

Chen, MC., et al. (2014). *The Correlationas between Work Stress, Job Satisfaction and Quality of Life among Nurse Anesthetis Working in Medical Centers in Southern Taiwan.* Journal Nursing and Health 2(2): 35-47, 2014.

Filha, MMT., Costa, MA., & Guilam, MCR. (2013). *Occupational Stress and Self-Rated Among Nurses.* Rev. Latino-Am. Enfermagem. 21(2): 475-83.

Flinchbaugh, J., Carlino, A., & Curtis-Hendley, M. L. (2008). Essentials of

lean leadership. *T & P: Tooling & Production*, *74*(2), 16–18.

Huber, DL. (2006). *Leadership and Nursing Care Management.* Saunders Elsevier: Philadelphia.

Nursalam, (2013). *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan : Pendekatan Praktis Edisi 3.* Salemba Medika : Jakarta

Sahraian, A, et all. (2013). *Occupational Stress among Hospital Nureses: Comparison of Internal, Surgical, and Psychiatric Wards.* ijcbnm.sums.ac.id

Undang-undang RI. (2009). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit.*

Undang-undang RI. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang Keperawatan.*

Van Stralen, D. (2008). High-Reliability Organizations: Changing the Culture of Care in Two Medical Units. *Design Issues*, *24*(1), 78–90.