

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP  
RUMAH SAKIT JIWA PROVINSI SULAWESI TENGGARA TAHUN 2016**

**Rahmatia Sari<sup>1</sup> Sartiah Yusran<sup>2</sup> Ririn Teguh Ardiansyah<sup>3</sup>**

Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo<sup>123</sup>

*rahmatia.sari@yahoo.com<sup>1</sup> s.yusran@gmail.com<sup>2</sup> ririn.teguh110388@gmail.com<sup>3</sup>*

**ABSTRAK**

Stres kerja adalah pola reaksi psikologis, emosional, kognitif dan perilaku terhadap beberapa aspek kerja, organisasi kerja, dan lingkungan kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016. Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan rancangan penelitian *cross sectional study*. Populasi adalah seluruh perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara berjumlah 116 orang. Data sebagai sampel 53 orang yang diperoleh dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Hasil dari penelitian ini menyebutkan bahwa ada hubungan yang signifikan secara statistik ( $p < 0,05$ ) antara variabel beban kerja dengan stres kerja ( $p = 0,002$ ) dan variabel shift kerja dengan stres kerja ( $p = 0,040$ ). Sebaliknya, tidak ada hubungan secara statistik ( $p > 0,05$ ) variabel hubungan interpersonal dengan stres kerja ( $p = 0,321$ ) karena interaksi dan komunikasi berjalan dengan baik. Kemudian gaji dengan stres kerja ( $p = 0,306$ ) pada perawat tidak berhubungan karena gaji yang diperoleh sudah memuaskan. Saran bagi perawat laki-laki yang memiliki beban kerja ringan sebisa mungkin dapat membantu perawat perempuan yang memiliki beban kerja tinggi sehingga dapat mencegah adanya stres kerja di tempat kerja karena beban kerja yang berat dapat dikurangi.

**Kata Kunci:** *Beban Kerja, Shift Kerja, Hubungan Interpersonal, Gaji, Stres Kerja*

**ABSTRACT**

Work stress is a reaction pattern of psychological, emotional, cognitive and behavior of some aspects of the work, organization of work, and the work environment. The purpose of this study was to determine the related factors with work stress among nurses of inpatient care in the psychiatric hospital of Southeast Sulawesi Province in 2016. This study was observational analytic with cross sectional study design. The population was all nurses of inpatient care in the psychiatric hospital of Southeast Sulawesi Province amounted to 116 people. The samples were 53 people who obtained using purposive sampling method. The result of this study showed that there was statistically significant relationship ( $p < 0.05$ ) between the variable of workload and work stress ( $p = 0.002$ ) and variable of work shift and work stress ( $p = 0.040$ ). In contrast, there was no statistically significant relationship ( $p > 0.05$ ) between the variable of interpersonal relationship and work stress ( $p = 0.321$ ) due to the interaction and communication goes well. Then there was no statistically significant relationship between salary and work stress ( $p = 0.306$ ) due to the salary which earned was satisfactory. The Suggestion for the male nurses who had a light workload as much as possible can help female nurses who had a high workload in order to prevent the work stress in the workplace and then the high workload can be reduced.

**Key words :** *Workload, Work Shift, Interpersonal Relation, Salary, Work Stress.*

## PENDAHULUAN

Kesehatan kerja merupakan aplikasi dalam penerapan konsep kesehatan dalam masyarakat yang diterapkan dalam suatu tempat kerja, seperti di perusahaan, pabrik, kantor dan rumah sakit. WHO menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar keseluruh dunia. Laporan PBB menjuluki stres kerja sebagai "penyakit abad 20". *The American Institute Of Stress* menyatakan bahwa penyakit yang berkaitan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi negara Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun.<sup>1</sup>

Penelitian yang dilakukan *The National Institute Occupational Safety and Health* (NIOSH) menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan rumah sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stres kerja atau depresi sedangkan *American National Association for Occupational Health* (ANAHO) menempatkan kejadian stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stres kerja pada pekerja. Hal ini bisa disebabkan oleh tugas-tugas perawat yang sering monoton dan kondisi ruangan yang sempit, biasa dirasakan oleh perawat yang bertugas di bagian bangsal. Tuntutan untuk bertindak cepat dan tepat dalam menangani pasien biasanya dihadapi oleh perawat di ruang gawat darurat atau bagian kecelakaan. Disamping itu, menurut Sari perawat yang bertugas di rumah sakit jiwa menemukan kesulitan untuk berkomunikasi baik dengan pasiennya, disamping itu ia harus tetap waspada akan tingkah pasien yang terkadang bisa saja dapat membahayakan bagi keselamatan jiwa si perawat.

Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Provinsi Ratchaburi Thailand, menemukan bahwa 26,2% perawat di rumah sakit tersebut berada pada kelompok risiko tinggi untuk terkena stres akibat kerja.<sup>2</sup> Pada studi yang dilakukan terhadap 241 perawat di Latvia, 41,9% menandai risiko terinfeksi sebagai salah satu faktor yang paling berperan terhadap stres kerja.<sup>3</sup>

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Persatuan Perawatan Nasional Indonesia pada tahun 2006 di Indonesia terdapat 50,9% perawat yang mengalami stres kerja. Penelitian yang dilakukan di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya tentang stres pada perawat menyatakan bahwa dari hasil pengukuran tingkat stres diperoleh 82 % responden mengalami stress yang di akibatkan oleh beban kerja yang berlebihan.<sup>4</sup>

Berdasarkan survey awal yang dilakukan di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara perawat mengeluhkan bahwa asuhan keperawatan yang mereka lakukan cukup berat sebab pasien yang mereka tangani bukan pasien yang mengalami gangguan kesehatan secara fisik melainkan secara psikis. Kesulitan yang dialami dalam pemenuhan kebutuhan pasien adalah susahny komunikasi dengan pasien serta masih kurangnya sarana dan prasarana yang dapat menunjang proses keperawatan. Selain itu, shift kerja yang diterapkan ialah tiga rotasi yaitu shift pagi pukul 07.00-14.00 WITA, shift sore pukul 14.00-21.00 WITA, dan shift malam 21.00-07.00 WITA dengan pola rotasi 3-3-3, dimana masing-masing shift dilaksanakan 2 hari dan 2 hari berikutnya diberi libur kemudian kembali pada siklus semula. Oleh karena itu, dengan shift kerja perawat mengeluh tentang beban kerja yang cukup berat dimana setiap shift kerja hanya dibebankan 2 perawat setiap ruangan yang memiliki rata-rata pasien 11-20, ini dapat disimpulkan bahwa terjadi rasio yang tidak seimbang antara jumlah perawat dan pasien dimana perbandingan antara keduanya 1 banding 10, sedangkan untuk mendapatkan kualitas pelayanan yang baik perbandingan antara jumlah perawat dan pasien sebaiknya 1 banding 2 hingga 3, artinya untuk 1 perawat menangani 2 pasien. Beban kerja yang tinggi seperti ini dapat mengakibatkan terjadinya stres.

Perbandingan yang saya dapat antara Rumah Sakit Jiwa dengan Rumah Sakit Umum dilihat dari beban kerja masing-masing perawat. Perawat yang di Rumah Sakit Jiwa lebih banyak mengalami kemungkinan stres di tempat kerja ini diakibatkan perawat di Rumah Sakit Jiwa memiliki tenaga keperawatan lebih sedikit sementara asuhan keperawatan yang dilakukan cukup berat karena menangani pasien dengan gangguan kesehatan secara psikis, bukan secara fisik berbeda halnya dengan di Rumah Sakit Umum perawat menangani pasien dengan gangguan kesehatan secara fisik dan bisa melakukan komunikasi dengan baik dan jelas sesuai kemauan pasien. Sementara itu dilihat dari sarana dan prasarana yang menunjang di rumah sakit jiwa sangat kurang dan terjadinya perbedaan rasio yang tidak seimbang antara pasien dan perawat. Rumah Sakit Jiwa sekali shift terdiri dari dua orang perawat yang masing-masing pasien 11-20 setiap ruangan dan jika dibandingkan yaitu 1:10 dengan satu perawat dan 10 pasien sedangkan untuk di rumah sakit umum perawat menangani pasien hanya pada saat pasien membutuhkan bantuan dan bisa dilakukan komunikasi

dengan baik karena perawat tidak hanya terpaku pada satu ruangan sedangkan satu ruangan hanya terdiri dari 3 atau 5 pasien dengan jumlah perawat setiap shift 8 perawat.

Untuk jumlah pasien di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2015, rawat inap berjumlah 1.042 orang, untuk pasien rawat jalan berjumlah 7.773 orang sedangkan jumlah perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2016 sebanyak 116 perawat.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini dianggap perlu untuk dilakukan. Penelitian ini berjudul: **“Faktor yang berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016”**.

## METODE

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat analitik dengan pendekatan *cross sectional study* yaitu untuk mengetahui dinamika hubungan antara variabel bebas suatu jenis penelitian dimana antara variabel bebas dan variabel terikat dilakukan secara bersamaan pada satu waktu (*point time approach*). Tujuan penelitian ini Untuk Mengetahui hubungan antara hubungan interpersonal, beban kerja, shift kerja, dan gaji dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara berjumlah 116 orang. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 orang. Penarikan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *Purposive Sampling*.<sup>5</sup>

## HASIL

**Tabel 1 Jenis Kelamin Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Laki-laki	5	7,8
2	Perempuan	59	92,2
<b>Total</b>		<b>64</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 1 menunjukkan bahwa dari 53 responden (100%), sebanyak 14 responden (24,4%) berjenis kelamin laki-laki sedangkan 39 responden (73,6) lainnya berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan jenis kelamin lebih banyak pada jenis kelamin perempuan.

**Tabel 2 Umur Responden**

No	Umur	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	23-28	3	13	16	30,2
2	29-34	6	24	30	56,6
3	35-40	1	1	2	3,8
4	41-46	2	1	3	5,7
5	47-52	1	0	1	1,9
6	53-56	1	0	1	1,9
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 2 menunjukkan bahwa dari 53 responden (100%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 39 responden perempuan, mayoritas umur responden yang paling banyak berada pada kelompok umur 29 – 34 tahun dengan jumlah 30 responden (56,6%) yang terdiri dari 6 responden laki-laki dan 24 responden perempuan. Sedangkan responden paling sedikit berada pada kelompok umur 53-56 tahun dan 47-52 tahun dengan jumlah masing-masing 1 responden laki-laki (1,9%).

**Tabel 3 Tingkat Pendidikan Responden**

No	Tingkat Pendidikan	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	SPK	1	7	8	15,1
2	D-III	6	23	29	54,7
3	Sarjana <S1>	7	9	16	30,2
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 53 responden (100%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 39 responden perempuan, tingkat pendidikan terakhir responden yang paling banyak adalah tingkat pendidikan D-III dengan jumlah 29 responden (54,7%) yang terdiri dari 6 responden laki-laki dan 23 responden perempuan. Sedangkan yang paling sedikit adalah tingkat pendidikan SPK dengan jumlah 8 responden (15,1%) yang terdiri dari 1 responden laki-laki dan 7 responden perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa umumnya responden memperoleh pendidikan yang cukup baik.

**Tabel 4 Masa Kerja Responden**

No	Masa Kerja	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	1-6	8	20	28	52,8
2	7-12	3	14	17	32,1
3	13-18	0	5	5	9,4
4	19-24	1	0	1	1,9
5	25-30	2	0	2	3,8
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 53 responden (100%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 39 responden perempuan, masa kerja responden yang paling banyak adalah masa kerja 1 – 6 tahun dengan jumlah 28 responden (52,8%) yang terdiri dari 8 responden laki-laki dan 20 responden perempuan. Sedangkan responden yang paling sedikit adalah masa kerja 19-24 tahun dengan jumlah 1 responden yaitu responden laki-laki (1,9%). Data tersebut menunjukkan bahwa umumnya responden yang bekerja di Rumah Sakit Jiwa pada bagian perawat mayoritas adalah perempuan dengan masa kerja 1-6 tahun. Hal ini memberi dampak positif bagi kinerja para perawat dalam menjalankan kerjanya dimana masa kerja yang cukup lama maka pengalaman dan wawasan dari para perawat akan meningkat pula.

**Tabel 5 Status Kepegawaian Responden**

No	Status Kepegawaian	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	PNS	10	17	27	50,9
2	Non PNS	4	22	26	49,1
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 5 menunjukkan bahwa dari 53 responden (100%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 39 responden perempuan, status kepegawaian responden yang paling banyak adalah status kepegawaian PNS dengan jumlah 27 responden (50,9%) yang terdiri dari 10 responden laki-laki dan 17 responden perempuan. Sedangkan responden yang paling sedikit adalah status kepegawaian Non PNS dengan jumlah 26 responden (49,1%) yang terdiri dari 4 responden laki-laki dan 22 responden perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan status kepegawaian adalah seimbang.

**Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016**

No	Stres Kerja	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Ringan	4	19	23	43,4
2	Sedang	9	17	26	49,1
3	Berat	1	3	4	7,5
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 6 di atas menunjukkan dari 53 responden (100%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 39 responden perempuan, diperoleh hasil bahwa responden dengan tingkat stres kerja ringan sebanyak 23 responden (43,4%) yang terdiri dari 4 responden laki-laki dan 19 responden perempuan. Untuk stres kerja sedang sebanyak 26 responden (49,1%) yang terdiri dari 9 responden laki-laki dan 17 responden perempuan. Sedangkan untuk stres kerja berat sebanyak 4 orang (7,5%) yang terdiri dari 1 responden laki-laki dan 3 responden perempuan.

Data tersebut menunjukkan bahwa umumnya responden mengalami stres kerja sedang. Hal ini juga terkait dengan penyebab stres kerja itu sendiri yang ada di lokasi penelitian seperti beban kerja yang terlalu banyak dan shift kerja tidak teratur yang dialami oleh perawat.

**Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016**

No	Beban Kerja	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Ringan	5	13	18	34,0
2	Sedang	9	22	31	58,5
3	Berat	0	4	4	7,5
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 7 menunjukkan bahwa dari 53 responden (100%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 39 responden perempuan, diperoleh hasil bahwa responden dengan tingkat beban kerja ringan yaitu sebanyak 18 responden (34,0%) yang terdiri dari 5 responden laki-laki dan 13 responden perempuan, untuk beban kerja sedang sebanyak 31 responden (58,5%) yang terdiri dari 9 responden laki-laki dan 22 responden perempuan. Sedangkan beban kerja berat sebanyak 4 orang (7,5%) yang terdiri dari 4 responden perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa umumnya responden mengalami beban kerja sedang.

**Tabel 8 Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Interpersonal Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016**

No	Hub. Interpersonal	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Baik	13	29	42	79,2
2	Buruk	1	10	11	20,8
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 8 menunjukkan bahwa dari 53 responden (100%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 39 responden perempuan, diperoleh hasil bahwa responden yang memiliki hubungan interpersonal yang baik yaitu sebanyak 42 responden (79,2%) yang terdiri dari 13 responden laki-laki dan 29 responden perempuan, sedangkan yang paling sedikit disini hubungan interpersonal buruk yaitu sebanyak 11 responden (20,8%) yang terdiri dari 1 responden laki-laki dan 10 responden perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa umumnya responden memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan rekan sesama perawat dan atasannya.

**Tabel 9 Distribusi Responden Berdasarkan Shift Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016**

No	Shift Kerja	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Nyaman	8	21	29	54,7
2	Tidak Nyaman	6	18	24	45,3
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 9 menunjukkan bahwa dari 53 responden (100%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 39 responden perempuan, diperoleh hasil bahwa responden yang merasa shift kerja nyaman yaitu sebanyak 29 responden (54,7%) yang terdiri dari 8 responden laki-laki dan 21 responden perempuan, sedangkan yang merasa shift kerja tidak nyaman yaitu sebanyak 24 responden (45,3%) yang terdiri dari 6 responden laki-laki dan 18 responden perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa distribusi responden berdasarkan shift kerja adalah seimbang.

**Tabel 10 Distribusi Responden Berdasarkan Gaji Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016**

No	Gaji	L	P	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Sesuai	10	17	27	50,9
2	Tidak Sesuai	4	22	26	49,1
<b>Total</b>		<b>14</b>	<b>39</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 10 menunjukkan bahwa dari 53 responden (100%) yang terdiri dari 14 responden laki-laki dan 39 responden perempuan, diperoleh hasil bahwa responden yang merasa gajinya sesuai yaitu sebanyak 27 responden (50,9%) yang terdiri dari 10 responden laki-laki dan 17 responden perempuan, sedangkan yang merasa gajinya tidak sesuai yaitu sebanyak 26 responden (49,1%) yang terdiri dari 4 responden laki-laki dan 22 responden perempuan. Data tersebut menunjukkan bahwa umumnya responden merasa cukup dengan gaji yang mereka dapatkan sehingga dalam melakukan pekerjaan dapat berjalan secara efektif dan efisien.

**Tabel 11 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016**

Beban Kerja	Stres Kerja				Total	P value
	Ringan		Sedang			
	(n)	(%)	(n)	(%)	n	(%)
Ringan	12	66,7	6	33,3	0	0
Sedang	11	35,5	18	58,1	2	6,5
Berat	0	0	2	50,0	2	50,0
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>43,4</b>	<b>26</b>	<b>49,1</b>	<b>4</b>	<b>7,5</b>

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 11 menunjukkan bahwa dari 18 responden (100%) yang memiliki beban kerja ringan terdapat 12 responden (66,7%) mengalami stres kerja ringan, 6 responden (33,3%) mengalami stres kerja sedang. Sedangkan dari 31 responden (100%) yang memiliki beban kerja sedang terdapat 11 responden (35,5%) mengalami stres kerja ringan, 18 responden (58,1%) mengalami stres kerja sedang, 2 responden (6,5%) mengalami stres kerja berat. Serta dari 4 responden (100%) yang mengalami beban kerja berat terdapat 2 responden (50,0) mengalami stres kerja sedang dan 2 responden (50,0%) mengalami stres kerja berat.

Dari uji *chi square* beban kerja dengan stres kerja bahwa di dapatkan *p* value 0,002 yang berarti *p* value kurang dari 0,05 (0,002 < 0,05), sehingga  $H_a : p = 0$  yaitu ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016 .

**Tabel 21 Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016**

Shift Kerja	Stres Kerja						Total	P value
	Ringan		Sedang		Berat			
	(n)	(%)	(n)	(%)	n	(%)		
Nyaman	17	58,6	11	37,9	1	3,4	29	100
Tidak Nyaman	6	25,0	15	62,5	3	12,5	24	100
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>43,4</b>	<b>26</b>	<b>49,1</b>	<b>4</b>	<b>7,5</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 12 menunjukkan bahwa dari 29 responden (100%) yang memiliki shift kerja nyaman terdapat 17 responden (58,6%) mengalami stres kerja ringan, 11 responden (37,9%) mengalami stres kerja sedang. 1 responden (3,4) mengalami stres kerja berat. Sedangkan dari 24 responden (100%) yang memiliki shift kerja tidak nyaman terdapat 6 responden (25,0%) mengalami stres kerja ringan, 15 responden (62,5%) mengalami stres kerja sedang, 3 responden (12,5%) mengalami stres kerja berat.

Dari uji *chi square* shift kerja dengan stres kerja bahwa di dapatkan *p* value 0,040 yang berarti *p* value kurang dari 0,05 ( $0,040 < 0,05$ ), sehingga  $H_a : p = 0$  yaitu ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.

**Tabel 13 Hubungan antara Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016**

Hubungan Interperson	Stres Kerja						Total	P value
	Ringan		Sedang		Berat			
	(n)	(%)	(n)	(%)	n	(%)		
Baik	19	45,2	21	50,0	2	4,8	42	100
Buruk	4	36,4	5	45,5	2	18,2	11	100
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>43,4</b>	<b>26</b>	<b>49,1</b>	<b>4</b>	<b>7,5</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 13 menunjukkan bahwa dari 42 responden (100%) yang memiliki hubungan interpersonal baik terdapat 19 responden (45,2%) mengalami stres kerja ringan, 21 responden (50,0%) mengalami stres kerja sedang. 2 responden (4,8) mengalami stres kerja berat. Sedangkan dari 11 responden (100%) yang memiliki hubungan interpersonal buruk terdapat 4 responden (36,4%) mengalami stres kerja ringan, 5 responden (45,5%) mengalami stres kerja sedang, 2 responden (18,2%) mengalami stres kerja berat.

Dari uji *chi square* hubungan interpersonal dengan stres kerja bahwa di dapatkan *p* value 0,321 yang berarti *p* value lebih dari 0,05 ( $0,321 > 0,05$ ), sehingga  $H_o : p = 0$  yaitu tidak ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.

**Tabel 14 Hubungan Gaji dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016**

Gaji	Stres Kerja						Total	P value
	Ringan		Sedang		Berat			
	(n)	(%)	(n)	(%)	n	(%)		
Sesuai	12	44,4	14	51,9	1	3,7	27	100
Tidak Sesuai	11	42,3	12	46,2	3	11,5	26	100
<b>Total</b>	<b>23</b>	<b>43,4</b>	<b>26</b>	<b>49,1</b>	<b>4</b>	<b>7,5</b>	<b>53</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, Desember 2016 – Januari 2017.

Tabel 14 menunjukkan bahwa dari 27 responden (100%) yang memiliki sesuai terdapat 12 responden (44,4%) mengalami stres kerja ringan, 14 responden (51,9%) mengalami stres kerja sedang. 1 responden (3,7) mengalami stres kerja berat. Sedangkan dari 26 responden (100%) yang memiliki gaji tidak sesuai terdapat 11 responden (42,3%) mengalami stres kerja ringan, 12 responden (46,2%) mengalami stres kerja sedang, 3 responden (11,5%) mengalami stres kerja berat.

Dari uji *chi square* gaji dengan stres kerja bahwa di dapatkan *p* value 0,555 yang berarti *p* value lebih dari 0,05 ( $0,555 > 0,05$ ), sehingga  $H_o : p = 0$  yaitu tidak ada hubungan antara gaji dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.

**DISKUSI**

**Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016**

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 11 diketahui bahwa sebagian besar responden mengalami tingkat beban kerja sedang yaitu sebanyak 31 responden. Dari hasil uji *chi square* pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$  didapatkan sig ( $0,002 < \alpha (0,05)$ ) menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara.

Dari penelitian lapangan menunjukkan bahwa kelebihan beban kerja (beban kerja berat) yang dirasakan oleh perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara berupa: harus melaksanakan observasi pasien secara ketat selama jam kerja. Observasi ini dilakukan untuk memantau perkembangan kejiwaan pasien. Sebagian besar perawat mengaku sering mengalami keluhan dalam melaksanakan observasi ini sebab mereka harus benar-benar memperhatikan segala gerak gerik pasien juga harus senantiasa berinteraksi dengan pasien guna menguji tingkat perkembangan jiwa mereka. Terlalu banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan demi

kesehatan dan keselamatan pasien, banyaknya pekerjaan ini sering menimbulkan keluhan pada perawat sebab mereka ditargetkan untuk melakukannya dalam satu waktu tertentu.

Beban kerja yang tinggi mengakibatkan stres sehingga terjadinya penurunan motivasi kerja, kemudian kurangnya sarana dan prasarana seperti kondisi kerja yang tidak baik, gaji/honor yang sangat minimum sehingga kepuasan perawat juga menurun yang mengakibatkan berkurangnya motivasi kerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang,  $p$  value 0,000 ( $\alpha=0,05$ ).<sup>6</sup>

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang berjudul Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada perawat di seluruh ruang rawat inap dengan tingkat signifikan dan koefisien korelasi yang bervariasi. Pada ruang perawatan bedah terdapat koefisien korelasi 0,885. Pada perawat yang bertugas di ruang perawatan anak sebesar 0,705, di ruang perawatan kebidanan sebesar 0,756, ruang perawatan penyakit dalam koefisien korelasi sebesar 0,797.<sup>7</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dapat diketahui 91% dari jumlah karyawan mengalami tingkat beban kerja mental tinggi dan 9% mengalami beban kerja mental sangat tinggi. Sedangkan stres kerja, dapat diketahui 36% dari jumlah karyawan mengalami stres kerja tinggi dan 64% mengalami stress kerja sedang. Berdasarkan uji statistik diketahui nilai korelasi antara variabel rata-rata WWL dengan variabel skor stres individu adalah sebesar -0,428. Berdasarkan hipotesis dari persamaan regresi  $Y = 157.940 + 0,656 X$ , dengan demikian dapat dibuktikan bahwa beban kerja mental berpengaruh terhadap stres kerja karyawan.

#### **Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016**

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 12 diketahui bahwa sebagian besar responden mengalami shift kerja nyaman yaitu sebanyak 29 responden. Dari hasil uji *chi square* pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$  didapatkan sig (0,040)

$< \alpha (0,05)$  menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara.

Dari hasil wawancara peneliti diketahui bahwa Rumah Sakit Jiwa Kota Kendari Provinsi Sulawesi Tenggara menerapkan shift kerja dengan tiga rotasi yaitu shift pagi pukul 07.00-14.00 WITA, shift sore pukul 14.00-21.00 WITA, dan shift malam 21.00-07.00 WITA dengan pola rotasi 3-3-3, dimana masing-masing shift dilaksanakan 2 hari dan 2 hari berikutnya diberi libur kemudian kembali pada siklus semula. Oleh karena itu, dengan shift kerja perawat mengeluh tentang beban kerja yang cukup berat dimana setiap shift kerja hanya dibebankan 2 perawat setiap ruangan yang memiliki rata-rata pasien 11-20, ini dapat disimpulkan bahwa terjadi rasio yang tidak seimbang antara jumlah perawat dan pasien dimana perbandingan antara keduanya 1 banding 10, sedangkan untuk mendapatkan kualitas pelayanan yang baik perbandingan antara jumlah perawat dan pasien sebaiknya 1 banding 2 hingga 3, artinya untuk 1 perawat menangani 2 pasien.

Stres kerja dapat terjadi karena tidak adanya dukungan sosial yaitu berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga, sehingga cenderung lebih mudah terkena stres. Hal ini disebabkan oleh tidak adanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan dalam menjalankan pekerjaan dan tugasnya. Penyebab lain yaitu manajemen kantor yang tidak sehat seperti pembagian shift kerja, pembagian tugas kerja, dan rotasi kerja, sehingga karyawan tidak leluasa menjalankan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres kerja. Hal yang perlu diketahui adalah lingkungan berperan sangat penting dalam membuat seseorang menjadi.<sup>8</sup>

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan ( $p < 0,000$ ) antara shift kerja dengan stres kerja pada perawat rawat inap dengan arah korelasi yang positif, artinya semakin tidak teratur shift kerja maka semakin berat pula stres kerja pada perawat rawat inap dan sebaliknya semakin teratur shift kerja maka stres kerja akan cenderung semakin ringan.<sup>9</sup> Penelitian menyimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara shift kerja terhadap tingkat stres kerja  $p$  value = 0,000 yang berarti  $p$  value 0,000  $\leq 0,005$ .<sup>10</sup> Hal yang sama ditunjukkan oleh penelitian sebelumnya tentang stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan bahwa ada perbedaan stres kerja yang signifikan ditinjau dari shift kerja pada

karyawan  $p = 0,000$  ( $p < 0,05$ ), dimana shift malam lebih tinggi tingkat stresnya dibandingkan shift pagi dan shift siang.<sup>11</sup> Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan antara shift kerja dan stres kerja dengan nilai value atau chi square 5,329 dibandingkan dengan T tabel 3,841.<sup>12</sup>

#### **Hubungan antara Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016**

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 13 diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa hubungan interpersonal perawat sudah baik yaitu sebesar 42 responden. Dari hasil uji *chi square* pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$  didapatkan  $\text{sig} (0,321) < \alpha (0,05)$  menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hubungan interpersonal yang dijalin berdasarkan hasil analisis sudah baik, setiap pekerjaan yang dilakukan dengan rekan kerja dalam satu ruangan saling membantu dan dapat terjalin keakraban satu sama lain, perawat dalam melakukan pekerjaan asuhan keperawatan siapapun rekan kerjanya setiap shift mereka sudah saling menganggap seperti saudara sendiri dan kekurangan masing-masing saling mengoreksi sehingga dapat diperbaiki dan pelayanan untuk masyarakat dapat maksimal, selain itu perawat mendapat kepuasan dalam bekerja seperti hasil pekerjaan, tanggung jawab, puas terhadap rekan kerja dan kepala ruangan yang selalu membimbing setiap pekerjaan yang dikerjakannya. Sedangkan yang berada pada kategori hubungan interpersonal buruk sebesar 11 responden dengan jumlah stres kerja ringan 4 responden (36,4%), stres kerja sedang 5 responden (45,5%) dan stres kerja berat sebanyak 2 responden (18,2%) responden pada kategori ini akan lebih sedikit, penyebabnya bukan karena rekan kerja yang kurang baik atau rekan kerja yang tidak membantu dalam pekerjaannya tetapi terlebih dari sifat menutup diri atau seseorang itu tidak mampu menceritakan permasalahan yang dialami terhadap rekan kerjanya atau kepada kepala ruangan

Dari penelitian di lapangan yang dilakukan peneliti dengan meminta responden melakukan pengisian kuesioner dimana didalam kuesioner berisi point-point pertanyaan mengenai interaksi yang baik antara perawat satu dengan perawat yang lain, bahkan perawat dengan atasan. Serta tidak adanya

konflik atau masalah yang terjadi pada sebagian perawat yang bekerja disana.

Hubungan interpersonal setiap ruangan berlangsung baik meskipun ada beberapa ruangan yang kurang baik tetapi hanya tergolong satu hingga dua perawat ini dikarenakan perawat tidak mampu untuk menceritakan permasalahan yang dialami atau tidak bersifat terbuka tetapi lebih dominan dengan perawat yang memiliki hubungan baik meskipun kadang dalam bekerja ada yang sering datang terlambat tetapi rekan kerjanya tidak menganggap itu sebuah masalah besar, kecemburuan sosial yang dominan kecil, selain itu beban kerja yang dialami tiap perawat tidak terlalu berat dan saling membantu sesama rekan kerja bilamana ada pekerjaan yang kurang dimengerti, hubungan yang baik pula ini terjalin terhadap kepala ruangan karena selalu mendengarkan masukan-masukan perawat dan kepala ruangan selalu mengontrol anggotanya disetiap ruangan bahkan kadang ada beberapa kepala ruangan mengontrol anggotanya setiap bergantian shift kerja. Selain itu, hubungan yang baik pula dialami oleh pasien terhadap perawat bahkan terkadang pasienlah yang membantu pekerjaan ringan perawat seperti membantu membersihkan ruangan mereka (mengepel, menyapu).

Sedangkan dari hasil wawancara peneliti dilapangan dengan salah satu atasan pada saat melakukan observasi awal mereka mengatakan hubungan rekan kerja yang tidak baik dapat mengakibatkan motivasi kerja menurun karena setiap ruangan ditugaskan untuk dua orang perawat dalam menjalankan tugas namun terkadang terjadi masalah dalam satu ruangan kerja diakibatkan tidak ada kesesuaian antara rekan kerja karena tidak ada kecocokan seperti masalah daftar dinas, rekan kerja sering tidak masuk bekerja tetapi untuk permasalahan ini tidak sampai mengakibatkan perawat keluar namun di pindahkan oleh kepala keperawatan dalam ruangan lain dengan rekan kerja yang baru. Keluarnya perawat diakibatkan perawat merasa tidak dapat meningkatkan atau mengembangkan karirnya selama masih bekerja di rumah sakit jiwa dan perawat merasa biasa mengembangkan karirnya pada organisasi lainnya selain itu juga masalah terjadinya keluarnya perawat dengan masalah finansial, gaji.

Menurut teori Wisnuwadhani dan Mashoedi hubungan interpersonal akan memberikan pengaruh terhadap satu dengan yang lainnya atau dapat dikatakan juga sebagai hubungan yang bersifat timbal balik di lingkungan kerja terutama pelayanan yang sama-sama melayani.<sup>13</sup>



Hubungan interpersonal dapat di pengaruhi dengan beberapa faktor yang dapat menimbulkan tingkat stres di antaranya ada tiga faktor yaitu internal yang terdiri dari *Need to belong* dan pengaruh perasaan, sedangkan dari faktor eksternal yaitu kedekatan dan daya tarik fisik, dan faktor interaksi yaitu persamaan perbedaan, *reciprocal liking*. Hampir disetiap hubungan interpersonal antara pribadi maupun tidak, yang menjadikan hubungan menjadi efektif sehingga tingkat stres tidak muncul, profesi perawat yang setiap hari bertemu berbagai masalah dengan rekan sejawat berpotensi menimbulkan tingkat stres jika tidak diantisipasi tetapi perawat dilingkungan kerja ini dapat mengantisipasi sebelum mengalami tingkat stres.<sup>14</sup>

Manajemen tingkat stres yang efektif dapat mempertahankan rasa nyaman dan tenang dalam hubungan dilingkungan kerja, sehingga beberapa urusan akan di terima sebagai tantangan bukan ancaman.<sup>15</sup> Di dalam lingkungan kerja hubungan interpersonal yang baik cenderung orang tidak mengeluh dan ada kemampuan untuk menghadapinya pada saat terjadi konflik dengan rekan kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan tingkat stres kerja perawat di Ruang Rawat Inap Dewasa Rumah Sakit Umum PKU Muhammadiyah Bantul ( $\tau = 0,403$ ;  $p < 0,05$ ) yaitu sebesar 0,004.<sup>16</sup>

#### **Hubungan Gaji dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016**

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 14 diketahui bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa gaji yang diberikan sudah cukup sesuai yaitu sebanyak 27 responden. Dari hasil uji *chi square* pada tingkat kepercayaan 95% atau  $\alpha = 0,05$  didapatkan  $\text{sig} (0,555) < \alpha (0,05)$  menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara gaji dengan stres kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara.

Hal ini dikarenakan karena rata-rata untuk gaji PNS di Rumah Sakit Jiwa kebanyakan dalam kategori cukup sedangkan untuk Non PNS sebelum perawat mengajukan untuk bekerja di Rumah Sakit Jiwa diberikan surat perjanjian yang di isi dan ditandatangani dimana isi surat tersebut adalah pernyataan untuk tidak komplek terhadap masalah gaji yang diterima atau yang tidak menerima gaji sama sekali, artinya perawat ingin bekerja atas dasar

kemauan dari diri sendiri tanpa ada paksaan untuk mencari pengalaman kerja dalam pengembangan karirnya.

Sedangkan dari hasil penelitian dilapangan yang peneliti lakukan menunjukkan bahwa para perawat banyak yang mengeluh akan kepuasan dari gaji yang mereka terima atas pekerjaan mereka. Peneliti sempat melakukan wawancara dengan beberapa responden di setiap ruangan dan peneliti pun menemukan fakta yang sangat mengejutkan, bahwa hal yang mendasari berkurang/ turunnya pendapatan perawat disebabkan oleh adanya pergantian atasan rumah sakit yang baru beberapa bulan yang lalu. Akibat dari masalah gaji yang tidak sesuai dengan tupoksi pekerjaan mereka, banyak perawat yang mangkir dari pekerjaan, seperti perawat tidak masuk padahal jadwal piketnya. Bahkan ada juga perawat yang hanya datang sebentar terus pulang kembali padahal jadwal kerjanya masih belum selesai.

Hal penelitian ini sejalan dengan hasil analisis data pada hubungan imbalan jasa atau gaji dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap yang diperoleh dengan menggunakan uji korelasi Fisher Exact, didapatkan nilai  $p\text{-value } 0,727 > \alpha (0,05)$ .<sup>17</sup> Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara jenis pekerjaan dan upah kerja dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Islam Nahdatul Ulama Demak yang dibuktikan dengan nilai  $p\text{-value } 0,320 > 0,05$ . Dalam hal ini mayoritas perawat memiliki imbalan jasa atau gaji yang sebagian besar lebih dari UMR, Perawat perempuan juga tidak hanya mengandalkan gaji yang didapat dari rumah sakit, penghasilan suami pun menjadi alasan bahwa stres kerja tidak selama ditimbulkan berdasarkan imbalan jasa yang didapat.<sup>18</sup>

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan tidak ada hubungan antara gaji dengan stres kerja, karena responden merasa bahwa gaji yang diperoleh telah sesuai dengan tanggung jawab kerja yang dibebankan kepada mereka dan gaji bukan merupakan motivasi utama bagi mereka, melainkan terdapat hal lainnya seperti adanya rasa senang dalam melaksanakan pekerjaannya karena responden merasa dapat membantu dan bermanfaat bagi orang lain, dengan begitu responden lebih merasa puas akan pekerjaannya yang pada akhirnya dapat mengurangi stres kerja yang mungkin timbul.<sup>19</sup>

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan teori Cooper yang mengatakan bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja adalah perkembangan

karir yaitu gaji. Sementara itu, menurut Herberz dalam Munandar (2008) menyatakan bahwa jika seorang menganggap gajinya terlalu rendah, tenaga kerja akan merasa tidak puas.<sup>20</sup>

#### SIMPULAN

1. Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.
2. Ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.
3. Tidak ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.
4. Tidak ada hubungan antara gaji dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2016.

#### SARAN

1. Disarankan bagi perawat laki-laki yang memiliki beban kerja ringan sebisa mungkin dapat membantu perawat perempuan yang memiliki beban kerja tinggi sehingga dapat mencegah adanya stres kerja di tempat kerja karena beban kerja yang berat dapat dikurangi.
2. Disarankan bagi perawat laki-laki untuk mengontrol perawat perempuan yang memiliki shift kerja malam sehingga perawat perempuan merasa aman di ruangan kerja saat melakukan tugasnya dan terjalin kepedulian sesama perawat selain itu kekompakan antara sesama perawat dapat terjalin dengan baik.
3. Disarankan bagi perawat untuk mempertahankan komunikasi yang terjalin baik kepala perawat, kepala ruangan, sesama perawat maupun pasien.
4. Disarankan bagi perawat yang memiliki gaji yang sudah sesuai maupun yang tidak sesuai dapat mempertahankan komitmen bahwa gaji bukan penghambat untuk pengembangan karir yang lebih menunjang bukan juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.

#### DAFTAR PUSTAKA

1. WHO, 2009. *The World Health Report*. Geneva.
2. Aoki, dkk. 2011. *Job stress among nurses in public hospitals in Ratchaburi Province, Thailand*. Journal of Public Health and Development Vol. 9 No. 1 January - April 2011.
3. Ismail, Cs., Arsin, H.Aa., Maidin, H.M.a. (2013). Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara, Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Hasanuddin
4. Ladanu, SPYH. 2013. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013. Skripsi Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo
5. Notoatmodjo, 2010. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
6. Haryanti, 2013. Hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang Jurnal Fakultas Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang
7. Prihatini, L.D. 2007. *Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. Tesis. Pascasarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
8. Susetyo. 2012. *Pengaruh Beban Kerja Mental dengan Menggunakan Metode NASA-TASK LOAD INDEX (TLX) Terhadap Stres Kerja*. Yogyakarta.
9. Prismayanti. 2010. Hubungan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan. Surya. Vol. 03. No.VII. Desember 2010.
10. Widyasrini. 2013. Pengaruh Shift Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Ortopedi. PROF. DR. R. Soeharso Surakarta. [Skripsi Ilmiah]. Surakarta: Fakultas Kedokteran Universitas Sebelas Maret
11. Marchelia. 2014. Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan. Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan. Vol. 02. No. 01. Januari 2014.
12. Firmana. 2011. Hubungan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Operation PT. Newmont Nusa Tenggara Di Kabupaten Sumba Barat. KESMAS. Vol. 5. No. 1. Januari 2011: 1-67.
13. Wisnuwardhani, Dian., & Mashoedi, Sri fatmafati. 2012. Hubungan Interpersonal. Jakarta: Salemba Humanika.
14. Yosep, Iyus. (2007). Keperawatan jiwa. Bandung: PT Refika Aditama
15. Ratnaningrum, Cilik, 2012. Tingkat Stres Perawat di Ruang Psikiatri Intensif Rumah

- Sakit Dr. H. Marzoeki Mahdir Bogor. Depok: Universitas Indonesia. Skripsi.
16. Suparwati, R. 2015. Hubungan Interpersonal Dengan Tingkat Stres Perawat Di Ruang Rawat Inap Dewasa Rsu Pku Muhammadiyah Bantul. Jurnal program studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Aisyiyah Yogyakarta
  17. Khoddin.,2012. Kajian Beberapa Penyebab Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang, Jurnal Fakultas Keperawatan dan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang
  18. Akbar, S. (2003). Hubungan Jenis Pekerjaan dan Upah Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Islam Nahdatul Ulama Demak.
  19. Rivai, A,. 2014. *Faktor – faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Pekerja pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran (PKP – PK) di Bandara Udara Soekarno – Hatta Jakarta*. Skripsi. Universitas Islam Negeri. Diakses tanggal 14 November 2016
  20. Munandar, Ashar Sunyoto.2006.Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: UI Press