

**ANALISIS KEJADIAN STRES KERJA PADA PERAWAT  
DI KABUPATEN KONAWE KEPULAUAN  
TAHUN 2017**

**Zhafarina Nastiti Jundillah<sup>1</sup> La Ode Ali Imran Ahmad<sup>2</sup> La Ode Ahmad Saktiansyah<sup>3</sup>**  
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Halu Oleo<sup>123</sup>  
*zhafarinanastitij@gmail.com<sup>1</sup> imranoder@gmail.com<sup>2</sup> saktiansyah89@gmail.com<sup>3</sup>*

**ABSTRAK**

Stres akibat kerja merupakan gangguan fisik dan emosional sebagai akibat ketidaksesuaian antara kapasitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross-sectional* atau potong lintang. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja dan hubungan beban kerja dan lingkungan kerja perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017. Sebagai sumber informasi dan rujukan mengenai kejadian stres kerja pada perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang berada di Kabupaten Konawe Kepulauan tahun 2017. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang dan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Analisis statistik menggunakan uji *Chi-square* pada tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha=0,05$ ). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 17 perawat mengalami stres berat dan 66 perawat mengalami stres ringan, beban kerja ( $p$  value = 0,002), kejenuhan ( $p$  value = 0,000) merupakan faktor penentu kejadian stres. Sedangkan faktor lingkungan ( $p$  value = 0,225) bukan merupakan faktor penentu kejadian stres kerja pada perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan tahun 2017. Kesimpulan, perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan tahun 2017 lebih banyak mengalami stres ringan, beban kerja berat, kejenuhan kerja, lingkungan kerja kurang baik. Terdapat hubungan antara beban kerja dan kejenuhan kerja terhadap kejadian stres kerja pada perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan tahun 2017. Tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan kejadian stres kerja pada perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan tahun 2017.

**Kata kunci :** *Stres, beban kerja, kejenuhan, faktor lingkungan, perawat*

**THE ANALYSIS OF THE JOB STRESS OCCURENCE AMONG NURSES  
IN DISTRICT OF KONAWE ISLANDS IN 2017**

**Zhafarina Nastiti Jundillah<sup>1</sup> La Ode Ali Imran Ahmad<sup>2</sup> La Ode Ahmad Saktiansyah<sup>3</sup>**  
Faculty of Public Health Halu Oleo University<sup>123</sup>  
*zhafarinanastitij@gmail.com<sup>1</sup> imranoder@gmail.com<sup>2</sup> saktiansyah89@gmail.com<sup>3</sup>*

**ABSTRACT**

Occupational stress is a physical and emotional disturbance as a result of a mismatch among the capacity, the resources or the needs of workers coming from the work environment. The purpose of this study was to describe the job stress level and to determinant the related of workload and the work environment to the job stress occurence among the nurses in District of Konawe Islands in 2017. This study was quantitative study with cross-sectional design. The population in this study were all nurses located in Konawe Islands in 2017. The samples in this study were 83 people and the technique of sampling used total sampling. The statistical analysis used Chi-square test at 95% confidence level ( $\alpha = 0.05$ ). The results indicated that 17 nurses were severe stress and 66 nurses were mild stress, the workload ( $p$  value = 0.002) and the saturation ( $p$  value = 0.000) is the determining factor of stress events. While environmental factors ( $p$  value = 0.225) is not a determining of job stress occurence among nurses in District of Konawe Islands in 2017. The conclusion, nurses in Konawe 2017 Islands more experienced mild stress, heavy workloads, job saturation, unfavorable work environment. There is a relationship between the workload and the job saturation with the job stress occurence among nurses in District of Konawe Islands in 2017. There was no relationship between the work environments with the job stress occurence among nurses in District of Konawe Islands in 2017.

**Keywords:** stress, workload, saturation, environmental factors, nurses

## PENDAHULUAN

Stres akibat kerja merupakan gangguan fisik dan emosional sebagai akibat ketidaksesuaian antara kapasitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan. Kondisi tersebut dapat memicu terjadinya stres karena beban kerja yang tidak sesuai, buruknya lingkungan sosial, konflik, yang terjadi, lingkungan kerja yang berbahaya. Kondisi tempat kerja yang tidak nyaman tersebut menjadi peranan yang penting dalam menyebabkan terjadinya stres kerja. Padahal stres kerja secara langsung dapat mempengaruhi keselamatan dan kesehatan pekerja. Hal ini dikarenakan stres kerja dapat memicu terjadinya gangguan kesehatan bahkan terjadinya kecelakaan kerja<sup>1</sup>.

Data International Labour Organization (ILO) Tahun 2015 menyatakan bahwa setiap 15 detik 1 pekerja di Dunia meninggal akibat kecelakaan kerja dan 160 pekerja mengalami sakit akibat kerja. Pada tahun 2014 ILO mencatat angka kematian dikarenakan kecelakaan dan penyakit akibat kerja sebanyak 2 juta kasus setiap tahunnya. Menurut data hasil laporan pelaksanaan kesehatan kerja di 26 provinsi di Indonesia tahun 2015, jumlah kasus penyakit umum pada pekerja ada sebanyak 2.999.766 kasus, dan jumlah kasus penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan berjumlah 428.844 kasus<sup>2</sup>.

Undang-undang No 1 Tahun 1970 disebutkan bahwa pelaksanaan keselamatan kerja dilakukan salah satunya untuk mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik secara fisik, psikis, peracunan, infeksi dan penularan. Penyakit akibat kerja sendiri akibat paparan faktor risiko yang terdapat di tempat kerja, seperti kondisi tempat kerja, peralatan tempat kerja, material yang dipakai, cara kerja, dan limbah perusahaan<sup>3</sup>.

Data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013 menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur  $\geq 15$  tahun yang mengalami gangguan mental emosional atau stres adalah sebesar 6,0% atau sekitar 37,728 orang<sup>4</sup>. Data ini mengalami penurunan jika dibandingkan dengan data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2007 dimana prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur  $\geq 15$  tahun yang mengalami gangguan mental emosional atau stres adalah sebesar 11,6 %<sup>5</sup>.

Data hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) tahun 2013, Provinsi dengan prevalensi gangguan mental emosional atau stres tertinggi adalah Sulawesi Tengah sebesar 11,6 %, dan yang paling terendah terdapat di Lampung 1,2%. Sedangkan prevalensi penduduk Sulawesi Tenggara yang mengalami gangguan mental emosional atau stres sebesar 4,1 % data ini menempatkan Sulawesi

Tenggara berada di urutan 9 dengan prevalensi jumlah gangguan mental dan emosional terendah dan data ini masih dibawa data nasional jumlah gangguan mental dan emosional. Meskipun prevalensi gangguan mental emosional atau stres di Sulawesi Tenggara masih di bawa data nasional namun jika masalah ini tidak diatasi dengan sungguh-sungguh bahkan tidak mungkin masalah ini akan menjadi besar kedepannya<sup>4</sup>.

Penelitian yang dilakukan tahun 2006 menyatakan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai<sup>6</sup>.

Kota Kendari sebagai Ibu Kota Provinsi Sulawesi Tenggara, prevalensi penduduk umur  $\geq 15$  tahun di Kota Kendari tahun 2013 yang mengalami gangguan mental emosional atau stres sebesar 2,2 %. Kabupaten dengan jumlah prevalensi gangguan mental emosional tertinggi yang ada di Sulawesi Tenggara adalah Kabupaten Muna dengan prevalensi gangguan mental dan emosional sebesar 10,3% sedangkan Kabupaten dengan jumlah gangguan mental dan emosional terendah yang ada di Sulawesi Tenggara adalah Kabupaten Konawe Selatan dengan prevalensi gangguan mental dan emosional sebesar 0,8%<sup>7</sup>.

Tugas-tugas pokok perawat adalah melaksanakan pengkajian perawatan, melaksanakan analisis data untuk merumuskan diagnosis keperawatan, merencanakan dan melaksanakan evaluasi keperawatan sederhana pada individu, melaksanakan pendokumentasian aspek, melaksanakan sistem kerja yang terbagi atas tiga waktu, melaksanakan tugas siaga on call di rumah sakit, memelihara peralatan keperawatan dan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan *pre* serta *post conference* dan serah terima pasien pada saat pergantian dinas, mengikuti pertemuan berkala yang diadakan oleh kepala ruang, dan melakukan droping pasien. Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dipikul, sedangkan beban hidup dan tekanan dalam keluarga dapat mengakibatkan stress/tekanan mental pada perawat<sup>8</sup>.

Hasil survei stres kerja pada perawat di seluruh Puskesmas dan RSUD di Kabupaten Konawe Kepulauan pada Februari 2017 terdapat 1,2% perawat yang mengalami stres berat dan 10,8% perawat yang mengalami stres ringan. Jadi, dapat disimpulkan dengan adanya kejadian stres di Kabupaten Konawe Kepulauan, peneliti termotivasi untuk melakukan penelitian di Kabupaten Konawe Kepulauan.

Kabupaten Konawe Kepulauan merupakan Kabupaten pemekaran dari Kabupaten Konawe sebagai Kabupaten induk pada tahun 2013. Secara geografis kabupaten Konawe Kepulauan terletak dibagian Timur daratan Provinsi Sulawesi Tenggara yang berada di dataran pulau Wawonii dengan Ibu Kota Kabupaten Langara. Wilayah pemerintah Kabupaten Konawe Kepulauan terdiri dari 7 Kecamatan yang masing-masing Kecamatan memiliki 1 puskesmas dengan jumlah penduduk pada tahun 2016 sebesar  $\pm 33.283$  jiwa dengan jumlah masyarakat miskin sebanyak 21.633 jiwa atau 65% dari total penduduk<sup>9</sup>.

Perawat sebagai salah satu profesi yang ada di rumah sakit yang memiliki peranan penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Perawat di Rumah Sakit dituntut memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dalam menangani berbagai jenis macam kondisi pasien yang dirawat di sebuah Rumah Sakit. Pelayanan di Rumah Sakit dapat memberi dampak pada perawat berupa kejenuhan dalam pemberian asuhan keperawatan pada pasien apalagi dengan keadaan terminal pasien yang lama, bahkan sampai berbulan-bulan tetapi tidak mengalami perbaikan kondisi kesehatan. Hal ini dapat menyebabkan kelelahan emosional yang mengarah terjadinya burnout<sup>10</sup>.

Rasio tenaga kesehatan terhadap jumlah penduduk merupakan indikator untuk mengukur ketersediaan tenaga kesehatan untuk mencapai target pembangunan kesehatan tertentu. Berdasarkan Keputusan Menteri Koordinator Bidang Kesejahteraan Rakyat Nomor 54 Tahun 2013 tentang Rencana Pengembangan Tenaga Kesehatan Tahun 2011-2025, terget rasio tenaga kesehatan terhadap jumlah penduduk pada tahun 2019 di antaranya rasio dokter umum 45 per 100.000 penduduk, rasio dokter gigi 13 per 100.000 penduduk, rasio perawat 180 per 100.000 penduduk, dan rasio bidan 120 per 100.000 penduduk<sup>11</sup>.

Sarana Pelayanan Kesehatan di Kabupaten Konawe secara umum serba sangat terbatas baik Rumah Sakit, Puskesmas dan jaringannya atau sarana fasilitas pelayanan kesehatan lainnya. Puskesmas adalah Pusat Kesehatan Masyarakat yang berada di setiap Kecamatan Kabupaten Konawe Kepulauan yang memiliki tingkat pelayanan yang sangat baik terhadap pasien dan memiliki lokasi yang cukup strategis pada setiap Kecamatan memungkinkan terjadi peningkatan jumlah pasien<sup>9</sup>.

Hasil pendataan yang di lakukan oleh Dinas Kesehatan kabupaten Konawe Kepulauan tahun 2015 di dapatkan hasil jumlah kunjungan pasien masuk 3.903 pasien yang mengalami kenaikan di tahun 2016 di dapatkan hasil jumlah kunjungan pasien masuk 6.463 pasien<sup>9</sup>. Sedangkan berdasarkan data

ketenagaan yang di ambil pada tahun 2016 di bidang keperawatan RSUD Konawe Kepulauan diperoleh data bahwa jumlah perawat di RSUD Konawe Kepulauan adalah 23 orang. Hasil pendataan yang di lakukan bagian catatan RSUD Konawe Kepulauan tahun 2016 di dapatkan hasil jumlah kunjungan pasien masuk 466 pasien<sup>12</sup>.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya, menunjukkan bahwa ada beberapa fenomena yang terjadi berkaitan dengan stres kerja diantaranya adalah beban kerja yang berat, kurangnya pelatihan, kurangnya penghargaan kerja, kejenuhan kerja, lama masa kerja yang berbeda, dan hubungan antar perawat yang kurang harmonis<sup>13</sup>.

Penelitian yang dilakukan sebelumnya juga menyatakan kebisingan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja dikarenakan jumlah responden yang menganggap tempat kerja mereka bising lebih sedikit dibandingkan dengan pekerja yang menganggap tempat kerja mereka bising, sehingga tidak terlihat adanya pengaruh signifikan dengan adanya stres kerja yang terjadi. Oleh karena itu, pihak manajemen harus terus berupaya mengendalikan tingkat kebisingan yang terdapat di lingkungan kerja<sup>14</sup>. Berdasarkan fenomena yang terjadi, perawat memiliki stresor yang tinggi karena perawat setiap hari akan berhadapan dengan aspek lingkungan fisik dan lingkungan psikososial yang tinggi dari pekerjaan. Sehingga kemungkinan terjadinya stres kerja pada perawat sangat besar. Oleh karena itu maka sangat penting untuk dilakukan penelitian tentang "Analisis Kejadian Stres Kerja Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017".

## METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional atau potong lintang<sup>15</sup>. Desain ini sangat sesuai jika digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antara variabel dependen (stres kerja) dengan variabel independen (faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja) pada sampel dari suatu populasi yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang berkerja di Puskesmas Konawe Kepulauan yang berjumlah 60 orang dan semua perawat di RSUD Konawe Kepulauan yang berjumlah 23 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah total sampling. jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 83 orang yang terdiri dari 60 perawat yang bekerja di Puskesmas Konawe kepulauan dan 23 perawat yang bekerja di RSUD Konawe Kepulauan.

**HASIL**

**Karakteristik Responden**

**Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Kelompok Umur Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

No	Umur	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	20-40 tahun (Dewasa Muda)	81	97,6
2.	41-60 tahun (Dewasa Tua)	2	2,4
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Tahun 2017

Tabel 1 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi perawat berdasarkan umur lebih besar perawat yang berumur antara 20-40 tahun dibandingkan dengan perawat yang berumur antara 41-60 tahun. Sebanyak 81 (97,6%) perawat yang berumur antara 21-40 tahun dan 2 (2,4%) perawat yang berumur 41-60 tahun.

**Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pada Perawat Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Laki – laki	36	43,4
2.	Perempuan	47	56,6
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Tahun 2017

Tabel 2 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi perawat berdasarkan jenis kelamin lebih besar perawat yang berjenis kelamin perempuan dibandingkan dengan perawat yang berjenis kelamin laki-laki. Sebanyak 47 (56,6%) perawat yang berjenis kelamin perempuan dan 36 (43,4%) perawat yang berjenis kelamin laki-laki.

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Lama Kerja (Masa Kerja) Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

No	Masa kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	1-5 tahun	59	71,1
2.	>5 tahun	24	28,9
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Tahun 2017

Tabel 3 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi perawat berdasarkan masa kerja lebih besar perawat yang memiliki masa kerja baru dibandingkan dengan perawat yang masa kerja lama. Sebanyak 59 (71,1%) perawat yang masa kerja baru dan 24 (28,9%) perawat yang masa kerja lama.

**Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pegawai Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

No	Status pegawai	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	PNS	27	32,5
2.	Non PNS	56	67,7
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Tahun 2017

Tabel 4 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi perawat berdasarkan status pegawai lebih besar perawat yang berstatus non PNS dibandingkan dengan perawat yang berstatus PNS. Sebanyak 56

(67,7%) perawat yang berstatus non PNS dan 27 (32,5%) perawat yang berstatus PNS.

**Tabel 5. Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	D3	66	79,5
2.	S1	16	19,3
3.	S2	1	1,2
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Tahun 2017

Tabel 5 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi perawat berdasarkan tingkat pendidikan terakhir lebih besar perawat yang memiliki tingkat pendidikan D3 dibandingkan dengan perawat yang memiliki tingkat pendidikan S1 dan S2. Sebanyak 66 (79,5%) perawat yang memiliki tingkat pendidikan D3 kemudian sebanyak 16 (19,3%) perawat yang memiliki tingkat pendidikan S1 dan sebanyak 1 (1,2%) perawat yang memiliki tingkat pendidikan S2.

**Analisis Univariat**

**Tabel 6. Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

No	Stres Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Stres ringan	5	78,3
2.	Stres berat	8	21,7
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Tahun 2017

Tabel 6 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi perawat berdasarkan tingkat stres kerja lebih besar perawat yang mengalami stres kerja ringan dibandingkan dengan perawat yang mengalami stres berat. Sebanyak 65 (78,3%) perawat yang mengalami stres kerja ringan dan 18 (21,7%) perawat yang mengalami stres berat.

**Tabel 7. Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

No	Beban kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Beban kerja ringan	34	41,0
2.	Beban kerja berat	49	59,0
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Tahun 2017

Tabel 7 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi perawat berdasarkan tingkat beban kerja lebih besar perawat yang menyatakan tingkat beban kerja berat dibandingkan dengan perawat yang menyatakan tingkat beban kerja ringan. Sebanyak 49 (59,0%) perawat yang menyatakan tingkat beban kerja berat dan 34 (41,0%) perawat yang menyatakan tingkat beban kerja ringan.

**Tabel 8. Distribusi Responden Berdasarkan Kejenuhan Kerja Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

No	Kejenuhan Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Tidak jenuh	12	14,5
2.	Jenuh	71	85,5
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Tahun 2017

Tabel 8 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi perawat berdasarkan kejenuhan kerja lebih besar perawat yang merasa jenuh dibandingkan dengan perawat yang tidak merasa jenuh saat bekerja. Sebanyak 64 (77,1%) perawat yang menyatakan merasa jenuh dan 19 (22,9%) perawat yang menyatakan merasa tidak jenuh saat bekerja.

**Tabel 9. Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

No.	Lingkungan Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Lingkungan kerja baik	12	14,5
2.	Lingkungan kerja kurang baik	71	85,5
<b>Jumlah</b>		<b>83</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Primer, Tahun 2017

Tabel 9 dapat diketahui bahwa distribusi frekuensi perawat berdasarkan lingkungan kerja lebih besar perawat yang memiliki persepsi lingkungan kerja kurang baik dibandingkan dengan perawat yang memiliki persepsi lingkungan kerja baik. Sebanyak 71 (85,5%) perawat yang memiliki persepsi lingkungan kerja kurang baik dan 12 (14,5%) perawat yang memiliki persepsi lingkungan kerja baik.

**Analisis Bivariat**

**Tabel 10. Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Beban Kerja Stres Kerja Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

No.	Beban Kerja	Stres Kerja				Total		p Value
		Berat		Ringan		n	%	
		n	%	n	%			
1.	Berat	5	10,2	44	89,8	49	100,0	0,002
2.	Ringan	13	38,2	21	61,8	34	100,0	
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>21,7</b>	<b>65</b>	<b>78,3</b>	<b>83</b>	<b>100,0</b>	

Sumber : Data Primer, Tahun 2017

Tabel 10 menunjukkan bahwa perawat yang mengalami stres berat lebih banyak terjadi pada perawat yang memiliki beban kerja ringan sebanyak 38,2% dibanding perawat yang memiliki beban kerja berat sebanyak 10,2%. Sedangkan perawat yang mengalami stres ringan lebih banyak terjadi pada perawat yang memiliki beban kerja berat sebanyak 89,8% dibanding perawat yang memiliki beban kerja ringan sebanyak 61,8%, dengan nilai p value=0,002 yang berarti ada hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan tingkat stres kerja.

**Tabel 11. Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

No.	Kejenuhan Kerja	Stres kerja				Total		p value
		Berat		Ringan		n	%	
		n	%	n	%			
1.	Jenuh	8	12,5	56	87,5	64	100,0	0,000
2.	Tidak Jenuh	10	52,6	9	47,4	19	100,0	
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>21,7</b>	<b>65</b>	<b>78,3</b>	<b>83</b>	<b>100,0</b>	

Sumber : Data Primer, Tahun 2017

Tabel 11 menunjukkan bahwa perawat yang mengalami stres berat lebih banyak terjadi pada perawat yang merasa tidak jenuh saat bekerja sebanyak 52,6% dibanding perawat yang merasa jenuh saat bekerja sebanyak 12,5%. Sedangkan perawat yang mengalami stres ringan lebih banyak terjadi pada perawat yang merasa jenuh saat bekerja sebanyak 87,5% dibanding perawat yang merasa tidak jenuh saat bekerja sebanyak 47,4%, dengan nilai p value=0,000 yang berarti ada hubungan yang signifikan antara kejenuhan kerja perawat dengan tingkat stres kerja perawat.

**Tabel 12. Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

No.	Lingkungan Kerja	Stres Kerja				Total		P Value
		Berat		Ringan		n	%	
		n	%	n	%			
1.	Kurang baik	17	23,9	54	76,1	71	100,0	0,225
2.	Baik	1	8,3	11	91,7	12	100,0	
<b>Total</b>		<b>18</b>	<b>21,7</b>	<b>65</b>	<b>78,3</b>	<b>83</b>	<b>100,0</b>	

Sumber : Data Primer, Tahun 2017

Tabel 12 menunjukkan bahwa perawat yang mengalami stres berat lebih banyak terjadi pada perawat yang memiliki persepsi lingkungan kerja kurang baik sebanyak 23,9% dibanding perawat yang memiliki persepsi lingkungan kerja baik sebanyak 8,3%. Sedangkan perawat yang mengalami stres ringan lebih banyak terjadi pada perawat yang memiliki persepsi lingkungan kerja baik sebanyak 91,7% dibanding perawat yang memiliki persepsi lingkungan kerja kurang baik sebanyak 76,1%, dengan nilai p value=0,225 yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan tingkat stres kerja perawat.

**DISKUSI**

Hasil penelitian ini secara umum sudah dapat menjawab pertanyaan penelitian sesuai dengan tujuan penelitian, kerangka konsep, kerangka teori maupun hipotesis. Pembahasan merupakan upaya peneliti untuk mengaitkan antara teori, temuan peneliti sebelumnya dan penemuan penelitian yang telah dilakukan pada penelitian ini.

**Stres Kerja**

Stres adalah suatu respon adaptif, melalui karakteristik individu dan atau proses psikologis

secara langsung terhadap tindakan, situasi dan kejadian eksternal yang menimbulkan tuntutan khusus baik fisik maupun psikologis individu yang bersangkutan. Pendapat lain mengatakan bahwa stressa adalah tanggapan yang menyeluruh dari tubuh terhadap tuntutan yang datang kepadanya<sup>16</sup>.

Stres yang tidak teratasi menimbulkan gejala badaniah, jiwa dan gejala sosial. Dapat ringan dan berat. Suatu "stres" tidak langsung memberi akibat saat itu juga, walaupun banyak diantaranya yang segera memperlihatkan manifestasinya. Dapat juga bermanifestasi beberapa hari, minggu, bulan atau setahun kemudian<sup>17</sup>.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa distribusi frekuensi perawat di Konawe Kepulauan, tingkat stres kerja lebih besar perawat yang mengalami stres kerja ringan dibandingkan dengan perawat yang mengalami stres kerja berat. Meski demikian lebih banyak yang mengalami stres ringan hal ini perlu mendapat perhatian lebih dikarenakan seluruh perawat sudah mengalami stres kerja.

Stres yang terjadi pada perawat disebabkan berbagai faktor yang bervariasi yang mencakup lingkungan kerja maupun pekerjaan berlebihan baik secara fisik maupun secara mental. Stres kerja ringan lebih banyak dialami oleh perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan, hal ini dapat dipengaruhi oleh masa kerja perawat yang sebagian besar memiliki masa kerja 1-5 tahun. Perawat yang mengalami stres ringan terkadang mengalami migren saat tenang dan tiba-tiba terjadi, susah tidur, gangguan pencernaan pada lambung dan usus, sakit sendi, gugup yang terjadi tiba-tiba, nafsu makan yang hilang, mudah tersinggung, mudah putus asa dan merasa malas bekerja.

Untuk mengetahui secara pasti faktor yang dapat menyebabkan terjadinya stres sangatlah sulit, oleh karena sangat tergantung dengan sifat dan kepribadian seseorang menimbulkan hal yang sama terhadap orang lain. Perbedaan reaksi antara individu tersebut sering disebabkan karena faktor psikologis dan sosial yang dapat merubah dampak stresor bagi individu. Bila tubuh mengalami stres maka akan terjadi perubahan fisiologis sebagai jawaban atas terjadinya stres. Adapun system didalam mengadakan respon adalah diperantarai oleh saraf otonom, hipotalamic pituitary axis dan pengeluaran ketokelamin yang akan mempengaruhi fungsi-fungsi organ di dalam tubuh seperti sistem kardiovaskuler, sistem gastro intestinal dan gangguan penyakit lainnya<sup>18</sup>.

Dalam dunia kerja, dampak yang ditimbulkan akibat stres kerja dapat berpengaruh terhadap organisasi atau perusahaan maupun individu itu sendiri. Dalam penelitian yang dilakukan peneliti sebelumnya mengungkapkan bahwa terdapat

hubungan antara stres kerja dengan produktivitas perawat<sup>19</sup>. Sementara peneliti lain yang mengungkapkan hasil penelitiannya menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kepuasan kerja perawat<sup>20</sup>.

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, perawat yang mengalami stres ringan lebih banyak dibandingkan stres berat. Hal ini dikarenakan perawat sudah terbiasa dengan pekerjaannya dan sudah mempunyai strategi khusus untuk mengatasi stres tersebut. Dukungan sosial yaitu hubungan dengan rekan sekerja dapat menyangga dampak stres. Logika yang mendasarinya adalah bahwa dukungan sosial bertindak sebagai suatu pereda yang mengurangi efek negatif dari pekerjaan-pekerjaan yang bertegangan tinggi. Selain berdampak pada psikologis dan fisiologis, stres juga berdampak pada individu. Hal ini dapat dilihat dari respon individu ketika beban kerja meningkat yaitu diantaranya mudah cepat marah, mudah emosi jika ada masalah dalam bekerja, tidak sabar dalam menghadapi masalah<sup>21</sup>.

Sesuai dengan hasil penelitian masih banyak responden yang mengalami stres ringan, karena untuk mengetahui tingkat stres sangat tergantung pada sifat dan kepribadian seseorang. Dalam menghadapi stres, individu dengan kepribadian introvert akan bereaksi lebih negatif dan menderita ketegangan lebih besar dibandingkan dengan mereka yang berkepribadian ekstrovert. Seseorang dengan kepribadian fleksibel atau luwes akan mengalami ketegangan yang lebih besar dalam suatu konflik, dibandingkan dengan mereka yang berkepribadian rigid<sup>18</sup>.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya terhadap semua wanita yang bekerja di sektor formal yang berdomisili di Kecamatan Ciputan Timur Kota Tangerang Selatan Tahun 2013 yang menyatakan bahwa lebih banyak responden yang mengalami gejala stres ringan dibanding responden yang mengalami stres berat<sup>22</sup>.

#### **Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja dapat dilihat dari tugas-tugas yang diberikan kepada perawat dalam kegiatan sehari-hari<sup>23</sup>. Semakin banyak kegiatan yang harus diselesaikan maka semakin rentan orang tersebut mengalami stres terlebih lagi apabila pekerjaan yang dilakukan harus berpacu dengan waktu dan memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi.

Variabel beban kerja diukur menggunakan pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan beban kerja yang dirasakan dalam pekerjaan

responden. Terkait beban kerja, yang paling banyak dirasakan responden adalah tuntutan untuk bekerja dengan cepat dan tepat. Selain itu pekerjaan di luar tugas pokok yang berat juga banyak dirasakan oleh responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lebih besar perawat yang menyatakan tingkat beban kerja berat, namun masih banyak juga perawat yang menyatakan tingkat beban kerja ringan. Banyaknya beban kerja responden yang dirasa ringan karena pekerjaan responden yang monoton/tidak majemuk telah membuat responden menjadi terampil mengerjakan tugasnya sehari-hari sehingga tidak terasa terlalu memeras otak.

Berdasarkan analisis hubungan diketahui perawat yang mengalami stres berat lebih banyak terjadi pada perawat yang memiliki beban kerja ringan dibanding perawat yang memiliki beban kerja berat. Sedangkan perawat yang mengalami stres ringan lebih banyak terjadi pada perawat yang memiliki beban kerja berat dibanding perawat yang memiliki beban kerja ringan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kejadian stres kerja pada perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan tahun 2017. Hasil ini tentunya akan beresiko apabila tidak dapat diatasi karena beban kerja yang berlebih akan berpengaruh pada tingkat stres yang akan dialami oleh perawat.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor kejadian stres kerja pada perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan. Hal ini dikarenakan tidak sesuai rasio antara jumlah tenaga perawat dengan jumlah penduduk sehingga satu orang perawat harus menangani lebih banyak pasien. Hal lain juga dikarenakan tidak sesuai jumlah perawat dan pekerjaan yang harus dilakukan sehingga beban tanggungan pekerjaan yang dilakukan bertambah dari pada yang seharusnya dan kurangnya alat kesehatan penunjang pekerjaan. Kurangnya jumlah sumber daya kesehatan sementara masyarakat yang membutuhkan sumber daya kesehatan begitu banyak sehingga beban kerja yang harus di selesaikan oleh perawat tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, sehingga hal tersebut dapat memicu terjadinya stres kerja dikarenakan beban kerjanya.

Keenan dan Newton berpendapat bahwa stres kerja perwujudan dari kekabura peran, konflik peran, dan beban kerja yang berlebihan<sup>24</sup>. Tuntutan pekerjaan secara terus-menerus pada karyawan akan memunculkan respon stres yang dapat berdampak pada hasil kinerja. Karena pekerjaan yang menitik beratkan pada pekerjaan otak, pekerjaan menjadi semakin majemuk, semakin tinggi kemajemukan

pekerjaan menimbulkan bertambah tingginya tingkat stres yang dialami<sup>25</sup>.

Beban kerja berlebih biasanya diakibatkan jumlah jam kerja, tanggung jawab yang di pegang, jumlah individu yang harus dilayani dan pekerjaan lainnya yang melampaui kapasitas dan kemampuan individu. Hal tersebut biasanya terjadi karena kurangnya sumberdaya manusia yang ada sementara pekerjaan yang harus diselesaikan tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada sehingga karyawan di tuntun untuk bekerja lebih dari pada kemampuannya<sup>26</sup>.

Apabila sumber daya manusia mencukupi maka beban tanggungan untuk pekerjaan dapat berkurang sesuai dengan porsi kerja setiap karyawan sehingga tidak ada tekanan pekerjaan yang dirasakan oleh pekerja dan pekerja dapat melakukan pekerjaannya dengan tenang tanpa merasa terbebani yang dapat memicu terjadinya stres kerja dan dapat menghasilkan dampak kinerja yang baik.

Untuk mencegah timbulnya dampak buruk bagi responden yang disebabkan oleh beban kerja, disarankan kepada tiap individu responden untuk lebih mengembangkan keahlian melalui pelatihan-pelatihan yang terkait dengan pekerjaannya baik dari pihak Dinas Kesehatan maupun pihak lainnya, dan kepada pihak yang mempekerjakan perawat disarankan untuk lebih mempertimbangkan kembali beban kerja yang diberikan kepada perawat. Apabila pihak pemberi kerja ingin menambah waktu kerja pekerjaannya melebihi jam kerja normal untuk menyesuaikan dengan beban kerja yang diberikan, disarankan untuk memberikan upah lembur yang sesuai. Kesiapan pegawai untuk menyesuaikan kecepatan kerjanya selama jam kerja dipengaruhi oleh banyaknya gaji/pendapatan yang diterima maupun motivasi lainnya<sup>27</sup>.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dimana Penelitian dilakukan dengan 73 responden yang bekerja di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerjadengan kejadian stres kerja<sup>28</sup>.

#### **Hubungan Kejenuhan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

Kejenuhan kerja adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari ketidak sesuaian antara kondisi karyawan dengan pekerjaannya. National Safety Council tahun 2004 mengatakan bahwa gejala khusus kejenuhan kerja ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidak puas, keabsenan dan kesakitan<sup>23</sup>.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa distribusi frekuensi perawat berdasarkan kejenuhan kerja lebih besar perawat yang merasa jenuh dibandingkan dengan perawat yang merasa tidak jenuh saat bekerja. Hal ini dikarenakan banyaknya pekerjaan yang dilakukan secara terus-menerus tanpa ada perubahan yang signifikan setiap harinya dalam jangka waktu yang lama menimbulkan kebosanan yang akhirnya menimbulkan kejenuhan terhadap pekerja.

Namun berdasarkan demikian tidak keseluruhan perawat merasa jenuh saat bekerja, beberapa perawat memiliki kemampuan untuk menghadapi, mencegah, meminimalkan dan bahkan menghilangkan dampak yang merugikan dari kondisi-kondisi yang tidak menyenangkan yang membuat perawat merasa jenuh saat bekerja. Perawat yang mengalami kejenuhan karena pekerjaannya tetapi dengan segera dapat mengatasi kejenuhan tersebut maka memiliki resiko yang semakin kecil mengalami stres. Selain itu hal ini mungkin karena sulitnya mendapatkan pekerjaan baru menjadikan perawat telah beradaptasi dengan baik terhadap pekerjaan yang ditekuninya saat ini, sehingga tidak merasakan kejenuhan melakukan pekerjaan yang berulang setiap harinya.

Analisis hubungan yang dilakukan pada variabel ini menunjukan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kejenuhan kerja dengan kejadian stres kerja perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan. Hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa kejenuhan merupakan faktor penentu kejadian stres kerja pada perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan. Hal ini disebabkan karena responden merasa bahwa pekerjaan yang dilakukan selalu sama setiap hari tanpa ada perubahan. Hal tersebut sangat sering terjadi pada pekerja yang telah lama melakukan pekerjaannya jadi wajar lamanya masa kerja tersebut mudah merasakan kejenuhan sehingga memicu stres tersebut.

Adanya hubungan antara kejenuhan kerja dengan stres kerja perawat dikarenakan kurangnya tingkat motivasi kerja dan juga kepuasan kerja masing-masing perawat. Karena seseorang yang memiliki motivasi tinggi akan lebih rendah rasa kejenuhannya dibandingkan dengan orang lain yang bermotivasi rendah<sup>27</sup>. Dan tingginya tingkat kejenuhan kerja dapat menurunkan kepuasan kerja<sup>29</sup>. Rendahnya kepuasan kerja dapat menjadikan perawat mengalami stres, karena kepuasan kerja memiliki hubungan korelasi negatif signifikan dengan stres kerja<sup>30</sup>.

Kejenuhan yaitu kondisi terpekas habis dan kehilangan energi psikis ataupun fisik. Hal tersebut disebabkan oleh situasi kerja yang tidak mendukung atau tidak sesuai dengan kebutuhan dan harapan.

Kejenuhan mengakibatkan kelelahan emosional dan penurunan motivasi kerja pada karyawan. Kejenuhan yang dialami dalam bentuk kelelahan fisik, mental, dan emosional yang intens (beban psikologis berpindah ketampilan fisik, misalnya mudah pusing dan tidak dapat berkonsentrasi, mudah sakit) serta bersifat kumulatif<sup>31</sup>.

Kejenuhan kerja adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari ketiksesuaian antara kondisi karyawan dengan pekerjaannya. Kejenuhan juga dapat timbul akibat dari pekerjaan monoton yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kinerja tenaga kerja<sup>32</sup>.

Banyaknya pekerjaan yang dikerjakan oleh pekerja dengan rentan waktu yang lama tanpa adanya perubahan dan dilakukan secara terus-menerus dapat menimbulkan kejenuhan terhadap individu akibat perasaan bosan yang dirasakan terhadap pekerjaannya.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dimana penelitian dilakukan dengan 83 responden dengan menggunakan teknik sampel *incidental sampling* terhadap perawat yang bekerja di RSUD DR. M. Haulussy Kota Ambon. Dari hasil analisa data disimpulkan bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara stres kerja dengan *burnout*<sup>33</sup>. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya terhadap semua wanita yang bekerja di sektor formal yang berdomisili di Kecamatan Ciputan Timur Kota Tangerang Selatan Tahun 2013 yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara kejenuhan dengan kejadian stres kerja. Dimana hasil penelitian menunjukan bahwa kejenuhan lebih beresiko untuk mengalami kejadian stres berat daripada yang tidak mengalami kejenuhan kerja<sup>22</sup>.

#### **Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017**

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang buruk dapat menyebabkan karyawan bersikap acuh tak acuh pada tugasnya, tidak tumbuh motivasi untuk berkreasi dan stres<sup>34</sup>.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa distribusi frekuensi perawat berdasarkan lingkungan kerja lebih besar perawat yang memiliki persepsi lingkungan kerja kurang baik dibandingkan dengan perawat yang memiliki persepsi lingkungan kerja baik. Kondisi lingkungan kerja responden yang paling banyak dirasakan tidak nyaman adalah kondisi lingkungan fisik tempat kerja yaitu suhu lingkungan/sirkulasi



udara tempat kerja diikuti dengan iklim kerja di tempat kerja yaitu kualitas komunikasi antar sesama perawat yang belum terjalin baik.

Kurang baiknya kualitas komunikasi antar sesama perawat disebabkan karena masih adanya kelompok-kelompok kecil dalam bergaul, misalnya para perawat hanya bergaul dengan perawat yang seusianya atau sebaya, antara perawat yang sudah bekerja lama dan yang masih baru, terjadi kesukaran untuk bertanya dalam hal mengasuh pasien, perawat yang merasa lebih tua merasa gengsi bertanya kepada perawat yang berusia lebih muda, kemudian perawat yang lebih muda merasa segan bertanya kepada perawat yang lebih tua. Hal ini sesuai dengan jawaban perawat menyatakan bahwa rekan kerja perawat di ruangan tidak mampu menciptakan komunikasi yang baik dalam mendorong untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien dan juga menyatakan rekan kerja perawat di ruangan tidak bersedia bertukar informasi

Analisis hubungan antar variabel menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara faktor lingkungan dengan kejadian stres kerja. Perawat yang mengalami stres ringan lebih banyak terjadi pada perawat yang memiliki persepsi lingkungan kerja baik dibanding perawat yang memiliki persepsi lingkungan kerja kurang baik.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan bukan faktor penentu kejadian stres pada perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan. Tidak adanya hubungan antara kondisi lingkungan kerja dengan stres kerja terjadi karena responden telah beradaptasi dengan baik pada kondisi lingkungan fisik maupun iklim kerja di tempat kerjanya.

Dwiyanti menyederhanakan faktor penyebab atau munculnya stres atau stres di lingkungan kerja, salah satunya merupakan faktor lingkungan kerja yang dapat berupa kondisi fisik atau hubungan sosial di lingkungan pekerjaan<sup>31</sup>.

Kondisi fisik lingkungan seperti tingkat pencahayaan, tingkat kebisingan dan suhu ruangan yang baik dapat membuat seorang karyawan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan, sementara jika kondisi fisik lingkungan kerjanya kurang baik dapat berdampak terhadap kinerja karyawan akibat perasaan tidak nyaman sehingga membuat karyawan menjadi tidak nyaman selama melakukan pekerjaan yang dapat menimbulkan adanya stres karena kondisi lingkungan fisik yang kurang baik karena dapat berdampak pada kinerja dan mempengaruhi kenyamanan karyawan salam bekerja.

Sementara itu hubungan sosial di tempat kerja dapat mempengaruhi perasaan nyaman yang berdampak pada munculnya stres pada seseorang, seperti adanya komunikasi yang baik antar rekan kerja dan keharmonisan hubungan baik antar sesama

rekan kerja dapat menambah motivasi seorang individu dalam bekerja karena tidak adanya diskriminasi yang dirasakan yang dapat membuat seseorang tidak betah selama bekerja.

Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak sajadatang dari satu macam pembangkit tetapi dari beberapa pembangkit stres. Sebagian dari waktu manusia adalah untuk bekerja, karena itu lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap kesehatan seorang pekerja. Pembangkit stres di pekerjaan merupakan pembangkit stres yang besar terhadap kurang berfungsinya atau jatuh sakitnya seorang tenaga kerja yang bekerja<sup>35</sup>. Apabila seorang perawat tidak dapat mengatasi tekanan dari pekerjaannya dan tidak mempunyai strategi khusus untuk mengatasistres dalam bekerja maka perawat tersebut tidak akan dapat bekerja secara optimal bahkanakan jatuh sakit. Agar tetap berada dalam kesehatan yang baik dan bekerja padatingkat puncak, kita harus mengenali titik optimal kita danmampu menggunakanteknik-teknik mengatasi stres<sup>36</sup>.

Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan terhadap 36 perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kejadian stres kerja perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Jombang<sup>37</sup>. Penelitian ini juga tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya terhadap semua wanita yang bekerja di sektor formal yang berdomisili di Kecamatan Ciputan Timur Kota Tangerang Selatan Tahun 2013 yang menyatakan bahwa ada hubungan kondisi lingkungan dengan kejadian stres kerja. Sebagian responden yang mengalami stres kerja mengeluhkan lingkungan kerja yang kurang baik<sup>21</sup>.

## SIMPULAN

1. Seluruh perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan mengalami stres kerja, sebagian besar perawat lebih banyak mengalami perawat mengalami stres ringan, beban kerja berat, kejenuhan kerja dan memiliki persepsi lingkungan kerjanya kurang baik.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan stres kerja perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan tahun 2017.
3. Terdapat hubungan yang signifikan antara kejenuhan kerja dengan stres kerja perawat di Kcamatan Konawe Kepulauan tahun 2017.
4. Tidak terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja perawat di Kabupaten Konawe tahun 2017.

**SARAN**

1. Perlu adanya pengelolaan stresor di rumah sakit dan puskesmas dengan mengadakan pelatihan manajemen stres kerja pada perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan.
2. Perlunya dilakukan analisis kebutuhan tenaga perawat di setiap puskesmas dan Rumah Sakit kabupaten Konawe Kepulauan untuk melihat beban kerja setiap tenaga perawat.
3. Perlu memberikan insentif tambahan, mengadakan kegiatan rekreasi kerja untuk para perawat dengan tujuan menghilangkan kejenuhan akibat rutinitas pekerjaan serta mengatasi kelelahan.
4. Perlunya meningkatkan sarana lingkungan fisik terutama system sirkulasi udara di setiap puskesmas dan rumah sakit dalam mendukung perawat bekerja secara optimal.
5. Perlunya meningkatkan kerjasama tim antara perawat dan antara perawat dengan profesi lain melalui pelaksanaan out bound secara bersama-sama, sehingga tercipta keakraban, kebersamaan dan komunikasi yang baik antar sesama perawat.

**DAFTAR PUSTAKA**

1. Mutmainah, lin. 2012. *Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Di Ruangan ICU Pelayanan Jantung Terpadu dr. Cipto Mangunkusumo Jakarta*. Fakultas Ilmu Keperawatan Program Sarjana Keperawatan. Depok.
2. Pramanos. 2015. *Pengaruh Shift Kerja Dan Stres Kerjaterhadap Kinerja Pramuniaga Di PT Circleka Indonesia Utama Cabang Yogyakarta*. Program Studi Manajemen-Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Yogyakarta.
3. Asri. 2014. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di PT X Tahun 2014*. Skripsi. Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri. Jakarta.
4. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. 2013. *Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas 2013)*. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
5. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. 2007. *Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas 2007)*. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
6. Anggreny, Dian Eka. 2014. Analisis Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang Tahun 2013. *Jurnal Kesehatan Bina Husada. Volume 10 Nomor 3 Halaman 385-389*.
7. Badan Penelitian dan Pengembangan Kesehatan. 2013. *Pokok-Pokok Hasil (Riskesdas) Dalam Angka Provinsi Sulawesi Tenggara*. Jakarta: Kementerian Kesehatan.
8. Almasitoh, U. H. 2011. Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. *Psikoislamika - Jurnal Psikologi Islam. No. 8 Vol.1, 63-82*. Klaten : Universitas Widya Dharma.
9. Dinas Kesehatan Kabupaten Konawe Kepulauan. 2016. *Profil Kesehatan Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2016*. Kabupaten Konawe Kepulauan.
10. Haryani. 2014. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Surakarta*. (Skripsi). Progdil Keperawatan S1 Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
11. Dinas Kesehatan Republik Indonesia. 2015. *Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2015*. Jakarta.
12. Rumah Sakit Umum Daerah Konawe Kepulauan. 2016. *Data Sekunder Jumlah Perawat dan Daftar Kunjungan Pasien Tahun 2016*.
13. Edison. 2015. Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Perawat Di Ruang Icu Rs Stella Maris Makassar. *Jurnal Keperawatan. Volume 1. Nomor 1 Halaman 1-12*.
14. Karima, Asri. 2014. *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja pada Pekerja ddi PT X Tahun 2014*. (Skripsi). Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan Program Studi Kesehatan Masyarakat Keselamatan dan Kesehatan Kerja Kerja. Jakarta.
15. Sugiono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta.
16. Nasution, H.R .2000. Modul Kuliah Psikologi Industri Program Pascasarjana. USU.
17. Panji, Anoraga. 2006. *Psikologi Kerja*. Rhneka Cipta: Jakarta.
18. Tarwaka, dkk. 2004. *Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. UNIBA PRESS. Cetakan Pertama. Surakarta.
19. Retnaningtyas, Dwi. 2005. Hubungan Antara stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja di Bagian Linting Rokok PT Gentong Gotri Semarang. Semarang. Jurnal.
20. Tunjungsari, P. 2011. *Jurnal: Pengaruh Stress terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT. Pos Indonesia (PERSERO) Bandung. Vol 1 No 1*.
21. Robbins, P. Stephen. 2008. *Organizational Behaviour, Tenth Edition (Perilaku Organisasi Edisi ke Sepuluh)*, Alih Bahasa Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Salemba Empat.
22. Lestari, Pratiwi. 2013. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Wanita Bekerja Sektor Formal Di Wilayah Kecamatan Ciputat Timur Tahun 2013*. Skripsi. Program Studi Kesehatan Masyarakat Fakultas Kedokteran Dan

- Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah. Jakarta.
23. Maharani, P. S. 2012. Kejenuhan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan. *Jurnal STIKES, Vol. 6, 167-178*.
24. Wijono, Sutarto. 2010. Psikologi Industri & Organisasi. Jakarta: Kencana.
25. Munandar, Ashar Sunyoto. 2006. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia (UI-Press).
26. Haryani. 2014. *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Surakarta*. Skripsi. Progdil Keperawatan S1 Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
27. Airmayanti, D. 2010. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi PT ISMBogasari Flour Mills Tbk Tanjung Priok Jakarta Utara Tahun 2009. Skripsi. Jakarta: Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan Universitas Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.
28. Anggreny, Dian Eka. 2014. Analisis Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang Tahun 2013. *Jurnal Kesehatan Bina Husada. Volume 10 Nomor 3 Halaman 385-389*.
29. Mizmir. 2011. Hubungan Burnout dengan Kepuasan Kerja Pustakawan di Pusat Jasa Perpustakaan dan Informasi Perpustakaan Nasional Republik Indonesia. Skripsi (tidak dipublikasikan). Jakarta : Fakultas Ilmu Pengetahuan Budaya Universitas Indonesia.
30. Kosnin & Tan Sew Lee .2008. Pengaruh Personaliti Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja. *Jurnal Teknologi Universitas Teknologi Malaysia. Jurnal Vol 4(E): 33-47*.
31. Hambali. 2015. Kinerja Guru Aqidah Akhlak, SKI, Al-Qur'an Hadits, Fiqih, di Madrasah Tsanawiyah (MTs) Al-Ikhlas Keban II, Kec. Sanga Desa Kab. Muba. *Jurnal : Vol. 2, No. 2, pp 67-85*.
32. Alinuari, Janti. 2012. Hubungan Kerja Monotoni Dengan Kejenuhan Kerja Pada Pekerja bagian Spinning di PT. Tyfountex Indonesia Sukoharjo. [Skripsi Ilmiah]. Surakarta: Fakultas Kedokteran UNS.
33. Lekahena, Femmy. 2015. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Burnout Pada Perawat Di RSUD DR. M. Haulussy Kota Ambon.
34. Noordiansah, Pasih. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Study Pada Rumah Sakit Mumhammadiyah Jombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 2(1),pp : 1-12*.
35. Munandar, A.S. 2001. Psikologi Industri dan Organisasi. Depok : Penerbit Universitas Indonesia (UI Press).
36. Munandar, dkk, 2004. Peran Budaya Organisasi Dalam Peningkatan Unjuk Kerja Perusahaan, Bagian Psikologi Industri & Organisasi Fakultas Psikologi Universitas Indonesia, Jakarta.
37. Noordiansah, Pasih. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Study Pada Rumah Sakit Mumhammadiyah Jombang. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, 2(1),pp : 1-12*.