

HUBUNGAN ANTARA DUKUNGAN SOSIAL DENGAN TINGKAT STRES KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TK. II DR. SOEPRAOEN MALANG

Ayu Meida Kartika Sari¹, Ahsan², Lilik Supriati²

¹Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Brawijaya

²Dosen Program Studi Ilmu Keperawatan, Fakultas Kedokteran, Universitas Brawijaya

ABSTRAK

Stres kerja adalah stres yang muncul karena adanya rangsangan dari dalam lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Salah satu kondisi yang berpengaruh terhadap stres yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu dukungan sosial. Dukungan sosial adalah transaksi dan hubungan sosial yang membantu individu untuk mengatasi situasi stres. Dukungan sosial yang rendah akan mengganggu kenyamanan dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Tk. II dr. Soepraoen Malang. Desain penelitian ini menggunakan deskriptif korelasional dengan metode *Cross Sectional Design*. Teknik *sampling* menggunakan teknik *Stratified Random Sampling* pada 39 perawat di ruang paviliun. Pengumpulan data menggunakan kuesioner stres kerja untuk mengukur tingkat stres kerja dan *BSSS (Berlin Social Support Scales)* untuk mengukur dukungan sosial. Data ini dianalisa dengan Uji *Spearman*. Dari hasil penelitian, mayoritas responden mendapatkan dukungan sosial yang tinggi terutama pada indikator dukungan sosial emosional serta memiliki kecenderungan tingkat stres kerja dalam kategori rendah. Dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan negatif antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja perawat. Dari penelitian ini disarankan kepada perawat rumah sakit untuk saling memberikan bantuan dan dukungan sosialnya kepada rekan kerja sejawat sebagai salah satu *management* stres kerja.

Kata Kunci : Dukungan Sosial, Stres Kerja, Perawat

ABSTRACT

Job stress is the stress that arise due to the stimulation of the work environment. It can influence the emotions, the mind, and physical condition of the nurse. One of the conditions that affect the stress associated with the job is social support. Social support is a transactions and social relationships that help individuals to cope with stressful situations. Low social support will interfere comfort in work. The aim of this study was to determine the relationship between social support and nurse's job stress level at the Tk. II dr. Soepraoen Hospital, Malang. Descriptive correlational with cross sectional method was used. 39 nurses pavilion room collected by stratified random sampling technique. Each participant completed two questionnaire: job stress questionnaire to measure the level of job stress and BSSS (Berlin Social Support Scales) to measure of social support. Data were analyzed by Spearman correlational test. The result from the respondents, majority of them got high social support, especially in the emotional support indicators. Respondents prone to have level of job stress in the low category. The results showed there is a negative correlation between social support and nurse's job stress level). This research suggest that nurses at the hospital should provide assistance and social support to each other as one of the job stress management.

Keywords: Social Support, Job Stress, Nurses

1. PENDAHULUAN

Seiring dengan perkembangan era globalisasi seperti sekarang ini, kebutuhan masyarakat akan layanan kesehatan juga semakin meningkat. Menurut Depkes RI tahun 2014 disebutkan bahwa dalam rangka meningkatkan derajat kesehatan masyarakat, juga diperlukan upaya kuratif dan rehabilitatif selain upaya promotif dan preventif. Upaya kesehatan yang bersifat kuratif dan rehabilitatif dapat diperoleh melalui rumah sakit yang juga berfungsi sebagai penyedia pelayanan kesehatan rujukan. Kualitas pelayanan rumah sakit sendiri dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia. Tenaga keperawatan sebagai salah satu komponen sumber daya manusia rumah sakit yang bertanggung jawab terhadap kesehatan pasien selama 24 jam.

Menjadi seorang perawat dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Semakin meningkatnya tuntutan tugas yang dimiliki seorang perawat maka dapat menyebabkan timbulnya stres. Hasil riset PPNI pada tahun 2006, menunjukkan 50,9% perawat Indonesia yang berkerja di empat provinsi mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak ada istirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai. Tahun 2013 dalam penelitian Revalicha, disebutkan bahwa 60% perawat RSUD Kabupaten Bengkayang mengalami stres kerja berat. Namun sebaliknya data tahun 2015, stres kerja perawat berada pada tingkat ringan yaitu sebesar 80%.

(Pongoh, 2015). Stres yang berkepanjangan dapat berdampak pada aspek dan sistem tubuh seseorang. Stres berdampak pada perilaku, kognitif, dan fisiologis (Ivanchevich, 2008). Dampak buruk yang ditimbulkan karena tingginya stres yang harus dihadapi perawat, maka dapat mengganggu interaksi sosial perawat baik itu dengan rekan kerja, dokter, maupun pasien. (Dewi, 2014). Hal tersebut dapat menyebabkan perawat tidak bekerja secara optimal, mengganggu kinerja, serta akan

mengurangi produktivitas dalam memberikan pelayanan.

Salah satu kondisi yang berpengaruh terhadap stres yaitu dukungan sosial. Dukungan sosial yaitu perilaku sosial, emosional dan transaksi kognitif yang mencegah terjadinya stres dan mengurangi dampak dari stres. (Mrayyan, 2011). Manuba (2007), menyatakan bahwa stres yang berkaitan dengan pekerjaan, salah satunya disebabkan karena kurangnya dukungan sosial dari manajemen dan rekan kerja. Dukungan sosial yang rendah akan mengganggu kenyamanan perawat dalam bekerja.

Perawat yang dukungan sosialnya rendah akan mengalami kondisi kerja yang kurang nyaman diakibatkan dari hubungan yang kurang harmonis. Dukungan sosial yang rendah akan mempengaruhi tingkat stres kerja seseorang. Rekan kerja sesama perawat merupakan pihak yang paling dekat di dalam pekerjaannya. Ketika dihadapkan dengan berbagai tekanan dalam pekerjaan dan pekerjaan yang monoton, terkadang perawat akan merasa bosan atau jenuh. Ketika perawat merasa bosan atau menemui masalah dalam pekerjaan, mereka akan mencari pertolongan, bantuan, dan dukungan dari orang-orang yang berada di lingkungan kerjanya, terutama dari rekan kerja.

Studi pendahuluan yang dilakukan pada bulan Oktober 2016 di Rumah Sakit Tk. II dr. Soepraoen Malang dengan menggunakan metode wawancara secara langsung kepada 10 orang perawat. Dari 100% orang responden yang diwawancara, 80% menyatakan pernah mengalami stres kerja. Penyebab yang paling sering dialami oleh perawat yaitu kerjasama *team* yang kurang efektif sehingga terjadi miskomunikasi antar sesama perawat, kurangnya istirahat, serta komplain dari pasien dan keluarga. Peneliti memilih Rumah Sakit Tk. II dr. Soepraoen tepatnya ruang paviliun karena peneliti melihat terdapat faktor dimana perawat akan mengalami stres kerja khususnya ruang paviliun, yaitu beban kerja yang tinggi pada perawat di ruang paviliun dibandingkan dengan ruang rawat inap yang lain. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk mengetahui

hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit Tk. II dr. Soepraoen Malang.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Desain Penelitian

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif korelasional, dengan metode pendekatan penelitian *cross sectional design*.

2.2 Sampel Penelitian

Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan metode *probability sampling* dan dengan teknik *stratified random sampling*. Dengan kriteria inklusi dan eksklusi sebagai berikut :

- 1) Kriteria Inklusi
 - a. Pendidikan terakhir diploma III keperawatan
- 2) Kriteria Eksklusi
 - a. Perawat yang sedang cuti saat proses penelitian
 - b. Perawat yang sedang sakit saat proses penelitian

Jumlah sampel pada masing-masing stratum dihitung menggunakan rumus menurut Suyanto (2014) yaitu:

$$\text{jumlah sampel dalam stratum} = \frac{\text{jumlah calon partisipan dalam stratum}}{\text{jumlah sampel penelitian} / \text{jumlah populasi}}$$

Sampel dari penelitian ini adalah 39 perawat pelaksana dengan 14 perawat di ruang Paviliun Melati (VIP Kelas 1), 14 perawat Paviliun Mawar (VIP Kelas 1), dan 11 perawat Paviliun Anggrek (VVIP).

2.3 Instrumen Penelitian

Instrumen dukungan sosial menggunakan kuesioner *Berlin Social Support Scales (BSSS)* yang telah diubah kedalam Bahasa Indonesia oleh peneliti dengan 15 item pertanyaan dengan nilai reliabilitas 0,946 (> 0,8) maka dianggap baik.

Instrumen tingkat stres yang digunakan adalah stres kerja menurut Nursalam (2014) namun terdapat beberapa modifikasi oleh peneliti dengan mengambil 20 item pernyataan, dengan nilai reliabilitas 0,964 (> 0,8) maka dianggap baik.

Dari hasil uji validitas dengan 15 item dukungan sosial dan 20 item stres kerja adalah menunjukkan R hitung lebih besar dari R table (0.553) sehingga dapat dibuktikan kevalidannya.

2.4 Analisis Statistik

Distribusi karakteristik menggambarkan jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan ruangan. Sedangkan data presentase berupa dukungan sosial dan tingkat stres kerja. Penilaian dukungan sosial terdiri dari dukungan sosial tinggi dan dukungan sosial cukup. Penilaian tingkat stres kerja terdiri dari tingkat stres kerja rendah dan tingkat stres kerja sedang. Uji variabel menggunakan uji korelasi *Spearman*.

3. HASIL PENELITIAN

3.1 Analisa Data Univariat

Tabel 3.1 menunjukkan dari 39 perawat yang mengikuti penelitian terdapat 22 perawat (56,41%) yang memiliki dukungan sosial dalam kategori "tinggi". Terdapat 35 perawat (89,74%) yang memiliki dukungan sosial dalam kategori "tinggi" yaitu pada indikator dukungan sosial emosional. Responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 perawat (79,49%) memiliki dukungan sosial dalam kategori "tinggi" yaitu sebanyak 20 perawat (64,51%). Sebagian besar berusia 20-30 tahun sebanyak 23 perawat (58,97%), dan memiliki dukungan sosial dalam kategori "Tinggi". Mayoritas sudah menikah sebanyak 22 perawat (56,41%) memiliki dukungan sosial dalam kategori "tinggi" yaitu sebanyak 15 perawat (68,18%). Memiliki pendidikan terakhir D3 keperawatan sebanyak 32 perawat (82,05%) memiliki dukungan sosial dalam kategori "tinggi" yaitu sebanyak 19 perawat (59,37%). Responden sebagian besar telah bekerja selama 1-3 tahun (43,59%). Memiliki dukungan sosial dalam kategori yang "tinggi" yaitu sebanyak 9 perawat (52,94%). 14 orang perawat (35,90%) pada dua ruang yang sama yaitu melati dan mawar dengan dukungan sosial kategori yang "tinggi" paling besar pada ruang mawar sebanyak 9 perawat (64,28%).

Tabel 3.1 Dukungan Sosial berdasarkan karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Dukungan Sosial		
Indikator Dukungan Sosial	Rendah	Cukup	Tinggi
Emosional	0	4	35
Instrumental	1	12	26
Penghargaan	0	5	34
Informasi	0	8	31
Jenis Kelamin			
Laki-laki	0	5	3
Perempuan	0	11	20
Jumlah	0	16	23
Usia			
20-30 tahun	0	10	13
31-40 tahun	0	5	8
41-50 tahun	0	1	2
51-60 tahun	0	0	0
Jumlah	0	16	23
Status Pernikahan			
Menikah	0	7	15
Belum Menikah	0	9	8
Jumlah	0	16	23
Pendidikan Terakhir			
D3	0	13	19
S1	0	3	4
Jumlah	0	16	23
Lama Bekerja			
1-3 tahun	0	8	9
4-6 tahun	0	1	4
7-9 tahun	0	1	1
> 9 tahun	0	6	9
Jumlah	0	16	23
Ruangan			
Anggrek	0	5	6
Melati	0	6	8
Mawar	0	5	9
Jumlah	0	16	23

Tabel 3.2 Tingkat Stres Kerja Berdasarkan Karakteristik Responden

Karakteristik Responden	Tingkat Stres Kerja		
Jenis Kelamin	Rendah	Sedang	Berat

Laki-laki	6	2	0
Perempuan	21	10	50
Jumlah	27	12	0
Usia			
20-30 tahun	15	8	0
31-40 tahun	10	3	0
41-50 tahun	2	1	0
51-60 tahun	0	0	0
Jumlah	27	12	0
Status Pernikahan			
Menikah	16	6	0
Belum Menikah	11	6	0
Jumlah	27	12	0
Pendidikan Terakhir			
D3	22	10	0
S1	5	2	0
Jumlah	27	12	0
Lama Bekerja			
1-3 tahun	12	5	0
4-6 tahun	3	2	0
7-9 tahun	1	1	0
> 9 tahun	11	4	0
Jumlah	27	12	0
Ruangan			
Anggrek	6	5	0
Melati	11	3	0
Mawar	10	4	0
Jumlah	27	12	0

Dari tabel 3.2 menunjukkan bahwa dari 39 perawat yang mengikuti penelitian, terdapat 27 perawat (69,23%) yang tingkat stresnya berada dalam kategori "rendah". Responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 31 perawat (79,49%) memiliki tingkat stres kerja dalam kategori "Rendah" yang tinggi yaitu sebanyak 21 perawat (67,74%). Mayoritas responden berusia 20-30 tahun sebanyak 23 perawat (58,97%), dan memiliki tingkat stres dalam kategori "Rendah" yang tinggi yaitu sebanyak 15 perawat (65,21%). Responden sebagian besar sudah menikah sebanyak 22 perawat (56,41%) memiliki stres kerja dalam kategori "rendah" yaitu sebanyak 16 perawat (76,19%). Responden sebagian besar memiliki pendidikan terakhir D3 keperawatan sebanyak 32 perawat

(82,05%) yang memiliki tingkat stres kerja dalam kategori “Rendah” yaitu sebanyak 22 perawat (68,75%). Berdasarkan lama bekerja, responden telah bekerja selama 1-3 tahun sebanyak 17 perawat (54,83%) memiliki tingkat stres kerja dalam kategori yang “rendah” yaitu sebanyak 12 perawat (70,59%). Responden paling besar 14 orang perawat (35,90%) pada dua ruang yang sama yaitu paviliun melati dan paviliun mawar dengan tingkat stres kerja rendah paling banyak pada ruang melati sebanyak 11 perawat (78,57%).

3.2 Analisa Data Bivariat

Tabel 3.3 Hasil Analisa Uji *Spearman*

Dukungan Sosial	Tingkat Stres Kerja		
	Rendah	Sedang	Berat
	h	g	
Rendah	0	0	0
Cukup	8	9	0
Tinggi	19	3	0
<i>P-value</i>		0,007	
Koefisien Korelasi		-0,422	

Tabel 3.3 Dari hasil uji *Spearman* didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.007. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0.007 < 0.050$) Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata (signifikan) antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja pada responden. Dari hasil uji *Spearman* didapatkan bahwa nilai koefisien korelasi adalah -0,422 hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja pada responden termasuk dalam kategori korelasi sedang (Arikunto, 2010). Bisa dikarenakan juga karena tingkat stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh dukungan sosial. Tetapi juga oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti. Dari hasil koefisien korelasi terdapat tanda negatif pada koefisien tersebut. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka tingkat stres kerja akan semakin rendah, begitupun sebaliknya.

4. PEMBAHASAN

4.1 Dukungan Sosial

Dari hasil penelitian dan analisa data yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa seluruh perawat yang menjadi responden memiliki dukungan

sosial yang mayoritas dalam kategori tinggi. Hal ini disebabkan karena di Rumah Sakit Tk. II dr. Soepraoen Malang memiliki lingkungan kerja yang nyaman sehingga perawat memiliki kesempatan yang mudah untuk saling memberikan dukungan sosialnya kepada rekan sejawat. Namun hal tersebut tidak sejalan oleh penelitian Trisuryaningrum di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta dari 175 responden, 127 responden (72,2%) memiliki dukungan sosial yang sedang. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan sosial yang diterima perawat di Rumah Sakit Tk. II dr. Soepraoen Malang lebih tinggi dari pada Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hal ini disebabkan karena berbeda bedanya karakteristik di lingkungan kerja sehingga perawat kurang memiliki kesempatan untuk berbagi pengalaman dan perasaan mereka dengan rekan kerja sejawat lainnya. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Yordania yaitu perawat mendapatkan dukungan sosial cukup tinggi pada dukungan sosial emosional (Mrayyan, 2011).

Dukungan sosial memiliki 4 indikator yaitu dukungan sosial emosional, instrumental, informasi dan penghargaan. Berdasarkan indikator tersebut, maka ada beberapa analisa yang dapat dilihat. Sesuai dengan indikator dukungan sosial, dukungan sosial yang diterima responden dalam kategori “tinggi” terutama pada indikator dukungan sosial emosional. Dukungan emosional yang diberikan mayoritas dalam bentuk memberikan perhatian dan menunjukkan rasa peduli saat rekan kerja menghadapi masalah. Hal ini dapat terjadi karena Rumah Sakit Tk. II dr. Soepraoen merupakan rumah sakit yang menerapkan jiwa “KORSA” yaitu rasa hormat, kesetiaan, kesadaran, sepenanggungan, semangat kebersamaan yang satu dengan yang lain sehingga tenaga kesehatan memiliki loyalitas dan dedikasi yang tinggi. (Baja, 2016).

Berdasarkan indikator dukungan sosial instrumental, responden memiliki dukungan sosial dalam kategori “tinggi”. Bantuan instrumental ini penting bagi perawat karena ketika perawat mulai kesulitan atau jenuh dengan tugasnya di

rumah sakit, mereka akan membutuhkan bantuan langsung/ tenaga dari orang di sekitarnya. Berdasarkan indikator dukungan sosial informasi, responden memiliki dukungan sosial dalam kategori "tinggi". Dukungan informasi ini sangat penting karena dengan adanya informasi maka seseorang dapat memperoleh pengetahuan baru sehingga dapat membantu menyelesaikan masalah yang dihadapi. Hal ini sejalan dengan pendapat Felton, bahwa dukungan informasi memungkinkan individu untuk memperoleh pengetahuan dari orang lain (Felton 1992 dalam Putri 2011). Berdasarkan indikator dukungan sosial

penghargaan, responden memiliki dukungan sosial dalam kategori "tinggi". Dukungan penghargaan dibutuhkan perawat agar perawat yang diberikan dukungan memiliki semangat untuk menyelesaikan masalahnya. (Cutrona, 2000).

Dukungan sosial yang diterima perawat pada penelitian ini dapat dihubungkan dengan beberapa faktor. Faktor yang pertama adalah jenis kelamin. Dari hasil penelitian didapatkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan dan memiliki dukungan sosial yang tinggi. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa perempuan membutuhkan dukungan sosial yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Menurut Barera (2000 dalam Mrayyan 2011) hal ini dapat terjadi karena perempuan memiliki peran ganda di dalam kehidupannya dan perempuan memerlukan perhatian yang lebih yang dapat diperolehnya dari dukungan sosial. Sehingga perempuan membutuhkan dukungan sosial yang lebih tinggi dari pada laki-laki. Namun, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang pernah dilakukan di Yordania yaitu kondisi kekurangan perawat wanita, karena laki-laki di Yordania lebih mengejar keperawatan sebagai karir. Hal tersebut menyebabkan profesi keperawatan di Yordania tersebut memiliki tingkat pengangguran yang sangat rendah. (Mrayyan, 2011).

Faktor yang kedua adalah status pernikahan. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden mendapatkan dukungan sosial yang tinggi dan

berstatus sudah menikah. Hal tersebut dikarenakan ketika seseorang telah menikah, maka akan memiliki peran ganda dalam keluarga dan perannya di rumah sakit. Sehingga akan membutuhkan dukungan sosial yang lebih tinggi yang didapatkan dari rekan kerja sejawat sebagai orang terdekat di lingkungan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tri Suryaningrum di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta pada bulan Januari tahun 2015, sebanyak 94,5% bersatus sudah menikah dengan indikator dukungan sosial keluarga yang tinggi. Hal tersebut didukung dengan pernyataan yaitu perawat perlu mendapatkan dukungan sosial yang lebih terutama jika perawat sudah menikah. (Hamaideh *et al*, 2008)

Faktor yang ketiga yaitu lama bekerja responden. Data hasil penelitian didapatkan hasil bahwa mayoritas responden telah bekerja selama 1-3 tahun dengan dukungan sosial kategori tinggi. Dari hasil tersebut, dapat diketahui bahwa mayoritas perawat yang bekerja di Rumah Sakit Tk. II dr. Soepraoen Malang adalah perawat baru. Hal ini disebabkan karena perawat yang bekerja di ruang rawat inap sebagian besar adalah perawat baru karena perawat yang sudah bekerja cukup lama di tempatkan di Poli. Sebagai perawat yang baru bekerja tentu memerlukan waktu adaptasi di lingkungan kerjanya dan pengalaman dalam waktu tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat yang baru bekerja 1-3 tahun memerlukan dukungan sosial yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat yang telah cukup lama bekerja. Hal ini sesuai dengan pendapat Wang, dkk (2010) perawat yang mempunyai masa kerja lama, lebih mudah mengerti dan

beradaptasi dengan lingkungan kerjanya.

4.2 Tingkat Stres Kerja Perawat

Dari hasil penelitian dan analisa data yang telah dilakukan, didapatkan hasil bahwa sebagian besar responden di Rumah Sakit Tk. II dr. Soepraoen Malang mengalami tingkat stres kerja yang rendah. Hal tersebut bisa disebabkan karena sudah maksimalnya manajemen stres yang digunakan oleh

perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pongoh di RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Manado tahun 2015 bahwa stres kerja perawat berada pada stres kerja ringan (80%). Namun pada tahun yang sama tepatnya bulan Januari 2015 tidak sejalan dengan penelitian Tri Suryaningrum di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta yaitu dari 176 responden yang mengikuti penelitian, 113 (64%) responden mengalami stres kerja dalam kategori sedang dan sisanya mengalami stres kerja kategori rendah dan tinggi. Perbedaan tingkat stres kerja ini dapat disebabkan karena berbeda-bedanya manajemen konflik dan manajemen stres yang digunakan perawat di masing-masing Rumah Sakit.

Berdasarkan hasil tersebut, maka ada beberapa analisa yang dapat dilihat. Tingkat stres kerja yang didapatkan pada penelitian, dapat dihubungkan dengan beberapa faktor yang berhubungan dengan stres. Faktor pertama yaitu jenis kelamin. Dalam hasil penelitian disebutkan bahwa responden sebagian besar berjenis kelamin perempuan mengalami tingkat stres kerja dalam kategori "Rendah" yang cukup tinggi dan juga mengalami stres kerja sedang. Dari hasil ini bisa disimpulkan bahwa jenis kelamin perempuan memiliki tingkat stres yang cenderung lebih tinggi dari pada responden laki-laki. Hasil ini sejalan dengan penelitian di Amerika Serikat bahwa perempuan memiliki tingkat stres yang tinggi dibandingkan laki-laki. Secara umum perempuan mengalami tingkat stres 30% lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Hal tersebut disebabkan karena pada saat wanita menghadapi stres, tubuh akan memberikan respon fisiologis berupa aktivitas hormon neurotransmitter di dalam otak. Dan lebih lanjut lagi, perempuan memiliki hormon prolaktin lebih tinggi dari pada laki-laki. Hormon ini memberikan umpan balik negatif pada otak sehingga meningkatkan trauma emosional dan stres fisik (Corwin, 2007).

Faktor kedua adalah usia responden. Dari data hasil penelitian menyebutkan bahwa responden mayoritas berada pada rentang usia 20-30 tahun dengan stres kerja kategori rendah yang tinggi. Hal ini dapat

dianalisa bahwa dari berbagai segi, usia dewasa muda belum terlalu matang, hal - hal ini yang akan mempengaruhi tingkat stres kerja pada responden itu sendiri. Menurut teori psikososial Erikson, responden berada dalam rentang umur dewasa awal, yaitu usia 20-30 tahun.

Menurut seorang ahli psikologi perkembangan, Santrock (2008), orang dewasa muda termasuk masa transisi, baik transisi secara fisik (*physically trantition*) transisi secara intelektual (*cognitive trantition*), serta transisi peran sosial (*social role trantition*). Namun, hal tersebut tidak sejalan dengan pernyataan Gobel (2013) yang mengatakan bahwa stres dapat terjadi pada perawat usia berapapun tergantung dari manajemen stres setiap individu.

Faktor yang ketiga adalah status pernikahan. Berdasarkan status pernikahan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden sudah menikah memiliki stres kerja dalam kategori "rendah" yang tinggi. Hal tersebut dapat terjadi karena pada waktu melaksanakan pekerjaan, perawat yang sudah menikah akan sering terganggu dengan pikiran-pikiran di luar pekerjaan yang berakibat pada menurunnya konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan yang pada akhirnya dapat menimbulkan stres kerja pada perawat. Hal tersebut didukung dengan pernyataan Hamaideh et al (2008) yaitu perawat mudah mengalami stres terutama jika perawat sudah menikah, hal ini disebabkan karena perawat memiliki peran tambahan seperti manager di rumah, menjadi seorang istri atau suami, dan menjadi figur ayah atau ibu di rumah.

Faktor yang keempat adalah Pendidikan terakhir. Berdasarkan pendidikan terakhir, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir D3 keperawatan yang memiliki tingkat stres kerja dalam kategori "Rendah" yang tinggi. Hal ini dapat disebabkan pada responden dengan pendidikan D3 keperawatan masih kurang dalam penguasaan teori atau konsep yang akan mempengaruhi dalam mengatasi masalah (*stressor*). Menurut penelitian Gobel (2013), tingkat pendidikan menjadi salah satu faktor yang berhubungan

dengan stres kerja. Semakin rendah tingkat pendidikan maka akan semakin mudah terkena stres kerja. Namun, seseorang dengan pendidikan rendah tidak selalu mengalami stres kerja dan seseorang dengan pendidikan tinggi juga tidak dapat dipastikan bahwa akan terbebas dari kemungkinan mengalami stres kerja (Gobel, 2013).

Faktor yang kelima adalah lama bekerja responden. Dalam hasil penelitian disebutkan bahwa responden sebagian besar telah bekerja selama 1-3 tahun. Memiliki tingkat stres kerja dalam kategori yang "rendah". Hal ini dapat disebabkan karena kurangnya pengalaman dalam bekerja sehingga kemampuan mengatasi masalah (*stressor*) di dalam pekerjaan masih belum baik. Menurut penelitian Gobel (2013) tidak ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja perawat. Hal tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Sartika (2013) yaitu stres kerja lebih tinggi pada pekerja dengan masa kerja lama dibanding pekerja dengan masa kerja baru. Namun, masa kerja baru maupun lama dapat memicu terjadinya stres kerja. Sedangkan menurut penelitian Puteri (2009) stres kerja dialami pada kelompok yang masa kerjanya >9 tahun. Hal ini disebabkan karena semakin lama masa kerja seseorang, semakin besar peluang orang tersebut untuk mengalami stres.

Faktor yang keenam adalah ruangan bekerja responden. Berdasarkan ruangan, hasil penelitian menunjukkan bahwa jumlah responden paling besar pada ruangan yang sama yaitu paviliun melati dan paviliun mawar dengan tingkat stres kerja rendah yaitu pada ruang paviliun melati. Hal ini bisa disebabkan dengan adanya perbedaan fasilitas ruang paviliun dengan ruang paviliun (VVIP) yang dapat menyebabkan perbedaan tingkat kepuasan pasien tidak mempengaruhi tingkat stres kerja pada perawat. Namun tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat paviliun dan perawat paviliun VVIP ini dipengaruhi oleh manajemen stres yang digunakan oleh masing-masing perawat. Pada penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Ibnu Sina Kabupaten Gresik (2016) didapatkan hasil yaitu terdapat hubungan fasilitas

ruang rawat inap dengan tingkat kepuasan pasien. Sehingga semakin baik fasilitas ruang rawat inap maka akan berdampak pada peningkatan kepuasan pasien yang akan mengurangi keluhan pasien kepada tenaga kesehatan khususnya perawat. Hal tersebut akan membantu perawat dalam mengurangi tingkat stres kerja.

4.3 Hubungan antara Dukungan Sosial dengan Tingkat Stres Kerja Perawat

Dari hasil penelitian dan analisa data yang telah dilakukan didapatkan hasil pada variabel pertama, bahwa seluruh perawat memiliki dukungan sosial yang tinggi serta dukungan sosial yang cukup. Dan sebagian besar memiliki dukungan sosial dalam kategori tinggi. Kemudian, pada variabel kedua, didapatkan hasil bahwa mayoritas perawat mengalami tingkat stres kerja yang rendah.

Lingkungan kerja merupakan salah satu stimulus yang dapat memicu terjadinya stres. Siagian (2008) menyatakan bahwa stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Sedangkan stres kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan. (Spears, 2008)

Salah satu kondisi yang berpengaruh terhadap stres yang berhubungan dengan pekerjaan yaitu dukungan sosial dari orang-orang sekitar, seperti pengawas/ supervisor keluarga dan teman-teman, dan rekan kerja. Peeters & Le Blanc (2001 dalam Mrayyan, 2011). Collins (2007) menjelaskan bahwa dukungan sosial merupakan salah satu strategi terpenting yang terlibat dalam menanggulangi terjadinya stres. Sehingga dalam hal ini dukungan sosial dalam kenyataannya memegang peran penting dalam interaksi seseorang dengan orang lain untuk mengurangi terjadinya stres kerja.

Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman akan menekan tingkat stres pada perawat. Untuk itu sangat diperlukan lingkungan yang kondusif supaya stres kerja perawat tetap berada pada level yang rendah. Menurut House (1997 dalam Fadillah, 2010), seseorang yang memiliki dukungan sosial baik maka dia dapat meredam stres yang terjadi dalam pekerjaan mereka. Sarafino tahun 2006 menyatakan bahwa individu dengan dukungan sosial tinggi akan mempunyai rasa memiliki (belonginess) dan harga diri (self esteem) yang lebih besar dari pada individu dengan dukungan sosial rendah.

Berdasarkan hasil analisa data dengan menggunakan uji korelasi spearman untuk mengetahui hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja responden didapatkan nilai signifikansi sebesar 0.007. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari α ($0.007 < 0.050$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata (signifikan) antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja pada responden. Dapat terlihat dari tabel silang menunjukkan semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan, tingkat stres kerja responden menjadi semakin rendah.

Hasil uji korelasi Spearman didapatkan bahwa nilai koefisien korelasi adalah -0,422 yang berarti hubungan antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja pada responden termasuk dalam kategori korelasi sedang (Arikunto, 2010). Bisa dikarenakan juga karena tingkat stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh dukungan sosial. Tetapi juga oleh faktor lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti. Dari hasil koefisien korelasi juga dapat diamati terdapat tanda negatif pada koefisien tersebut. Hal ini memiliki arti bahwa semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka tingkat stres kerja akan semakin rendah, begitupun sebaliknya.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perawat di Rumah Sakit Tk. II dr. Soepraoen Malang mendapatkan dukungan sosial yang sebagian besar dalam kategori dukungan

sosial tinggi. Indikator dukungan sosial yang paling tinggi adalah dukungan sosial emosional.

Berdasarkan hasil penelitian perawat di Rumah Sakit Tk. II dr. Soepraoen Malang memiliki kecenderungan tingkat stres dalam kategori rendah.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang nyata (signifikan) antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja pada responden. Dari hasil koefisien korelasi uji *spearman* terdapat tanda negatif pada koefisien tersebut yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan berbanding terbalik antara dukungan sosial dengan tingkat stres kerja pada responden.

6. SARAN

1. Bagi Perawat

Dari hasil penelitian masih terdapat perawat yang mengalami stres kerja sedang sehingga diharapkan perawat dapat saling memberikan bantuan dan dukungan sosialnya terutama dukungan sosial instrumental atau bantuan secara langsung kepada rekan kerja sejawat sebagai salah satu cara untuk meningkatkan semangat kerja dan mencegah stresor dari lingkungan kerja yang dapat berkembang menjadi stres. Hal ini perlu dilakukan agar tingkat stres kerja di kalangan perawat dapat tetap dimanajemen dengan baik sehingga perawat senantiasa memberikan kinerja yang optimal dengan pelayanan yang berkualitas.

2. Bagi Institusi Pelayanan Kesehatan

Institusi pelayanan kesehatan diharapkan tetap memperhatikan tingkat stres kerja tenaga kesehatannya agar dapat memberikan kinerja yang optimal dan profesional seperti dengan memberikan motivasi secara psikologi, pelatihan-pelatihan, memperkenalkan dengan berbagai masalah yang berkaitan dengan stres kerja, serta mengedukasi tentang cara mempertahankan manajemen stres kerja pada perawat yang sudah baik, salah satu caranya dengan memberikan dukungan sosial kepada rekan kerja sejawat yang diharapkan dapat menekan

terjadinya tekanan/ stresor yang terjadi di lingkungan kerja.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penulis merekomendasikan penelitian lebih lanjut dengan metode kualitatif agar memperoleh gambaran lebih jelas mengenai hal – hal lain yang berhubungan dengan dukungan sosial dan tingkat stres kerja perawat, diperlukan perbaikan dalam proses pengambilan data untuk mengurangi subyektifitas dari responden dan dapat dilakukan penelitian dengan variabel lain yang merupakan faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu tipe kepribadian. Agar informasi dan ilmu pengetahuan dalam dunia keperawatan semakin berkembang.

DAFTAR PUSTAKA

4. Arikunto, Suharsimi. 2010. *Metodem Penelitian Ekonomi*. UI Press. Jakarta.
5. Baja. 2016. *Rahasia Terbentuknya Jiwa KorsatNI*.
<http://www.kodam17cenderawasih.mil.id/rahasia-terbentuknya-jiwa-korsatni/>. Diakses tanggal 07 Juli 2017.
6. Collins, S. 2007. *Statutory Social Workers: Stres, Job Satisfaction, Coping, Sosial Support and Individual Differences*. *British Journal of Social Work*. Vol. 3.No.8.
7. Corwin, Elizabeth. 2007. *Buku Saku Patofisiologi. Edisi Ketiga*. Jakarta : Buku Kedokteran ECG.
8. Cutrona, C.E. 2000. *Social Support Principle for Strengthening Families, dalam Family Support, Direction from Diversity*, diedit oleh John Canavan, Pat Dolan dan John Pinkerton. London: Jessica Kingsley Publisher.
9. Departemen Kesehatan RI. 2014. *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Pedoman Pelaksanaan Program Jaminan Kesehatan Nasional*. Jakarta.
10. Dewi, Shinta., Fakhshanoor. 2014. *Hubungan antara Stres Kerja dengan Burnout Pada Perawat di Ruang ICU, ICCU, dan PICU RSUD Ulin Banjarmasin*. Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat UNISKA Vol.1. No. 1.
11. Fadillah, M. Luthfi. 2010. *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Dukungan Sosial sebagai Variabel Moderating* (Studi Kasus pada PT. Coca cola Amatil Indonesia, Central Java. UNDIP. Semarang.
12. Gobel SR. 2013. *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang ICU Dan UGD RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow*. [Skripsi Ilmiah]. Manado: Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi Manado.
13. Hamaideh S, Mrayyan MT, Mudallal R, Al- Faouri I and Khasawneh N. 2008. *Jordanian Nurses' Job Stressors and Social Support*, *International Nursing Review* 55: 40–47.
14. Ivancevich, Konopaske dan Matteson. 2008. *Organizational, Behavior and Management Eight Edition*. Jakarta: Airlangga
15. Manuaba, A. 2007. *Ergonomi Dalam Industri*. Denpasar : Universitas Udayana.
16. Mrayyan, majd. 2011. *Job Stressor and social support behaviors: Comparing Intensive Care Units to Wards in Jordan*. Jordan: Faculty of Nursing Hashemite University.
17. Nursalam.2014.*Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis Edisi 3*. Jakarta: Salemba Medika
18. Pongoh, Valarencia Vialytha, Herman Warouw, Rivelino Hamel. 2015. *Perbedaan Stres Kerja antar Shift Perawat di Ruang Gawat Darurat Medik RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Manado*. Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi Manado. e-journal Keperawatan (e-Kp) Volume 3 Nomor 2
19. Puteri, RK. 2009. *Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Shift Malam Di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Pringadi Medan Tahun 2009*. [Skripsi Ilmiah]. Medan: Fakultas Kesehatan Masyarakat USU
20. Putri, Indri Heryanti. 2011. *Hubungan kemandirian dan Dukungan Sosial dengan Tingkat Stres Lansia*. [Skripsi]. Bogor: Departemen Ilmu keluarga dan Konsumen Fakultas Ekologi Manusia Institut Pertanian Bogor.

21. Ralf, Schwarzer., Ute Schulz. 2013. *Berlin Social Support Scales (BSSS)* . Measurement Instrument Database for the Social Science. Retrieved from www.midss.ie . Diakses pada tanggal 10 Mei 2016.
22. Revalicha, Nadia Selvia. 2013. *Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya*. Jurnal Psikologi Vol. 2 No. 01. Fakultas Psikologi Universitas Airlangga Surabaya.
23. Sarafino, E. P. 2006. *Health Psychology: Biopsychosocial Interactions. Fifth Edition*. USA: John Wiley & Sons.
24. Siagian, Sondang P. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara: Jakarta
25. Spears, A. 2008. *Work Related stress*. Victoria: Health and Safety Executive Inc.
26. Suryaningrum, Tri. 2015. *Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Stres Kerja pada perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Skripsi tidak dipublikasikan.
27. Suyanto., Susila. 2014. *Metodologi Penelitian Cross Sectional: Kedokteran dan Kesehatan*. Klaten: Bosscript
28. Wang, S.H., Sermsri, S., Sirisook, V & Sawangdee, Y. 2010. *Job Satisfaction of Staff Nurses and Their perception on head nurses' leadership: A Study in Sakaeo Provincial Hospital*. Thailand: *Journal of Public Health and Development*. 3 (1), pg 87-100.