

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMENGARUHI STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP

Hartati Zuraidah Rangkuti¹, Juliandi Harahap², Asyiah Simajorang³

^{1,3}Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia

²Fakultas Kedokteran, Universitas Sumatera Utara

Email: hartatizr@gmail.com

ABSTRACT

The stress nurses face in hospitals at work will greatly affect the quality of nursing services provided to patients. This study aims to analyze what factors affect the work stress on nurses. This research is a quantitative study with a research design using the analytical survey method with a Cross Sectional approach. The research was conducted at Rantauprapat Hospital, Labuhanbatu Regency. The sample was 82 nurses obtained by purposive sampling. Data analysis was performed using a univariate analysis test, Bivariate using a chi-square test, and Multivariate using multiple Logistic regression. The results showed that in the univariate analysis of 82 respondents, most of the respondents were 36-45 years old, namely 36 (43.9%), and had a D3 Nursing education level, namely 45 (54.9%). In the Bivariate analysis, it was found that there was the effect of workload on nurses' work stress ($p= 0.000$), there was an effect of the work environment on nurses' work stress ($p= 0.000$), there an effect of career development on nurse stress ($p= 0.000$), there was the effect of role conflict double the work stress of nurses ($p= 0,000$). In the multivariate analysis, the most dominant variable affecting the work stress of nurses was career development with a p value of 0.007, t count = 2.273 (r table = 0.2146). Based on the results of this study, it is recommended that the hospital provide the duties and responsibilities given should not be less or excessive so that work stress on nurses.

Keywords: *workload, work environment, career development, multiple role conflicts, job stress*

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan merupakan bagian dari pelayanan kesehatan rumah sakit yang mendukung proses penyembuhan dan pemulihan kesehatan pasien. Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan kesehatan yang cukup dominan dan merupakan pelayanan yang memberikan kontribusi yang besar dalam kesembuhan pasien rawat inap serta memberikan pelayanan yang sangat kompleks tugas dan tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat dalam

pelaksanaannya dapat menghadapi berbagai hal yang dapat memicu timbulnya stres kerja. Salah satu hambatan kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah stress kerja (Budiyanto, Rattu, & Umboh, 2019).

Stres kerja dapat berdampak pada individu, organisasi, bahkan sosial. Bagi individu, stres kerja berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja, penurunan kinerja, kurangnya pengembangan karir, dan kehilangan

pekerjaan. Pada kasus berat, stres kerja dapat menyebabkan gangguan depresi. Bagi organisasi, dampak stres kerja seperti ketidakhadiran, kerugian terkait kesehatan pekerja (Suryani & Maha Yoga, 2018).

Menurut data *World Health Organization* (WHO) tahun 2018, di banyak negara sebesar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat kerja adalah depresi. Hasil penelitian *Labour Force Survey* menemukan adanya 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja yang mengalami stres akibat kerja. Sebesar 35% stres akibat kerja berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Survei statistik kesehatan dinyatakan bahwa pekerja laki-laki kehilangan kira-kira 50,8 hari kerja dan pekerja wanita kehilangan kira-kira 58,5 hari kerja akibat dari stres kerja (WHO, 2021).

Stres kerja dapat berdampak buruk terhadap pekerja dan kondisi kejiwaan apabila tidak dilakukan penanggulangan. Stres dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada di deritanya suatu penyakit yang dialami. Hasil survei yang dilakukan oleh PPNI dalam Ramdani dan Wartono menyatakan bahwa sekitar 50,9%

perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Para perawat yang mengalami stres kerja mengeluh sering merasakan pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja tinggi dan menyita waktu (Rhamdani & Wartono, 2019).

Dampak buruk yang dapat ditimbulkan jika seorang perawat mengalami stres kerja ialah dapat mengganggu interaksinya, suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam rumah sakit, baik itu dengan rekan kerja, dokter maupun pasien. Efektivitas kerja seseorang dapat menjadi terganggu, karena pada umumnya apabila seseorang mengalami stres, maka akan terjadi gangguan baik itu pada psikologisnya maupun keadaan fisiologisnya (Dodi Pratama et al., 2020).

Berdasarkan hasil observasi, stress kerja perawat tersebut ditandai dengan beberapa gejala seperti sering mengalami pusing dan ingin segera keluar dari situasi tersebut, timbul nyeri atau tegang pada otot, sering mengalami gangguan pencernaan seperti diare, sembelit atau maag, serta mengalami gangguan tidur dan jantung berdebar kencang. Selain itu perawat tersebut mengalami penurunan kualitas kerja

seperti ketika melaksanakan tugasnya tidak bersungguh-sungguh dan kurang teliti dalam bekerja, pada saat bekerja sering menunda-nunda pekerjaannya, sering datang terlambat dan pulang lebih awal serta adanya perawat yang keluar masuk pada saat jam kerja, dan masih ada sebagian perawat yang tidak menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya. Stres sedang berdampak pada sikap perawat yang mudah marah dan malas bekerja, sedangkan stres ringan berdampak pada perawat yang sering gelisah dan pesimistis pada saat bekerja, kinerja atau performa menurun.

Ketika ditanya apa yang menyebabkan perawat mengalami stres adalah beban kerja yang berat, adalah lamanya pasien di rawat inap, ditambah lagi perbandingan jumlah BOR yang tidak sesuai dengan jumlah perawat, selain merawat dan menangani pasien perawat juga mengarahkan keluarga untuk mengurus administrasi pasien, membawa pasien untuk pemeriksaan, melakukan rujukan, shift kerja yang tidak sesuai dengan jumlah perawat.

Beberapa alasan ini yang membuat sebagian besar perawat memiliki stres kerja. perawat mengeluhkan pernah mengalami kelelahan dalam bekerja dengan gejala adanya rasa pusing, kehilangan kesabaran, perasaan cemas, menurunnya semangat bekerja dan kehilangan konsentrasi saat bekerja,

sehingga mengakibatkan adanya situasi ketegangan atau tekanan emosional saat sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar yang memengaruhi emosi, pikiran, serta kondisi fisik. Dari kelelahan dan stres oleh perawat berakibat pada gejala fisik yang diderita oleh perawat itu sendiri yaitu menderita penyakit maag, sakit kepala dan peningkatan tekanan darah sedangkan gejala psikologisnya yaitu tidak dapat berkonsentrasi pada pekerjaan, merasa lelah dan mudah tersinggung. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja perawat di RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu.

METODE

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif metode survei analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilakukan di RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu pada bulan September-Oktober tahun 2021.

Populasi adalah seluruh perawat ASN yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Rantauprapat berjumlah 103 orang perawat. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 82 orang diambil menggunakan tehnik *purposive sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran lembar kuesioner tentang stress kerja perawat yang diukur

menggunakan *Expanded Nursing Stres Scale* sedangkan kuesioner tentang faktor penyebab stres dibuat sendiri oleh peneliti. Data dianalisis dengan analisis univariat, analisis bivariat dengan *Chi-square*, dan analisis multivariat dengan

regresi logistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Distribusi karakteristik responden tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Distribusi Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu

Kelompok Umur	n	%
26-35 Tahun	19	23,2
36-45 Tahun	36	43,9
46-55 Tahun	27	32,9
Pendidikan	n	%
D3 Keperawatan	45	54,9
S1 Keperawatan + Ners	37	45,1
Beban Kerja	n	%
Tinggi	42	51,2
Rendah	40	48,8
Lingkungan Kerja	n	%
Kurang baik	48	58,5
Baik	34	41,5
Pengembangan Karir	n	%
Tinggi	49	59,8
Rendah	33	40,2
Konflik Peran Ganda	n	%
Ada	46	56,11
Tidak ada	36	43,9
Stres Kerja	n	%
Sedang	43	52,4
Ringan	39	47,6

Pada Tabel 1 diatas, diketahui bahwa dari 82 responden, sebagian besar responden berumur 36-45 tahun yaitu sebanyak 36 (43,9%) responden, memiliki jenjang pendidikan D3 Keperawatan yaitu sebanyak 45 (54,9%) responden, memiliki beban kerja tinggi yaitu sebanyak 42 (51,2%)

responden, lingkungan kerja kurang baik yaitu sebanyak 48 (58,5%) responden, memiliki konflik peran ganda yaitu sebanyak 46 (56,1%) responden, mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 43 (54,2%) responden.

Tabel 2. Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja Perawat

Faktor-Faktor	Stres Kerja						<i>p value</i>
	Stres Sedang		Stres Ringan		Total		
	n	%	n	%	n	%	
Beban Kerja							
Tinggi	33	40,2	9	11,0	42	51,2	0,000
Rendah	10	12,2	30	36,7	40	4,8	
Lingkungan Kerja							
Kurang Baik	35	42,7	13	15,9	48	58,5	0,000
Baik	8	9,7	26	31,7	34	41,5	
Pengembangan Karir							
Tinggi	36	43,9	13	15,9	49	59,8	0,000
Rendah	7	8,5	26	31,7	33	40,2	
Konflik Peran Ganda							
Ada	33	40,2	13	15,9	46	56,1	0,000
Tidak Ada	10	12,2	26	31,8	36	43,9	
Total	43	52,4	39	47,7	82	100	

Berdasarkan Tabel 2 di atas diketahui bahwa beban kerja ($p=0,000 < 0,005$) lingkungan kerja ($p=0,000 < 0,005$), pengembangan karir ($p=0,000 < 0,005$),

dan konflik peran ganda ($p=0,000 < 0,005$) berpengaruh terhadap stres kerja perawat di RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu.

Tabel 3. Hasil Tahapan Akhir Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	B	<i>p value</i>	t Hitung
Pengembangan karir	0,475	0,007	2,273
Konflik peran ganda	0,349	0,042	2,781

Pada Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap stres kerja perawat, yaitu pengembangan karir dengan *p value* 0,007, t hitung = 2,273 (r tabel = 0,2146) yang artinya ada pengaruh yang signifikan pengembangan karir terhadap stres kerja perawat.

Pembahasan

Berdasarkan hasil perhitungan uji *chi-square* diperoleh nilai *p significancy* yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat di

RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Beban kerja yang terlalu banyak menyebabkan ketegangan dalam diri perawat sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya dan jam kerja yang melebihi 7 jam perharinya. Stres yang dialami oleh perawat memang sangat berkaitan dengan tanggung jawab yang diembankan kepadanya, seperti menerima pasien baru, Setiap ada pasien baru pada ruan rawat inap yang

dilakukan perawat adalah dengan prosedural yang sudah ditentukan.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa banyak perawat yang merasa bahwa pekerjaan yang dia lakukan tidak relevan dengan profesinya seperti membuang eliminasi urine, hal ini membuat perawat kadang merasa tidak pantas melakukannya. Kemudian jumlah perawat yang tidak seimbang membuat perawat memiliki banyak keluhan yang harus diperhatikan. Setiap saat perawat harus menghadapi pasien dengan keinginan yang berbeda-beda, apalagi karakter setiap pasien itu berbeda-beda sehingga kadang membuat perawat merasa jemu apabila kebetulan sedang merawat pasien yang banyak tingkah dan aturannya.

Perawat dituntut harus merawat pasien dalam kondisi apapun, seperti melakukan observasi pasien setiap jam sehingga membuat perawat tidak memiliki waktu istirahat dalam bekerja. Berdasarkan hal tersebut, pekerjaan yang dibebankan kepada mereka terlalu berat menyebabkan pekerjaan menjadi tidak produktif, apalagi sering dikejar waktu kerja (harus mengerjakan pekerjaan lain sedangkan pekerjaan sebelumnya belum terselesaikan. Terlalu banyak tuntutan kerja saya membuat kelelahan mental.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad

et al. (2019) secara simultan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Selanjutnya, stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Beban kerja yang dirasakan berlebihan akan mempengaruhi kinerja perawat. Beban kerja yang harus dilaksanakan perawat hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang perawat yang mempunyai beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap perawat dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya (Aprilia et al., 2016).

Hasil perhitungan *chi-square* diperoleh nilai *p significance* yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat di RSUD Rantau Prapat Kabupaten Labuhan Batu. Lingkungan kerja fisik yang dimaksud merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja perawat yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan. Kondisi kerja yang buruk berpotensi

menjadi penyebab perawat mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya produktivitas kerja.

Ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja perawat. Para perawat menyatakan bahwa kualitas udara dan pendingin ruangan yang dirasa belum berfungsi dengan baik, peralatan dan perlengkapan yang kurang memadai dan kurang aman, lambatnya penggantian atau perbaikan peralatan yang rusak, dan seragam yang kurang nyaman dikenakan merupakan faktor yang menyebabkan beberapa perawat cenderung memandang lingkungan kerja mereka dari sisi yang negatif.

Penelitian Badri (2020) yang mengungkapkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat. Didukung penelitian yang dilakukan oleh Rahmadia et al., (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan fisik berdampak pada faktor terjadinya stres kerja perawat. Lingkungan kerja fisik dalam suatu perusahaan merupakan suatu kondisi pekerjaan untuk memberikan suasana dan situasi kerja karyawan yang nyaman dalam pencapaian tujuan yang diinginkan oleh suatu perusahaan.

Berdasarkan hasil perhitungan *chi-square* diperoleh nilai *p significancy* yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh pengembangan karir rendah terhadap stres kerja perawat. Pengembangan karir menunjukkan perawat disamping mengerjakan tugas pokok kadang harus mengerjakan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kompetensi, sehingga terkadang menjadi stresor kerja. Selain memperhatikan stres kerja dan kompensasi perawat.

Program pengembangan karier bagi perawat dilakukan dengan melalui pengembangan karier biasanya tergantung dari pimpinan atau pihak-pihak luar yang berkepentingan. Untuk perawat yang ingin tugas belajar lebih diprioritaskan terutama perawat yang mendapatkan bantuan pendanaan melalui beasiswa atau bantuan pendanaan lain. Sementara untuk pengembangan karier dilakukan untuk meningkatkan mutu sumber daya perawat yang terjadwal serta dilakukan sesuai dengan standar yaitu 20 jam dalam satu tahun harus terpenuhi untuk seluruh perawat.

Hasil uji *chi-square* diperoleh nilai *p significancy* yaitu $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh konflik peran ganda terhadap stres kerja perawat. Konflik peran yang dialami oleh para perawat dapat menjadi

penghalang dalam membentuk ataupun menjaga komitmen yang dimilikinya terhadap organisasi atau tempatnya bekerja. Sekalipun perawat memiliki jadwal jaga yang sudah ditentukan yaitu antara pagi, siang dan malam, hal tersebut membuat perawat tidak dapat menghindari tugas dan perannya, dan mengharuskan mereka untuk mengorbankan salah satu perannya untuk memenuhi peran yang lain.

Konflik peran ganda berpengaruh terhadap kinerja perawat. Oleh sebab itu pimpinan rumah sakit perlu memperhatikan konflik peran ganda para perawat agar terlaksananya kinerja perawat yang optimum yaitu dengan cara memberikan pengertian agar perawat dapat memisahkan perannya secara profesional ketika menjadi pegawai rumah sakit. Pimpinan hendaknya memperhatikan tekanan-tekanan yang dialami perawat dalam bekerja dengan cara memberikan dukungan secara moril jika para perawat sedang mengalami permasalahan serta tidak sungkan untuk memberikan saran/nasehat, pihak manajemen rumah sakit juga harus bisa memotivasi para perawat agar bekerja lebih profesional dengan cara memberikan pelatihan atau memanggil motivator yang akan meningkatkan kembali motivasi kerja para perawat (Susijawati et al., 2017).

Konflik peran erat hubungannya pada

kejadian stres pada karyawan. Agar konflik peran ganda ini tidak mempengaruhi kinerja karyawan, pemberian beasiswa bagi anak karyawan yang berprestasi, memberlakukan sistem kerja shift, sehingga karyawan wanita tersebut memiliki waktu untuk keluarga dan bermasyarakat, hari libur nasional sebaiknya karyawan wanita tetap libur, sehingga karyawan wanita tersebut dapat menikmati liburan bersama keluarga dan juga mengurangi rasa lelah setelah seminggu bekerja (Akbar, 2017).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa ada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, pengembangan karir, dan konflik peran ganda terhadap stres kerja perawat di RSUD Rantauprapat Kabupaten Labuhanbatu. Variabel yang paling berpengaruh terhadap stres kerja perawat adalah variabel pengembangan karir.

Saran

Disarankan kepada manajemen rumah sakit agar meninjau kembali beban kerja perawat, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, melakukan pengembangan karir dengan mengacu pada prestasi dan kinerja perawat sehingga para perawat bekerja dengan penuh semangat.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Y., Tewal, B., Taroreh, R. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., & Ratulangi, U. S. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3), 2811–2820.
- Akbar, D. A. (2017). Konflik Peran Ganda Karyawan Wanita dan Stres Kerja. *An Nisa'a*, 12(1), 33–48.
- Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. (2016). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*, 4(1), 87–100.
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Kepemimpinan Camat dengan Peningkatan Kualitas Pelayanan. *Administrasi Publik*, 5(1), 379.
- Budiyanto, Rattu A.J.M., & Umboh J. M. L. (2019). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Jurnal KESMAS*, Vol. 8 No.
- Dodi Pratama, Y., Devi Fitriani, A., & Harahap, J. (2020). Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Perawat ICU di RSUD DR. R.M. Djoelham Binjai TAHUN 2020. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 6(2), 1236.
<https://doi.org/10.33143/jhtm.v6i2.1176>
- Word Health Organization. (2021). *Depression*.
- Rahmadia, F., Sarianti, R., & Fitria, Y. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Islam (RSI) Ibnu Sina Payakumbuh. *Jurnal Ecogen*, 2(2), 110.
<https://doi.org/10.24036/jmpe.v2i2.6145>
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat. *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*, 2(3), 104–110.
<https://doi.org/10.18051/jbiomedkes.2019.v2.104-110>
- Suryani, N. K., & Maha Yoga, G. A. D. (2018). Konflik dan Stres Kerja dalam Organisasi. *Widya Manajemen*, 1(1), 99–113.
<https://doi.org/10.32795/widyamanajemen.v1i1.209>
- Susijawati, N., Maryam, S., & S, L. H. (2017). Konflik Peran Ganda, Disiplin dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat pada RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. *Jurnal Logika*, XIX(1), 69–72.