

KARYA TULIS ILMIAH
FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA PROF.
Dr. MOHAMMAD ILDREM MEDAN



AHMAD SAFII
P07520119004

POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN
PRODI DIII JURUSAN KEPERAWATAN
2022

KARYA TULIS ILMIAH
FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA PROF.
Dr. MOHAMMAD ILDREM MEDAN

Sebagai Syarat Menyelesaikan Pendidikan Program Studi
Diploma III Keperawatan



AHMAD SAFII
P07520119004

POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN
PRODI DIII JURUSAN KEPERAWATAN
TAHUN 2022

LEMBAR PERSETUJUAN

JUDUL : FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA PROF. Dr. MOHAMMAD
ILDREM MEDAN

NAMA : Ahmad Safii

NIM : P07520119004

Telah Diterima dan disetujui untuk diseminarkan dihadapan penguji

Medan, 20 Juli 2022

Menyetujui

Pembimbing



Dra. Indrawati S. Kep. NS. M. Psi

NIP : 196310061983122001

Ketua Jurusan Keperawatan

Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan



Johani Dewita Nasution SKM M. Kes

NIP: 196505121999032001

LEMBAR PENGESAHAN

JUDUL : FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA PROF. Dr. MOHAMMAD
ILDREM MEDAN

NAMA : Ahmad Safii

NIM : P07520119004

Karya Tulis Ilmiah Ini Telah Di Seminarkan Pada Sidang Ujian Akhir Program
Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Medan
Tahun 2022

Penguji I



Soep S.Kp. M.Kes
NIP: 197012221997031002

Penguji II



Johani Dewita Nasution SKM.M.Kes
NIP: 196505121999032001

Ketua Penguji



Dra. Indrawati S.Kep.Ns.M.Psi
NIP: 196310061983122001

Ketua Jurusan Keperawatan

Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan



Johani Dewita Nasution SKM M.Kes
NIP: 196505121999032001

PERNYATAAN

FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT Jiwa PROF. Dr. MOHAMMAD ILDREM MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa dalam Karya Tulis Ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diajukan dalam naskah dan disebut dalam daftar pustaka.

Medan, 20 Juni 2022



Ahmad Safi'i

NIM. P07520119004

POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN JURUSAN KEPERAWATAN
KARYA TULIS ILMIAH, 25 Juli 2022
AHMAD SAF'I P07520119004
FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH
SAKIT JIWA PROF. Dr. MOHAMMAD ILDREM MEDAN
V BAB + 47 HALAMAN + 9 TABEL + 10 LAMPIRAN

ABSTRAK

Stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain sebagainya. Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor penyebab stress kerja pada perawat di RSJ Prof. Dr. Moh Ildrem Medan Tahun 2022. Metode penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kuantitatif. Populasinya pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di RSJ Prof. Dr. Moh. Ildrem Medan yang berjumlah 135 orang dan yang menjadi sampel sebanyak 34 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Alat ukur penelitian ini menggunakan kuesioner dengan pengumpulan data secara langsung dengan analisis data tabel frekuensi univariate. Hasil penelitian yang dilakukan pada 34 responden di dapatkan bahwa yang mengalami stress dan dari beban kerja sebanyak 12 orang (37.5%), dari shift kerja beresiko mengalami stress kerja sebanyak 12 orang (40%), dari masa kerja berpengaruh mengalami stress kerja sebanyak 13 orang (44.8%), dan dari lingkungan kerja mengalami stress kerja sebanyak 9 orang (52.9%). Kesimpulan : Terdapat perawat yang mengalami stress di RSJ Moh Ildrem sebanyak 14 orang dengan faktor penyebabnya adalah beban kerja, shift kerja, masa kerja dan lingkungan kerja.

Kata Kunci : Stres Kerja, Perawat

**MEDAN HEALTH POLYTECHNIC OF MINISTRY OF HEALTH
DEPARTMENT OF NURSING
SCIENTIFIC WRITING, JULY 20, 2022**

AHMAD SAF'I

P07520119004

**FACTORS CAUSING WORK STRESS ON NURSES AT PSYCHIATRIC
HOSPITAL OF PROF. Dr. MOHAMMAD ILDREM MEDAN**

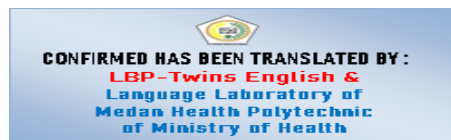
V CHAPTER + 47 PAGES + 9 TABLES + 10 APPENDICES

ABSTRACT

Stress at work is part of stress in everyday life. At work, the potential for experiencing stress is quite high, which can be caused by tension when interacting with superiors, work that demands high concentration, workloads that are not in accordance with abilities, unsupportive working conditions, tough and unhealthy competition, and so on. etc. The purpose of this study was to determine the factors that cause job stress in nurses at Psychiatric Hospital Of Prof. Dr. Mohammad Ildrem Medan in 2022. This research is a quantitative descriptive study that examines 34 respondents obtained through random sampling technique, taken from a population consisting of all nurses (135) who work at Psychiatric Hospital Of Prof. Dr. Mohammad Ildrem Medan. Research data were collected through questionnaires, analyzed univariately and presented in a frequency table. Through research on 34 respondents, it is known that 12 people (37.5%) experience stress due to workload, 12 people (40%) because of work shifts, 13 people (44.8%) because of the duration of work, and 9 people (52.9%) because of the work environment.

This study concluded that 14 nurses at Psychiatric Hospital Of Prof. Dr. Mohammad Ildrem Medan experienced stress due to workload, work shifts, work duration and work environment.

Keywords: Job Stress, Nurse



KATA PENGANTAR

Alhamdulillah Puji dan Syukur penulis ucapkan ke hadirat Allah SWT, karena atas berkat, rahmad dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan judul “**FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA PROF. DR. MUHAMMAD ILDREM**”.

Dalam penyusunan proposal ini, penulis banyak mendapat bantuan dari berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih terutama kepada Ibu **Dra.Indrawati S.kep,Ns,M.Psi** sebagai pembimbing penulis dan telah bersusah payah membantu penulis dalam menyelesaikan proposal ini.

Pada kesempatan ini, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu **Ida Nurhayati S.KM,M.Kes** selaku Direktur Poltekkes Kemenkes Medan.
2. Ibu **Johani Dewita Nasution S.KM,M.Kes** selaku ketua Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Medan.
3. Ibu **Afniwati S.Kep,Ns,M.Kes** selaku Ketua Program Studi D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes Medan.
4. Dosen Penguji Bapak **Soep S.Kep,Ns,M.Kes** dan Ibu **Johani Dwita Nasution S.KM,M.Kes** yang telah membantu dalam menyusun proposal ini.
5. Para dosen dan seluruh staff yang telah banyak membantu dalam proposal ini.
6. Terimakasih juga buat Direktur RSJ Jiwa Prof Dr.Mohammad Ildrem Medan yang telah mengizinkan untuk melakukan penelitian di RSJ Jiwa Prof Dr.Mohammad Ildrem Medan.
7. Yang istimewa buat kedua orangtua yang telah banyak memberikan bantuan serta semangat dan juga doa kepada penulis dalam menyelesaikan proposal ini.
8. Buat saudara saudari kandung yang sudah mendukung dalam penyelesaian proposal ini.

9. Kepada **Lidya, Abdul Kholik, Amir Ichsan, Chotibul Umam, Childia, Barbara, Muthia** dan juga kepada semua teman-teman yang sudah banyak membantu dalam penulisan proposal ini.
10. Dan terakhir kepada kaka Eccy yang selalu memberikan semangat dan dukungan meski sudah jauh di Madura.

Penulis menyadari bahwa penyusunan proposal ini masih kurang sempurna baik secara penyajian dan isi. Untuk itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca.

Akhir kata, penulis mengucapkan terima kasih dan harapan penulis semoga proposal ini bermanfaat bagi kita semua.

Medan, 20 Juni 2022

Peneliti

A handwritten signature in black ink, consisting of several overlapping loops and a long horizontal stroke at the bottom.

Ahmad Safi'i

DAFTAR ISI

| | |
|--|----|
| LEMBAR PERSETUJUAN | |
| LEMBAR PENGESAHAN | |
| LEMBAR PERNYATAAN..... | |
| ABSTRAK..... | |
| KATA PENGANTAR | |
| DAFTAR ISI | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang | 1 |
| 1.2 Rumusan Masalah..... | 3 |
| 1.3 Tujuan Penelitian..... | 4 |
| 1.3.1 Tujuan Umum..... | 4 |
| 1.3.2 Tujuan Khusus | 4 |
| 1.4 Manfaat Penelitian..... | 5 |
| BAB II TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Stress Kerja..... | 6 |
| 2.1.1 Defenisi | 6 |
| 2.1.2 Jenis-jenis stress kerja | 7 |
| 2.1.3 Aspek-aspek stress kerja | 8 |
| 2.1.4 Indikator-indikator stress kerja..... | 10 |
| 2.1.5 Penyebab stress kerja..... | 15 |
| 2.1.6 Mekanisme stress kerja..... | 16 |
| 2.1.7 Sumber stress kerja | 17 |
| 2.1.8 Gejala stress kerja..... | 19 |
| 2.1.9 Cara mengatasi stress kerja (Manajemen stress kerja) | 20 |
| 2.2 Perawat..... | 23 |
| 2.2.1 Defenisi | 23 |
| 2.2.2.Wewenang perawat..... | 23 |
| 2.2.3 Peran perawat..... | 24 |
| 2.2.4 Fungsi perawat..... | 25 |

| | |
|---|----|
| 2.2.5 Tanggung jawab perawat | 28 |
| 2.3 Kerangka Konsep | 29 |
| 2.4 Defenisi Operasional | 30 |
| BAB III METODOLOGI PENELITIAN | |
| 3.1 Jenis & desain penelitian | 32 |
| 3.2 Lokasi & waktu penelitian | 32 |
| 3.3 Populasi & sampel penelitian | 32 |
| 3.4 Jenis & cara pengumpulan data | 34 |
| 3.5 Pengolahan & analisa data | 35 |
| BAB IV HASIL & PEMBAHASAN | |
| 4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian | 37 |
| 4.2 Hasil Penelitian | 38 |
| 4.3 Pembahasan | 42 |
| BAB V KESIMPULAN & SARAN | |
| 5.1 Kesimpulan | |
| 5.2 Saran | |
| DAFTAR PUSTAKA | |

DAFTAR TABEL

- Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Beban Kerja di RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan.
- Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Shift Kerja di RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan.
- Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja di RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan.
- Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lingkungan Kerja di RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan.
- Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Stress Kerja di RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem Medan
- Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Beban Terhadap Faktor Stress Kerja Di RSJ Prof Moh Ildrem Medan Tahun 2022.
- Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Shift Kerja Terhadap Faktor Stress Kerja Di RSJ Prof Moh Ildrem Medan Tahun 2022.
- Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Terhadap Faktor Stress Kerja Di RSJ Prof Moh Ildrem Medan Tahun 2022.
- Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lingkungan Kerja Terhadap Faktor Stress Kerja Di RSJ Prof Moh Ildrem Medan Tahun 2022

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Studi Pendahuluan
- Lampiran 2 : Surat Izin Penelitian dari Jurusan Keperawatan
- Lampiran 3 : Surat Balasan Izin Studi Pendahuluan
- Lampiran 4 : Lembar Persetujuan menjadi responden
- Lampiran 5 : Lembar Kuesioner Penelitian
- Lampiran 6 : Master Tabel
- Lampiran 7 : Hasil Uji Output SPSS
- Lampiran 8 : Lembar kegiatan bimbingan
- Lampiran 9 : Riwayat Hidup Penulis

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perawat merupakan seseorang (seorang profesional) yang mempunyai kemampuan, tanggung jawab dan kewenangan melaksanakan pelayanan asuhan keperawatan pada berbagai jenjang pelayanan keperawatan (Kustanto, 2017). Menurut data

PPSDM Kesehatan (2018) jumlah perawat di Indonesia sebanyak 288.405 orang, dan jumlah distribusi perawat di Sumatera Utara sebanyak 8.796 orang. Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dipikul. Perawat harus bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administratif dari instansi tempat ia bekerja, menghadapi kecemasan, keluhan dan mekanisme pertahanan diri pasien yang muncul pada pasien akibat sakitnya, ketegangan, kejenuhan dalam menghadapi pasien dengan kondisi yang menderita sakit kritis atau keadaan terminal, disisi lain ia harus selalu dituntut untuk selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya (Utomo, 2019). Menurut Golizeck (2017) situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres.

Stress kerja pada profesi keperawatan merupakan salah satu bentuk permasalahan dan dapat mempengaruhi kinerja secara negatif yang terjadi dalam manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit setempat (Prasetyo, 2017). Kejadian stres merupakan kejadian epidemi dunia pada abad ke-21. Dalam laporan yang dinyatakan oleh National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) bahwa sekitar 40% pekerja menyatakan bahwa pekerjaan mereka penuh dengan tekanan pada tingkat yang membahayakan dan menetapkan perawat sebagai profesi yang paling berisiko sangat tinggi mengalami stress, sebab perawat memiliki tugas dan tanggung jawab kepada keselamatan nyawa manusia. Laporan lainnya yang bersumber dari Attitude in American Workplace VII menyebutkan bahwa sekitar 80% pekerja merasakan stress dalam pekerjaannya dan mereka membutuhkan bantuan untuk mengatasi masalah tersebut (WHO, 2018 Herqutanto, et al 2018).

Stres yang didapatkan perawat di tempat kerja dapat dapat berpengaruh terhadap emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Gulo & Pardeed 2017). Handoko (dalam buku Wibowo, 2017), mendefinisikan stres kerja sebagai suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi, dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Berdasarkan data World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stress kerja. (ILO, 2016). Berdasarkan data Negara Amerika Serikat pada tahun 2017 diketahui bahwa stres patologis yang menimbulkan gejala secara regular mencapai angka 77%. Di Negara Inggris pada tahun 2017 prevalensi stres kerja, depresi dan sebesar 440.000 kasus (Tantra dan Larasati, 2017). Angka prevalensi stres kerja perawat di Vietnam sebesar 18,5 sementara di Hongkong mencapai 41,1%. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) (2011) mengungkapkan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja.

Banyak faktor-faktor yang menyebabkan stres pada perawat, yang berasal dari faktor intrinsik seperti usia, jenis kelamin, pendidikan dan status perkawinan. Faktor ekstrinsik pekerja seperti masa kerja, beban kerja, shift kerja, rekan kerja dan lingkungan kerja (Hamali, 2018).

Hasil penelitian Hamid di ruang rawat inap jiwa RSKD Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2021 menunjukkan beban kerja perawat memiliki beban kerja ringan dengan tingkat stres kerja yang tergolong ringan sebanyak 27 perawat (30,7%), rutinitas kerja yang tidak monoton dengan tingkat stres kerja yang tergolong ringan sebanyak 18 perawat (20,5%), lingkungan kerja yang baik dengan tingkat stres kerja yang tergolong ringan sebanyak 23 perawat (26,1%), hubungan interpersonal yang buruk dengan tingkat stres kerja yang tergolong sedang sebanyak 23 perawat (26,1%), dan peran dalam organisasi yang tidak sesuai, dengan tingkat stres kerja yang tergolong sebanyak 20 perawat (22,7%).

Hasil penelitian Dadang Hawari di RSJ AISYAH tahun 2018 menunjukkan bahwa faktor tertinggi yang menyebabkan stress kerja pada perawat yaitu karakter pasien sebesar 23 %, kemudian faktor beban kerja dan masalah administrasi yaitu 20 %, selanjutnya konflik antar staf sebesar 19 % dan yang terakhir faktor masalah perawatan pasien sebesar 18 %.

Hasil penelitian Sutejo(2021) di RSJ Grhasia Yogyakarta menunjukkan rata-rata responden mengalami stres kerja sedang sebanyak 63 orang (60,0%) dan hasil didapatkan hasil bahwa faktor yang paling berpengaruh pada tingkat stres kerja adalah beban kerja.

Berdasarkan studi kasus yang dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Prof.Dr.Mohammad Ildrem pada 18 Februari tahun 2022, jumlah perawat yang aktif bekerja sebanyak 136 orang. Setelah dilakukan wawancara kepada 5 orang perawat di ruangan mawar, didapati hasil 2 dari 5 perawat mengatakan mengalami stress kerja, akibat lingkungan kerja, yang mengalami kebisingan oleh suara pasien yang menyanyi dan menjerit –jerit dan fasilitas di ruangan kurang memadai. Sehingga bekerja terasa lebih gerah dan panas. 3 orang perawat mengatakan stress kerja akibat beban kerja dan yang lumayan berlebihan, seperti mengganti laken memberi makan, menjemur dan memeriksa ttv serta mencatat hasil perkembangan status pasien dan karena aktivitas yang monoton di RSJ.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang faktor-faktor penyebab stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Mohammad Ildrem Medan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “faktor-faktor apa sajakah yang menjadi penyebab stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Mohammad Ildrem Medan.

1.3 Tujuan Penelitian

a. Tujuan Umum

Untuk mengidentifikasi bagaimana faktor- faktor penyebab stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Mohammad Ildrem Medan.

b. Tujuan Khusus

1. Untuk mengidentifikasi faktor penyebab stress kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Mohammad Ildrem Medan berdasarkan beban kerja
2. Untuk mengidentifikasi faktor penyebab stress kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Mohammad Ildrem Medan berdasarkan shift kerja
3. Untuk mengidentifikasi faktor penyebab stress kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Mohammad Ildrem Medan berdasarkan masa kerja perawat
4. Untuk mengidentifikasi faktor penyebab stress kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Mohammad Ildrem Medan berdasarkan lingkungan kerja perawat

1.4 Manfaat Penelitian

a. Bagi RSJ Prof. Dr. Mohammad Ildrem Medan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi tentang faktor faktor penyebab stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Mohammad Ildrem Medan.

b. Bagi Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau menambah bahan bacaan di perpustakaan tentang penyebab faktor penyebab stres kerja perawat.

c. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan serta pengalaman peneliti menjadi lebih baik dalam menjalankan tugas sebagai perawat.

d. Bagi Peneliti selanjut nya

Diharapkan dapat menjadi sumber informasi untuk penelitian berikutnya yang sejenis atau berkaitan dengan menambah variabel yang lebih luas.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 STRES KERJA

2.1.1. Definisi

Menurut Andrew M. Colman, (2017) , stres merupakan hal yang menjadi bagian dari kehidupan manusia. Stres (n); psychological and physical strain or tension generated by physical, emotional, social, economic, or occupational circumstances, event, or experiences that are difficult to manage or endure. Makna dari kalimat tersebut adalah bahwa stres psikologis dan fisik merupakan ketegangan yang disebabkan oleh fisik, emosi, social, ekonomi, pekerjaan atau keadaan, peristiwa, atau pengalaman yang sulit untuk mengelola atau bertahan.

Menurut pandangan dari Patel (2018), stres merupakan reaksi tertentu yang muncul pada tubuh yang bisa disebabkan oleh berbagai tuntutan, misalnya ketika manusia menghadapi tantangan-tantangan (challenge) yang penting, ketika dihadapkan pada ancaman (threat), atau ketika harus berusaha mengatasi harapan-harapan yang tidak realistis dari lingkungannya. Dengan demikian, bisa diartikan bahwa stres merupakan suatu system pertahanan tubuh di mana ada sesuatu yang mengusik integritas diri, sehingga mengganggu ketentraman yang dimaknai sebagai tuntutan yang harus diselesaikan. Disamping itu, keadaan stres akan muncul apabila ada tuntutan yang luar biasa sehingga mengancam keselamatan atau integritas seseorang.

Menurut Greenberg (2017) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingakat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor diluar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan.

Sedangkan menurut Astianto (2017) stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain sebagainya.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai (Rivai, 2018:516). Menurut Mangkunegara (2018:157) stres kerja adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi perkerjaan.

2.1.2. Jenis-jenis Stres Kerja

Menurut Robert J. Van Amberg (2018), sebagaimana dikemukakan oleh Dadang Hawari (2018) jenis-jenis stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Stres Ringan

Pada tingkat stres ringan adalah stres yang tidak merusak aspek fisiologis dari seseorang. Stres ringan umumnya dirasakan oleh setiap orang misalnya lupa, ketiduran, dikritik, dan kemacetan. Stres ringan sering terjadi pada kehidupan sehari-hari dan kondisi dapat membantu individu menjadi waspada. Situasi ini tidak akan menimbulkan penyakit kecuali jika dihadapi terus menerus. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan sebagai berikut :

- a. Merasa letih sewaktu bangun pagi.
- b. Merasa lelah sesudah makan siang.
- c. Merasa lelah menjelang sore hari.
- f. Perasaan gelisah.

b. Stres Sedang

Stres sedang terjadi lebih lama, dari beberapa jam hingga beberapa hari. Contoh dari stresor yang menimbulkan stres sedang adalah beban kerja yang berlebihan dan pekerjaan yang monoton. Pada tahapan ini keluhan keletihan semakin nampak disertai dengan gejala seperti perasaan tidak tenang, emosional semakin meningkat dan gangguan pola tidur.

c. Stres Berat

Stres berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan. Ciri-ciri stres berat yaitu sulit beraktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, negatifistic, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, keletihan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem perasaan takut meningkat.

2.1.3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Beehr dan Newman (dalam Rice, 2019) meliputi:

- a. Aspek fisiologis bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada symptoms fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernafas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung. Beberapa yang teridentifikasi sebagai symptoms fisiologis adalah:
 1. Meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan risiko potensi terkena gangguan kardiovaskular.
 2. Mudah lelah fisik
 3. Kepala pusing, sakit kepala
 4. Ketegangan otot

5. Gangguan pernafasan, termasuk akibat dari sering marah (jengkel)
 6. Sulit tidur, gangguan tidur
 7. Seting berkeringat, telapak tangan berkeringat
- b. Aspek psikologis, stres kerja dan gangguan-gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Simptom yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah:
1. Kecemasan, ketegangan, mudah marah, sensitif dan jengkel, kebingungan, gelisah.
 2. Depresi, mengalami ketertekanan perasaan, kebosanan, tidak puas terhadap pekerjaan, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi.
 3. Hilangnya kreatifitas, tidak bergairah untuk bekerja, merasa tidak berdaya, merasa gagal, mudah lupa dan rasa percaya diri menurun.
- c. Aspek tingkah laku (behavioural). Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa symptoms perilaku pada aspek tingkah laku adalah:
1. Penundaan, menghindari pekerjaan, dan absensi.
 2. Menurunnya performansi dan produktifitas.
 3. Makan secara berlebihan, dan tindakan berlebihan.
 4. Menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga.
 5. Tidak berminat berhubungan dengan orang lain.

Dari uraian di atas maka dapat di simpulkan bahwa aspek-aspek yang dapat menyebabkan stres kerja ada tiga aspek yaitu: aspek fisiologis aspek psikologia, dan aspek tingkah laku.

2.1.4. Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut Robbins (Amalia, 2019) indikator stres kerja terbagi menjadi lima yaitu:

1. Tuntutan tugas Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
2. Tuntutan peran Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
3. Tuntutan antar pribadi Merupakan tekana yang diciptakan oleh pegawai lain.
4. Struktur organisasi Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
5. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator stres kerja terbagi menjadi 5 yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antara pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi. Menurut HSE (2014) dan ILO (2016), karakteristik pekerjaan yang dapat menyebabkan stres terdiri beban kerja, Umur, masa kerja dan Shift kerja.

A. Beban Kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih/terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu (Gibson, 1997). Beban kerja berlebih dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres (Munandar, 2001). Beban

kerja yang berlebihan (overload) akan menjadi sumber munculnya stres kerja ada perawat, baik pada tingkat yang ringan maupun sedang, hal ini tergantung dari mekanisme coping yang dimiliki setiap individunya (Lasima, 2014).

B. Shift Kerja

Shift kerja merupakan pola pengaturan jam kerja sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan, shift kerja biasanya dibagi atas kerja pagi, sore dan malam. Shift kerja menjadi salah satu tuntutan tugas yang memiliki konsekuensi terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja. Karena dapat merubah ritme dan pola istirahat tubuh. Pekerja harus dilatih untuk menghadapi efek stres yang ditimbulkan akibat kerja shift dengan merencanakan waktu tidur, kontak sosial, dan kontak dengan keluarga sehingga efek dari stres dapat diminimalkan (Strank, 2005).

Secara umum yang dimaksud dengan shift kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan (Indah, 2010).

C. Masa Kerja

Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama biasanya memiliki permasalahan kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja yang lebih sedikit. Masa kerja yang berhubungan dengan stres kerja berkaitan dalam menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Pekerja yang telah bekerja lebih dari lima tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja baru. Kejenuhan ini yang kemudian dapat berdampak pada timbulnya stres di tempat kerja (Munandar, 2001).

Perawat dengan masa kerja lebih lama cenderung tidak mengalami stres karena pengalaman kerja yang lebih lama akan meningkatkan keterampilan seseorang dalam bekerja, semakin mudah dalam menyesuaikan pekerjaannya sehingga semakin bisa dalam menghadapi tekanan dalam bekerja (Sugeng, 2015).

D. Lingkungan Kerja

Kondisi kerja yang nyaman dan tidak nyaman berpengaruh dalam menghasilkan prestasi kerja yang optimal serta berdampak pada kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang tenaga kerja. Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (*stressor*) seperti bising, vibrasi, dan *hygiene* di lingkungan kerja (Munandar, dkk).

2.1.5 Aspek Pengukuran

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner stres kerja yang terdiri dari 4 variabel penyebab stress.

1. Beban kerja

Untuk data beban kerja pada penelitian ini diukur dengan alat ukur kuesioner dengan cara ukur menyebarkan kuesioner kepada para responden dengan hasil ukur dikelompokkan menjadi 3 kategori :

- a) Ringan
- b) Sedang
- c) Berat

Beban Kerja memiliki 5 pertanyaan, dengan jawaban Ya dan Tidak. Apabila menjawab Ya diberi nilai 2 dan Tidak diberi nilai 1. Selanjutnya jawaban dikali 100% dengan hasil ukur dikelompokkan menjadi 3 kategori:

- a) Ringan yaitu apabila hasil perhitungan beban kerja didapati hasil <30% dari keseluruhan kuesioner.

- b) Sedang yaitu apabila hasil perhitungan beban kerja didapati hasil 31%-60% dari keseluruhan kuesioner.
- c) Berat yaitu apabila hasil perhitungan beban kerja didapati hasil 61-100% dari keseluruhan kuesioner.

2. Shift Kerja

Variabel shift kerja dilihat dari pembagian waktu kerja yang telah ditentukan kepada perawat. Variabel shift kerja ini diukur dengan alat ukur kuesioner dengan cara ukur menyebarkan kuesioner kepada para responden, hasil ukur variable shift kerja ini ada 3 kategori yaitu shift pagi, siang dan malam.

3. Masa Kerja

Variabel masa kerja dilihat dari jumlah waktu yang telah dilalui perawat sejak bekerja. Variabel masa kerja diukur dengan alat ukur kuesioner dengan cara ukur menyebarkan kuesioner kepada para responden, hasil ukur variabel masa kerja adalah lama kerja responden (dalam tahun) yang dikelompokkan menjadi kategori Jenuh dan tidak jenuh

4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki 5 pernyataan, dengan jawaban Ya dan Tidak. Apabila menjawab Ya diberi score 2 dan Tidak diberi score 1. Selanjutnya jawaban dikategorikan menjadi dua yaitu nyaman dan tidak nyaman..

2.1.6 Klasifikasi Stres Kerja

Menurut Antonius Rino Vanchapo (2020)

a. Stres Akut (Acute Stres)

Stres akut merupakan bentuk paling umum dari stres. Hal ini berasal dari tuntutan dan tekanan dalam jangka pendek. Biasanya sumber stres tersebut seringkali terdapat pada aktivitas yang dilakukan individu kemudian dengan cepat menghilang. Stres akut dapat menjadi hal yang menarik dan menantang apabila terjadi

dalam dosis yang kecil, namun bila terjadi dalam dosis yang besar maka dapat menyebabkan kelelahan pada seseorang (APA,2016)

Stres akut biasanya hanya berupa reaksi singkat tubuh terhadap sumber stres yang datang. Stres akut terjadi dalam jangka pendek sehingga tidak memiliki efek kesehatan berlanjut pada individu yang mengalaminya (Taufiqurrohman, 2015).

Namun, terdapat beberapa gejala yang ditimbulkan saat seseorang mengalami stres akut. Gejala tersebut berupa gangguan fisiologis, emosional dan psikologis yang masih dapat diatasi apabila dikontrol dengan baik.

b. Stres Kronis (Chronic Stres)

Stres akut yang tidak dapat dikendalikan, mengalami peningkatan dan berlangsung dalam jangka waktu yang lama akan berkembang menjadi stres kronis (Taufiqurrohman, 2015). Stres kronis terjadi dalam waktu lama yang disebabkan oleh tuntutan dan tekanan yang terus menerus dan sulit untuk diatasi. Stres kronis dapat menyebabkan kerusakan pada tubuh, pikiran, dan jiwa seseorang yang mengalaminya (APA, 2016).

Stres kronis dapat memicu terjadinya beberapa penyakit atau risiko kesehatan seperti bunuh diri (Taufiqurrohman, 2015).

2.1.5. Mekanisme Stres Kerja

Timbulnya stres kerja pada seorang tenaga kerja dapat melalui tiga tahap, yaitu tahap pertama : reaksi awal yang merupakan fase inisial dengan timbulnya beberapa gejala / tanda, namun masih dapat diatasi oleh mekanisme pertahanan diri. Tahap kedua : reaksi pertahanan yang merupakan adaptasi maksimum dan pada masa tertentu dapat kembali menjadi seimbang. Bila stres ini terus berlanjut maka akan sampai ke tahap ketiga, yaitu kelelahan yang timbul karena mekanisme pertahanan diri telah kolaps (layu) (Nasution, 2000 dalam Prihartini, 2011).

Menurut (Selye dalam Abraham & Shanley, 2018) ada tiga fase atau tahapan stres berdasarkan respons individu terhadap stres yang diterima antara lain :

1) Fase Reaksi Alarm

Reaksi alarm mengacu pada gejala awal tubuh ketika stres. Reaksi alami ini mempersiapkan anda untuk melarikan diri dalam situasi berbahaya. Denyut jantung meningkat, kelenjar adrenalin melepaskan kortisol (hormon stres) dan anda menerima dorongan adrenalin yang meningkatkan energi. Terjadi respons melawan atau lari ditahap ini.

2) Fase Resistensi

Setelah peristiwa menegangkan, tubuh mulai memperbaiki dirinya sendiri. Ini melepaskan jumlah kortisol lebih rendah, detak jantung dan tekanan darah anda mulai normal. Tubuh memasuki fase pemulihan tetapi tetap dalam kondisi siaga tinggi untuk sementara waktu. Jika stres teratasi, tubuh akan terus memperbaiki diri sampai kadar hormone, detak jantung, dan tekanan darah mencapai keadaan pra-stres. Jika stres tidak teratasi, akhirnya tubuh akan beradaptasi dan belajar bagaimana hidup dengan tingkat stres yang lebih tinggi. Tubuh mengalami perubahan yang tidak didasari dalam upaya mengatasi stres. Tubuh akan tetap mengeluarkan hormone stres dan tekanan darah tetap tinggi. Jika tahap resistensi berlanjut tanpa jeda, ini dapat menyebabkan tahap kelelahan. Tahap resistensi ditandai dengan sifat yang lekas marah, frustrasi dan konsentrasi yang buruk.

3) Fase Kepayahan/Kelelahan

Fase ini adalah hasil dari stres yang berkepanjangan. Mengalami stres untuk mengalami waktu yang lama dapat menguras energi, emosi, dan mental hingga tubuh tidak lagi memiliki kekuatan untuk melawan stres. Anda mungkin menyerahkan dan merasa tidak ada harapan. Kelelahan ditandai dengan energi habis, depresi, kegelisahan, toleransi stres menurun, sistem kekebalan tubuh.

2.1.6. Sumber Stres Kerja

Sumber stres yang menyebabkan seseorang tidak berfungsi optimal maupun jatuh sakit, tidak hanya datang dari satu macam pembangkit saja tetapi juga dari beberapa pembangkit stres (Ayupp dan Nguok, 2017). Sumber stres disebut stresor. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Ayupp dan Nguok (2018). Sumber dari stres kerja adalah:

- 1) Peran karyawan dalam organisasi dapat menjadi stresor.
- 2) Hubungan sosial dengan karyawan di tempat kerja merupakan sumber kedua stres di tempat kerja.
- 3) Iklim dan struktur organisasi menjadi salah satu sumber stres.

Menurut Cooper (2018) dalam Ayyup dan Nguok (2019) sumber stres kerja terdiri dari: lingkungan kerja, beban kerja berlebihan (work overload), deprivational stres, pekerjaan beresiko tinggi. Sedangkan dari beberapa analisa yang dilakukan Dewe (2019), dihasilkan 5 sumber utama stres kerja antara lain:

- 1) Beban kerja yang berlebihan, misalnya, merawat terlalu banyak pasien mengalami kesulitan dalam mempertahankan standar yang tinggi, merasa tidak mampu memberi dukungan yang dibutuhkan teman sekerja dan menghadapi masalah keterbatasan tenaga perawat.

- 2) Kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain, misalnya mengalami konflik dengan teman sejawat, mengetahui orang lain tidak menghargai kerja keras yang dilakukan, dan gagal berkerja sama dengan tim kesehatan yang lain.
- 3) Kesulitan merawat pasien kritis, misalnya menjalankan peralatan yang belum dikenal, mengelola prosedur atau tindakan baru dan bekerja dengan dokter yang menuntut jawaban dan tindakan yang cepat.
- 4) Berurusan dengan pengobatan/ perawatan pasien, misalnya bekerja dengan dokter yang tidak memahami kebutuhan social dan emosional pasien, terlibat dalam ketidaksepakatan pada program tindakan, merasa tidak pasti sejauh mana harus memberi informasi pada pasien atau keluarga dan merawat pasien yang sulit untuk bekerja sama dengan tindakan yang akan dilakukan.
- 5) Merawat pasien yang gagal membaik, misalnya pasien lansia, pasien nyeri kronis atau mereka yang meninggal selama perawatan.

2.1.7. Gejala Stres Kerja

Ada beberapa macam gejala yang ditunjukkan ketika seseorang mengalami stres kerja, namun demikian gejala-gejala stres tidak muncul dalam waktu bersamaan. Beehr dan Newman (dalam Rice,2018), mengelompokkan gejala-gejala stres kerja dalam tiga bagian, yaitu gejala fisik, gejala psikis, dan gejala perilaku.

- a. Gejala fisik yang termasuk dalam gejala-gejala fisik diantaranya adalah : detak jantung dan tekanan darah yang meningkat, sekresi adrenalin dan noradrenalin yang meningkat, muncul gangguan perut, timbul kelelahan fisik, kematian, munculnya penyakit kardiovaskuler, munculnya masalah respirasi, keluar keringat berlebihan, adanya gangguan kulit, sakit kepala, kanker, dan gangguan tidur.

- b. Gejala mental, yang termasuk dalam gejala-gejala psikis diantaranya adalah : timbul kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung, perasaan frustrasi, marah dan kesal, emosi menjadi sensitif dan hiperaktif, perasaan menjadi tertekan kemampuan berkomunikasi secara efektif menurun, menarik diri dan depresi, merasa terisolir dan terasing, bosan dan mengalami ketidakpuasan dalam bekerja, muncul kelelahan mental dan menurunnya fungsi intelektual, kemampuan konsentrasi berkurang, spontanitas dan kreativitas menghilang, serta menurunnya harga diri.
- c. Gejala sosial atau perilaku yang termasuk dalam gejala-gejala perilaku adalah : bermalasan dan berupa menghindari pekerjaan, kinerja dan produktivitas kerja menurun, ketergantungan pada alcohol meningkat, melakukan sabotase pada pekerjaan, makan berlebihan sebagai upaya pelarian diri dari masalah, mengurangi makan sebagai bentuk perilaku penarikan diri dan mungkin berkombinasi dengan depresi, kehilangan selera makan dan menurunnya berat badan, meningkatnya perilaku beresiko tinggi, agresif, hubungan yang tidak harmonis dengan teman dan keluarga, dan kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

2.1.8. Cara mengatasi stres kerja (Manajemen Stres)

Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut (Mangkunegara, 2017: 158)

- a. Pola sehat, yaitu pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.

- b. Pola harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan cara mengatur waktu secara teratur.
- c. Pola patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berbagai berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

Nilai-nilai agama dalam bentuk keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa merupakan fondasi yang paling utama, kecil kemungkinannya akan memperoleh dampak negatif dari stres kerja.

Menurut Aziz Alimul (2019) apabila stres tidak cepat ditanggulangi atau dikelola dengan baik, maka akan berdampak lebih lanjut seperti mudah terjadi gangguan atau terkena penyakit. Untuk mencegah dan mengatasi stres tidak sampai pada tahap yang paling berat maka dapat dilakukan dengan cara :

1. Pengaturan diet dan nutrisi

Pengaturan diet dan nutrisi merupakan cara yang efektif dalam mengurangi atau mengatasi stres melalui makan dan minum yang halal dan tidak berlebihan, dengan mengatur jadwal makan secara teratur, menu bervariasi, hindari makanan dingin karena dapat menurunkan kekebalan tubuh.

2. Istirahat dan tidur

Merupakan obat yang baik dalam mengatasi stres karena dengan istirahat dan tidur yang cukup akan memulihkan kelelahan fisik dan akan memulihkan keadaan hidup. Tidur yang cukup akan memberikan kegairahan dalam hidup dan memperbaiki sel-sel yang rusak.

3. Olahraga dan latihan teratur

Olahraga dan latihan teratur adalah salah satu cara untuk meningkatkan daya tahan dan kekebalan fisik maupun mental. Olahraga dapat dilakukan dengan cara jalan pagi, lari pagi minimal dua kali seminggu dan tidak perlu lama – lama yang

penting menghasilkan keringat setelah itu mandi dengan air hangat untuk memulihkan kebugaran.

4. Berhenti merokok

Berhenti merokok adalah bagian dari cara menanggulangi stres karena dapat meningkatkan status kesehatan dan mempertahankan ketahanan dan kekebalan tubuh.

5. Tidak mengonsumsi minuman keras

Minuman keras merupakan faktor pencetus yang dapat mengakibatkan terjadinya stres. Dengan tidak mengonsumsi minuman keras, kekebalan dan ketahanan tubuh akan semakin membaik, segala penyakit dapat dihindari karena minuman keras banyak mengandung alkohol.

6. Pengaturan berat badan

Peningkatan berat badan merupakan faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres karena mudah menurunkan daya tahan tubuh terhadap stres. Keadaan tubuh yang seimbang akan meningkatkan ketahanan dan kekebalan tubuh terhadap stres.

7. Pengaturan waktu

Pengaturan waktu merupakan cara yang tepat dalam mengurangi dan menanggulangi stres. Dengan pengaturan waktu segala pekerjaan dapat menimbulkan kelelahan fisik dapat dihindarkan. Pengaturan waktu dapat dilakukan dengan cara menggunakan waktu secara efektif dan efisien serta melihat aspek produktivitas waktu. Seperti menggunakan waktu untuk menghasilkan sesuatu dan jangan biarkan waktu berlalu tanpa menghasilkan sesuatu yang bermanfaat.

8. Terapi psikofarmaka

Terapi ini dengan menggunakan obat – obatan dalam mengatasi stres yang dialami dengan cara memutuskan jaringan antara psiko neuro dan imunologi sehingga stresor psikososial yang dialami tidak mempengaruhi fungsi kognitif afektif atau

psikomotor yang dapat mengganggu organ tubuh lain. Obat – obatan yang biasanya digunakan adalah anti cemas dan anti depresi.

9. Terapi somatik

Terapi ini hanya dilakukan pada gejala yang ditimbulkan stres yang dialami sehingga diharapkan tidak dapat mengganggu sistem tubuh yang lain.

10. Psikoterapi Terapi

Dengan menggunakan teknik psikologis yang disesuaikan dengan kebutuhan seseorang. Terapi ini dapat meliputi psikoterapi dan suportif dan psikoterapi redukatif di mana psikoterapi suportif ini memberikan motivasi atas dukungan agar pasien mengalami percaya diri, sedangkan psikoterapi redukatif dilakukan dengan memberikan pendidikan secara berulang. Selain itu ada psikoterapi rekonstruktif, psikoterapi kognitif dan lain – lain.

11. Terapi psikoreligius

Terapi ini menggunakan pendekatan agama dalam mengatasi permasalahan psikologis mengingat dalam mengatasi atau mempertahankan kehidupan seseorang harus sehat secara fisik, psikis, sosial dan sehat spiritual sehingga stres yang dialami dapat diatasi.

2.2 Perawat

2.2.1 Definisi

Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Namun pada perkembangannya, definisi perawat semakin meluas. Kini, pengertian perawat merujuk pada posisinya sebagai bagian dari tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional.

Luminting, (2018) mengatakan salah satu tenaga kesehatan yang jumlahnya banyak adalah perawat. Sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit, profesi keperawatan memegang peranan penting didalam rumah sakit dengan memberikan layanan-layanan kesehatan dalam bentuk asuhan kesehatan dalam bentuk asuhan keperawatan secara bio sosial,kultural, spiritual secara komperhensif kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat baik sehat maupun sakit yang mencakup seluruh proses kehidupan manusia (PPNI,2019). Posisi tenaga keperawatan juga menjadi penting sebagai tangan kanan dokter yang menentukan keberhasilan kerja (saran/rujukan/arahan) sang dokter, oleh karena itu perawat di tuntut untuk memberi pelayanan dengan mutu yang baik.

Perawat merupakan tenaga professional yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, dan kewenangan dalam melaksanakan dan memberikan perawatan kepada pasien yang mengalami masalah kesehatan. Seorang perawat harus memiliki pengetahuan dan keterampilan tentang keperawatan. Sesuai dengan perannya, perawat memiliki kewenangan untuk memberikan asuhan keperawatan kepada orang lain berdasarkan ilmu dan kiat praktik yang dimilikinya dalam batas kewenangan yang dimilikinya. (Nisya & Hartanti, 2019).

Berdasarkan jenjang pendidikan yang ditempuh, pengertian perawat ialah seorang yang telah menyelesaikan minimal setara Diploma III (D3) atau Sarjaba Strata 1 (S1), baik diluar negeri maupun diluar negeri, yang program pendidikannya sesuai dengan peraturan undang undang yang berlaku (Nisya & Hartanti, 2018).

2.2.2 Wewenang Perawat

Wewenang perawat yaitu :

- a) Wewenang seorang perawat dalam pertolongan gawat darurat didasarkan pada kemampuan perawat memberikan pertolongan gawat darurat yang di peroleh melalui pendidikan maupun pelatihan khusus.

- b) Perawat yang mendapat pelatihan khusus tersebut memperoleh sertifikat yang diakui oleh profesi keperawatan maupun profesi kesehatan yang lainnya.
- c) Perawat yang telah mendapat sertifikasi tersebut memperoleh izin untuk melaksanakan praktek keperawatan gawat darurat sesuai lingkup kewenangannya. (Musliha, 2018).

2.2.3 Peran Perawat

Peran perawat merupakan tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan kedudukan dalam sistem, dimana dapat dipengaruhi oleh keadaan sosial baik dari profesi perawat maupun diluar profesi keperawatan yang bersifat konstan.

Adapun peran perawat sebagai berikut :

- a. Care provider (pemberi asuhan)

Dalam memberi pelayanan berupa asuhan keperawatan perawat dituntut menerapkan keterampilan berpikir kritis dan pendekatan sistem untuk penyelesaian masalah serta pembuatan keputusan keperawatan dalam konteks pemberian asuhan keperawatan komprehensif dan holistik berdasarkan aspek etik dan legal.

- b. Manager dan community leader (pemimpin komunitas)

Dalam suatu komunitas/kelompok masyarakat, perawat terkadang dapat menjalankan peran, kepemimpinan, baik komunitas profesi maupun komunitas sosial dan juga dapat menerapkan kepemimpinan dan manajemen keperawatan dalam asuhan klien.

- c. Educator

Dalam manajemen menjalankan perannya sebagai perawat klinis, perawat komunitas, maupun individu, perawat harus mampu berperan sebagai pendidik klien dan keluarga yang menjadi tanggung jawabnya.

d. Advocate (pembela)

Dalam menjalankan perannya perawat diharapkan dapat mengadvokasi atau memberikan pembelaan dan perlindungan kepada klien atau keluarga sesuai pengetahuan dan kewenangan.

e. Researcher

Dengan berbagai kompetensi dan kemampuan intelektualnya perawat diharapkan juga mampu melakukan penelitian sederhana di bidang keperawatan dengan cara menumbuhkan ide dan rasa ingin tahu serta mencari jawaban terhadap fenomena yang terjadi pada klien di komunitas maupun klinis, dengan harapan dapat menerapkan hasil kajian dalam rangka membantu mewujudkan Evidence Based Nursing Practice (EBNP).

2.2.4 Fungsi Perawat

Nursalam (2018) menegaskan bahwa yang dimaksud dengan keterampilan profesional keperawatan bukan sekedar terampil dalam melakukan prosedur keperawatan, tetapi mencakup keterampilan interpersonal, keterampilan intelektual dan keterampilan teknis. Aktifitas keperawatan meliputi peran dan fungsi pemberian asuhan/pelayanan keperawatan, mencakup peran sebagai pelaksanaan, pengelolaan institusi keperawatan, mencakup peran sebagai pelaksanaan, pengelolaan institusi keperawatan, pendidik klien (individu, keluarga dan masyarakat) serta kegiatan penelitian dibidang keperawatan.

Fungsi perawat adalah membantu individu yang sakit atau sehat dalam melakukan kegiatan-kegiatan untuk meningkatkan kesehatan atau penyembuhan individu tersebut. Jenis perawatan yang dilakukan oleh perawat antara lain:

- a. Perawatan minimal yang memerlukan waktu 1-2 jam /24 jam
Kriteria pasien pada klasifikasi ini adalah pasien masih dapat

melakukan sendiri kebersihan diri, mandi dan ganti pakaian termasuk minum. Observasi tanda vital dilakukan setiap shift, pengobatan minimal, stres psikologis stabil dan persiapan prosedur memerlukan pengobatan.

- b. Perawatan intermediate yang memerlukan waktu 3-4 jam /24 jam
Kriteria pasien pada klasifikasi ini adalah pasien masih perlu bantuan dalam memenuhi kebersihan diri, makan dan minum, ambulasi serta perlunya observasi dan tanda vital 4 jam. Pasien memerlukan pengobatan lebih dari sekali, pasien dengan pemasangan infuse serta persiapan pengobatan memerlukan prosedur.
- c. Perawatan maksimal atau total yang memerlukan waktu 5-6 jam/24 jam
Kriteria pasien pada klasifikasi ini adalah pasien harus bantu tentang segala sesuatunya, posisi yang diatur, observasi pada tanda vital setiap 2 jam, makan memerlukan slang nasogartik (NG), menggunakan terapi intravena, pemakaian alat pengisap (suction) dan kadang pasien dalam kondisi gelisah/disorientasi.

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa fungsi perawat terbagi menjadi tiga yaitu: Perawatan minimal yang memerlukan waktu 1-2 jam /24 jam, Perawatan intermediate yang memerlukan waktu 3-4 jam /24 jam, dan Perawatan maksimal atau total yang memerlukan waktu 5-6 jam/24 jam.

2.2.5 Tanggung Jawab Perawat

Perawat Menurut Febriana, (2017) tanggung jawab perawat yaitu:

- a. Perawat dalam melaksanakan pengabdian, senantiasa berpedoman pada tanggung jawab yang bersumber pada adanya kebutuhan terhadap keperawatan individu, keluarga dan masyarakat.
- b. Perawat dalam melaksanakan pengabdian di bidang keperawatan, memelihara seuseruan lingkungan yang menghormati nilai-nilai

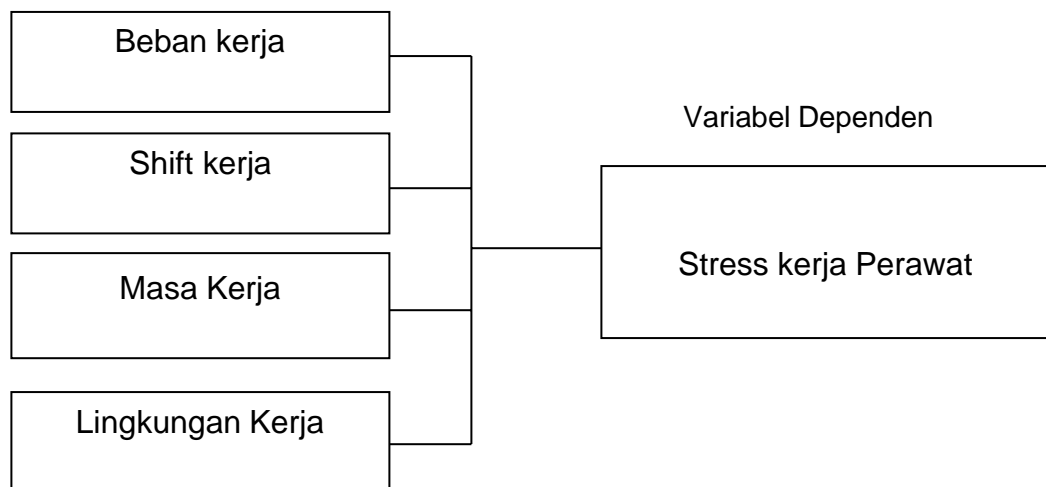
budaya, adat istiadat dan kelangsungan hidup beragam dari individu, keluarga dan masyarakat.

- c. Perawat dalam melaksanakan kewajibannya terhadap individu, keluarga dan masyarakat, senantiasa dilandasi rasa tulus ikhlas sesuai dengan martabat dan tradisi luhur keperawatan.
- d. Perawat menjalin hubungan kerja sama dengan individu, keluarga dan masyarakat, khususnya dalam mengambil prakarsa dan mengadakan upaya kesehatan, serta upaya kesejahteraan pada umumnya sebagai bagian dari tugas dan kewajiban bagi kepentingan masyarakat.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat di simpulkan bahwa tanggung jawab perawat yaitu; perawat melaksanakan pengabdianya, perawat melaksanakan pengabdianya dibidang keperawatan, perawat melaksanakan kewajiban terhadap individu, perawat menjalin hubungan kerja sama dengan individu.

2.3 Kerangka Konsep

Variabel Independen



Keterangan:

Variabel independen (bebas) : Beban kerja, Shift kerja, lingkungan kerja
dan Masa kerja

Variabel dependen (terikat) : stress kerja

- a. Variabel Dependen adalah apa yang diukur dalam penelitian. Variabel dependen juga disebut variabel output, kriteria, atau konsekuensial. itu adalah akibat atau pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas. Penelitian ini mengamati dan mengukur variabel dependen untuk mengetahui pengaruh variabel independen. Variabel dependen disebut juga variabel yang terpengaruh atau dihasilkan karena variabel independen. Variabel terikat tidak dapat berubah kecuali terjadi sesuatu yang lain atau mempengaruhi itu. Yang dapat mempengaruhi variabel terikat adalah variabel bebas.
- b. Variabel independen merupakan variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada faktor yang diukur atau dipilih oleh seorang peneliti dalam mengetahui hubungan antara fenomena yang diamati. Variabel ini diukur, dimanipulasi, atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan gejala yang diamati

2.4 Defenisi Operasional

| NO | Variabel Independen | Defenisi | Alat Ukur | Hasil Ukur | Skala Ukur |
|----|---------------------|---|-----------|--------------------------------------|------------|
| 1 | Beban Kerja | suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja,keterampilan, perilaku, dan persepsi dari pekerja. | Kuesioner | Ringan Sedang Berat | Ordinal |
| 2 | Shift Kerja | Jadwal waktu kerja perawat | Kuesioner | Pagi Sore Malam | Nominal |
| 3 | Masa Kerja | Lama nya masa kerja yang dihitung mulai dari masuk nya pekerja bekrja sampai saat penelitian di lakukan | Kuesioner | < 5 tahun 5-10 tahun >10 tahun | Ordinal |
| 4 | Lingkungan Kerja | Semua aspek fisik psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi | Kuesioner | Nyaman Tidak Nyaman | Nominal |

| | | | | | |
|--|--|---|--|--|--|
| | | kepuasaan kerja dan pencapaian produktivitas. | | | |
|--|--|---|--|--|--|

| NO | Variabel Dependen | Defenisi | Alat Ukur | Hasil Ukur | Skala Ukur |
|----|-------------------|---|-------------|----------------------|------------|
| 1 | Stres Kerja | perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. | Kuisisioner | Stres Tidak Stres | Nominal |

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Desain Penelitian

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, yaitu metode yang merupakan rancangan penelitian dengan melakukan pengukuran atau pengamatan pada saat bersamaan dengan pendekatan scross sectional.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Mohammad Ildrem Medan.
2. Waktu Penelitian dilakukan pada bulan Februari- Juni 2022.

3.3 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Mohammad Ildrem Medan yaitu sebanyak 135 perawat.

2. Sampel

Sampel adalah suatu bagian dari keseluruhan serta karakteristik yang dimiliki oleh sebuah Populasi (Sugiyono, 2008: 118).

Kriteria sampel yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah :

a. Kriteria inklusi :

1. Perawat yang bekerja di RSJ Prof. Dr. Mohammad Ildrem
2. Pendidikan minimal DIII Keperawatan
3. Perawat yang tidak sedang dalam masa cuti
4. Bersedia menjadi responden dengan mengisi kuesioner.

b. Kriteria eksklusi :

1. Perawat yang bekerja di luar RSJ Prof.Dr.Mohammad Ildrem
2. Pendidikan SPK
3. Perawat yang sedang masa cuti

Menurut Arikunto (2010), bila total populasi lebih dari 100, maka pengambilan sampel 10-15% atau 20-25% dari total populasi perawat di RSJ Prof. Dr. Mohammad Ildrem. Penelitian ini memiliki populasi sebanyak 136 orang.

25% x jumlah seluruh populasi

$$\begin{aligned} & 25\% \times 136 \text{ orang} \\ & = 33,75 \\ & = 34 \end{aligned}$$

Maka jumlah responden dalam penelitian ini adalah 34 orang. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Teknik Random sampling, karena yang menjadi populasi dalam penelitian ini ada 17 ruangan, agar semua ruangan dapat terwakili maka sampel ini diambil dari masing-masing ruangan dengan proporsi yang sama.

| |
|--|
| $\frac{\text{Banyak jumlah perawat dalam setiap ruangan}}{\text{Banyak sampe}} \times \text{Jumlah populasi seluruhnya}$ |
|--|

Maka :

| Ruangan RSJ | Perhitungan Sampel | Jumlah Sampel |
|------------------|---------------------------------|---------------|
| Anggrek/Sibayak | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Sinabung | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Sipiso Piso | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Sibual Buali | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Sorik Merapi | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Bukit Barisan | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Gunung Sitoli | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Pusik Buhit | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Dolok Sanggul I | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Dolok Sanggul II | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Kamboja | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Mawar | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| GMO | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Cempaka | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Melur | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Poli Jiwa | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| IGD | Rumus $\frac{8}{136} \times 34$ | 2 Orang |
| Total | | 34 Orang |

3.4 Jenis dan Cara Pengumpulan Data

Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data Primer adalah data penelitian yang bersumber dari responden yang telah dibagikan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data penelitian yang tersedia di Rumah Sakit. Pada saat pengumpulan data peneliti menjelaskan waktu, tujuan, manfaat dan prosedur pelaksanaan peneliti kepada calon responden dan yang bersedia berpartisipasi diminta untuk menandatangani lembar persetujuan, responden yang bersedia diberi lembar kuesioner dan di beri kesempatan bertanya apabila ada pertanyaan yang tidak dipahami. Pasien yang tidak mampu mengisi sendiri dibantu oleh peneliti dengan cara membacakan kuesioner.

3.6 Pengolahan Data dan Analisa Data

Pengolahan data dilakukan secara deskriptif, langkah-langkah pengolahan data tersebut adalah sebagai berikut:

- a. Editing : yaitu memeriksa kuisisioner yang telah masuk, memperjelaskan, melihat kelengkapan pengisian, ketepatan mengisi kuisisioner.
- b. Coding : yaitu pembuatan kode-kode pada tiap data yang termasuk dalam kategori yang sama, yang dibuat bentuk angka-angka/ huruf-huruf yang memberikan petunjuk/identitas pada suatu informasi atau data yang akan dianalisa.
- c. Tabulating adalah mengolah data dalam bentuk table distribusi untuk mempermudah analisa data, pengolahan data serta pengambilan kesimpulan.

Analisa Data

Data yang dikumpulkan dan dianalisa secara deskriptif dengan melihat persentase data yang terkumpul, dan kemudian dibuat dalam suatu kesimpulan dengan menggunakan tiap tiap variabel yang diukur dan disajikan dalam bentuk table distribusi frekuensi dengan menggunakan analisa univariate yaitu mengetahui distribusi frekuensi dari tiap variabel yang diamati, sehingga diperoleh proporsi setiap variable.

Kemudian Pengolahan data faktor-faktor penyebab stress kerja pada perawat di RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem ini dilanjutkan menggunakan analisa multivariat dengan uji regresi linier yaitu mengetahui distribusi frekuensi dari tiap variabel yang diamati, sehingga diperoleh proporsi setiap variabel. Setelah itu mencari pengaruh variabel variabel tersebut terhadap obyek yang diteliti dengan serentak. Analisa multivariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik variable pada penelitian yang tidak bisa diselesaikan dengan hanya menghubungkan dua variabel atau hanya melihat pengaruh satu variabel terhadap variabel lainnya.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem berdiri dari tahun 1935 dimana Belanda mendirikan “Doorgangshuizen Voor Krankzinnigen” (Rumah Sakit Jiwa) di Glugur Medan, sebagai Rumah Sakit Jiwa ke 5. Pada tanggal 5 Februari 1981, berdasarkan Surat Menteri Kesehatan RI Nomor 1987/Yankes/DKJ/78 dan dengan persetujuan dengan Menteri Keuangan tanggal 8 Desember 1978 Nomor s849/MK/001/1978 Rumah Sakit Jiwa Medan dipindahkan ke lokasi baru yaitu Jl. Letjen Djamin Ginting Km. 10/ Jl. Tali Air No 21 Medan. Kemudian diresmikan pada tanggal 15 Oktober 1981 oleh Menteri Kesehatan RI Dr. Suwardjono Suryaningrat. Sesuai dengan UU No. 22 tahun 1999.

Rumah sakit jiwa ini sudah mengalami banyak sekali perkembangan baik dari sarana dan prasarana, kualitas dan kuantitas pegawai rumah sakit baik yang medis ataupun yang non medis, serta pelayanan yang setiap tahun selalu ditingkatkan. Perkembangan rumah sakit ini bisa terjadi demi terwujudnya visi dan misi rumah sakit untuk menjadi pusat pelayanan kesehatan jiwa paripurna secara profesional yang terbaik di Sumatera

4. 2 Hasil Penelitian

Sesuai dengan hasil jawaban kuesioner dan analisa data, maka faktor-faktor penyebab terjadinya stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Mohammad. Ildrem Medan didapatkan 34 responden dimana disajikan dalam tabel distribusi frekuensi berikut ini :

Tabel 4.1
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Beban Kerja di RSJ
Prof.Dr.Muhammad Ildrem Medan.

| No | Beban Kerja | Frekuensi | Persentase |
|-------|-------------|-----------|------------|
| 1 | Ringan | 0 | 0 |
| 2 | Sedang | 32 | 94.1 |
| 3 | Berat | 2 | 5.9 |
| Total | | 34 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.1 diketahui bahwa dari 34 responden mayoritas responden yang memiliki beban kerja sedang sebanyak 32 orang (94.1%), yang memiliki beban kerja berat sebanyak 2 orang (5.9%), dan tidak didapati responden dengan beban kerja ringan.

Tabel 4.2
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Shift Kerja di RSJ
Prof.Dr.Muhammad Ildrem Medan.

| No | Shift Kerja | Frekuensi | Persentase |
|-------|-------------|-----------|------------|
| 1 | Pagi | 19 | 55.9 |
| 2 | Sore | 5 | 14.7 |
| 3 | Malam | 10 | 29.4 |
| Total | | 34 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.2, diketahui dari 34 responden ditemukan bahwa mayoritas responden shift kerja pada pagi hari sebanyak 19 orang (55.9%), sore sebanyak 5 orang (14.7%) dan malam sebanyak 10 orang (29.4%).

Tabel 4.3
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja di RSJ
Prof.Dr.Muhammad Ildrem Medan.

| No | Masa Kerja | Frekuensi | Persentase |
|-------|------------|-----------|------------|
| 1 | < 5 Tahun | 5 | 14.7 |
| 2 | 5-10 Tahun | 14 | 41.2 |
| 3 | >10 Tahun | 15 | 44.1 |
| Total | | 34 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.3, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja selama >10 tahun sebanyak 15 orang (44.1%). Responden yang bekerja 5-10 tahun sebanyak 14 orang (41.2%) dan responden yang bekerja <5 tahun sebanyak 5 orang (14.7%).

Tabel 4.4
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lingkungan Kerja di RSJ
Prof.Dr.Muhammad Ildrem Medan.

| No | Lingkungan Kerja | Frekuensi | Persentase |
|-------|------------------|-----------|------------|
| 1 | Tidak Nyaman | 17 | 50 |
| 2 | Nyaman | 17 | 50 |
| Total | | 34 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.4, diketahui bahwa responden yang nyaman dan tidak nyaman di lingkungan kerja masing-masing sebanyak 17 orang (50%)

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Stress Kerja di RSJ
Prof.Dr.Muhammad Ildrem Medan

| Stress Kerja | Frekuensi | Persentase |
|--------------|-----------|------------|
| Tidak Stres | 20 | 58.8 |
| Stres | 14 | 41.2 |
| Total | 34 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat diketahui bahwa mayoritas responden tidak mengalami stress sebanyak 20 orang (58.8%) dan minoritas mengalami stress sebanyak 14orang (41.2%).

Tabel 4.6
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Beban Kerja Terhadap Faktor Stress Kerja Di RSJ ProfMoh Ildrem Medan Tahun 2022.

| No | Beban Kerja | Stres Kerja | | | | Total | |
|----|-------------|-------------|------|--------------|------|-------|-----|
| | | Stres | | Tidak stress | | F | % |
| | | F | % | F | % | | |
| | Ringan | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | Sedang | 14 | 37.5 | 20 | 62.5 | 32 | 100 |
| | Berat | 2 | 100 | 0 | 0 | 2 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa mayoritas responden mendapatkan beban kerja sedang sebanyak 32 orang (94.1%) dengan yang mana yang mengalami stress sebanyak 14 orang (37.5%) dan tidak mengalami stress sebanyak 20 orang (62.5%). Pada penelitian ini tidak didapati responden yang mengalami beban kerja ringan.

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Shif Kerja Terhadap Faktor Stress Kerja Di RSJ ProfMoh Ildrem Medan Tahun 2022.

| No | Shift Kerja | Stres Kerja | | | | Total | |
|----|-------------|-------------|------|-------------|------|-------|------|
| | | Stres | | Tidak Stres | | F | % |
| | | F | % | F | % | | |
| 1 | Pagi | 10 | 29.4 | 9 | 26.5 | 19 | 55.9 |
| 2 | Sore | 0 | 0 | 5 | 14.7 | 5 | 14.7 |
| 3 | Malam | 4 | 11.3 | 6 | 17.4 | 10 | 28.4 |

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa mayoritas shift kerja yang berpengaruh terhadap stress kerja yaitu shift pagi sebanyak 19 orang

dengan 10 orang (29.4%) mengalami stress dan 9 orang (26.5%) tidak mengalami stress. Minoritas yang berpengaruh terhadap stress kerja yaitu pada shift sore sebanyak 5 orang (14.7%).

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja Terhadap Faktor Stress Kerja Di RSJProf Moh Ildrem Medan Tahun 2022.

| No | Masa Kerja | Stres Kerja | | | | Total | |
|----|------------|-------------|------|--------------|------|-------|------|
| | | Stres | | Tidak Stress | | | |
| | | F | % | F | % | F | % |
| | < 5 Tahun | 2 | 5.8 | 3 | 8.9 | 5 | 14.7 |
| | 5-10 Tahun | 4 | 11.7 | 10 | 29.5 | 14 | 41.2 |
| | > 10 Tahun | 8 | 23.5 | 7 | 20.6 | 15 | 44.1 |

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa mayoritas masa kerja > 10 tahun yaitu sebanyak 15 orang (44.1%) yang mana stress sebanyak 8 orang (23.5%) dan tidak stress sebanyak 7 orang (20.6%). Minoritas pada responden yang bekerja <5 tahun sebanyak 5 orang (14.7%) yang mana stress sebanyak 2 orang (5.8%) dan tidak stress sebanyak 3 orang (8.9%).

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lingkungan Kerja Terhadap Faktor Stress Kerja DiRSJ Prof Moh Ildrem Medan Tahun 2022.

| No | Lingkungan Kerja | Stres Kerja | | | | Total | |
|----|------------------|-------------|------|-------------|------|-------|-----|
| | | Stres | | Tidak Stres | | | |
| | | F | % | F | % | F | % |
| | Tidak Nyaman | 5 | 29.4 | 12 | 70.6 | 17 | 100 |
| | Nyaman | 9 | 52.9 | 8 | 47.1 | 17 | 100 |

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa responden yang lingkungan kerja nyaman sebanyak 17 orang (50%) mengalami stress kerja sebanyak 9 orang (52.9%) dan yang tidak mengalami stress sebanyak 8 orang (47%). Lingkungan kerja yang tidak nyaman sebanyak 17 orang (50%) dengan yang mengalami stress sebanyak 5 orang (29.4%) dan yang tidak mengalami stress sebanyak 12 orang (70.6%).

4.2 PEMBAHASAN

a. Faktor Penyebab Stress Berdasarkan Beban Kerja

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa kelompok perawat di rumah sakit jiwa berdasarkan faktor penyebab terjadinya stress beban kerja sedang sebanyak 32 orang (94,1%). Memiliki beban kerja berat sebanyak 2 orang (5,9%), dan memiliki beban kerja ringan tidak ada. Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal yang menunjukkan bahwa faktor penyebab stress beban kerja justru lebih banyak dialami oleh pekerja dengan beban kerja sedang. Dalam kasus ini, beban kerja sedang dapat berpengaruh positif pada pekerja sedang dan beban kerja berat dapat berpengaruh negatif.

Pengaruh positif terjadi bila semakin sedikit beban kerja seorang pekerja bekerja maka akan berpengalaman dalam melakukan pekerjaannya. Sebaliknya pengaruh negatif terjadi bila semakin banyak beban kerja seorang pekerja bekerja akan menimbulkan kelelahan dan kebosanan, terlebih dengan aktivitas pekerjaan yang monoton dan berulang-ulang.

Apabila stres menjadi terlalu besar (Negatif), prestasi kerja perawat akan mulai menurun, karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Perawat kehilangan kemampuan untuk mengendalikan pekerjaannya, menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan-keputusan dan perilakunya menjadi tidak teratur. Akibat paling ekstrim adalah prestasi kerja menjadi nol, karena Perawat menjadi sakit atau tidak kuat bekerja lagi, putus asa, keluar dari pekerjaan, dan mungkin

diberhentikan.

b. Faktor Penyebab Stress Berdasarkan Shift Kerja

Pada tabel 4. 2 dapat dilihat bahwa kelompok perawat di rumah sakit jiwa berdasarkan faktor penyebab terjadinya stress shift kerja terdapat pada shift pagi sebanyak 19 orang.

Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal yang menunjukkan bahwa faktor penyebab stress shift kerja justru lebih banyak dialami oleh pekerja dengan shift kerja beresiko, dan tidak beresiko sore sampai malam . Dalam kasus ini, shift kerja sedang dapat beresiko pada perawat yang melakukan shift kerja pada pagi dan hari. Karena shift kerja di pagi hari pekerjaan yang dilakukan lebih banyak yang berhubungan dengan pasien jiwa seperti memberi makan pasien, menanyakan kegiatan terjadwal, seperti kebersihan personal hygiene, melakukan senam dan ttv pasien. Setelah itu perawat mencatat perkembangan status pasien. Sedangkan di shift kerja perawat di siang hari, yang menjadi lebih beresiko yaitu, pasien sering menjerit jerit, saat mau di beri makan dan sering terjadi kegaduhan sesama pasien akibat hal sepele. dan tidak beresiko pada sore dan malam. Biasanya pasien setelah di beri makan di sore hari dan di beri obat, pasien terasa lebih tenang dan tertidur, sampai ke pagi lagi.

Pengaturan waktu merupakan cara yang tepat dalam mengurangi dan menanggulangi stress. Dengan pengaturan waktu segala pekerjaan dapat menimbulkan kelelahan fisik dapat dihindarkan. Baik itu dalam waktu pagi, siang, sore dan malam.

c. Faktor Penyebab Stress Berdasarkan Masa Kerja

Pada tabel 4. 3 dapat dilihat bahwa kelompok perawat di rumah sakit jiwa berdasarkan faktor penyebab terjadinya stress masa kerja mayoritas > 10 tahun sebanyak 15 orang . Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal yang menunjukkan bahwa faktor penyebab stress

masa kerja justru lebih banyak dialami oleh pekerja dengan lama kerja lebih dari 10 tahun berpengaruh mengalami tingkat stress yaitu jenuh dan tidak berpengaruh pada perawat yang lama kerjanya hanya 5 tahun.

Dalam kasus ini, masa kerja akan memberikan pengaruh positif kepada pekerja bila semakin lama seorang bekerja maka pekerja tersebut semakin banyak pengalaman dalam melakukan tugasnya. Namun sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif jika semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan dan kelelahan kerja .

Masa kerja adalah masa untuk melakukan suatu kegiatan tertentu atau lama waktu yang di lalui seseorang dalam menekuni sebuah pekerjaan yang sedang dilakukannya. Semakin lama seseorang bekerja maka semakin membuat si pekerja bosan dan stress karena pekerjaan yang monoton dan terus menerus. Menurut asumsi peneliti, masa kerja dapat berpengaruh pada tingkat stress perawat hal ini melihat dari hasil penelitian yang pada kelompok responden dengan masa kerja lebih dari 10 tahun, terdapat 15 responden yang berpengaruh stress kerja , tapi hal tersebut tidak berpengaruh stress kerja pada kelompok responden dengan masa kerja kurang dari 5 tahun terdapat 5 responden

d. Faktor Penyebab Stress Berdasarkan Lingkungan Kerja

Pada tabel 4. 4 dapat dilihat bahwa kelompok perawat di rumah sakit jiwa berdasarkan faktor penyebab terjadinya stress lingkungan kerja nyaman sebanyak 17 orang (50%) dan tidak nyaman 17 orang (50%). Hasil penelitian ini didukung oleh jurnal yang menunjukkan bahwa faktor penyebab stress lingkungan kerja hasilnya sama dengan lingkungan kerja yang nyaman dengan lingkungan kerja yang tidak nyaman.

Penelitian ini sejalan dengan teori menurut Sugiarto 2019, nyaman adalah rasa yang timbul jika seseorang merasa diterima apa adanya, serta senang dengan situasi dan kondisi yang ada sehingga seseorang

akan merasakan kenyamanan dan tidak nyaman rasa yang timbul jika seseorang merasa tidak diterima apa adanya, serta tidak senang dengan situasi dan kondisi yang ada sehingga seseorang akan merasakan ketidaknyamanan. Hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh penting, karena dapat mempengaruhi nyaman dan ketidaknyaman si perawat dalam bekerja.

Adanya lingkungan kerja yang baik akan memuaskan bagi perawat dan menjadi dasar pada peningkatan efektivitas dalam pekerjaan perawat. Hasil ini sekaligus memberikan bukti empiris bahwa lingkungan kerja sebagai salah satu sarana penunjang kerja apabila dibuat dengan penerangan, warna yang tidak membuat lelah, pertukaran udara yang baik, kebisingan yang tidak terlalu besar dan adanya musik yang dapat memberikan semangat kerja dalam hal ini akan memberikan rangsangan terhadap saraf seseorang untuk bekerja dengan memperkecil tingkat stress mereka. Hal ini akan mendukung terjadinya peningkatan kinerja.

Hasil penelitian mendapatkan bahwa lingkungan kerja di dalam RSJ. Prof.Dr.Mohammad Ildrem medan sudah dinilai hampir baik dan mendukung bagi segala aktifitas karyawan, sehingga karyawan dapat bekerja dengan sangat nyaman dan kondusif, hal ini tentu menyebabkan kinerja semakin meningkat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang faktor-faktor penyebab terjadi stress di rumah sakit jiwa Dr. Muhammad Ildrem, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Faktor penyebab terjadinya stress kerja pada perawat di rumah sakit jiwa Prof.Dr.Moh Ildrem berdasarkan beban kerja, stress sedang lebih banyak dari pada stress berat dan ringan
2. Faktor penyebab terjadinya stress kerja pada perawat di rumah sakit jiwa Prof.Dr.Moh Ildrem berdasarkan shift kerja adalah beresiko lebih banyak dari pada yang tidak Beresiko
3. Faktor penyebab terjadinya stress kerja pada perawat di rumah sakit jiwa Prof.Dr.Moh Ildrem berdasarkan masa kerja lebih banyak yang berpengaruh daripada yang tidak berpengaruh
4. Faktor penyebab terjadinya stress kerja pada perawat di rumah sakit jiwa Prof.Dr.Moh Ildrem berdasarkan lingkungan kerja, ada nyaman dan tidak nyaman

5.2 Saran

- A. Perawat RSJ Prof.Dr.Moh Ildrem dilaksanakan rekreasi sesama karyawan agar stress kerja sedang tidak menjadi berat
- B. Perawat RSJ Prof.Dr.Moh Ildrem hendaknya jumlahnya lebih banyak pada shift pagi dan shift siang dari pada shift malam karena lebih beresiko mengalami stress
- C. masa kerja perawat RSJ Prof.Dr.Moh Ildrem yang sudah lama bekerja lebih dari 15-25 tahun pekerjaan yang di berikan jangan terlalu berlebihan dan monoton karena lebih beresiko di bandingkan masa kerja nya kurang dari 15 tahun

D. Lingkungan kerja Perawat RSJ Prof.Dr.Moh Ildrem sudah lebih baik lagi ditingkatkan sehingga kenyamanan kerja dapat menurunkan resiko stres dalam bekerja seperti kenyamanan dalam bekerja, sama baik dengan teman sejawat, atasan, pasien, maupun keluarga pasien.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Syarah dan Mahendra Fakhri. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gramedia Asri Media Cabang Emerald Bintaro". *Jurnal Competech & Bisnis Universitas Telkom* ISSN 2442-4943 Vol.10 No.2 hlm. 119-127.
- Astianto, A. (2018).Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surakarta. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* Vol. 3 No.7
- Budianto, dkk. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Jurnal KESMAS, Volume 8, No.3*, 1-18.
- Colman, Andrew, M. (2001). *Oxford Dictionary of Pshychology* (1st ed). New York: Oxford University Press Inc.
- Duane P. Schultz, Sydney Ellen Schultz - 2017 - A History of Modern Psychology.en.id.docx
- Hamid, A, dkk. (2021). Pengaruh Kepribadian Terhadap Stress Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, Volume 1, No. 1*, 227-242.
- Hawari, Dadang. 2018. *Manajemen Stres, Cemas, dan Depresi*. Jakarta : Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia
- Hawari, D. (2021). *Manajemen Stres Cemas dan Depresi*. Jakarta: Badan Penerbit FKUI.
- Herqutanto et al. 2017. Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer. *eJournal Kedokteran Indonesia*, 5(1), pp. 12-17
- Kustanto, (2018). *Pengantar Profesi dan Praktik Keperawatan Profesiona*, UGC. Jakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan* Cetakakan ke-8, Bandung : Rosda
- Suri, M, dkk. (2021). Gambaran Tingkat Stress Perawat Pelaksana dalam Melakukan Intervensi Keperawatan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi. *Jurnal Akademka Baiturrahim Jambi (JABJ), Volume 10, No. 2*, 439-444.


Sutejo. (2021). *Keperawatan Kesehatan Jiwa*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.


Togatorop, A, dkk. (2021). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan TingkatStres Pada Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine, Volume 7, No. 2*, 1409-1423.

Trimeilia. (2011). *Asuhan Keperawatan Klien Halusinasi*. Jakarta: Trans Info Media.

Vanchapo, Antonius Rino. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja*. Pasuruan: Qiara Media.

LAMPIRAN 1

 **KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA**
BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN
SUMBERDAYA MANUSIA KESEHATAN
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN
Jl. Jamin Ginting KM. 13,3 Kel. Lau Cih Medan Tuntungan Kode Pos : 20136
Telepon : 061-8368633 - Fax : 061- 8368644
Website : www.poltekkes-medan.ac.id, email : poltekkes_medan@yahoo.com



31 Mei 2022

No : KP.02.01/00/01/261/2022
Lamp : satu exp
Hal : Izin Penelitian


Kepada Yth : Kepala RSJ Prof Dr.M.Ildrem
di-
Tempat.


Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Program pembelajaran Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes medan bahwa Mahasiswa Tkt. III TA. 2021 – 2022 diwajibkan menyusun Karya Tulis Ilmiah (KTI) di bidang keperawatan, maka untuk keperluan hal tersebut kami mohon izin penelitian yang diperlukan dari institusi yang saudara Pimpin untuk Mahasiswa tersebut di bawah ini :


| No. | Nama | NIM | Judul |
|-----|-------------|--------------|---|
| 1. | Ahmad Safii | P07520119004 | Faktor Penyebab Terjadinya Stress Kerja Pada Perawat. |


Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.

Ketua Jurusan Keperawatan,

Johani Dewita Nasuton, SKM., M.Kes
NIP196505121999032001



LAMPIRAN 2

 **KEMENTERIAN KESEHATAN REPUBLIK INDONESIA**
BADAN PENGEMBANGAN DAN PEMBERDAYAAN
SUMBERDAYA MANUSIA KESEHATAN
POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN
Jl. Jamin Ginting KM. 13,5 Kel. Lau Cib Medan Tuntungan Kode Pos : 20136
Telepon : 061-8368633 - Fax : 061-8368644
Website : www.poltekkes-medan.ac.id - email : poltekkes_medan@yahoo.com



20 April 2022

No Lamp Hal : KP.02.01/00/01/94/2022
satu exp
Izin Studi Pendahuluan


Kepada Yth : Rumah Sakit Jiwa Prof.Dr. Mohammad Ildrem
di-
Tempat.


Dengan Hormat,

Sehubungan dengan Program pembelajaran Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes medan bahwa Mahasiswa Tkt. III TA. 2021 - 2022 diwajibkan menyusun Karya Tulis Ilmiah (KTI) di bidang keperawatan, maka untuk keperluan hal tersebut kami mohon izin studi pendahuluan yang diperlukan dari institusi yang saudara Pimpin untuk Mahasiswa tersebut di bawah ini :


| No. | Nama | NIM | Judul |
|-----|-------------|--------------|--|
| 1. | Ahmad Safii | P07520119004 | faktor-faktor penyebab terjadinya stress kerja pada perawat di rumah sakit jiwa prof Dr. Muhammad Ildrem Medan |

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terimakasih.


Ketua Jurusan Keperawatan
Johani Dewita Nasution SKM, M.Kes
NID 196503121999032001



LAMPIRAN 3

 **PEMERINTAH PROVINSI SUMATERA UTARA**
RUMAH SAKIT JIWA PROF.DR.MUHAMMAD ILDREM
Jln. Let. Jend Jamin Ginting S Km. 10 / Jl. Tali Air No. 21
Kotak Pos 1449 Telp. 8360542 Fax. 8360542 Medan 20141 

Medan, 13 Juni 2022

Nomor : 070/ *K&M* /RSJ/VI/2022
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Yth,
Ketua Jurusan Keperawatan
Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan
di-
Tempat

Sehubungan dengan Surat Saudara Nomor: KP.02.01/00/01/761/2022 tanggal 31 Mei 2022 perihal Izin Penelitian di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem Provinsi Sumatera Utara, yang akan dilaksanakan oleh:

Nama : Ahmad Safii
NPM : P07520119004
Judul : Faktor Penyebab Terjadinya Stress Kerja Pada Perawat

Maka dengan ini kami pihak Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem memberikan izin kepada mahasiswa tersebut untuk melakukan Penelitian di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. Muhammad Ildrem dengan mengikuti segala peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

Plt. Direktur
RSJ Prof. Dr. Muhammad Ildrem
Provinsi Sumatera Utara


drg. Minda Bangun
Rembina Utama Madya
NIP. 19610218 199203 2 003

Tembusan:

1. Bakordik,
2. Yang Bersangkutan,
3. Peringgal.

LAMPIRAN 4

LEMBAR PERSETUJUAN RESPONDEN

Saya yang bernama Ahmad Safei, NIM P07520119004 adalah mahasiswa D3 Jurusan Keperawatan Poltekkes Kemenkes Medan. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai " FaktorFaktor Yang Menyebabkan Stres Kerja Pada Perawat di RSJ Moh. Ildrem Medan Tahun 2022"

Untuk keperluan tersebut saya mengharapkan kesediaan Bapak/Ibu untuk turut serta tanpa ada paksaan dalam penelitian saya, dimana penelitian ini tidak akan memberi dampak yang membahayakan. Jika bersedia silahkan menandatangani lembar persetujuan ini sebagai bukti kesediaan Bapak/Ibu.

Keikutsertaan Bapak/Ibu dalam penelitian ini bersifat sukarela. sehingga berhak untuk membebaskan diri setiap saat tanpa ada sanksi apapun. Identitas pribadi dan semua informasi yang didapat akan dirahasiakan, hanya digunakan untuk keperluan penelitian ini,.

Terimakasih atas kesediaan Bapak/Ibu dalam penelitian ini.

Medan 2022

Peneliti

Responden

(Ahmad Safi'i)

LAMPIRAN 5

LEMBAR KUESIONER PENELITIAN

FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRESS KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT JIWA PROF.Dr MOHAMMAD ILDREM MEDAN

Petunjuk pengisian :

1. Isilah identitas responden sesuai identitas pasien
2. Ceklis (√) pernyataan dengan benar dan teliti

Tanggal pengisian :

Identitas Responden

1. Nama :
2. Umur :
3. Masa Kerja :
4. Shift Kerja :

Beban Kerja

| NO | PERNYATAAN | YA | TIDAK |
|----|---|----|-------|
| 1 | Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu berat | | |
| 2 | Terlalu banyak pekerjaan yang harus saya lakukan | | |
| 3 | Terlalu banyak tuntutan keluarga pasien | | |
| 4 | Pimpinan rumah sakit terlalu banyak memberikan beban kerja kepada saya | | |
| 5 | Saya kurang nyaman terhadap tuntutan keluarga pasien untuk keselamatan pasien | | |

Lingkungan Kerja

| NO | PERNYATAAN | YA | TIDAK |
|----|---|----|-------|
| 1 | Pekerjaan yang di berikan atasan kepada perawat melebihi batas normal nya | | |
| 2 | Perawat melakukan kontak dengan pasien secara terus menerus | | |
| 3 | Ketika menghadapi banyak tuntutan dari pasien atau keluarga pasien perawat akan menahan diri untuk tidak emosi | | |
| 4 | Pekerjaan yang di berikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan perawat | | |
| 5 | Volume pekerjaan banyak sehingga membuat perawat membutuh kan waktu extra untuk menyelesaikan bahkan harus lembur | | |

Stress Kerja

| No | Pernyataan | Ya | Tidak |
|----|----------------------------------|----|-------|
| 1 | Apakah anda sedang merasa stress | | |

LAMPIRAN 6

MASTER TABEL

| Beban Kerja | | | | | | Lingkungan Kerja | | | | | | Stres Kerja |
|-------------|-----|-----|-----|-----|--------|------------------|-----|-----|-----|-----|--------|-------------|
| Pt1 | Pt2 | Pt3 | Pt4 | Pt5 | Jumlah | Pt1 | Pt2 | Pt3 | Pt4 | Pt5 | Jumlah | |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 7 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 10 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 2 | 7 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 8 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 8 | 2 | 1 | 2 | 1 | 1 | 7 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 1 | 8 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 9 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 8 | 2 |
| 2 | 1 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 7 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 1 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 2 | 2 | 1 | 1 | 7 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 2 | 6 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 2 | 1 | 1 | 2 | 1 | 7 | 2 |
| 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 5 | 1 | 1 | 2 | 1 | 1 | 6 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 9 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 7 | 2 |
| 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 9 | 1 | 2 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 |

LAMPIRAN 7

OUTPUT SPSS

Frequency Table

| | | BebanKerja | | | Cumulative |
|-------|----------------|-------------------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Sedang 31%-60% | 32 | 94.1 | 94.1 | 94.1 |
| | Berat 61%-100% | 2 | 5.9 | 5.9 | 100.0 |
| | Total | 34 | 100.0 | 100.0 | |

| | | MasaKerja | | | Cumulative |
|-------|------------|------------------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | < 5 tahun | 5 | 14.7 | 14.7 | 14.7 |
| | 5-10 tahun | 14 | 41.2 | 41.2 | 58.8 |
| | > 10 tahun | 15 | 44.1 | 44.1 | 100.0 |
| | Total | 34 | 100.0 | 100.0 | |

| | | ShiftKerja | | | Cumulative |
|-------|-------|-------------------|---------|---------------|------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Percent |
| Valid | Pagi | 19 | 55.9 | 55.9 | 55.9 |
| | Sore | 5 | 14.7 | 14.7 | 70.6 |
| | Malam | 10 | 29.4 | 29.4 | 100.0 |
| | Total | 34 | 100.0 | 100.0 | |

LingkunganKerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Nyaman | 17 | 50.0 | 50.0 | 50.0 |
| | Nyaman | 17 | 50.0 | 50.0 | 100.0 |
| Total | | 34 | 100.0 | 100.0 | |

StresKerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Tidak Mengalami stress | 20 | 58.8 | 58.8 | 58.8 |
| | Mengalami stress | 14 | 41.2 | 41.2 | 100.0 |
| Total | | 34 | 100.0 | 100.0 | |

Crosstabs

BebanKerja * StresKerja

Crosstab

| | | StresKerja | | Total | |
|------------|----------------|------------------------|------------------|-------|------|
| | | Tidak Mengalami stress | Mengalami stress | | |
| BebanKerja | Sedang 31%-60% | Count | 20 | 12 | 32 |
| | | Expected Count | 18.8 | 13.2 | 32.0 |
| | Berat 61%-100% | Count | 0 | 2 | 2 |
| | | Expected Count | 1.2 | .8 | 2.0 |
| Total | | Count | 20 | 14 | 34 |
| | | Expected Count | 20.0 | 14.0 | 34.0 |

LingkunganKerja * StresKerja

Crosstab

| | | StresKerja | | Total | |
|-----------------|----------------|------------------------|------------------|-------|------|
| | | Tidak Mengalami stress | Mengalami stress | | |
| LingkunganKerja | Tidak Nyaman | Count | 12 | 5 | 17 |
| | | Expected Count | 10.0 | 7.0 | 17.0 |
| | Nyaman | Count | 8 | 9 | 17 |
| | | Expected Count | 10.0 | 7.0 | 17.0 |
| Total | Count | 20 | 14 | 34 | |
| | Expected Count | 20.0 | 14.0 | 34.0 | |

Crosstab

| | | StressKerja | | Total | |
|-----------|----------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Tidak Stres | Stres | | |
| MasaKerja | < 5 tahun | Count | 3 | 2 | 5 |
| | | Expected Count | 2.9 | 2.1 | 5.0 |
| | 5-10 tahun | Count | 10 | 5 | 15 |
| | | Expected Count | 8.8 | 6.2 | 15.0 |
| | > 10 tahun | Count | 7 | 7 | 14 |
| | | Expected Count | 8.2 | 5.8 | 14.0 |
| Total | Count | 20 | 14 | 34 | |
| | Expected Count | 20.0 | 14.0 | 34.0 | |

Crosstab

| | | StressKerja | | Total | |
|------------|----------------|----------------|-------|-------|------|
| | | Tidak Stres | Stres | | |
| ShiftKerja | Pagi | Count | 9 | 10 | 19 |
| | | Expected Count | 11.2 | 7.8 | 19.0 |
| | Sore | Count | 5 | 0 | 5 |
| | | Expected Count | 2.9 | 2.1 | 5.0 |
| | Malam | Count | 6 | 4 | 10 |
| | | Expected Count | 5.9 | 4.1 | 10.0 |
| Total | Count | 20 | 14 | 34 | |
| | Expected Count | 20.0 | 14.0 | 34.0 | |

LAMPIRAN 8

LEMBAR KONSULTASI BIMBINGAN KARYA TULIS ILMIAH

JUDUL KTI : Faktor –Faktor Penyebab Terjadinya Stres Kerja Pada Perawat Di RSJ Prof Moh Ildrem Tahun 2022
NAMA : Ahmad Safi'i
NIM : P07520119004
NAMA PEMBIMBING : Dra.Indrawati S.Kep,Ns,M.Psi

| NO | TANGGAL | REKOMENDASI PEMBIMBING | Tanda tangan | |
|----|------------|----------------------------------|---|-----------|
| | | | Pembimbing | Mahasiswa |
| 1 | 07/12/2021 | Bimbingan serta konsultasi judul |  | |
| 2 | 10/12/2021 | Revisi Judul |  | |
| 3 | 13/12/2021 | Cari dan membaca jurnal terbaru |  | |
| 4 | 16/12/2021 | Bimbingan Bab 1 |  | |
| 5 | 21/12/2021 | Revisi Bab 1 |  | |
| 6 | 13/01/2022 | Bimbingan Bab 2 |  | |
| 7 | 22/01/2022 | Revisi Bab 2 |  | |
| 8 | 25/01/2022 | Bimbingan Bab 3 |  | |
| 9 | 07/02/2022 | Revisi Bab 3 |  | |
| 10 | 15/02/2022 | Bimbingan Bab 1,2,3 |  | |
| 11 | 23/02/2022 | Bimbingan Bab 1,2,3 & kuesioner |  | |
| 12 | 24/02/2022 | ACC Bab 1,2,3 |  | |
| 13 | 04/03/2022 | Ujian seminar Proposal |  | |
| 14 | 20/05/2022 | Revisi bab 1,2,3 & kuesioner |  | |
| 15 | 23/05/2022 | Revisi bab 1,2,3 & kuesioner |  | |
| 16 | 30/05/2022 | Revisi bab 1,2,3 & kuesioner | | |
| 17 | 30/05/2022 | ACC Revisi Proposal | | |

Mengetahui

Ka. Prodi DIII

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Afniwati S. Kep' with a stylized flourish at the end.

(Afniwati S.Kep, Ns, M.Kes)

NIP. 196610101989032002

LAMPIRAN 9

RIWAYAT HIDUP PENULIS

Data Pribadi

Nama : Ahmad Safi'i
Tempat/Tanggal Lahir : Sei Kamah 1 Januari 2000
Jenis Kelamin : Laki_Laki
Anak Ke : 2
Agama : Islam
Alamat : Sei Kamah 1. Jaln. Bambu Hjiaw Dusun 3 Kec.
Sei Dadap

Nama Orang Tua

Ayah : Munardi
Ibu : Sayani

Pekerjaan Orang Tua

Ayah : Wiraswasta
Ibu : Ibu Rumah Tangga

Riwayat Pendidikan

Tahun 2006-2012 : SD Swasta Darussakinah
Tahun 2012-2015 : SMP swasta Darussakinah
Tahun 2015-2018 : SMA swasta Darussakina
Tahun 2019-2022 : D-III Keperawatan Poltekkes Kemenkes
Medan