

GAMBARAN PERAN MANAJEMEN DALAM PENANGANAN COVID 19 DI RS PELAMONIA MAKASSAR

Ryryn Suryaman Prana Putra¹ dan Maudy Indah Sari²

^{1 2}Department Of Hospital Administration, IIK Pekamonia Makassar, Indonesia

E-mail: uyaputra17@gmail.com, maudy.maudy25@gmail.com

ABSTRAK

Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat kehidupan individu sehingga dapat menimbulkan stres. banyaknya pasien di rumah sakit yang tidak sebanding dengan jumlah perawat yang bertugas di ruang rawat inap membuat perawat mengalami stres, kelelahan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi stress kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit Tk.II pelamonia makassar. Desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel penelitian ini adalah 183 orang perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.II Pelamonia Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan aksidental. data diolah menggunakan uji *Chi Square*. Dari hasil uji yang didapatkan terdapat tiga variabel yang berpengaruh dan tiga variabel yang tidak berpengaruh adapun hasil nilai yang didapat yaitu :Faktor intrinsik diperoleh nilai ($p=0,011$), peran individu dalam organisasi kerja ($p=0.126$), hubungan kerja diperoleh ($p=0.397$), kepribadian individu ($p=0.010$), peran individu dalam organisasi kerja ($p=0.852$), faktor keluarga ($p=0.041$). Maka dapat disimpulkan bahwa dari beberapa faktor terdapat tiga faktor yang mempengaruhi secara signifikan yaitu faktor intrinsik, kepribadian individu, dan faktor keluarga. Disarankan kepada pihak rumah sakit agar menyesuaikan kembali jumlah tenaga perawat yang bekerja di setiap ruangan agar ada keseimbangan antara jumlah perawat dengan jumlah pasien di ruangan rawat inap sehingga tidak memicu terjadi stres pada perawat.

Kata Kunci: Stres Kerja, Perawat, Rumah Sakit.

ABSTRACT

Work stress is an excessive workload, feelings of difficulty and emotional tension that hinder individual life so that it can cause stress. the number of patients in the hospital that is not proportional to the number of nurses on duty in the inpatient room makes nurses experience stress, fatigue. The purpose of this study was to determine the factors that affect the work stress of nurses in the inpatient ward of the Tk.II Pelamonia Hospital, Makassar. Quantitative research design with a cross sectional approach. The sample of this study was 183 nurses in the inpatient room of the Pelamonia Hospital TK.II Makassar. Sampling technique using accidental. the data was processed using the Chi Square test. The results of this study are intrinsic factor values obtained ($p = 0.011$), individual roles in work organizations ($p = 0.126$), work relations obtained ($p = 0.397$), individual personalities ($p = 0.010$), individual roles in work organizations ($p = 0.852$), family factor ($p=0.041$). So it can be concluded that from several factors there are three factors that influence significantly, namely intrinsic factors, individual personality, and family factors. It is recommended to the hospital to readjust the number of nurses working in each room so that there is a balance between the number of nurses and the number of patients in the inpatient room so that it does not can trigger stress on nurses.

Keywords: Job Stress, Nurse, Hospital.

Pendahuluan

Dimana era globalisasi ini teknologi berkembang semakin pesat. Begitu pula dengan teknologi dibidang kesehatan. Selain itu, kebutuhan akan kesehatan pada masyarakat modern juga semakin kompleks. Hal ini dapat mempengaruhi para praktisi kesehatan dalam memberikan pelayanan kesehatannya kepada masyarakat. Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 659/MENKES/PER/VIII/2009 tentang Rumah Sakit Indonesia Kelas Dunia, rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang mendirikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan baik. (Sami'an, 2013).

Penelitian oleh *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menetapkan perawat sebagai profesi yang berisiko sangat tinggi terhadap stres, karena perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Selain itu tingginya stres kerja juga karena perawat dituntut harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Oleh itu banyaknya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar resiko perawat besar resiko perawat mengalami stress kerja (Widodo, 2010).

Sektor kesehatan adalah salah satu sektor dengan prevalensi stres kerja paling tinggi (ILO, 2016). Menurut Perwitasari et al (2016), menyatakan bahwa seluruh tenaga profesional di rumah sakit memiliki resiko stres, namun perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Angka prevalensi stres kerja perawat di Vietnam dapat dilihat sebesar 18,5% (Tran et al, 2017), sementara di Hongkong mencapai 41,1% (Cheung and Yip, 2015). PPNI pada tahun 2006 menyebutkan, bahwa 50,9% perawat Indonesia pernah mengalami stres kerja (Herqutanto et al, 2017). Menurut *American National Association for Occupational*

Health, mengemukakan stres kerja perawat menempati ranking empat puluh kasus teratas stres pada pekerja yang mengakibatkan stress (Herqutanto et al., 2017).

Dari data yang didapatkan badan Kesehatan dunia atau *World Health Organization* (WHO), sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stress.

Pada tahun 2015 di negara Amerika diketahui bahwa adanya gejala secara umum yang timbul akibat stres patologis mencapai angka 77% yang mana didominasi oleh stres kerja. Kerugian yang timbul akibat hal tersebut diperkirakan mencapai 300 milyar us Dolar ditiap tahunnya. Sebanyak 440.000 kasus yang terjadi di Inggris pada tahun 2014/2015 terjadi akibat stres kerja, depresi yang meliputi kekhawatiran dan kegelisaaan (Perwitasari et al., 2016). Dapat dilihat Stres kerja terjadi diberbagai bidang pekerjaan. Stres juga dialami oleh 10% dari total penduduk Indonesia. Tahun 2013 data yang

didapat dari riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) menyatakan bahwa kurang lebih 1,33 juta penduduk DKI Jakarta mengalami stres. Hal itu menunjukan bahwa 14% dari total penduduk. Data tersebut juga menunjukan bahwa penduduk dengan stres akut sebesar 13% dan stres berat mencapai 7-10%. Tercatat sebanyak 704.000 orang di Jawa Tengah mengalami masalah kejiwaan, dimana dari data tersebut yang mengalami kegilaan berjumlah sekitar 96.000 orang dan yang mengalami stres berjumlah 608.000 orang (Elvinawati, 2019).

Dari hasil penelitian *Health and Safety Executive* tahun 2015 mengemukakan bahwa tenaga profesional kesehatan, guru dan perawat memiliki tingkat stres tertinggi dengan angka prevalensi sebesar 2500 pada periode 2011-2012 selanjutnya tingkat stres tertinggi dengan angka prevalensi 2190 pada periode 2013-2014 dan tingkat stres tertinggi dengan angka prevalensi sebesar 3000 pada masa periode 2014-2015 kasus per 100.000 orang pekerja. (Atika, 2019).

Dilihat dari fenomena stres kerja sudah menjadi masalah di dunia. Hal ini bisa dilihat dari kejadian stres di Inggris terhitung terdapat 385.000 kasus, sedangkan di Wales 11.000 sampai 26.000 kasus (*Health & Safety Executive, 2013*).

Dapat dilihat saat ini stres adalah masalah umum yang terjadi dalam kehidupan umat manusia (Gaol 2016). *World Health Organization* (WHO) menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres. Berdasarkan profil kesehatan Indonesia tahun 2008 tercatat sekitar 10% dari total penduduk Indonesia mengalami stres. Stres didefinisikan sebagai suatu reaksi yang seseorang alami ketika dihadapkan dengan tuntutan dan tekanan yang tidak sesuai dengan kemampuan mereka dan sesuatu yang menantang kemampuan mereka untuk mengatasinya. (Perwitasari et al., 2016).

Dilihat dari kerugian akibat stres kerja berupa absensi, produktivitas rendah, *turn-over* karyawan yang tinggi, kompensasi pekerja, asuransi pengobatan dan kecelakaan di Amerika Serikat mencapai 200 miliar dolar pertahun. Keperawatan adalah profesi dengan pajanan berbagai situasi yang berpotensi menimbulkan stres di tempat kerja. Sumber stres dalam berhubungan dengan terhadap pasien maupun profesi kesehatan lain. (Herqutanto et al., 2017).

Menurut *World Health Organization* (WHO) mengemukakan stres bukan suatu penyakit. Namun, jika stres hebat dan berlangsung selama beberapa waktu, itu dapat menyebabkan kesehatan mental dan fisik (misalnya, depresi, gangguan saraf, penyakit jantung). Stres selalu terjadi di tempat kerja. Jika tidak dikelola dengan baik, stres bisa berdampak pada kesehatan dan kesejahteraan seseorang menjadi buruk (Leka, Dkk 2004). Stres juga diartikan sebagai reaksi yang tidak diharapkan muncul sebagai akibat tingginya tuntutan lingkungan kepada seseorang individu (Wirawan 2012). Stres juga diartikan

sebagai respon psikologis individu dalam menghadapi suatu kejadian yang mengancam dan mengganggu kemampuan individu tersebut untuk menghadapinya adanya tuntutan pada individu.

Dampak stres kerja bagi perawat diantaranya yaitu dapat menurunkan kinerja keperawatan seperti pengambilan keputusan yang buruk, kurang konsentrasi, apatis, kelelahan, kecelakaan kerja sehingga pemberian asuhan keperawatan tidak maksimal yang dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas organisasi (Eleni ddk, 2010). (Gibson et al, 2002). Dampak dari stres yang paling sering muncul yaitu sakit kepala (49%), kemudian diikuti dengan gejala lain seperti kemarahan dan turunnya nafsu makan. (Febriani Sri, 2017).

Peran seorang perawat saat melayani pasien di rawat inap sangatlah berpengaruh terhadap kesembuhan pasien tersebut. Sehingga dapat dikatakan bahwa perawat merupakan ujung tombak pelayanan rumah sakit karena selalu berinteraksi secara langsung dengan pasien, keluarga pasien, dokter dan tenaga kerja lainnya. Menjadi seorang perawat adalah sebuah pekerjaan yang begitu mulia. Dapat dilihat seorang perawat dituntut untuk selalu bersikap ramah terhadap semua orang terlebih kepada pasien, serta dapat memberikan rasa aman agar pasien tidak mengalami kecemasan, kegelisahan atau rasa takut. Selain itu, seorang perawat juga dituntut untuk dapat berbicara dengan suara lembut dan murah senyum. (Febriani Sri, 2017).

Profesi Perawat dalam melaksanakan tugasnya, tidak jarang harus berhadapan dengan berbagai macam tekanan, baik yang berasal dari pekerjaan maupun dari luar pekerjaannya. Lambert, (2008) dalam penelitiannya menyatakan bahwa perawat berhadapan dengan berbagai macam pembangkit stres di tempat kerja.

Kekurangan jumlah perawat diseluruh dunia, jumlah penduduk lansia menjadi lebih besar, peningkatan kejadian penyakit kronik dan teknologi yang semakin canggih juga berkontribusi pada sumber stres kerja. Perawat yang merasa kesulitan mengatasi stres di tempat kerja akan berdampak pada kualitas kerja perawat yang buruk dan produktivitas yang rendah. Selain itu stres kerja juga mengakibatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, moral dan komitmen memburuk karena stres yang berlebihan (Griffin, 2004).

Menurut teori Siagian (2014) perawat yang mengalami stres kerja akan menampilkan diri pada berbagai perilaku yang tidak normal seperti gugup, tegang, selalu cemas, gangguan pencernaan dan tekanan darah tinggi. Pengaruh gejala-gejala tersebut dapat terlihat pada kondisi mental tertentu seperti sukar tidur, sikap tidak bersahabat, putus asa, mudah marah, sukar mengendalikan emosi dan bersifat agresif (Siagian, 2014). Menurut Wijono (2010), berpendapat bahwa pekerja yang mengalami stres kerja rendah mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 37 hingga 40 jam, sedangkan pekerja yang mengalami stres kerja sedang mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 41 hingga 60 jam. Sebaliknya, pekerja yang mengalami stres kerja tinggi mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 61 hingga 71 jam. (Febriani Sri, 2017).

Stres kerja yang muncul dan tidak ditangani dengan baik tentu akan berdampak, baik bagi fisiologis, psikologis maupun sikap. Perubahan fisiologis ditandai dengan rasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan dan untuk perubahan secara psikologis ditandai dengan kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, dan berikutnya

perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah dan tidak puas terhadap apa yang dicapai (Wijono, 2010).

Menurut Patton (1998) dan Cartwright (1995) dalam Tawarka menyatakan bahwa yang menjadi penyebab stres kerja yaitu kondisi individu seperti umur, jenis kelamin, masa kerja, dan pendidikan. Faktor intrinsik pekerjaan seperti lingkungan kerja, stasiun kerja yang tidak ergonomis, *shift* kerja, jam kerja yang panjang, pekerjaan yang berisiko tinggi, pemakaian teknologi baru, beban kerja, serta adaptasi jenis pekerjaan baru. Faktor intrinsik pekerjaan yang dapat menimbulkan stres kerja. Faktor peran individu dalam organisasi kerja juga menjadi salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres kerja. Faktor hubungan kerja, faktor pengembangan karir, faktor struktur organisasi dan suasana kerja, serta faktor dari luar pekerjaan seperti kepribadian individu dan faktor keluarga juga mempengaruhi stres kerja pada individu. (Atika, 2019).

Menurut Yulihastin (2009), menyatakan perawat harus bekerja dengan *shift* karena rumah sakit melayani pasien selama 24 jam. Perawat yang bertugas di ruang rawat inap, mereka bekerja dibagi menjadi tiga *shift*, yaitu 8 jam untuk *shift* pagi, 8 jam untuk *shift* siang dan 8 jam untuk *shift* malam. Peraturan jam kerja menurut Undang- Undang No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan yaitu selama 8 jam 1 hari kerja, 40 jam untuk 5 hari kerja dalam 1 minggu dan istirahat antara jam kerja, sekurang-kurangnya setengah jam setelah bekerja selama 4 jam terus- menerus dan waktu istirahat tersebut tidak termasuk jam kerja. Sedangkan jam kerja yang berlaku di perusahaan adalah selama 8 jam kerja (Simanjuntak, 2003).

98.000 jiwa per tahun. Publikasi WHO pada cedera (KNC) 5.509 kasus, kejadian tidak cedera (KTC) 4.827 kasus, kejadian tidak diharapkan (KTD) 4.783 kasus, dan kejadian sentinel 17 kasus. Kejadian pelanggaran keselamatan pasien (patient safety) sebesar 28,3% dilakukan oleh perawat (Mutmainnah, 2014).

Menurut data Surveilans PPI RSUD Haji Makassar pada bulan Januari - Juni 2018 menunjukkan angka kejadian infeksi jarum infus (phlebitis) masih cukup tinggi. Hal ini bisa dilihat dari data capaian indikator angka kejadian infeksi jarum infus (phlebitis) pada triwulan I sebesar 1,53%, triwulan II sebesar 3,12%, triwulan III sebesar 3,67%, dan triwulan IV sebesar 3,70% yang melebihi dari standar angka kejadian infeksi nosokomial menurut PMK No. 129 tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit yaitu sebesar $\leq 1,5\%$. Faktor yang menjadi penyebab hal ini

dapat terjadi adalah masih rendahnya tingkat kepatuhan petugas kesehatan dalam melakukan hand hygiene sebelum kontak dengan pasien, dan kompetensi petugas yang masih perlu ditingkatkan. Hal inilah yang membuat peneliti ingin meneliti mengenai Analisis Penerapan Sasaran Keselamatan Pasien oleh Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Haji Makassar.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Metode penelitian deskriptif merupakan suatu metode penelitian yang bertujuan untuk membuat gambaran atau depenelitian tentang suatu keadaan secara objektif (Notoatmodjo, 2005). Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran penerapan sasaran keselamatan pasien oleh perawat di instalasi rawat inap RS Pelamonia Makassar Tahun 2022.

HASIL

Melalui pertanyaan yang diberikan peneliti dalam kuesioner yang berisi pertanyaan sebanyak 35 pertanyaan, yang telah disebarkan untuk keperluan penelitian ini agar dapat diketahui tanggapan responden terhadap analisis penerapan sasaran keselamatan pasien oleh perawat di instalasi rawat inap RS Pelamonia Makassar Tahun 2022, diperoleh sebagai berikut:

Karakteristik Responden

1. Umur

Karakteristik responden berdasarkan umur perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.II 14.05.01 Pelamonia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 1
Distribusi Responden Berdasarkan Umur
Perawat
Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit
TK II.14.05.01 Pelamonia
Tahun 2021

	Umur	Jumlah (n)	Persentase (%)
	20-40 Tahun	123	97.6
	>40 Tahun	3	2.4
TOTAL		126	100.0

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.1, dapat dilihat bahwa dari 126 jumlah responden paling banyak berusia 20-40 tahun atau sebesar 97.6%.

2. Jenis kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.II 14.05.01 Pelamonia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 2
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

No	Jenis Kelamin	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Wanita	111	81.1
2.	Laki-Laki	15	11.9
TOTAL		126	100.0

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.2 dapat dilihat bahwa dari 126 jumlah responden paling banyak berjenis kelamin wanita atau sebesar 81.1%.

3. Status Pernikahan

Karakteristik responden berdasarkan status pernikahan pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.II 14.05.01 Pelamonia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 3
Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan
Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

No	Status Pernikahan	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Kawin	88	65.1
2.	Belum Kawin	44	34.9
TOTAL		126	100.0

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.3, dapat dilihat bahwa dari 126 jumlah responden paling banyak berstatus kawin atau sebesar 65.1%.

4. Lama bekerja

Karakteristik responden berdasarkan lama bekerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.II 14.05.01 Pelamonia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 4
Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja
Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

No	Lama Bekerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	<5 Tahun	50	39.7
2.	5-10 Tahun	52	41.3
3.	>10 Tahun	24	19.0
TOTAL		126	100.0

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.4, dapat dilihat bahwa dari 126 jumlah responden yang paling banyak kategori lama bekerja 5-10 tahun atau sebesar 41.3%, sedangkan yang paling sedikit kategori lama bekerja >10 tahun atau sebesar 19.0%.

5. Tingkat pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit TK.II 14.05.01 Pelamonia dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 4. 5
Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir
Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Persentase (%)
	DIII Keperawatan	71	56.3
2.	S1 Keperawatan	32	26.2
3.	Ners	20	15.9

No	Pendidikan Terakhir	Jumlah (n)	Persentase (%)
4.	S2 Keperawatan	2	1.6
TOTAL		126	100.0

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.5, dapat dilihat bahwa dari 126 jumlah responden yang paling banyak berstatus pendidikan terakhir DIII keperawatan atau sebesar 56.3%, sedangkan responden yang paling sedikit berstatus pendidikan terakhir S2 Keperawatan/Kesehatan atau sebesar 1.6%.

Variabel penelitian

1. Tanggapan Responden Tentang Faktor Intrinsik

Tabel 4. 6
Distribusi Responden Berdasarkan Faktor Intrinsik Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

No	Faktor Intrinsik	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Baik	81	64.3
2.	Kurang Baik	45	35.7
TOTAL		126	100.0

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat dilihat dari 126 responden, sebagian besar menyatakan bahwa faktor intrinsik berada pada kategori baik sebanyak 81 responden atau sebesar 64.3%.

2. Tanggapan Responden Tentang Peran Individu Dalam Organisasi Kerja

Tabel 4. 7
Distribusi Responden Berdasarkan Peran Individu Dalam Organisasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

Kerja

Tabel 4. 8
Distribusi Responden Berdasarkan Faktor Hubungan Kerja

No	Peran Individu Dalam Organisasi	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Baik	2	1.5
2.	Kurang Baik	124	98.4
TOTAL		126	100.0

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat dilihat dari 126 responden, sebagian besar menyatakan bahwa Peran individu dalam organisasi kerja berada pada kategori kurang baik sebanyak 124 responden atau sebesar 98.4%.

3. Tanggapan Responden Tentang Faktor Hubungan

Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

	Faktor Hubungan Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Baik	34	27.0
2.	Kurang Baik	92	73.0
TOTAL		126	100.0

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat dilihat dari 126 responden, sebagian besar menyatakan bahwa Faktor Hubungan Kerja berada pada kategori kurang baik sebanyak 92 responden atau sebesar 73.0%.

4. Tanggapan Responden Tentang Kepribadian Individu

Tabel 4. 9
Distribusi Responden Berdasarkan Kepribadian Individu Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

No	Kepribadian Individu	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Baik	122	96.8

2.	Kurang Baik	4	3.2
TOTAL		126	100.0

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat dilihat dari 126 responden, sebagian besar menyatakan bahwa kepribadian individu berada pada kategori baik sebanyak 122 responden atau sebesar 96,8%.

5. Tanggapan Responden Tentang Suasana Kerja

Tabel 4. 10
Distribusi Responden Berdasarkan Suasana Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

No	Suasana Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Baik	126	100.0
2.	Kurang Baik	-	-
TOTAL		126	100.0

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.10 dapat dilihat dari 126 responden, semuanya menyatakan bahwa suasana kerja berada pada kategori baik atau sebesar 100.0%.

6. Tanggapan Responden Tentang Faktor Keluarga

Tabel 4. 11
Distribusi Responden Berdasarkan Faktor Keluarga Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

No	Faktor Keluarga	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Baik	64	50.8
2.	Kurang Baik	62	49.2
TOTAL		126	100.0

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 dapat dilihat dari 126 responden yang paling banyak dinyatakan kategori baik sebanyak 64 responden atau sebesar 50.8%.

7. Tanggapan Responden Tentang Stres Kerja

Tabel 4. 12

Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

No	Stres Kerja	Jumlah (n)	Persentase (%)
1.	Stres	81	64.3
2.	Tidak stres	45	35,7
TOTAL		126	100.0

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 dapat dilihat dari 126 responden, sebagian besar menyatakan stres yaitu sebanyak 81 atau sebesar 64.3% dan menyatakan tidak stres sebanyak 45 atau sebesar 35.7%. **Hasil Analisis Bivariat**

Analisis bivariat merupakan suatu uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan dari variabel independen dan variabel dependen yang di analisis dengan menggunakan uji *chi square* sebagai berikut :

1. Analisis Pengaruh Faktor Intrinsik Dengan Stres Kerja Pada Perawat

Tabel 4. 13
Distribusi Pengaruh Faktor Intrinsik Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

Faktor Intrinsik	Stres Kerja Perawat				Total		P = 0,011
	Stres		Tidak Stres				
	n	%	n	%	N	%	
Baik	23	51.1	22	48.9	45	100.0	
Kurang Baik	22	27.2	59	72.8	81	100.0	
Total	45	35.7	81	64.3	126	100.0	

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa faktor intrinsik dengan kategori baik berjumlah 45 reponden yang paling banyak yaitu kategori stres pada kerja perawat sebanyak 23 responden atau sebesar 51.1%. Sedangkan pada faktor intrinsik pada kategori kurang baik berjumlah 81 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat

sebanyak 59 responden atau sebesar 72.8%.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0,011$ dimana $p < 0.05$, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh signifikan antara variabel faktor intrinsik dengan stres kerja perawat.

2. Analisis Pengaruh Peran Individu Dalam Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Perawat

Tabel 4. 14
Distribusi Pengaruh Peran Individu Dalam Organisasi Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

Peran Individu Dalam Organisasi	Stres Kerja Perawat				Total		$P = 0.126$
	Stres		Tidak Stres				
	n	%	n	%	N	%	
Baik	43	34.7	81	65.3	124	100.0	
Kurang Baik	2	100.0	0	0.0	2	100.0	
Total	45	35.7	81	64.3	126	100.0	

Sumber : Data Primer Tahun 2021
Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa peran individu dalam organisasi dengan kategori baik berjumlah 124 reponden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 81 responden atau sebesar 65.3%. Sedangkan pada peran individu dalam organisasi pada kategori kurang baik berjumlah 2 responden yang paling banyak yaitu kategori stres pada kerja perawat sebanyak 2 responden atau sebesar 100.0%.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0.126$ dimana $p > 0.05$, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel peran individu dalam organisasi dengan stres kerja perawat.

3. Analisis Pengaruh Faktor Hubungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat

Tabel 4. 15
Distribusi Pengaruh Faktor Hubungan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

Sumber : Data Primer Tahun 2021
Berdasarkan tabel 4.15 dapat dilihat bahwa faktor

Faktor Hubungan Kerja	Stres Kerja Perawat				Total	
	Stres		Tidak Stres		N	%
	n	%	n	%		
Baik	34	37.0	58	63.0	92	100.0
Kurang Baik	11	32.4	23	67.6	34	100.0
Total	45	35.7	81	64.3	126	100.0

hubungan kerja dengan kategori baik berjumlah 92 reponden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 58 responden atau sebesar 63.0%. sedangkan pada faktor hubungan kerja pada kategori kurang baik berjumlah 34 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 23 responden atau sebesar 67.6%.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0.680$ dimana $p > 0.05$, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel faktor hubungan kerja dengan stres kerja perawat.

4. Analisis Pengaruh Kepribadian Individu Dengan Stres Kerja Pada Perawat

Tabel 4.16
Distribusi Pengaruh Kepribadian Individu Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

Kepribadian Individu	Stress Kerja Perawat				Total		P=0.010
	Stres		Tidak stres		n	%	
	n	%	n	%			
Baik	36	53.7	31	46.3	67	100.0	
Kurang Baik	14	23.7	45	76.3	59	100.0	
Total	50	35.7	76	64.3	126	100.0	

Sumber : Data Primer Tahun 2021
Berdasarkan tabel 4.16 dapat dilihat bahwa kepribadian individu dengan kategori baik berjumlah 67 reponden yang paling banyak yaitu kategori stres pada kerja perawat sebanyak 36 responden atau sebesar 53.7%. Sedangkan kepribadian individu pada kategori kurang baik berjumlah 81 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 45 responden atau sebesar 76.3%.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0.010$ dimana $p < 0.05$, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh signifikan antara variabel kepribadian individu dengan stres kerja perawat.

5. Analisis Pengaruh Suasana Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat

Tabel 4. 17
Distribusi Pengaruh Suasana Kerja Dengan Stres Kerja
Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

Suasana Kerja	Stres Perawat Kerja				Total		P = 0.852
	Stres		Tidak Stres				
	n	%	n	%	N	%	
Baik	2	37	4	65	6	10	
	3	.3	4	.7	7	0.0	
Kurang Baik	2	34	3	62	5	10	
	2	.3	7	.7	9	0.0	
Total	45	35.7	81	64.3	126	100.0	

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.17 dapat dilihat bahwa suasana kerja dengan kategori baik berjumlah 67 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 44 responden atau sebesar 65.7%. Sedangkan suasana kerja pada kategori kurang baik berjumlah 59 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 37 responden atau sebesar 62.7%. Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0.852$ dimana $p > 0.05$, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak yang artinya tidak ada pengaruh signifikan antara variabel suasana kerja dengan stres kerja perawat.

6. Analisis Pengaruh Faktor Keluarga Dengan Stres Kerja Pada Perawat

Tabel 4. 18
Distribusi Pengaruh Faktor Keluarga Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II.14.05.01 Pelamonia Tahun 2021

Faktor Keluarga	Stres Kerja Perawat				Total		P = 0.041
	Stres		Tidak Stres				
	n	%	n	%	N	%	
Baik	28	45.2	34	54.8	62	100.0	
Kurang Baik	17	26.6	47	73.4	64	100.0	
Total	45	35.7	81	64.3	126	100.0	

Sumber : Data Primer Tahun 2021

Berdasarkan tabel 4.18 dapat dilihat bahwa faktor keluarga dengan kategori baik berjumlah 62 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 34 responden atau sebesar 54.8%. Sedangkan pada faktor keluarga pada kategori kurang baik berjumlah 64 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 47 responden atau sebesar 73.4%.

Berdasarkan hasil analisis menggunakan uji statistik *Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0.041$ dimana $p < 0.05$, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada pengaruh signifikan antara variabel faktor keluarga dengan stres kerja perawat.

PEMBAHASAN

1. Analisis Univariat

Analisis univariat dimaksudkan untuk menggambarkan sebaran dan hasil penelitian yang diperoleh secara kuantitatif dengan menggunakan daftar distribusi.

a. Umur

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa rata-rata umur responden berada pada usia 20-40 tahun yaitu sebanyak 123 responden dengan proporsi sebanyak (97.6%) dan usia tertua >40 tahun sebanyak 3 responden dengan proporsi sebanyak (2.4%). Gunarsa (2008), yaitu mengelompokkan yang rentan terhadap stres menjadi dua kelompok yaitu masa dewasa muda (20-40) tahun dan masa dewasa madya umur (40-60 tahun). Seseorang akan lebih rentan terhadap stres pada masa dewasa muda yaitu umur 21-40 tahun seseorang akan mengalami pembentukan karir, pembinaan hubungan wanita pria, memilih pasangan hidup,

persaingan dalam pekerjaan, orientasi hidup, memikirkan pendidikan anak/keluarga.

b. Jenis kelamin

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa rata-rata didapatkan 111 responden berjenis kelamin perempuan dengan proporsi sebanyak (81.1%), sedangkan untuk berjenis kelamin laki-laki didapatkan 15 responden dengan proporsi sebanyak (9%). Sumu'mur (1994), yang mengemukakan bahwa antara laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan fisik (otot) yang berbeda. Perempuan memiliki kecenderungan cepat lelah sehingga stres kerja lebih banyak dialami perempuan. Selain itu stres kerja juga dipengaruhi dengan adanya siklus haid pada wanita yang dapat memengaruhi kondisi emosional. Emosi yang tidak stabil dapat memperberat stres kerja yang dialaminya.

c. Status Perkawinan

Dari hasil penelitian yang diperoleh bahwa persentase status perkawinan yang terbesar adalah kategori kawin yaitu sebanyak 88 responden dengan proporsi sebanyak (65.1%) sedangkan kategori belum kawin yaitu sebanyak 44 responden dengan proporsi sebanyak (34.9%). Seseorang yang belum kawin cenderung berbeda dengan seseorang yang sudah kawin. Biasanya orang dengan status sudah kawin cenderung memiliki stres kerja yang juga diakibatkan adanya masalah rumah tangga yang ikut dibawa pada saat bekerja. Selain itu tanggung jawab yang sudah kawin lebih

besar dari segi materi seiring dengan peningkatan kebutuhan hidup, pendidikan dan moral, dibandingkan dengan seseorang yang belum kawin. Terlebih jika memiliki jumlah anak banyak dan istri tidak bekerja hanya sebagai ibu rumah tangga menjadi tuntutan sendiri.

d. Lama bekerja

Dari hasil penelitian diperoleh bahwa rata-rata lama bekerja responden 5-10 tahun yaitu sebanyak 52 responden (41.31%), <5 tahun sebanyak 50 responden (39.7%) dan >10 tahun sebanyak 24 responden (19.0%). Hal ini tidak sejalan dengan teori Robbins (2006), yang menyatakan bahwa seseorang yang bertahan lama dalam pekerjaannya akan semakin dapat menghadapi stres kerja dan memiliki strategi serta upaya untuk mengendalikan stres kerja. Siboro (2008), bahwa semakin lama masa kerja seseorang dapat menimbulkan kebosanan atau pekerjaan yang monoton dari tahun ketahun dapat membuat seseorang bosan yang lama kelamaan akan mengalami stres yang secara langsung tidak disadari hal tersebut didukung oleh pernyataan Munandar (2001), bahwa masa kerja baru ataupun lama dapat memicu terjadinya stres kerja. Masa kerja dapat menimbulkan rutinitas dalam bekerja terutama rutinitas kerja yang selalu monoton sehingga muncul kebosanan dan disertai lingkungan yang terbatas membuat

pekerja menjadi jenuh yang pada akhirnya menimbulkan stres kerja bagi pekerja.

e. Pendidikan terakhir

Diperoleh dari hasil penelitian terhadap responden berdasarkan pendidikan terakhir diketahui bahwa pendidikan terakhir yang terbesar yaitu DIII keperawatan sebanyak 71 responden dengan proporsi sebanyak (56.3%), S1 Keperawatan sebanyak 32 responden dengan proporsi sebanyak (26.2%), Ners sebanyak 20 responden dengan proporsi sebanyak (15.9 %) dan S2 keperawatan/kesehatan sebanyak 2 responden dengan proporsi sebanyak (1.6%). Mangkunegara (2006), menyatakan bahwa tingkatan pendidikan akan berpengaruh terhadap kualitas dalam bekerja. Kualitas yang terendah dapat mengakibatkan beban kerja menjadi bertambah, dan menimbulkan stres.

2. Analisis Bivariat

a. Pengaruh antara faktor intrinsik dengan stres kerja

Faktor intrinsik adalah yang dimiliki setiap individu seperti pengetahuan dan kemampuan yang berkenaan dengan pelaksanaan pekerjaan yang meliputi : *shift* kerja, jam kerja yang panjang, pekerjaan yang berisiko tinggi, pembagian tugas, tambahan tugas, tambahan waktu kerja, pemakaian teknologi baru, serta adaptasi jenis pekerjaan baru. Patton, Ddk (1998). Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu sehingga dapat menimbulkan stres (Robbins, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji statistik *Chi-Square* kategori variabel faktor intrinsik diperoleh nilai $p = 0,011$ dimana $p < 0.05$ yang berarti bahwa hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel faktor intrinsik dengan stres kerja perawat.

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat bahwa faktor intrinsik dengan kategori baik berjumlah 45 responden yang paling banyak yaitu kategori stres pada kerja perawat sebanyak 23 responden atau sebesar 51.1%. Sedangkan pada faktor intrinsik pada kategori kurang baik berjumlah 81 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 59 responden atau sebesar 72.8%.

Hal ini dapat dilihat dari pelibatan dan partisipasi perawat di ruang rawat inap rumah sakit Tk.II Pelamonia Makassar yang menyatakan bahwa terlalu banyak pekerjaan maupun sedikit terkadang dapat menyebabkan stres pada setiap perawat. Sebagai besar jawaban dari kuesioner yang diberikan kepada seorang perawat yaitu selalu menghadapi terlalu banyak pekerjaan seperti pembagian tugas yang kurang sesuai dengan kemampuan perawat dan selalu mendapatkan tambahan tugas, kebanyakan merasa kebingungan dan kesusahannya ketika beradaptasi dengan pekerjaan baru termasuk pemakaian teknologi baru yang belum pernah digunakan, pembagian *shift*

kerja, dan sebagian besar perawat kurang mampu menerima pekerjaan yang belum pernah dilakukan sebelumnya. kemampuan perawat yang dituntut untuk menyelesaikan semua pekerjaan dengan hasil sebaik baiknya dapat menjadi stres tergantung bagaimana setiap perawat dapat mengatasi keadaan yang akan dihadapinya. Hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian Linda (2018), yang menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis hubungan antara faktor intrinsik dengan stres kerja, ditemukan bahwa perawat yang merasa terbebani sebagian besar mengalami stres kerja dan perawat yang merasa tidak terbebani tidak mengalami stres kerja. Hasil uji statistik diperoleh nilai $p=0,042$ maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara faktor intrinsik dengan stres kerja.

Hasil penelitian diatas berbanding terbalik dengan penelitian Sabathy El (2018), dari hasil pengujian korelasi pearson diperoleh adanya hubungan positif yang signifikan antara faktor intrinsik dengan stres kerja ($r=0.537; p<0.05$). hal tersebut menunjukkan ada hubungan antara faktor intrinsik dengan stres kerja. Dalam artian semakin tinggi faktor intrinsik yang diperoleh maka semakin tinggi stres kerja yang dialami, demikian sebaliknya.

b. Pengaruh peran individu dalam organisasi terhadap stres kerja Peran individu dalam organisasi adalah pelibatan dan partisipasi perawat didalam rumah sakit khususnya ruang rawat inap untuk mewujudkan patient safety dalam rumah sakit tersebut dengan itu dilakukan pemberian pelayanan keperawatan, perawat harus mematuhi semua standar pelayanan dan SOP yang telah dibuat, serta tidak luput pula dalam menerapkan prinsip etika dalam pemberian pelayanan kesehatan, memberikan didikan kepada pasien dan keluarga pasien serta melakukan pendokumentasian pasien dengan benar. Patton, Ddk (1998). Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu sehingga dapat menimbulkan stres (Robbins, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji statistik *Chi-Square* kategori variabel peran individu dalam organisasi kerja diperoleh nilai $p = 0.126$ dimana $p>0.05$ yang berarti bahwa hipotesis H_a ditolak dan H_o diterima, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel peran individu dalam organisasi kerja dengan stres kerja perawat.

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat bahwa peran individu dalam organisasi dengan kategori baik berjumlah 124 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 81 responden atau sebesar 65.3%. Sedangkan pada peran individu dalam organisasi pada kategori kurang baik berjumlah 2 responden yang paling banyak yaitu kategori stres pada kerja perawat sebanyak 2 responden atau sebesar 100.0%.

Hal ini dapat dilihat dari pelibatan dan partisipasi perawat di ruang rawat inap rumah sakit Tk.II Pelamonia Makassar dalam mewujudkan *patient safety* di rumah sakit yaitu sebagian besar perawat suda melakukan tugasnya dengan baik

dan sebagian besar suda mematuhi semua standar pelayanan dan SOP yang telah dibuat, kemudian sebagian besar perawat juga suda menerapkan prinsip etika yang benar, dan juga memberikan didikan, arahan dan edukasi kepada pasien dan keluarga pasien serta, melakukan pendokumentasian pasien dengan benar. sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap rumah sakit Tk.II Pelamonia Makassar telah melakukan peranya dengan baik, terutama dalam mematuhi semua standar pelayanan dan SOP dengan baik sehingga mengurangi terjadinya stres kerja.

Hasil dari penelitian diatas tidak sejalan dengan penelitian menurut Herul (dalam bukunya Zainal, 2017) yang menyatakan bahwa salasatu yang mempengaruhi stres kerja adalah peran individu dalam organisasi yaitu setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan peranya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan aturan-aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh atasannya. Namun demikian, tenaga kerja tidak selalu berhasil untuk memainkan peranya tanpa menimbulkan masalah. Kurang baik berfungsinya peran dapat membangkitkan stres dalam bekerja.

c. Pengaruh Faktor Hubungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Hubungan kerja yaitu perjanjian kerja yang mempunyai unsur kerja, upah dan perintah. Dengan diadakannya perjanjian kerja maka terjalinlah hubungan kerja antara rumah sakit dan tenaga kesehatan di rumah meliputi interaksi perawat dengan pasien, perawat dengan profesional kesehatan lainnya seperti dokter, pimpinan, tenaga lab dan tenaga lainnya dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Patton, Ddk (1998). Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu sehingga dapat menimbulkan stres dalam bekerja (Robbins, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji statistik *Chi-Square* kategori variabel hubungan kerja diperoleh nilai $p = 0.397$ dimana $p>0.05$ yang berarti bahwa hipotesis H_a ditolak dan H_o diterima, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel hubungan kerja dengan stres kerja perawat.

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat bahwa faktor hubungan kerja dengan kategori baik berjumlah 92 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 58 responden atau sebesar 63.0%. sedangkan pada faktor hubungan kerja pada kategori kurang baik berjumlah 34 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 23 responden atau sebesar 67.6%.

Hal ini dapat dilihat dari pelibatan dan partisipasi perawat di ruang rawat inap rumah sakit Tk.II Pelamonia Makassar yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat dapat berkomunikasi baik kepada pasien maupun keluarga pasien, kemudian sebagian besar perawat juga suda melakukan komunikasi dan kerja sama yang baik pada timnya,

baik itu dokter, laboratorium, dan profesi tenaga kesehatan lainnya. berkaitan dengan hubungan kerja perawat kurang mengalami stres kerja karena perawat yang melaksanakan tugasnya tidak dapat bekerja tanpa berkolaborasi dengan teman sesama timnya, baik dokter, laboratorium maupun dengan profesi lainnya demi meningkatkan mutu pelayanan di rumah sakit jadi lebih banyak perawat yang melakukan kerja sama antar tenaga kesehatan lainnya, saling menghargai, dan menghormati satusama lain sehingga tidak memicu timbulnya stres dalam bekerja.

Hasil penelitian diatas tidak sejalan dengan penelitian Rian rosiha (2017), yang menyatakan bahwa dari tiga kategori hubungan kerja. Ternyata perawat gigi yang mengalami stres terbanyak yaitu perawat gigi yang mempunyai hubungan kerja cukup baik yaitu sebanyak 12 (85,7%) orang mengalami stres kerja sedang. Hasil uji statistic tersebut diketahui bahwa nilai r sebesar -0.487 yang berarti ada korelasi antara variabel hubungan kerja terhadap stres kerja perawat gigi cukup dan tidak searah. Berdasarkan hasil uji diatas didukung oleh penelitian beart (dalam bukunya Ruslina 2004) menyatakan bahwa hubungan interpersonal dengan rekan kerja, pimpinan dan karyawan telah diidentifikasi sebagai sumber dari stres kerja. Akan tetapi hasil penelitian diatas bertolak belakang dengan penelitian Tajvar yang menyatakan bahwa hubungan kerja yang terjalin diantara semua pihak yang ada di perusahaan suda tentu hubungan kerja yang bertujuan untuk memajukan perusahaan. Kerja sama yang terjalin diantara rekan kerja bisa berupa kerja sama antar tim yang mana merupakan perkumpulan dari berbagai macam pola pikiran karyawan menjadi satu sehingga terjadi pemahaman yang berbeda, bukan karena timbulnya stres kerja. Sehingga tidak ada hubungan antara hubungan kerja dengan stres kerja.

c Pengaruh Kepribadian Individu Terhadap Stres Kerja

Kepribadian individu yaitu beberapa ciri, watak yang diperlihatkan seseorang secara lahir, berinteraksi dengan individu lain dan konsisten dalam bertingkahtlaku sehingga seorang individu memiliki identitas khusus yang berbeda dengan individu lain. Dapat dilihat dari kepribadianya, sikapnya, kontrol diri, harga diri, pengalaman dan keterampilanya. Patton, Ddk (1998). Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu sehingga dapat menimbulkan stres dalam bekerja (Robbins, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji statistik *Chi-Square* kategori variabel kepribadian individu diperoleh nilai $p = 0.010$ dimana $p < 0.05$ yang berarti bahwa hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel kepribadian individu dengan stres kerja perawat.

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat bahwa kepribadian individu dengan kategori baik berjumlah 67 reponden yang paling banyak yaitu kategori stres pada kerja perawat sebanyak 36 responden atau sebesar 53.7%. Sedangkan kepribadian individu pada kategori kurang baik berjumlah 81 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 45 responden atau sebesar 76.3%.

Hal ini dapat dilihat dari pelibatan dan partisipasi perawat di ruang rawat inap rumah sakit Tk.II Pelamonia Makassar yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat kurang mengontrol diri pada saat melakukan pengobatan kepada pasien dikarenakan perawat suda kelelahan, kemudian sebagian besar perawat juga mudah mengekspresikan rasa tidak suka terhadap apa yang tidak disukainya termasuk ketika mendapatkan banyak keluhan dari keluarga pasien dan banyak perawat yang menggunakan dan mengoperasikan alat-alat teknologi dengan pemahaman dan prinsip ilmu yang cukup sehingga memiliki potensi stres dalam bekerja dan banyak perawat yang memiliki kepribadian selalu bekerja dan berusaha bertanggung jawab atas pekerjaan sehingga harus memaksakan dirinya untuk menyelesaikan tugasnya dengan sebaik mungkin dengan waktu yang cukup sehingga dapat menimbulkan potensi terjadinya stres pada perawat.

Berdasarkan hasil penelitian diatas sejalan dengan penelitian Clivy Saputra (2017), yang menyatakan bahwa sebesar (43,6) dengan jumlah responden 17 orang memiliki tipe kepribadian A yaitu suatu corak atau perilaku yang penuh tanggung jawab, tegas, dan selalu berhati-hati dengan apa yang dikerjakan sehingga memiliki potensi stres dalam bekerja. Sedangkan tipe kepribadian B dengan jumlah responden 22 orang. Mengartikan bahwa pada karyawan memiliki sifat yang lebih santai, dan beresiko lebih kecil mengalami stres dalam bekerja. Dalam hasil penelitian diatas sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh robbin (2008), yang menyatakan bahwa Seseorang yang memiliki kepribadian tipe A memiliki karateristik selalu bergerak, berjalan serta makan dengan cepat, merasa tidak sabaran, berusaha keras untuk selalu memikirkan serta mengerjakan dua hal atau lebih secara bersamaan, tidak bisa menikmati luangnya dengan efektif, itu adalah tipe kepribadian individu yang biasanya menimbulkan stres pada dirinya sendiri.

e. Pengaruh Suasana Kerja Terhadap Stres Kerja

Suasana kerja iyalah segala hal yang ada disekitar tenaga kesehatan dan yang mempengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas misalnya dalam rumah sakit Tk.II pelamonia makassar seperti: mengangkat pasien, membantu pasien kekamar mandi, menjaga pasien selama shift, memberikan pengobatan dan mengganti alat pengobatan pasien. Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu sehingga dapat menimbulkan stres dalam bekerja (Robbins, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji statistik *Chi-Square* kategori variabel peran individu dalam organisasi kerja diperoleh nilai $p =$

0.852 dimana $p > 0.05$ yang berarti bahwa hipotesis H_a ditolak dan H_o diterima, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara variabel Suasana Kerja dengan stres kerja perawat.

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat bahwa suasana kerja dengan kategori baik berjumlah 67 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 44 responden atau sebesar 65.7%. Sedangkan suasana kerja pada kategori kurang baik berjumlah 59 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 37 responden atau sebesar 62.7%.

Hal ini dapat dilihat dari pelibatan dan partisipasi perawat di ruang rawat inap rumah sakit Tk.II Pelamonia Makassar yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat senang dan sabar membantu dan mengangkat pasien didalam ruangan pada saat meminta bantuan dalam perawatan, kemudian sebagian besar perawat lebih semangat dalam bekerja dan melakukan pekerjaannya dengan baik terutama pada saat mengganti alat pengobatan pasien di ruangan rawat inap. dalam melakukan aktivitas bekerja dengan memperhatikan suasana atau lingkungan kerja dengan baik dapat menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja dan dapat membawa pengaruh baik yang tidak dapat memicu timbulnya stres dalam bekerja. Dari hasil uji diatas tidak sejalan dengan penelitian pasih Noordiansyah

(2017), yang menyatakan bahwa hubungan perawat dengan pasien dan atasanya menciptakan komunikasi yang kurang baik sehingga hasil yang didapatkan signifikan sebesar 0,033.

Berdasarkan hasil tersebut lebih kecil dari $<0,005$. Didapatkan kesimpulan bahwa H_o ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa terdapat hubungan signifikan antara suasana kerja dengan stres kerja perawat di rumah sakit muhammdia jombang. Didukung oleh penelitian Isna Aglusi (2020), yang menyatakan bahwa suasana kerja non fisik yang kurang baik mengalami stres kerja berat (72.7%) dan mayoritas perawat yang lingkungan kerja non fisik perawat baik memiliki stres kerja ringan (64.0%). Hasil uji *chi-square* menunjukkan $p = 0,026$ yang artinya ada hubungan yang bermakna antara suasana kerja dengan stres kerja.

Didukung juga oleh teori (*National Instituten Of Occupational Safety And Healty* 2006) yang menyatakan bahwa suasana kerja yang memiliki Beban kerja baik fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas kerja para perawat yang bersangkutan dengan menghindari adanya beban berlebihan sehingga dapat menimbulkan stres pada perawat. Perawat merasa bingung terhadap pekerjaan yang harus dikerjakan terlebih dahulu dikarenakan terlalu banyak pekerjaan

yang harus diselesaikan, bahkan perawat merasa bahwa kebutuhan mereka akan kesuksesan dan penghargaan dalam pekerjaan belum terpenuhi sehingga semuanya dapat memicu terjadinya stres.

f. Pengaruh Faktor Keluarga Terhadap Stres Kerja

Faktor keluarga Adalah konflik pekerjaan dan keluarga yang timbul apabila peran didalam pekerjaan dan peran didalam keluarga saling menuntut untuk di penuhi. seperti konflik yang biasa terjadi dalam faktor keluarga yaitu : pembagian waktu, kurangnya waktu untuk keluarga, orang tua dan anak, penggunaan hari libur, minimnya dukungan keluarga dan pekerjaan lainnya yang menjadi konflik antara pekerjaan dan keluarga. Stres kerja merupakan beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional yang menghambat *performance* individu sehingga dapat menimbulkan stres dalam bekerja (Robbins, 2004).

Berdasarkan hasil penelitian menggunakan uji statistik *Chi-Square* kategori variabel faktor keluarga diperoleh nilai $p = 0.041$ dimana $p < 0.05$ yang berarti bahwa hipotesis H_a diterima dan H_o ditolak, maka hasil tersebut menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan antara variabel faktor keluarga dengan stres kerja perawat.

Berdasarkan hasil uji diatas dapat dilihat bahwa faktor keluarga dengan kategori baik berjumlah 62 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 34 responden atau sebesar 54.8%. Sedangkan pada faktor keluarga pada kategori kurang baik berjumlah 64 responden yang paling banyak yaitu kategori tidak stres pada kerja perawat sebanyak 47 responden atau sebesar 73.4%.

Hal ini dapat dilihat dari pelibatan dan partisipasi perawat di ruang rawat inap rumah sakit Tk.II Pelamonia Makassar yang menyatakan bahwa sebagian besar perawat kurang mampu membagi waktu antara waktu keluarga dengan waktu kerja di rumah sakit dan banyak perawat yang kurang puas dengan waktu libur yang didapatkan setelah bekerja di rumah sakit. adapun berdasarkan tanggapan perawat yang suda menikah menyatakan bahwa perawat yang suda menikah dimana memiliki dua tanggung jawab itu dapat mempengaruhi pekerjaan di rumah sakit dikarenakan tanggung jawab dalam keluarga harus seimbang dengan tanggung jawab di rumah sakit, selain itu sebagian besar perawat sering mengalami pusing ketika terjadi komplik pekerjaan dengan keluarga terutama suami dan anak, dan banyak perawat yang mengkwatirkan anaknya terpapar virus yang di akbitkan melalui dirinya (perawat). sehingga banyak perawat atau sebagian besar perawat mengalami stres yang diakibatkan oleh faktor keluarga.

Dari Hasil uji penelitian diatas sejalan dengan penelitian Cristina Mo (2015), yang menyatakan bahwa faktor keluarga yang menyebabkan tinggi rendahnya stres kerja. Jika dilihat sumbang efektif yang diberikan dukungan sosial keluarga terhadap stres kerja, dukungan sosial keluarga memberikan kontribusi sebesar 3,76% dan sebanyak 96,24% dipengaruhi oleh faktor lain diluar dukungan keluarga yang dapat mepengaruhi terhadap stres kerja, seperti

dukungan sosial ambiguitas, komplik, peran dan beban kerja. Berdasarkan penjelasan diatas, dapat disimpulkan bahwa dukungan sosial keluarga memberikan kontribusi terhadap stres kerja, sehingga Nampak jelas bahwa dukungan sosial keluarga mempunyai hubungan negatif dengan stres kerja.

Pernyataan diatas didukung oleh teori cooper (1987 dalam bukunya miller, 2000) menyatakan bahwa stres kerja dapat terjadi karena rendahnya faktor hubungan/dukungan keluarga yang diterima baik dari orang tua, suami, sodara, maupun anak. Perawat yang memiliki dukungan sosial yang baik akan lebih memiliki nilai kinerja tinggi dan mininya stres kerja yang ditimbulkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian diatas dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh secara signifikan faktor intrinsik pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit Tk. II pelamonia.
2. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan faktor Peran individu dalam organisasi terhadap stres kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit Tk. II pelamonia.
3. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan faktor hubungan kerja terhadap stres kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit Tk. II pelamonia.
4. Terdapat pengaruh secara signifikan faktor kepribadian individu terhadap stres kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit Tk. II pelamonia.
5. Tidak terdapat pengaruh secara signifikan faktor suasana kerja terhadap stres kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit Tk. II pelamonia.
6. Terdapat pengaruh secara signifikan faktor keluarga terhadap stres kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit Tk. II pelamonia.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, ada beberapa saran yang dapat diberikan oleh peneliti untuk menjadi bahan pertimbangan oleh Rumah Sakit Pelamonia Makassar sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pihak pemimpin perawat di ruang rawat inap agar tidak diberikan banyak pekerjaan yang diluar kemampuan perawat agar tidak memicu terjadinya stres kerja.

2. Disarankan kepada pihak pimpinan perawat di ruang rawat inap dapat melakukan pembagian tugas dan tanggung jawab sesuai tingkat pendidikan perawat agar tidak merasakan kebingungan yang dapat menimbulkan stres kerja pada perawat.
3. Disarankan kepada pihak rumah sakit agar menyesuaikan kembali jumlah tenaga perawat yang bekerja di setiap ruangan agar ada keseimbangan antara jumlah perawat dengan jumlah pasien di ruangan rawat inap sehingga tidak menimbulkan banyak beban kerja yang bisa memicu terjadi stres pada perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Aglusi, Isna. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU Dan IGD. *Jurnal Human Care*.
- Aini, Noor. (2015). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Syari'ah Binama Semarang*.
- Almasitoh, U. H. (n.d.). *Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat*. 8(168), 63–82.
- Anniza, Nurul P. (2020). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wanita Di Kantor BNI Cabang Wilayah Makassar*.
- Arviano, Michael T. (2009). *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pra Purna Karya Di Damatex Salatiga*.
- Atika, S. (2019). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Dr. Rasidin Padang. Keperawatan*.
- Desima, R. (n.d.). *Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku Caring perawat*. 4, 43–55.
- Desvitasari, H. (2019). *Hubungan Shift Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Kelelahan Kerja Perawat*. 11.
- Elishabeth, Sabathiny L. (2018). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Advent Bandung*.
- Elvinawati, E. (2019). *Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi Surakarta*.
- Endah, Lia R. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun*.

- Fidarini. (2019). *Hubungan Kepribadian Dengan Tingkat Stres Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Mohamad Saleh Kota Probolinggo*.
- Fuada, Nadia dkk. (2017). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Kamar Bedah Di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Herqutanto, Harsono, H., Damayanti, M., & Setiawati, E. P. (2017). Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer. *EJournal Kedokteran Indonesia*, 5(1), 12–17. <https://doi.org/10.23886/ejki.5.7444.12-7>
- Herlambang, S. (2016). *Manajemen Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit* (pertama). Gosyen Publising.
- Kurnia, Jhohana. (2010). *Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Yarsis Surakarta*.
- Linda. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Ulin Banjarmasin. *Jurnall Health-Mu*.
- Marchelia, V. (2014). *Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan*. 02(01), 130–143.
- Mega, Yunis. (2016). *Hubungan Self-Esteem Dalam Konteks Organisasi Dan Stres Kerja Pada Dewasa Awal*.
- Metri, Tri N.(2016). *Hubungan Antara Kepribadian Tipe A Dengan Stres Kerja Pada Guru SMK Muhammadiyah Tegal*.
- Noordiansah, Pasih. (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat*.
- Nurazizah. (2017). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rawat Inap Kelas III RS X Jakarta*.
- Nurini dkk. (2017). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Di PT. PLN (Persero) TJBT APP Cirebon. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Perwitasari, D. T., Nurbeti, N., & Armyanti, I. (2016). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkatan Stres pada Tenaga Kesehatan di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015.
- Puri, Intan. (2018). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat IGD RSUD Munyung Kute Redelong*.
- Rahman Abd dkk. (2017). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu. *Jurnal Kesehatan Tadulako*.
- Rosihan, Rian A. (2017). *Hubungan Faktor Karakteristik Individu Dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi*. Sami'an, N. S. R. (2013). Perbedaan Stres Kerja Ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya. *Jurnal Psikologi Industri Dan Organisasi*, 2(01), 9. http://journal.unair.ac.id/filerPDF/110810270_nadia selvia.pdf
- Setiyana, V. Y. (2013). *Forgiveness Dan Stres Kerja Terhadap Perawat*. 01(02), 376–396.
- Sri Febriani. (2017). Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Bagian Perawatan Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Vol37, No.1/2*, 1–27. <https://ci.nii.ac.jp/naid/40021243259/>
- Syahrini, Ainy (2012). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Pengadilan Agama Kota Makassar*.
- Thomas. (2007). *Pengaruh Penyebab Stres Tingkat Individu, Tingkat Kelompok, Tingkat Organisasi Dan Ekstra Organisasional Terhadap Semangat Kerja Karyawan*.
- Tri Suryaningrum. (2015). *Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja Pada Perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. 151, 10–17.
- UU No 44, 2009. (2009). Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009. *Rumah Sakit*, 75, 31–47.
- Widodo. (2010). *Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Perawat Kritis Dan Perawat Gawat Darurat Di RSUD Dr. Moewardi Surakarta*.
- Wijono, Suatarto. (2006). *Pengaruh Kepribadian Tipe A dan Peran Terhadap Stres Kerja Manajer Madya*. Vol. 8 No. 3.
- Yose Dodi Pratama, D. (2020). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Perawat ICU Di RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai*. 6(2).