



## Faktor yang berhubungan dengan Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Pringsewu Tahun 2024

Devi Azhari

Dosen Pengajar Universitas Muhammadiyah Pringsewu, Indonesia

Korespondensi penulis: [deviashari3@gmail.com](mailto:deviashari3@gmail.com)

**Abstract :** *Background: Workplace stress affects 20% of nurses at RSUD Pringsewu, even though nurses are medical professionals who have continuous direct contact with patients. Perception of workload, perceived urgency, poor supervision, toxic work environment, lack of authority, conflict, and value differences between management and staff are all factors that can cause workplace stress. Of the fifteen nurses surveyed for the preliminary study at RSUD Pringsewu, seventy-three percent said they were bored and tired of their daily routines. Of the fifteen nurses surveyed, 66.7% said that mental burdens such as punctuality were a result of the hospital's work culture. In addition, more than three-quarters of these nurses have been working in the field for at least ten years. Knowing what makes nurses at RSUD Pringsewu anxious in their work in 2024 is the main driving force behind this research. Research method: Research method: quantitative research with a cross-sectional design. A total of 219 individuals, including all nurses working in the inpatient wards of RSUD Pringsewu, formed the population used for this study. The purposive sampling technique was used to select 156 respondents. Surveys were used to collect data, which were then analyzed using bivariate (chi-square test) and univariate methods. (frequency distribution). Research results: Nursing stress at Pringsewu Regional General Hospital in 2024 correlates with factors such as workload (p-value = 0.000), organizational culture (p-value = 0.010), length of service (p-value = 0.000), and relationship with superiors (p-value = 0.010). On the other hand, dual roles do not correlate with nursing stress at Pringsewu Regional General Hospital in 2024 (p-value = 0.941). The issue of nurses being overworked should be addressed by upper management, who should recruit more nurses or improve the hospital's infrastructure and facilities.*

**Keywords :** *Workload, Organizational Culture, Length Of Service, Nurses, Work Stress.*

**Abstrak :** Latar belakang: Stress di tempat kerja mempengaruhi 20% perawat RSUD Pringsewu, meskipun perawat adalah profesional medis yang memiliki kontak langsung dengan pasien secara terus-menerus. Persepsi beban kerja, urgensi yang dirasakan, pengawasan yang buruk, lingkungan kerja yang beracun, kurangnya otoritas, konflik, dan perbedaan nilai antara manajemen dan staf adalah semua faktor yang dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Dari lima belas perawat yang disurvei untuk studi pendahuluan di RSUD Pringsewu, tujuh puluh tiga persen mengatakan mereka bosan dan lelah dengan rutinitas harian mereka. Dari lima belas perawat yang disurvei, 66,7% mengatakan bahwa beban mental seperti ketepatan waktu adalah hasil dari budaya kerja rumah sakit. Selain itu, lebih dari tiga perempat perawat ini telah bekerja di lapangan selama setidaknya sepuluh tahun. Mengetahui apa yang membuat perawat di RSUD Pringsewu cemas dalam pekerjaan mereka pada tahun 2024 adalah pendorong utama di balik penelitian ini. Metode penelitian: penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Sebanyak 219 individu, termasuk semua perawat yang bekerja di bangsal rawat inap RSUD Pringsewu, membentuk populasi yang digunakan untuk penelitian ini. Teknik pengambilan sampel purposif digunakan untuk memilih 156 responden. Survei digunakan untuk mengumpulkan data, yang kemudian dianalisis menggunakan metode bivariabel (*chi-square test*) dan univariat (*frequency distribution*). Hasil penelitian: Stres keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu pada tahun 2024 berkorelasi dengan faktor-faktor seperti beban kerja (p-value = 0.000), budaya organisasi (p-value = 0.010), masa kerja (p-value = 0.000), dan hubungan dengan atasan (p-value = 0.010). Di sisi lain, peran ganda tidak berkorelasi dengan stres keperawatan di Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu pada tahun 2024 (nilai p = 0,941). Masalah perawat yang kelebihan beban kerja harus ditangani oleh manajemen atas, yang seharusnya merekrut lebih banyak perawat atau meningkatkan infrastruktur dan fasilitas rumah sakit.

**Kata Kunci :** Beban Kerja, Budaya Organisasi, Lama Kerja, Perawat, Stress Kerja

## 1. PENDAHULUAN

Sebagai organisasi layanan, rumah sakit menyediakan barang-barang tidak berwujud yang dapat dirasakan pasien daripada dilihat. Karena mereka terkait langsung dengan kehidupan sehari-hari masyarakat, karyawan yang bekerja 24 jam sehari dengan komitmen profesional yang kuat menyediakan layanan ini (Satrianegara, 2022). Dari tenaga medis, paramedis, hingga staf non-medis, berbagai prosedur dilakukan di ruang operasi untuk meningkatkan standar kesehatan. Rumah sakit mempekerjakan berbagai macam pekerja, tetapi yang paling banyak adalah perawat. (Nursalam, 2023).

Profesional medis yang bekerja sebagai perawat memiliki interaksi tatap muka yang konstan dengan pasien. Dengan demikian, perawat memainkan peran penting sebagai titik kontak pertama bagi pasien yang mencari layanan kesehatan di rumah sakit, dengan tujuan meningkatkan standar kesehatan. Salah satu komponen penting dalam memberikan perawatan kesehatan di rumah adalah perawat, yang memiliki tingkat interaksi tertinggi dengan pasien dan keluarga mereka saat memberikan perawatan kesehatan. Salah satu faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat adalah intensitas tinggi antara pasien dan keluarga. (Martina, 2020).

Menurut (Taylor, dalam Yana 2022),, stres adalah pengalaman emosional negatif, sehingga sering dikaitkan dengan reaksi terhadap peristiwa yang tidak menyenangkan. Adaptasi adalah metode untuk mempelajari reaksi tersebut. Menurut Feldman dalam Yana (2022). Amerika Serikat kehilangan setidaknya 12% dari GNP (*Gross National Product*) dan Inggris kehilangan 10% dari GNP-nya akibat ketidakhadiran dan pergantian karyawan yang terkait dengan stres. (Lu et al, 2000).

Tidak hanya menyebabkan penyakit fisik dan mental, stres juga menghabiskan banyak uang bagi bisnis, pemerintah, dan masyarakat secara keseluruhan. Pada Rapat Kerja Nasional Asosiasi Rumah Sakit Daerah (Arsada) 2021, para peserta menyuarakan keprihatinan mereka mengenai penurunan kinerja perawat. Kondisi kerja di tingkat nasional menunjukkan bahwa stres dan motivasi yang rendah menyebabkan kinerja yang buruk di tempat kerja. Ada korelasi yang kuat antara kesejahteraan perawat dan pasien, sehingga peningkatan stres kerja perawat yang diantisipasi menjadi tren yang tak terbantahkan. (Yana, 2022).

Jika perawat tidak dapat memberikan yang terbaik untuk rumah sakit mereka, hal ini akan berdampak negatif pada kemampuan rumah sakit untuk bersaing di pasar dan, yang lebih buruk, membahayakan kelangsungan hidup mereka. (WHO dalam Yana 2022). Ketika perawat mengalami stres di tempat kerja, hal itu terlihat dalam perawatan yang

mereka berikan kepada pasien. Perawat yang berada dalam keadaan stres cenderung memberikan perawatan berkualitas rendah kepada pasien mereka; ini termasuk hal-hal seperti mudah teralihkan, menunjukkan tanda-tanda kelelahan, dan bahkan bertindak dengan cara yang tidak profesional, yang mengarah pada layanan yang kurang baik bagi pasien. Ketika karyawan bertindak secara tidak profesional di tempat kerja, hal itu terlihat dalam perawatan yang mereka berikan kepada pasien. (Nur'aini, 2021).

Ada korelasi yang kuat antara tuntutan pekerjaan dan kinerja perawat, menurut penelitian yang melibatkan 632 perawat Arab Saudi. Al-Homayan et al. dan Islam (2021) menemukan bahwa tuntutan pekerjaan perawat dan kinerja mereka saling terkait, tetapi stres di tempat kerja memediasi hubungan ini. Sebuah studi non-eksperimental yang dilakukan di Uganda yang melibatkan 333 perawat dari 4 rumah sakit berbeda menemukan bahwa dibandingkan dengan rumah sakit swasta, bangsal penyakit dalam rumah sakit umum memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi, tingkat kepuasan kerja yang lebih rendah, dan tingkat kinerja yang lebih rendah. Stres di tempat kerja dan produktivitas memiliki hubungan terbalik yang kuat. (Nabirye, 2021).

Perawat Indonesia juga mengalami stres kerja. Stres kerja mempengaruhi 44% perawat staf di bangsal rawat inap penyakit dalam Rumah Sakit Husada, 51,5% di bangsal penyakit dalam Rumah Sakit Internasional MH. Thamrin Jakarta, 54% di bangsal penyakit dalam Rumah Sakit PELNI "Petamburan" Jakarta, dan 51, 2% perawat di *Intensive Care Unit* (ICU) dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi (Lelyana, dalam Yana 2022).

Dua puluh persen perawat di RSUD Pringsewu melaporkan merasa stres karena pekerjaan mereka. Dalam penelitian ini, 105 perawat dari RSUD Pringsewu ditanya tentang karakteristik pribadi dan profesional mereka, termasuk jenis kelamin, usia, status pernikahan, pendidikan, unit kerja, masa kerja, pangkat, dan karakteristik pekerjaan seperti beban kerja, jam kerja, tanggung jawab, keamanan kerja, konflik peran, hubungan interpersonal, dan dukungan sosial. Tujuannya adalah untuk menentukan apakah ada korelasi antara faktor-faktor ini dan terjadinya stres terkait pekerjaan, yang diukur melalui perubahan gejala fisik, perilaku, dan emosional. Temuan menunjukkan bahwa perbedaan dalam pengalaman kerja adalah prediktor yang signifikan secara statistik dari laporan stres perawat di tempat kerja. (Pramudya, 2009)

Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres di tempat kerja termasuk, tetapi tidak terbatas pada, beban kerja yang terlalu berat, jam kerja yang tidak masuk akal, pengawasan yang buruk, lingkungan kerja yang beracun, kurangnya otoritas, perbedaan

pendapat tentang prioritas, dan perbedaan nilai antara manajemen dan staf. (Mangkunegara, 2021). Ada banyak hal yang dapat menambah stres dalam kehidupan seseorang, termasuk lingkungan sekitar mereka, pekerjaan dan budayanya, serta tingkat pengalaman dan masa kerja mereka di perusahaan (Robbins, 2022).

Menurut penelitian Ismail (2021), terdapat korelasi antara keamanan kerja perawat dan tingkat stres, serta antara interaksi perawat dengan atasan mereka dan tingkat stres. Ada juga korelasi antara tipe kepribadian perawat dan tingkat stres, tetapi tidak ada korelasi antara tingkat stres perawat dan gaya kepemimpinan. Di antara perawat yang bekerja di bangsal penyakit dalam Rumah Sakit Umum Bahteramas di Provinsi Sulawesi Tenggara pada tahun 2021, tipe kepribadian ditentukan sebagai faktor yang paling berpengaruh terhadap stres kerja berdasarkan hasil uji multivariat.

Menurut studi yang dilakukan di CV. SMI Surabaya, mayoritas responden (83,3% tepatnya) berusia di atas 50 tahun dan mengalami stres terkait pekerjaan. Tujuh belas perawat (56,7% dari total) melaporkan tingkat stres kerja yang sangat tinggi, empat puluh tujuh persen melaporkan tingkat kepuasan kerja yang rendah, dan dua puluh perawat (66,7% dari total) melaporkan kinerja yang sangat buruk, menurut penelitian oleh Siringoringo (2023) tentang topik stres di unit perawatan intensif.

Penyediaan perawatan keperawatan berlangsung terus-menerus dan tidak terputus, menjadikan perawat sebagai komponen penting dari layanan kesehatan rumah sakit. Beban kerja dan produktivitas sangat terkait erat dalam industri perawatan kesehatan; layanan perawatan kesehatan langsung menyumbang 53,2% dari waktu yang benar-benar produktif, sementara aktivitas pendukung menyumbang sisa 39,9%. Produktivitas pekerja kesehatan dan rumah sakit keduanya terpengaruh negatif oleh beban kerja yang berlebihan ini. Sumber yang dikutip adalah Haryani (2008). Telah ditemukan bahwa ketika perawat ditugaskan untuk merawat enam pasien alih-alih empat, risiko kelalaian atau kematian pasien meningkat sebesar empat belas persen. (Lache, 2023).

Menurut penelitian Siringoringo (2020), 13 peserta (43,3%) melaporkan stres ringan, sementara 17 peserta (56,7%) melaporkan stres berat. Faktor pekerjaan intrinsik ( $p = 0.001$ ), faktor pekerjaan ekstrinsik ( $p = 0.005$ ), dan faktor individu ( $p = 0.004$ ) adalah hasil dari analisis bivariat variabel independen dan dependen. Stres di unit perawatan intensif paling kuat berkorelasi dengan karakteristik pekerjaan intrinsik, menurut analisis multivariat.

Manajemen RSUD Pringsewu khawatir tentang stres perawat di tempat kerja, menurut wawancara singkat penulis dengan manajer keperawatan universitas tersebut. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa perawat sering menunjukkan tanda-tanda kelelahan dan stres, dan beberapa perawat berhenti bekerja karena sakit. Namun demikian, tidak ada tindakan yang diambil untuk mengatasi masalah tersebut. Temuan pemantauan Sumber Daya Manusia (SDM) di RSUD Pringsewu menguatkan hal ini, karena pasien telah mengajukan banyak keluhan tentang perilaku perawat, termasuk bahwa mereka tidak responsif terhadap keluhan pasien (56,7% pasien), memberikan informasi yang membingungkan tentang obat-obatan mereka, dan sebagainya. Salah satu budaya kerja di rumah sakit adalah ketepatan waktu, dan ini bertentangan dengan hal tersebut. Tampaknya ada masalah dengan budaya kerja di antara para perawat, karena 59% dari mereka tidak tepat waktu, yang menyebabkan layanan tertunda. (Data Kepegawaian RSUD Pringsewu, 2024).

Dari 15 perawat di RSUD Pringsewu, 73,3% melaporkan merasa kelelahan akibat kebosanan rutin, menurut hasil pra-survei. Dari lima belas perawat ini, enam puluh tujuh persen mengatakan bahwa budaya rumah sakit tersebut memberlakukan tuntutan mental tambahan, seperti pentingnya ketepatan waktu. Selain itu, tiga belas dari lima belas perawat (atau 73,3% dari total) telah bekerja di lapangan selama lebih dari satu dekade. Berdasarkan survei cepat terhadap lima pasien, delapan puluh persen mengatakan bahwa perawat tersebut kasar, tidak peduli, dan bingung dalam komunikasi mereka. Berdasarkan data masalah di atas menarik penulis Diketahui hubungan beban kerja, budaya kerja dan lama kerja dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pringsewu tahun 2024?

## 2. METODE PENELITIAN

Metode survei analitis digunakan dalam studi *kuantitatif* ini. Analisis interaksi antara faktor risiko (yang berdampak pada efek) dan faktor efek (yang dipengaruhi oleh risiko) adalah inti dari survei analitis, yang bertujuan untuk menyimpulkan akar penyebab masalah kesehatan. Hipotesis penelitian dan uji statistik diperlukan untuk penelitian analisis guna melakukan analisis hubungan (korelasi) dan menentukan sejauh mana faktor-faktor risiko ini berkontribusi terhadap dampak atau terjadinya masalah kesehatan (Riyanto, 2024). Bulan Juni hingga September 2024 menyaksikan tim penelitian di RSUD Pringsewu bekerja keras. Pendekatan potong lintang menjadi ciri khas desain penelitian ini. Salah satu ciri khas penelitian potong lintang adalah ketergantungannya pada satu titik

waktu yang terpisah untuk mengumpulkan data pada variabel independen dan dependen. Seperti yang dinyatakan oleh Rianto pada tahun 2024. Semua 219 perawat terdaftar yang bekerja di RSUD Pringsewu merupakan populasi dalam penelitian ini. Untuk meminimalkan kemungkinan bias dalam penelitian atau untuk mengantisipasi potensi pengunduran diri, ukuran sampel ditingkatkan sebesar 10%, sehingga total jumlah peserta menjadi 156. Ketika melakukan survei dari suatu populasi, peneliti sering menggunakan teknik Purposive Sampling. Metode ini melibatkan penetapan jumlah target untuk jumlah sampel yang dibutuhkan (yang bisa sulit dicapai ketika berhadapan dengan populasi yang tak terhitung atau ambigu), dan kemudian secara acak memilih sampel dari populasi yang memenuhi kriteria untuk pengambilan sampel. (Notoatmodjo, 2020).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### Hasil Penelitian

##### a. Analisis Univariat

**Tabel 1.** Distribusi frekuensi Tingkat Stres Kerja, Beban Kerja, Budaya Organisasi, lama bekerja, Peran Ganda dan Hubungan Dengan Atasan Perawat

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Stres kerja perawat	Tidak stres	130	83.3
	Stres	26	16.7
Total		156	100.0
Beban kerja	Ringan	102	65.4
	Berat	54	34.6
Total		156	100.0
Budaya organisasi	Baik	98	62.8
	Kurang baik	58	37.2
Total		156	100.0
Lama Bekerja	Lama	119	76.3
	Baru	37	23.7
Total		156	100.0
Peran ganda	Tidak ada	98	62.8
	Ada	58	37.2
Total		156	100.0
Hubungan dengan atasan	Ada kecocokan	108	69.2
	Tidak ada	48	30.8
Total		156	100.0

Ada 130 responden (83,3%) yang tidak melaporkan mengalami stres kerja, sementara 26 responden (16,7%) melaporkan mengalami stres kerja. Ada 102 responden (65,4%) yang melaporkan beban kerja ringan dan 54 responden (34,6%) yang melaporkan beban kerja berat. Dari total jumlah responden, 98 (62,8%) memiliki budaya perusahaan yang sangat baik, sementara 58 (37,2%) memiliki budaya perusahaan yang buruk. Mayoritas responden (119 dari 163) telah berada di posisi mereka saat ini selama lebih dari tiga tahun, sementara sejumlah kecil (37 dari 163) relatif baru di dunia kerja. (less than three years). Di antara para responden, 58 (atau 37,2%) memegang peran ganda sementara 98 (62,8%) tidak. Ada hubungan positif antara 108 responden (69,28%) dan atasan mereka, sementara 48 responden (30,8%) melaporkan hubungan negatif.

b. Analisis Bivariat

**Tabel 2.** Hubungan Beban Kerja Dengan Stres kerja, budaya organisasi terhadap Stres kerja, lama bekerja dengan Stres kerja, peran ganda dengan Stres kerja dan hubungan dengan atasan dengan Stres kerja perawat di RSUD Pringsewu tahun 2024

Variabel	Stres kerja perawat				Total		P-value	OR 95% CI
	Tidak stres		Stres		N	%		
	n	%	n	%				
<b>Beban Kerja</b>								
Ringan	95	93.1	7	6.9	102	100	0,000	7.367 (2.851-19.036)
Berat	35	64.8	19	35.2	54	100		
<b>Budaya organisasi</b>								
Baik	88	89.8	10	10.2	98	100	0,010	3.352 (1.403-8.013)
Kurang baik	42	72.4	16	27.6	58	100		
<b>Lama bekerja</b>								
Lama	108	90.8	11	9.2	119	100	0,000	6.694 (2.713-16.515)
Baru	22	59.5	15	40.5	37	100		
<b>Peran Ganda</b>								
Tidak ada	81	82.7	17	17.3	98	100	0,941	0.875 (0.362-2.115)
Ada	49	84.5	9	15.5	58	100		
<b>Hubungan dengan atasan</b>								
Ada kecocokan	96	88,9	12	11,1	108	100	0,010	3.294 (1.388-7.820)
Tidak ada kecocokan	34	70.8	14	29.2	48	100		

Data dalam tabel menunjukkan bahwa dari 102 responden yang melaporkan memiliki beban kerja ringan, 94,1% tidak merasakan stres di tempat kerja dan 6,9% merasakannya. Ketika ditanya tentang stres di tempat kerja, 35 (64,8%) dari 54 responden yang melaporkan beban kerja berat mengatakan mereka tidak mengalaminya, sementara 19 (35,2%) mengatakan mereka mengalaminya.

Dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara beban kerja dan kejadian stres terkait pekerjaan di antara perawat di RSUD Pringsewu pada tahun 2024, karena uji statistik menghasilkan nilai  $p = 0.000$ , yang menunjukkan bahwa  $p < \alpha = 0.05$  ( $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted). Responden yang melaporkan beban kerja lebih rendah tujuh kali lebih kecil kemungkinannya untuk melaporkan stres terkait pekerjaan dibandingkan dengan mereka yang melaporkan beban kerja lebih tinggi, menurut rasio odds (OR) sebesar 7,367.

Dari data dalam tabel, kita dapat menyimpulkan bahwa 88 (atau 89,8%) dari 98 responden yang melaporkan budaya perusahaan yang positif tidak mengalami stres kerja, sementara 10 (atau 10,2%) mengalami stres kerja. Dari 58 orang yang mengatakan budaya perusahaan buruk, 32 (42,4%) mengatakan mereka tidak mengalami stres kerja, sementara 16 (26,6%) mengatakan mereka mengalaminya.

Tidak ditemukan hubungan antara budaya kerja dan kejadian stres kerja di antara perawat di RSUD Pringsewu pada tahun 2024, menurut hasil uji statistik, yang menghasilkan nilai  $p$  sebesar 0,010. Ini menunjukkan bahwa  $p > \alpha = 0,05$ , menolak  $H_0$  dan menerima  $H_a$ . Rasio peluang (OR) sebesar 3,352 menunjukkan bahwa, dibandingkan dengan responden yang mengatakan budaya organisasi buruk, mereka yang mengatakan budaya tersebut baik memiliki peluang tiga kali lebih tinggi untuk tidak mengalami stres.

Telah diketahui bahwa, dari 119 pekerja jangka panjang yang disurvei, 108 (90,8%) menunjukkan tidak mengalami stres di tempat kerja dan 11 (9,2%) melaporkan mengalaminya. Di antara 37 responden yang baru bergabung dengan dunia kerja, 15 (atau 40,5% dari total) melaporkan mengalami stres kerja, sementara 22 (atau 59,5%) melaporkan tidak mengalami masalah tersebut.

Dapat disimpulkan bahwa ada korelasi antara lamanya masa kerja dan terjadinya stres terkait pekerjaan di antara perawat RSUD Pringsewu pada tahun 2024, karena uji statistik menghasilkan nilai  $p$  sebesar 0,000, yang menunjukkan bahwa  $p < \alpha = 0,05$  ( $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima). Responden dengan pengalaman lebih banyak di lapangan memiliki kemungkinan lima kali lebih kecil untuk melaporkan mengalami stres kerja sebagai perawat dibandingkan dengan mereka yang memiliki pengalaman lebih sedikit (OR = 6.694).



Dari 98 responden yang tidak memegang peran ganda, 81 (82,7%) melaporkan tidak mengalami stres dan 17 (17,3%) melaporkan stres akibat pekerjaan. Ada 58 responden dengan peran ganda; 9 (15,5%) melaporkan mengalami stres terkait pekerjaan, sementara 49 (84,5%) melaporkan tidak mengalami masalah tersebut.

Hasil uji statistik menunjukkan nilai  $p$  sebesar 0,941, yang lebih besar dari tingkat signifikansi 0,05. ( $H_0$  is accepted and  $H_a$  is rejected). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa perawat RSUD Pringsewu yang memiliki peran ganda tidak mengalami stres kerja pada tahun 2024.

Data dalam tabel menunjukkan bahwa dari 108 responden yang melaporkan hubungan positif dengan atasan mereka, 96 (atau 88,9%) melaporkan tidak mengalami stres di tempat kerja dan 12 (11,1%) melaporkan stres yang dapat dikaitkan dengan pekerjaan mereka. Dari 48 responden yang hubungan mereka dengan atasan tegang, 30,2% melaporkan merasa stres di tempat kerja, sementara 70,8% melaporkan tidak mengalami stres tersebut dan 14,2% melaporkan mengalami sedikit stres.

Berdasarkan hasil uji statistik, kami dapat menyimpulkan bahwa perawat di RSUD Pringsewu pada tahun 2024 mengalami korelasi antara masa kerja dan stres kerja, karena nilai  $p$  adalah 0,010, yang menunjukkan bahwa  $p < \alpha = 0,05$ . ( $H_0$  is rejected and  $H_a$  is accepted). Peningkatan tiga kali lipat dalam kemungkinan bahwa responden tidak akan mengalami stres kerja dibandingkan dengan responden yang memiliki hubungan buruk dengan atasan mereka ditunjukkan oleh rasio odds (OR) sebesar 3294.

## **Pembahasan**

### **a. Analisis Univariat**

#### **1) Stres kerja**

Menurut temuan tersebut, 83,3% peserta dalam penelitian melaporkan tidak mengalami stres di tempat kerja, sementara 16,7% melaporkan merasa stres akibat pekerjaan mereka.

Proses psikologis dan perbedaan individu mempengaruhi respons adaptasi yang dialami perawat sebagai akibat dari tindakan mereka, yang pada gilirannya menyebabkan stres di tempat kerja. Kesehatan mental, emosional, dan fisik seseorang dapat terpengaruh secara negatif oleh stres yang mereka alami ketika dihadapkan dengan peluang, tantangan, dan tuntutan yang luar biasa. Kemampuan untuk mengelola lingkungan seseorang dapat terancam oleh stres kronis atau akut. Akibatnya, perawat mungkin mengalami berbagai gejala stres yang mempengaruhi

kemampuan mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Hal-hal di lingkungan atau rangsangan yang secara objektif berbahaya dapat membuat seseorang mengalami stres. Sumber tekanan eksternal, ketegangan, atau gangguan yang tidak menyenangkan adalah definisi khas lain dari stres. (Robbins, 2022; Mangkunegara, 2021; Handoko, 2022)

Sesuai dengan hasil penelitian Pramudya (2008), variabel-variabel yang terkait dengan stres di tempat kerja. Menurut temuan studi tersebut, hanya 15 peserta (20,8%) yang melaporkan merasa stres, sementara 57 peserta (79,2%) melaporkan tidak merasakan hal tersebut.

Peneliti mengklaim bahwa menjadi perawat secara inheren menimbulkan stres karena banyaknya masalah yang muncul dalam pekerjaan tersebut. Penelitiannya mengungkapkan bahwa perawat secara rutin berurusan dengan pasien yang keras kepala, berduka, atau mendekati akhir hayat mereka. Ada banyak stres, ketidaknyamanan, dan kurangnya penghargaan terhadap pekerjaan yang dilakukan perawat. Mereka bisa menjadi menakutkan dan terdegradasi. Ada kemungkinan tinggi terjadinya stres di kalangan perawat karena distribusi tanggung jawab yang tidak merata di antara staf perawat yang tersedia dan kurangnya inisiatif untuk mengatasi masalah ini di fasilitas kesehatan, terutama di bangsal rumah sakit.

## 2) Beban Kerja

Temuan studi menunjukkan bahwa 64,6% responden memiliki beban kerja ringan, sementara 35,4% memiliki beban kerja berat.

Menurut teori Robbins (2022), beban kerja suatu organisasi dapat diperkirakan menggunakan perhitungan atau pengalaman masa lalu, dan beban kerja didefinisikan sebagai frekuensi rata-rata dari setiap jenis pekerjaan selama periode tertentu. Dengan latar belakang ini, mudah untuk melihat bagaimana beban kerja unit layanan keperawatan adalah jumlah dari semua aktivitas dan tugas yang dilakukan oleh anggotanya, dibagi berdasarkan jenis dan bobot, dalam satuan waktu tertentu. Beban kerja kuantitatif dan kualitatif adalah dua jenis beban kerja yang berbeda. Jam kerja yang panjang, banyak tanggung jawab, tekanan yang konstan, dan sebagainya adalah semua indikator dari beban kerja kuantitatif yang tinggi. Seberapa menantang tugas-tugas tersebut adalah ukuran dari beban kerja kualitatif.

Sesuai dengan temuan Siringoringo (2023) tentang faktor-faktor yang terkait dengan stres pekerjaan perawat unit perawatan intensif, studi tersebut menunjukkan bahwa enam belas peserta (53,3% dari total) memiliki beban kerja yang berlebihan.

Salah satu penyebab kelelahan kerja, menurut peneliti, adalah beban kerja yang berlebihan yang menurunkan motivasi dan semangat perawat. Sebuah studi yang mengikuti ribuan pekerja dari ratusan perusahaan berbeda selama 20 tahun menemukan bahwa kelebihan beban kerja adalah salah satu dari enam faktor yang berkontribusi terhadap kelelahan kerja. Sebagai akibat dari perubahan epidemiologi penyakit dan pola cuaca, jumlah pasien meningkat, membebani perawat yang sudah kelebihan beban kerja dan menurunkan kualitas perawatan mereka. Dengan memanfaatkan rumus normatif untuk perhitungan beban kerja, adalah mungkin untuk mencapai tingkat keseimbangan antara jumlah sumber daya manusia dan beban kerja. Merekrut perawat dan memberdayakan sumber daya manusia melalui pendidikan/pelatihan, promosi, transfer, atau demosi adalah dua cara untuk mengatasi ketidakseimbangan antara beban kerja dan jumlah sumber daya manusia, seperti yang ditunjukkan dalam hasil perhitungan. Beberapa perawat mengklaim bahwa tidak banyak pekerjaan yang harus dilakukan karena pekerjaan mereka sangat sederhana dan memerlukan banyak gerakan berulang, yang bisa membosankan. Di sisi lain, duduk dalam waktu yang lama sambil menulis laporan adalah penyebab umum lain dari kelelahan dan kekakuan otot. (stiff neck). Sumber stres lain di tempat kerja adalah sistem observasi pasien, yang meskipun tidak memerlukan banyak kekuatan fisik, memerlukan fokus yang intens dan pemantauan yang konstan.

### 3) Budaya Organisasi

Studi tersebut menunjukkan bahwa 58 responden (atau 37,2% dari total) memiliki budaya perusahaan yang kurang ideal, sementara 98 (62,8%) melaporkan budaya perusahaan yang positif.

Budaya kerja, menurut teori Fais (2022), adalah sebuah filosofi yang didasarkan pada pandangan dunia sebagai nilai-nilai yang menjadi kebiasaan, dorongan, dan karakteristik dalam sebuah komunitas atau organisasi. Sikap mencerminkan nilai-nilai ini dalam perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat, dan tindakan yang terwujud sebagai pekerjaan atau bekerja. Buddhi Paramita menawarkan definisi luas tentang budaya kerja sebagai cara berpikir dan

berperilaku yang tertanam dalam masyarakat yang mendorong produktivitas dan kerja sama tim. Dalam konteks organisasi, cara nilai-nilai diajarkan dan dikomunikasikan melalui cara-cara tertentu seiring waktu ditunjukkan oleh budaya kerja organisasi tersebut. Ini memungkinkan komunitas untuk melihat dan mengalaminya.

Persepsi pekerja tentang dukungan organisasi sebagai moderator antara keadilan prosedural dan perilaku kewarganegaraan organisasi bertentangan dengan temuan Fatdina. (2009). semua orang. Telah diakui secara luas bahwa hasil budaya organisasi subjek dinilai rendah. Sebagai bukti, pertimbangkan hal berikut: rata-rata hipotesis (RH) adalah 117,5 dan rata-rata empiris (RE) adalah 86,029.

Penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja rumah sakit memiliki seperangkat harapan dan norma tersendiri; jika ini dapat dipenuhi, perawat tidak merasa terbebani, tetapi jika tidak dapat dipenuhi, mereka mungkin mengalami stres. Dalam beberapa budaya, sistem absensi sidik jari digunakan untuk masuk dan keluar. Senyum adalah aksesori yang harus dimiliki untuk setiap tindakan yang sukses.

#### 4) Lama Bekerja

Dalam hal tahun pengalaman di dunia kerja, 119 responden (76,3%) memiliki latar belakang yang luas, sementara 37 (23,7%) memiliki pengalaman yang lebih baru.

Kombinasi antara pekerjaan baru dan masa kerja yang panjang, serta beban kerja yang berat, dapat menyebabkan stres di tempat kerja. Di sisi lain, karyawan mengalami stres akibat rutinitas yang berkembang sebagai hasil dari masa kerja mereka. Karyawan merasa bosan dengan rutinitas kerja yang terbatas. (Munandar dalam Sartika, 2021).

Hasil penelitian ini mendukung temuan Ismar et al., yang menemukan korelasi antara tahun pengalaman di dunia kerja dan laporan tingkat stres yang lebih tinggi di tempat kerja. Ini bertentangan dengan temuan Gobel (2022), yang meneliti penyebab stres di tempat kerja dan menemukan tidak ada korelasi antara tahun pengalaman dan tingkat stres di antara perawat. Tetapi ini karena hanya ada 40 responden, jadi ukuran sampelnya cukup kecil.

Peneliti menemukan bahwa memiliki lebih banyak pengalaman dan pemahaman yang baik tentang pekerjaan sangat berkorelasi dengan masa kerja yang lebih lama. Tujuan dari pengalaman dan pengetahuan ini adalah untuk

mengurangi stres di tempat kerja dengan mengidentifikasi dan menangani sumber-sumber potensial stres.

#### 5) Peran ganda

Dari total jumlah responden, 98 (62,8%) tidak memegang peran ganda, sementara 58 (37,2%) memegang peran ganda.

Kesulitan dalam fokus pada pekerjaan karena ketidakpastian tentang fungsi dan harapan dari manajemen atas. Ini biasanya menyebabkan perasaan tidak bahagia, stres, dan penurunan kinerja di tempat kerja, yang pada gilirannya membuat orang ingin berhenti. Jika dibandingkan dengan pria, wanita pekerja melaporkan tingkat stres yang jauh lebih tinggi. Perempuan pekerja menghadapi konflik peran ketika mereka menyeimbangkan menjadi wanita karier dan ibu rumah tangga. Seperti yang dinyatakan oleh Robbins pada tahun 2022.

Tiga puluh orang (56,1% dari total) melaporkan mengalami peran ganda yang tinggi, menurut studi Esti (2024).

Premis dari studi tersebut adalah bahwa stres di tempat kerja tidak selalu berdampak negatif pada kinerja perempuan di bidang medis. Sebaliknya, hal itu dapat menginspirasi mereka untuk menjadi lebih bersemangat dalam pekerjaan mereka dan meningkatkan kinerja mereka di bidang seperti kecepatan penanganan pasien, kualitas layanan, dan memenuhi tenggat waktu. Setiap pekerja medis wanita dapat terus melakukan pekerjaannya dengan baik meskipun dengan manajemen stres yang berkelanjutan.

#### 6) Hubungan dengan atasan

Temuan studi menunjukkan bahwa enam puluh dua persen responden memiliki hubungan positif dengan atasan mereka, sedangkan empat puluh delapan persen memiliki hubungan negatif.

*Organizational Leadership*, berkaitan dengan fungsi yang diharapkan dijalankan oleh seorang pemimpin dalam sebuah perusahaan. Ada dua jenis pemimpin yang diidentifikasi oleh Robbins (2022): mereka yang menekankan dinamika pemimpin-karyawan dan mereka yang menjaga hal-hal tetap terkait bisnis semata.

Di Politeknik Negeri Batam, kinerja karyawan dipengaruhi oleh kombinasi faktor individu dan organisasi, menurut sebuah studi oleh Merlin. (2021). Faktor individu menyumbang 37,1% dari pengaruh tersebut, sementara faktor organisasi menyumbang 19,7%.

b. Analisis bivariat

1) Hubungan beban kerja dengan Stres kerja perawat

Sebuah korelasi antara beban kerja dan kejadian stres terkait pekerjaan di antara perawat di RSUD Pringsewu pada tahun 2024 ditemukan oleh hasil penelitian ini; korelasi ini secara statistik signifikan (nilai  $p < \alpha = 0,05$ ) dan memiliki rasio odds (OR) sebesar 7,367. Menurut teori beban kerja perawat yang dikemukakan oleh Nurcahyaningtyas (2006) dengan merujuk pada penelitian oleh Marquish dan Huston (2000), semua tugas perawat, terlepas dari jenis atau tingkat kesulitannya, dalam satuan waktu tertentu di unit layanan keperawatan dianggap sebagai bagian dari beban kerja perawat. Beban kerja kuantitatif dan kualitatif adalah dua jenis beban kerja yang berbeda. Jam kerja yang panjang, banyak tanggung jawab, tekanan yang konstan, dan sebagainya adalah semua indikator dari beban kerja kuantitatif yang tinggi. Seberapa menantang tugas-tugas tersebut adalah ukuran dari beban kerja kualitatif.

Penyelidikan tentang penyebab stres di antara perawat unit perawatan intensif yang dilakukan oleh Siringoringo (2023). Tiga belas individu (43,3%) melaporkan stres sedang, sementara tujuh belas (56,7%) melaporkan stres berat, menurut temuan studi tersebut. Faktor pekerjaan intrinsik ( $p = 0.001$ ), faktor pekerjaan ekstrinsik ( $p = 0.005$ ), dan faktor individu ( $p = 0.004$ ) adalah hasil dari analisis bivariat variabel independen dan dependen. Stres di unit perawatan intensif paling kuat berkorelasi dengan karakteristik pekerjaan intrinsik, menurut analisis multivariat. Ada korelasi antara kejadian stres kerja di antara perawat unit perawatan intensif dan variabel internal serta eksternal yang terkait dengan pekerjaan. Tujuan dari program ini adalah untuk mengurangi stres di unit perawatan intensif (ICU) dengan meningkatkan faktor-faktor intrinsik pekerjaan termasuk beban kerja, rutinitas, dan lingkungan kerja.

Temuan studi tersebut mengungkapkan bahwa bahkan di antara responden dengan beban kerja yang relatif ringan, stres di tempat kerja masih menjadi masalah. Para penulis studi menyimpulkan bahwa kurangnya tantangan mental mungkin memiliki efek negatif pada kesehatan. Temuan menunjukkan bahwa bahkan responden dengan beban kerja ringan merasa stres di tempat kerja. Duduk dalam waktu yang lama sambil menulis laporan, misalnya, dapat menyebabkan kekakuan otot (leher kaku) dan kelelahan, yang pada gilirannya dapat

menyebabkan stres, bahkan dalam pekerjaan yang relatif sederhana yang melibatkan banyak gerakan berulang.

Ketika tingkat usaha yang diperlukan untuk menyelesaikan suatu tugas terlalu rendah, hal itu dapat menyebabkan stagnasi, monoton, atau "understress." Misalnya, orang-orang yang melaporkan memiliki beban kerja ringan tetapi masih mengalami stres, seperti ketika gangguan pencernaan terjadi karena melewatkan makan, kesulitan menenangkan diri saat berinteraksi dengan rekan kerja, mudah tersinggung di tempat kerja, atau menangani sejumlah kecil pasien di ruang rawat inap tetapi merasa frustrasi dengan banyaknya keluhan dari kerabat mereka. Oleh karena itu, penting untuk menargetkan intensitas beban kerja yang berada di tengah-tengah antara "overstress" dan "understress," rentang yang secara alami bervariasi dari orang ke orang.

Menurut temuan tersebut, beberapa perawat mengeluh bahwa pekerjaan mereka terlalu rutin dan mudah, sehingga membuat mereka merasa bosan. Jika seorang perawat ingin bekerja di ruang operasi tetapi malah ditugaskan ke bangsal penyakit dalam, misalnya, dia tidak akan pernah bisa menggunakan keterampilannya karena penempatannya tidak sesuai dengan keinginannya. Selain itu, ada stres yang muncul dari tuntutan untuk memenuhi tenggat waktu, terutama di lingkungan bertekanan tinggi seperti ruang gawat darurat, di mana perawat sering kali merasa tidak mampu mengikuti kecepatan kerja yang cepat. Juga menambah beban stres bagi perawat yang sudah berat adalah harapan bahwa mereka harus menjaga sikap positif setiap saat saat merawat pasien, meskipun ini membuat mereka berada di bawah tekanan emosional yang tidak perlu. Selain itu, perawat mungkin merasa bahwa atasan mereka memberikan perintah yang tidak cukup jelas, yang dapat menyebabkan kebingungan. Para perawat mungkin merasa kewalahan karena kurangnya spesifikasi dalam instruksi.

Karena perawat memiliki beban kerja yang unik dan menantang dibandingkan dengan profesi lainnya, beberapa responden melaporkan merasa kewalahan dengan tanggung jawab mereka dan menderita stres sebagai akibatnya. Merawat pasien untuk memperpanjang hidup mereka adalah beban berat bagi perawat. Selain itu, mencatat kondisi pasien secara teratur dan terus-menerus adalah beban tersendiri. Menjaga kondisi pasien agar tidak memburuk adalah tugas yang membebani secara psikologis. Stres di tempat kerja adalah hasil langsung dari tekanan konstan yang dialami perawat akibat beban yang mereka tanggung.

Para penulis studi menyatakan bahwa faktor-faktor ini berkontribusi pada kesulitan dalam perawatan pasien, termasuk berbagai macam pasien dan penyakit yang terlihat, tekanan waktu untuk membuat keputusan yang tepat, dan beban emosional pada orang-orang terkasih pasien. Stres di tempat kerja dapat muncul dari jumlah tugas mental atau fisik yang berlebihan untuk diselesaikan. Kesehatan yang buruk atau banyaknya kesalahan mungkin diakibatkan oleh tugas yang menuntut kecepatan kilat, ketepatan yang sangat tinggi, atau presisi yang ekstrem. Perawat mengalami stres, ketidakmampuan untuk mengatasi tantangan secara mandiri, dan kesulitan untuk fokus pada tugas-tugas yang langsung terkait dengan profesi mereka akibat beban kerja yang berat yang mereka tanggung. Perawat mungkin mengalami stres akibat hal ini.

Para peneliti juga menyimpulkan bahwa beberapa responden memiliki beban kerja yang sangat berat tetapi melaporkan tidak ada stres di tempat kerja. Ini karena, menurut temuan mereka, beban kerja hanyalah salah satu faktor di antara banyak faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja. Akibatnya, tidak semua perawat akan mengalami stres akibat beban kerja yang berat. Kemampuan adaptasi dan pemecahan masalah bervariasi dari orang ke orang, berdasarkan tingkat ketahanan mental mereka. Akibatnya, beberapa responden melaporkan tingkat stres yang rendah meskipun beban kerja ringan, sementara yang lain melaporkan tingkat stres yang tinggi meskipun beban kerja ringan.

Situasi di lapangan di mana perawat merawat pasien dan berada di bawah tekanan dari anggota keluarga yang percaya bahwa perawatan terlalu lambat juga dapat menyebabkan stres di kalangan perawat. Ini dapat membuat pemulihan pasien tampak lebih lama dari yang sebenarnya. Intervensi medis sebenarnya dilakukan secara bertahap, yang berkontribusi pada kondisi pasien dan lambatnya kemajuan perawatan. Ini adalah sesuatu yang membuat keluarga bingung, jadi mereka meluapkan frustrasi mereka dengan mengkritik perawatan yang mereka terima. Sebagai akibat dari ungkapan keluarga, perawat mungkin merasa kewalahan dan stres di tempat kerja.

Penerapan sistem kerja rotasi adalah salah satu penyebab utama stres dalam profesi keperawatan, di samping beban kerja yang berat dan persepsi tentang remunerasi yang tidak memadai. Pekerja mungkin mengalami stres di tempat kerja akibat dari shift rotasi. Ada jam biologis alami dalam tubuh, dan perawat yang bekerja pada jam yang tidak teratur, seperti shift malam, akan melawannya.



Gangguan pada siklus tidur, ritme kognitif, laju metabolisme, dan kesejahteraan psikologis semuanya merupakan kemungkinan akibat dari pengaturan kerja bergilir. Pada akhirnya, perawat mungkin mengalami stres terkait pekerjaan akibat gangguan kesehatan dan sosial. Para peneliti mendefinisikan stres terkait pekerjaan sebagai respons fisiologis dan psikologis terhadap pekerjaan yang terjadi ketika seseorang berinteraksi dengan kondisi lingkungan yang menegangkan.

Penting bagi rumah sakit untuk melakukan penilaian tambahan terhadap perawat yang menghadapi stres di tempat kerja untuk memastikan bahwa kualitas layanan di masa depan tidak terpengaruh oleh masalah ini, karena penelitian menunjukkan bahwa orang memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi stres. Untuk mengurangi beban pada perawat, rumah sakit dapat mengambil langkah-langkah untuk mengurangi stres kerja, seperti memindahkan tempat kerja dari area dengan beban tinggi ke area dengan beban rendah. Rumah sakit juga dapat membantu perawat mengurangi stres dengan memberikan mereka waktu untuk bersantai di luar jam kerja.

Tidak masalah apakah pekerjaan tersebut menuntut ketahanan mental atau fisik; kenyataannya adalah setiap pekerjaan itu melelahkan. Sifat pekerjaan individu menentukan apakah beban ini sebagian besar bersifat fisik, mental, atau sosial. Mengenai jenis profesi ini, setiap orang memiliki seperangkat keterampilan unik mereka sendiri. Tuntutan fisik dari beberapa pekerjaan lebih cocok untuk orang tertentu, sementara yang memerlukan energi kognitif atau sosial lebih cocok untuk orang lain. Tetapi rata-rata, mereka dapat mendukung beban hingga titik tertentu, atau beban ideal untuk orang tertentu. Jadi, untuk mencegah pekerja dari stres, penempatan mereka harus didasarkan pada beban maksimum yang mampu mereka tangani. Akurasi penempatan pekerjaan bergantung pada sejumlah faktor, termasuk tetapi tidak terbatas pada beban optimum, pengalaman, kemampuan, motivasi, dll.

## 2) Hubungan budaya organisasi dengan Stres kerja perawat

Pada tahun 2024, hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat RSUD Pringsewu mengalami lebih banyak stres kerja akibat budaya kerja, dengan nilai p kurang dari 0,05 dan rasio odds (OR) sebesar 3,352.

Ndraha (2005) berpendapat bahwa, dalam jangka panjang dan jangka pendek, budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan

manajemennya dan hasil keuangannya. Ketika memulai pekerjaan baru, semua orang memiliki harapan tinggi terhadap perusahaan atau organisasi. Sayangnya, banyak impian dan kemajuan profesional tidak pernah terwujud.

Studi oleh Fatdina (2009) tentang bagaimana perilaku kewarganegaraan organisasi dipengaruhi oleh keadilan prosedural dan bagaimana dukungan organisasi yang dipersepsikan memediasi hubungan ini. Prinsip kemanusiaan. Sementara keadilan prosedural memiliki pengaruh yang menguntungkan terhadap dukungan organisasi yang dipersepsikan (efek langsung=0,44), ia memiliki pengaruh negatif terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi (efek tidak langsung=-0,11) melalui dukungan organisasi yang dipersepsikan sebagai mediator.

Menurut temuan tersebut, beberapa karyawan melaporkan tingkat stres yang tinggi meskipun melaporkan budaya kerja yang positif. Penyebab yang mungkin termasuk budaya organisasi yang menghargai kreativitas dan ketelitian dalam pekerjaan tetapi tidak sesuai dengan gaya kerja perawat. Akibatnya, perawat mengalami stres akibat beban yang ditimbulkan oleh budaya yang ada ketika mereka tidak dapat mematuhi, meskipun budaya tersebut baik.

Beberapa responden melaporkan budaya perusahaan yang negatif tetapi tidak melaporkan stres di tempat kerja, menurut temuan studi tersebut. Peneliti percaya bahwa para pemimpin adalah yang menetapkan budaya suatu organisasi. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa kebiasaan dan ideologi budaya suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh pendiri dan pemimpinnya.

Untuk mencapai tujuan organisasi secara keseluruhan, seperti misi atau tujuan, perlu untuk menemukan dan mempertahankan orang-orang yang berkomitmen pada hal yang sama. mempengaruhi dan membentuk keyakinan serta tindakan orang lain, dengan pemimpin menjadi contoh bagi anggota untuk diikuti dan mempromosikan identitas diri. Kepemimpinan yang baik memastikan bahwa budaya organisasi, yang sering kali kurang diperhatikan oleh perawat, tidak menjadi sumber stres bagi mereka di tempat kerja.

Menurut temuan tersebut, beberapa peserta melaporkan tingkat stres yang tinggi di tempat kerja dan persepsi negatif terhadap budaya perusahaan. Para peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi bertindak sebagai batasan bagi perilaku karyawan. Akibatnya, masalah akan muncul ketika budaya organisasi bertentangan dengan tujuan pribadi. Administrasi rumah sakit harus menyadari

bahwa sesi spiritual keagamaan, seminar pelatihan tentang kecerdasan emosional dan spiritual, serta inisiatif serupa lainnya dapat membantu menciptakan lingkungan kerja di mana karyawan lebih cenderung jujur, rajin, dan kreatif. Ini karena, menurut penelitian, perawat akan mengalami stres yang lebih sedikit jika tempat kerja mereka memiliki budaya yang positif. Berbicara dengan pasien baik sebelum maupun setelah mereka menerima layanan dapat membantu perawat menjadi lebih kreatif. Berpartisipasi dalam kegiatan ini akan membantu mengurangi beberapa tekanan yang datang dengan menghadapi budaya perusahaan sambil secara bersamaan mendorong eksplorasi yang lebih mendalam dan spontan terhadap ide-ide dan saran-saran yang baik untuk kepala bangsal atau rekan kerja lainnya.

### 3) Hubungan lama bekerja dengan Stres kerja perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada tahun 2024, terdapat korelasi antara jumlah tahun perawat bekerja di RSUD Pringsewu dan frekuensi stres terkait pekerjaan, dengan nilai p kurang dari 0,05 dan rasio odds sebesar 6,694.

Untuk memenuhi kebutuhan dasar diri sendiri dan keluarga, bekerja adalah aktivitas yang penting. "Notoadmotjo, 2020" menyatakan. Dalam pengertian luas, manusia terlibat dalam pekerjaan sebagai pekerjaan utama mereka. Pekerjaan, dalam definisi terbatasnya, merujuk pada setiap aktivitas atau pekerjaan yang menghasilkan keuntungan finansial bagi individu. Istilah ini biasanya dianggap berarti "pekerjaan" dalam percakapan santai. Istilah "pekerjaan" merujuk pada sekelompok pekerjaan yang memiliki tugas atau tanggung jawab utama yang sama. Seorang individu tunggal atau tim yang terdistribusi bisa melakukan fungsi yang sama dalam analisis pekerjaan. Karier seseorang terdiri dari aktivitas yang mereka ikuti secara teratur. Sepanjang karier, seseorang mungkin memegang posisi yang sama di perusahaan yang berbeda.

Jumaini (2021) menyelidiki bagaimana tingkat stres perawat implementasi mempengaruhi kinerja mereka di Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Kota Dumai. Menggunakan uji korelasi Pearson, penelitian menemukan bahwa kinerja perawat pelaksana berkorelasi dengan tingkat stres kerja mereka. Ada hubungan yang kuat dan positif yang ditunjukkan oleh hasil tes, yaitu  $p = 0,000$  dan  $r = 0,682$ , masing-masing.

Temuan studi ini mengungkapkan bahwa beberapa responden, bahkan setelah bertahun-tahun bekerja, melaporkan tidak ada tanda-tanda stres. Para

peneliti percaya bahwa kemampuan seseorang untuk mengatasi stres terkait pekerjaan menurun seiring waktu bekerja karena pekerja berpengalaman lebih siap untuk menangani situasi semacam itu. Perawat dengan pengalaman lebih dari tiga tahun telah beradaptasi dengan tempat kerja mereka, menjadi terbiasa dengan rutinitas dan prosedur yang harus diikuti setiap hari pada waktu yang sama. Akibatnya, mereka cenderung mengalami stres lebih sedikit dibandingkan dengan rekan-rekan mereka yang kurang berpengalaman. Di sisi lain, beberapa peserta dalam penelitian ini melaporkan mengalami stres akibat pekerjaan mereka, menunjukkan bahwa pekerja yang bekerja lebih banyak jam cenderung lebih kelelahan. Ini bisa jadi karena monotoninya pekerjaan mereka membuat mereka merasa lelah lebih cepat. Stres di tempat kerja adalah hasil langsung dari kelelahan kronis.

Selain itu, beberapa responden yang baru saja mulai bekerja melaporkan tidak mengalami stres di tempat kerja, menurut temuan studi tersebut. Sebagian besar responden tidak melaporkan merasa stres akibat pekerjaan mereka, kata para peneliti. Ini karena mekanisme koping dan lama periode kerja mempengaruhi bagaimana orang bereaksi terhadap stres. Orang-orang yang tidak stres sebenarnya dapat memanfaatkan stres untuk keuntungan mereka, membawa kembali keharmonisan ke lingkungan internal dan eksternal mereka. Para peneliti percaya bahwa karyawan baru yang mengalami stres di tempat kerja mungkin akan menemukan bahwa antusiasme mereka terhadap pekerjaan menurun, tingkat kecemasan mereka meningkat, tingkat frustrasi mereka meningkat, dan seterusnya. Dampak pada pekerja ini mungkin meresap ke dalam kehidupan pribadi mereka sebanyak kehidupan profesional mereka. Karena kurangnya pengalaman mereka dalam melakukan tugas-tugas tertentu, beberapa responden dengan pengalaman kerja kurang dari tiga tahun melaporkan mengalami stres kerja. Ini berbeda dengan mereka yang memiliki pengalaman lebih dari tiga tahun.

Tidak ada penyelidikan mengenai kemungkinan hubungan antara tingkat pendidikan dan pengetahuan perawat serta stres di tempat kerja dalam studi ini. Responden dengan gelar sarjana keperawatan mungkin lebih cenderung melaporkan stres kerja, karena perawat yang berpendidikan lebih tinggi sering diharapkan untuk bekerja lebih banyak dan diberikan lebih banyak tanggung jawab dan tugas, yang bisa menjadi sangat membebani. Orang-orang dengan gelar sarjana mungkin merasa terlalu banyak bekerja jika pekerjaan mereka tidak sesuai dengan

kemampuan mereka. Meskipun demikian, tidak selalu orang dengan tingkat pendidikan yang lebih rendah mengalami stres kerja, dan sebaliknya; oleh karena itu, tidak mungkin untuk mengukur stres kerja hanya berdasarkan pencapaian pendidikan. Selain itu, tingkat pendidikan seseorang dapat mempengaruhi pengetahuannya; jelas bahwa seorang perawat dengan gelar yang lebih tinggi akan memiliki lebih banyak pengetahuan daripada yang memiliki gelar yang lebih rendah, karena pendidikan adalah sarana untuk mencapai tujuan. Karena perawat diharapkan mahir dalam semua aspek perawatan pasien, hal ini bisa menjadi tantangan. Karena menyempurnakan keterampilan dalam keperawatan memerlukan waktu dan usaha, bahkan perawat yang paling terdidik sekalipun mungkin kurang memiliki pengalaman praktis untuk menerapkan pengetahuan mereka. Pada akhirnya, hal-hal seperti ini dapat menyebabkan perawat mengalami stres terkait pekerjaan.

Penulis studi tersebut berpendapat bahwa mekanisme koping membantu orang menghadapi berbagai tantangan internal yang mereka temui. Faktor-faktor seperti pengalaman hidup membentuk seperangkat mekanisme pertahanan unik setiap orang. Cara seseorang yang berpengalaman merespons suatu skenario berbeda dari seorang pemula. Sedangkan seseorang yang memiliki sedikit atau tidak ada pengalaman kerja mungkin akan berjuang secara internal dan mengalami stres akibat tidak tahu apa yang harus dilakukan dalam situasi tertentu, seseorang yang lebih berpengalaman dapat belajar dari kesalahan mereka dan berkembang dari situasi tersebut. Seorang perawat berpengalaman, misalnya, tidak akan merasa kewalahan saat memberikan infus kepada bayi baru lahir atau anak kecil karena pelatihan dan latar belakangnya yang luas di bidang tersebut. Di sisi lain, situasi bisa menjadi rumit bagi perawat yang tidak memiliki pelatihan atau pengalaman dalam memberikan infus cairan intravena kepada anak-anak, yang dapat menyebabkan kecemasan ketika kebutuhan tersebut muncul.

Karena tindakan perawat saat merawat pasien dipengaruhi oleh masa kerja mereka, peneliti menyimpulkan bahwa pengalaman atau lamanya masa kerja dapat mempengaruhi stres kerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa perawat memperoleh keahlian dan pengetahuan dalam perawatan pasien seiring dengan meningkatnya masa kerja mereka. Keterlibatan dalam pelaksanaan tugas selama periode waktu yang lama dapat membentuk pengetahuan dan keterampilan perawat mengenai metode kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi stres yang mereka

alami di tempat kerja. Cara perawat bereaksi terhadap masalah tergantung pada lamanya masa kerja mereka; jika mereka kompeten, mereka cenderung tidak merasa stres, tetapi jika mereka tidak memadai, mereka mungkin menjadi stres.

#### 4) Hubungan peran ganda dengan Stres kerja perawat

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pada tahun 2024, tidak ada korelasi antara budaya kerja perawat di RSUD Pringsewu dan terjadinya stres terkait pekerjaan, seperti yang ditunjukkan oleh nilai  $p$  yang lebih besar dari  $\alpha = 0,05$  dan rasio odds (OR) sebesar 0,875.

Ambiguitas peran dan harapan manajemen yang tidak jelas adalah penyebab utama stres di tempat kerja, menurut teori Robbins. (2014). Ini biasanya menyebabkan perasaan tidak bahagia, stres, dan penurunan kinerja di tempat kerja, yang pada gilirannya membuat orang ingin berhenti. Jika dibandingkan dengan pria, wanita yang bekerja melaporkan tingkat stres yang jauh lebih tinggi. Perempuan pekerja menghadapi konflik peran ketika mereka menyeimbangkan antara menjadi wanita karier dan ibu rumah tangga.

Mengetahui bagaimana pengalaman perawat terhadap dukungan sosial dan konflik peran ganda berhubungan dengan tingkat stres mereka di tempat kerja adalah tujuan utama dari studi Almasitoh (2011). Studi ini menemukan hubungan signifikan antara stres kerja, dukungan sosial, dan konflik peran ganda ( $R = 0.633$ ;  $R^2 = 0.400$ ;  $F = 39.050$ ;  $p = 0.000$ ,  $p < 0.05$ ) dalam proses data. Dengan nilai  $R^2$  sebesar 0,400, kita dapat menyimpulkan bahwa dukungan sosial dan konflik peran ganda menyumbang 40% dari kontribusi efektif terhadap stres kerja, sementara variabel lain, di luar cakupan studi ini, menyumbang 60% sisanya.

Para penulis studi percaya bahwa, meskipun perawat memiliki jadwal shift pagi, sore, dan malam, banyak faktor di tempat kerja yang membuat mereka tidak dapat menghindari tanggung jawab mereka, dan bahwa perawat sering harus memilih antara berbagai peran untuk menyelesaikan pekerjaan mereka. Perawat yang sudah menikah mungkin mendapati diri mereka mengutamakan pekerjaan daripada masalah keluarga atau sebaliknya karena penghargaan tinggi terhadap profesionalisme.

Ketika pasien atau keluarganya menerima layanan yang tidak ramah dan berkualitas rendah, beban emosionalnya menjadi jelas. Sebuah jenis ketidakpedulian yang berkembang sebagai akibat dari stres yang dialami perawat di tempat kerja adalah sikap mereka yang tampaknya tidak peduli terhadap pasien.

Mereka menjadi kurang produktif, malas, tertekan, dan tidak antusias ketika memiliki sikap apatis terhadap pekerjaan yang seharusnya mereka lakukan. Proses mental anggota staf keperawatan telah terpengaruh oleh sikap yang berkembang akibat stres di tempat kerja. Alih-alih dihindari, perawat sekarang melihat ketidakpedulian atau kemarahan yang mudah sebagai respons normal terhadap stres di tempat kerja.

#### 5) Hubungan dengan atasan dengan Stres kerja perawat

Temuan penelitian menunjukkan bahwa pada tahun 2024, perawat di RSUD Pringsewu mengalami insiden stres kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat lainnya di institusi yang sama, dengan nilai p kurang dari 0,05 dan rasio odds (OR) sebesar 3,294.

Pemimpin direktif, menurut teori Robbins (2014), menetapkan tujuan untuk dicapai oleh pengikut mereka, mengidentifikasi tugas-tugas yang perlu diselesaikan, dan kemudian memberikan instruksi rinci tentang cara melakukan setiap tugas. Pemimpin yang mendukung mudah didekati dan memperhatikan dengan seksama apa yang dibutuhkan oleh pengikut mereka. Sebelum membuat keputusan, pemimpin yang partisipatif mencari dan mempertimbangkan pendapat pengikut mereka. Pemimpin yang berorientasi pada tujuan menuntut kehebatan dari pengikut mereka dan menetapkan standar tinggi untuk kesuksesan. Sementara Fiedler berpendapat bahwa pemimpin bersifat statis, House berargumen bahwa pemimpin yang sama dapat menunjukkan salah satu atau semua sifat ini sesuai dengan tuntutan keadaan.

Menurut studi Merlin (2013) tentang faktor stres lingkungan dan organisasi, yang bertujuan untuk menganalisis yang pertama, dosen di Politeknik Negeri Batam sangat diuntungkan dari kombinasi keduanya. Sebuah pemilihan acak dilakukan dari total kumpulan dosen sebagai bagian dari prosedur pengambilan sampel acak Politeknik Batam. Sebuah survei dengan instrumen kuesioner digunakan untuk mengumpulkan data. Temuan menunjukkan bahwa faktor lingkungan menyumbang 37,1% dan faktor organisasi menyumbang 19,7% dari varians kinerja karyawan di Politeknik Negeri Batam, dengan total 56,8%. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa para dosen di Politeknik Negeri Batam dipengaruhi secara positif oleh faktor organisasi dan lingkungan.

Komponen penting dari tempat kerja yang bahagia, menurut pandangan peneliti, adalah kualitas hubungan antara atasan dan karyawan. Diperkirakan

bahwa perawat cenderung mengalami stres terkait pekerjaan yang lebih sedikit ketika mereka mendapatkan dukungan dari atasan mereka, khususnya kepala departemen, di setiap unit kerja. Akibatnya, untuk mencegah kesalahpahaman yang dapat menimbulkan stres, sangat penting bagi atasan dan bawahan untuk mengembangkan keterampilan komunikasi yang baik.

Objek layanan yang menangani masalah medis yang mengancam jiwa berada dalam lingkungan yang terus berubah di mana kondisi pasien terus berkembang, memerlukan respons yang tepat dan cepat. Staf perawat rumah sakit membutuhkan seorang pemimpin (kepala bangsal) yang dapat menangani situasi apa pun, jadi penting bagi mereka untuk siap secara mental dan fisik. Secara tidak langsung, pelatihan dan bertahun-tahun pengalaman kerja membentuk dasar dari persiapan tersebut. Akibatnya, kepala wilayah memiliki keunikan kepribadian dan karakteristik mendasar yang membuatnya menonjol sebagai individu dan sebagai manajer tingkat bawah. Tetapi mereka dapat belajar memimpin dengan efektif dan memahami sifat-sifat unik orang dengan mengamati dan menganalisis tindakan mereka.

Jika kita ingin perawat melakukan pekerjaan mereka dengan baik, kita perlu memastikan mereka bekerja di lingkungan yang ramah bagi mereka. Dibutuhkan seorang pemimpin untuk menciptakan suasana yang memotivasi perawat untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka. Kemampuan seorang pemimpin untuk memahami bahwa pengikut memiliki tujuan yang beragam sangat penting. Dengan mempertimbangkan sifat bawahan mereka serta tujuan dan sasaran organisasi, seorang pemimpin yang efektif dapat memilih gaya kepemimpinan yang paling sesuai untuk membimbing mereka menuju kesuksesan. Produktivitas bawahan akan menderita di bawah bos yang kurang baik yang tidak mampu menciptakan suasana kerja yang positif, memilih gaya kepemimpinan yang tepat, menunjukkan kompetensi, dan mengendalikan kekuasaan yang mereka miliki.



#### 4. KESIMPULAN DAN SARAN

##### Kesimpulan

Ada 130 responden (83,3%) yang tidak melaporkan mengalami stres kerja, sementara 26 responden (16,7%) melaporkan mengalaminya. Beban kerja 102 responden (65,4% dari total) diketahui ringan, sementara 54 responden (34,6% dari total) diketahui berat. Kami tahu bahwa 58 responden (37,2% dari total) memiliki budaya perusahaan yang kurang ideal dan bahwa 98 responden (62,8%) memiliki budaya perusahaan yang baik. Telah diketahui bahwa 119 responden (76,3% dari total) memiliki pengalaman kerja yang luas (lebih dari tiga tahun), sementara 37 responden (23,7% dari total) relatif baru di dunia kerja. (less than three years). Telah diketahui bahwa 58 responden (37,2% dari total) memiliki peran ganda, sementara 98 (62,8%) tidak. Sejauh yang diketahui, 108 responden (atau 69,28%) bergaul baik dengan atasan mereka, sementara 48 responden (atau 30,8%) tidak. Terjadinya stres terkait pekerjaan di kalangan perawat berkorelasi dengan beban kerja mereka (nilai  $p = 0,000$  atau 7,367). Perawat lebih mungkin mengalami stres terkait pekerjaan jika organisasi mereka memiliki budaya tertentu ( $p\text{-value} = 0.010$  atau 3.352). Kemungkinan perawat mengalami stres di tempat kerja berkorelasi dengan lamanya masa kerja mereka ( $p\text{-value} = 0.000$  atau 6.694). Kemungkinan perawat mengalami stres di tempat kerja tidak terkait dengan kemampuan mereka untuk mengatur berbagai tanggung jawab ( $p\text{-value} = 0.941$  atau 0.875). Perawat lebih mungkin melaporkan mengalami stres di tempat kerja jika mereka memiliki hubungan dekat dengan atasan mereka ( $p\text{-value} = 0,010$  atau 3,294).

##### Saran

Peneliti memberikan saran berikut berdasarkan temuan studi tersebut:

- a. Bagi Rumah Sakit
  - 1) Untuk membuat tempat kerja lebih baik bagi perawat, disarankan untuk mengatur ulang ruang kerja dengan cara yang membuat mereka merasa nyaman. Hal penting lainnya adalah memastikan bahwa beban kerja tidak terlalu berat bagi tenaga kerja, karena hal ini dapat menyebabkan stres. Dengan melakukan ini, kita dapat meningkatkan produktivitas dan mengurangi tingkat stres di antara karyawan.
  - 2) Melakukan rotasi pekerjaan.
  - 3) Memantau tingkat stres perawat di tempat kerja secara teratur.
  - 4) Memberikan layanan pembersihan religius dan spiritual, serta seminar tentang

pelatihan kecerdasan emosional dan spiritual.

5) Mengorganisir kesempatan rekreasi untuk pekerja dan keluarga mereka.

b. Bagi Perawat

Setiap orang harus dapat merawat diri mereka sendiri secara mandiri, yang termasuk menghindari hal-hal yang dapat membuat mereka cemas, terutama stres di tempat kerja. Sebagai contoh, salah satu cara untuk meningkatkan kinerja dan mengurangi stres terkait pekerjaan adalah dengan mengatur jadwal harian sesuai dengan prioritas untuk efektivitas yang lebih besar. Cara lain adalah dengan menjaga kohesi di antara karyawan untuk mencapai suasana yang kondusif dan harmonis.

c. Bagi peneliti selanjutnya

Untuk memanfaatkan penelitian ini di masyarakat, peserta dapat menggunakannya untuk mendapatkan pengalaman, mempelajari lebih lanjut tentang penelitian, dan mengasah kemampuan mereka dalam analisis data dan pengolahan kreatif. Disarankan agar penelitian mendatang dijadwalkan ulang mengingat keterbatasan waktu. Penelitian dengan faktor dan variabel yang berbeda dapat diinformasikan oleh hasil studi ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Islam, R. (2021). Impacts of job demands on nurses' performance working in public hospitals. *American Journal of Applied Sciences*, 10, 1050–1060. <https://doi.org/10.3844/ajassp.2013.1050.1060>
- Dyah Lestari, M., Sri Oktri Hastuti, A., & Maura Harjanti CB, S. T. (2021). Hubungan antara perilaku caring perawat terhadap kepuasan pasien saat pandemi Covid-19 di ruang perawatan salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta. *I Care Jurnal Keperawatan STIKes Panti Rapih*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.46668/jurkes.v2i2.197>
- Fatdina, F. (2009). Peran dukungan organisasi yang dirasakan karyawan sebagai mediator pengaruh keadilan prosedural terhadap perilaku kewarganegaraan organisasi. *Jurnal Psikologi UGM*, 36(1).
- Gobel, R. S., Rattu, J. A. M., & Akili, R. H. (2022). Faktor–faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang ICU dan UGD RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*, 4, 1–.
- Haryani, T. (2008). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Surakarta (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Ismail, C. S. (2013). Beberapa faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2013 (Doctoral dissertation).

- Lache, T., Kaunang, W. P. J., & Posangi, J. (2016). Hubungan antara budaya kerja dengan beban kerja di instalasi gawat darurat non trauma dewasa RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado.
- Mangkunegara, A. P. (2021). Indikator penyebab stres kerja. <http://repository.upm.ac.id/3982/5/BAB%20%20RIZAL%20OKTA%20ARIFUDIN.pdf>
- Nabirye, J., & Najjemba, J. (2021). Prevalence of herbal medicine use among pregnant women in Zirowe Health Centre III, Luwero District in Uganda. *Journal of Health Research Africa*, 2(9), 1–12. <https://doi.org/10.51168/sjhrafrica.v2i9.59>
- Ndraha, T. (2005). *Teori budaya organisasi*. PT Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi penelitian kesehatan* (3rd ed.). PT Rineka Cipta.
- Nur'aini, L. H. N. (2023). Kode etik pustakawan sebagai aturan profesional bagi profesi pustakawan. *Ainara Journal (Jurnal Penelitian Dan PKM Bidang Ilmu Pendidikan)*, 4(2), 71–75. <https://doi.org/10.54371/ainj.v4i2.238>
- Nursalam. (2023). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (4th ed.). Salemba Medika.
- Pramudya, F. W. (2009). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja (studi kasus pada perawat di RSKO tahun 2008). *Jurnal Penelitian Tesis*.
- Riyanto, A. (2018). *Aplikasi metodologi penelitian kesehatan*. Nuha Medika Yogyakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2023). *Perilaku organisasi* (12th ed.). Salemba Empat.
- Sartika, D. M., Masyitha, M., & Rahim, M. R. (2021). Faktor yang berhubungan dengan stres pada pedagang tradisional Pasar Daya Kota Makassar Tahun 2013. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(1).
- Satrianegara, M. F. (2019). *Organisasi dan manajemen pelayanan kesehatan*. Salemba Medika.
- Siringoringo, E., Nontjir, W., & Hadjir, V. (2015). Faktor–faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat ICU. *Jurnal Penelitian Skripsi*.
- Yana, D. (2022). *Stres kerja pada perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD Pasar Rebo*. Jakarta: Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta.