

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN KARAKTERISTIK STRES KERJA PADA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM
IBNU SINAPADANG PANJANG
TAHUN 2022



Disusun Oleh:
Meilyana Pertiwi
191000213461043

PROGRAM STUDI D-III ADMINISTRASI RUMAH SAKIT
FAKULTAS KESEHATAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH
SUMATERA BARAT
2022

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN KARAKTERISTIK STRES KERJA PADA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM
IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022

diperstapkan dan disusun oleh

MEIL YANA PERTIWI

191000213461043

telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan
di depan Tim Penguji Seminar Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Bukittinggi, September 2022

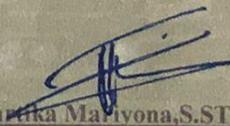
Dosen Pembimbing

Pembimbing I



Elsi Susanti, SE., M.M

Pembimbing II



Kartika Mariyona, S.ST, M.Biomed

Ka. Prodi D- III Administrasi Rumah Sakit



Silvia Adi Putri, SKM., M. Kes

KARYA TULIS ILMIAH

**GAMBARAN KARAKTERISTIK STRES KERJA PADA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT ISLAM
IBNU SINA PADANG PANJANG
TAHUN 2022**

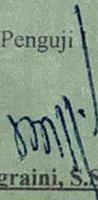
Dipersiapkan dan Disusun Oleh

MEILYANA PERTIWI
191000213461043

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Bukittinggi, pada tanggal 10 September 2022
dan dinyatakan **Lulus**

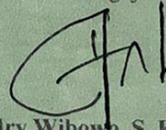
**Tim Penguji
Mengetahui,**

Penguji



Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb

Penguji II



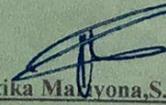
Hendry Wibowo, S. Kep., M. Kes

Pembimbing I



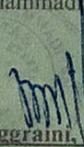
Elsi Susanti SE., M.M

Pembimbing II



Kartika Mulyona, S.ST, M. Biomed

**Mengesahkan,
Dekan Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat**



Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : Meilyana Pertiwi
Tempat & Tanggal Lahir : Subang, 07 mei 2000
Alamat : Jorong Surau Kamba
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
No. Hp : 085766195455
E-mail : melianapertiwiii@gmail.com

DATA ORANG TUA

Ayah : Adi Wijaya
Ibu : Karlin

RIWAYAT PENDIDIKAN

| | |
|--------------------|-----------|
| TK ISTIQOMAH DEPOK | 2005-2006 |
| SDN 08 BONJO ALAM | 2007-2012 |
| MTsN 2 BUKITTINGGI | 2013-2016 |
| SMAN 5 BUKITTINGGI | 2016-2019 |
| UM SUMATERA BARAT | 2019-2022 |

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Ya Allah...

Sepercik ilmu telah engkau karuniakan kepadaku, bantiungan otak telah engkau kuatkan untuk mencari rahasia besar tentang ilmu, pelita jiwa telahku pasangkan dalam hati sanubari, yaitu pelita jiwa kehidupanku

Ya Rabbi...

Sesungguhnya mempelajari ilmu pengetahuan adalah Tanda tekun kepada Allah SWT, menurutnya adalah ibadah, mengingatnya adalah Tasbih, membahasnya adalah Jihad, mengajarkan kepada orang yang tidak mengetahui adalah Sedekah, dan menyebakannya adalah Pengorbanan.

(H.R Tarmizi)

Ibu... Bapak...

Telah ku lalui hari-hari ini, kini telahku capai sebuah cita-cita yang akan ku persembahkan untukmu Ibu dan Bapak tercinta dengan Rahmat dan Ridha-Mu Ya Allah...

Untuk Ibu Karlin Bapak Adi dan Bapak sambung Wasi Terimakasih...

Dalam setiap langkahku aku berusaha mewujudkan harapan-harapan yang kalian impikan didiriku, meski belum semua itu ku raih insyaallah atas dukukungan doa dan restu semua mimpi itu kan terjawab di masa penuh kehangatan nanti. Untuk itu kupersembahkan ungkapan terimakasihku kepadamu.

Dan untuk kakak (kak andi) makasih juga kak atas doa dan dukungannya, adek kakak satu-satunya ini akhirnya bisa merasakan bangku kuliah, makasih suportnya kak, Love you...

*Kepada Prodi DIII Administrasi Rumah Sakit Terimakasih tak terhingga terutama kepada
ibuk Elsi Susanti, SE., M.M dan ibuK Kartika Mariyona, S.ST,M.Biomed selaku Dosen
pembimbing tugas akhirku,*

*kepada IbuK Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb dan Bapak Hendry Wibowo, S.Kep., M. Kes
selaku dosen penguji tugas akhirku. Terimakasih banyak juga dosen-dosen ku yang telah
membimbing serta memberikan ilmu. Dan untuk staf-staf akademik Terimakasih banyak atas
bantuan dan bimbingannya selama perkuliahan.*

*Terimakasih kepada jopanlope yang telah setia mendengarkan keluh kesah tentang pembuatan
KTI ini. Kepada teman-temanku terlove juga terimakasih sudah mewarnai hari-hari di
bangku perkuliahan. Kepada riska (teman buat proposal) sandra (selaku teman ter agak
pintar) belle (teman senasip) terimakasihhhhhhhhh.....*

*Untuk ribuan tujuan yang harus dicapai, untuk jutaan impian yang harus dikejar, untuk
sebuah pengharapan, agar hidup jauh lebih bermakna, hidup tanpa mimpi ibarat arus sungai,
yang Mengalir tanpa tujuan.*

Jatuh berdiri lagi. Kalah mencoba lagi. Gagal bangkit lagi.

*Hanya sebuah karya kecil dan untaian kata-kata ini yang dapat kupersembahkan kepada
kalian semua.. terimakasih beribu terimakasih kuucapkan...*

*Atas segala khilafan salah dan kekuranganku, kurendahkan hati seta diri menjabat tangan
meminta beribu-ribu kata maaf tercurah.*

Karya Tulis Ilmiah ini kupersembahkan

Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas kesehatan UM Sumatera Barat
Karya Tulis Ilmiah
September, 2022

ABSTRAK

Meilyana Pertiwi

Gambaran Karakteristik Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022

Karakteristik individu yang dimiliki seseorang dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja, juga akan mempengaruhi tingkat stres yang dialami. Karakteristik individu diantaranya umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja. Di RSI Ibnu Sina Padang Panjang ada beberapa perawat yang mengalami stres kerja dikarenakan adanya beban kerja, beban kerja yang berat pemicu salah satu terjadinya stres kerja. Seperti perawat di IGD terkadang kewalahan dalam menangani pasien. Tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui gambaran stres kerja pada perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Sebanyak 45 orang perawat dan sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang perawat. Teknik pengumpulan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh yang dimana semua populasi dijadikan sampel.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 45 orang responden memiliki 29 orang perawat (64.4%) dengan kategori stres kerja ringan dan sisanya 16 orang perawat (35.6%) dengan kategori stres kerja sedang.

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa perawat yang berada di RSI Ibnu Sina Padang Panjang sebagian besar mengalami stres kerja ringan, dan sisanya mengalami stres kerja sedang. Hal ini dikarenakan ada beberapa perawat yang mampu mengendalikan beban kerjanya. Saran peneliti untuk rumah sakit yaitu agar Rumah Sakit lebih memperhatikan kondisi psikologis tenaga kesehatan, dan memberikan pelatihan sesuai beban kerja yang diperoleh perawat dalam pelayanan.

Kata kunci : Perawat, Stres Kerja

**D-III Hospital Administration Study Program,
Faculty of Health UM Sumatera Barat
Karya Tulis Ilmiah
September, 2022**

ABSTRACT

Meilyana Pertiwi

Overview of The Characteristics of Work Stress in Nurses at the Ibnu Sina Padang Panjang Islamic Hospital in 2022

The individual characteristics that a person has can be one of the causes of the occurrence of work stress, it will also affect the level of stress experienced. Individual characteristics include age, gender, level of education, marital status, and length of service. At RSI Ibnu Sina Padang Panjang, there are several nurses who experience work stress due to the workload, heavy workload triggers one of the occurrences of work stress. Like nurses in the emergency room are sometimes overwhelmed in dealing with patients. The purpose of this study was to determine the picture of work stress in nurses at RSI Ibnu Sina Padang Panjang.

This research uses quantitative research methods. The population in this study was all nurses at RSI Ibnu Sina Padang Panjang As many as 45 nurses and the sample in this study was 45 nurses. The sample collection technique used is a saturated sampling technique in which all populations are sampled.

The results showed that out of 45 respondents had 33 nurses (73.3%) with the category of mild work stress and the remaining 12 nurses (26.7%) with the category of moderate work stress.

From the results of the study, it can be concluded that nurses who are at RSI Ibnu Sina Padang Panjang mostly experience mild work stress, and the rest experience moderate work stress. This is because there are several nurses who are able to control their workload. The researcher's advice for hospitals is to make hospitals pay more attention to the psychological condition of health workers, and provide training according to the workload obtained by nurses in services.

Keywords : Nurse, Work Stress

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kepada Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah-Nya serta sholawat beriringan salam untuk Nabi Besar Muhammad SAW. Sehingga peneliti dapat menyelesaikan karya tulis ilmiah yang berjudul “Gambaran Karakteristik Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Pada Tahun 2022” tepat pada waktunya.

Adapun tujuan dari penelitian karya tulis ilmiah ini adalah untuk mengetahui stres kerja pada perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak. Peneliti menyampaikan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dan memberi dukungan sehingga penelitian ini dapat selesai. Ucapan terimakasih ini peneliti tujukan kepada:

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibu Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb Selaku Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibu Dr. Erpidawati, SE., M.Pd Ketua Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
4. Ibu Elsi Susanti, SE., MM Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan selaku Pembimbing I yang telah mendidik, membantu memberi

masukan dan memberikan beimbingan terkait penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.

5. Ibu Kartika Mariyona, S.ST.,M.Biomed Dosen Program Studi D-III Kebidanan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat dan selaku pembimbing II yang telah mendidik, membantu memberi masukan dan memberikan bimbingan terkait penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.
6. Ibu Dosen Program Studi Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat yang telah mendidik dan memberikan bimbingan selama masa perkuliahan
7. Teristimewa orang tua tercinta ayahanda dan ibunda, terimakasih atas kasih sayang, dukungan, nasehat, pengorbanan, doa dan harapan yang sangat berarti bagi penulis dalam menemouh pendidikan Administrasi Rumah Sakit di Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
8. Terimakasih kepada teman-teman dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan Karya Tulis Ilmiah ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Meskipun telah berusaha menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah ini sebaik mungkin, peneliti menyadari bahwa Karya Tulis Ilmiah ini masih ada kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun para pembaca guna menyempurnakan segala kekurangan dalam penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.

Buktiinggi, September 2022



Meilyana Pertiwi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING

HALAMAN PENGESAHAN KARYA TULIS ILMIAH

HALAMAN DAFTAR RIWAT HIDUP

HALAMAN PENGESAHAN

HALAMAN ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....i

DAFTAR ISI.....iv

DAFTAR TABELvii

DAFTAR GAMBAR.....viii

BAB I PENDAHULUAN.....1

A. Latar Belakang.....1

B. Identifikasi Masalah5

C. Batasan Masalah.....5

D. Rumusan Masalah.....5

E. Tujuan Penelitian.....5

F. Manfaat Penelitian.....6

BAB II LANDASAN TEORI.....8

A. Stres Kerja8

1. Definisi8

2. Sifat Dasar Stres9

3. Tingkatan Stres.....10

4. Pengukuran Tingkat Stres11

5. Aspek-Aspek Stres Kerja11

6. Cara Mengatasi Stres Kerja.....12

7. Indikator-Indikator Stres Kerja12

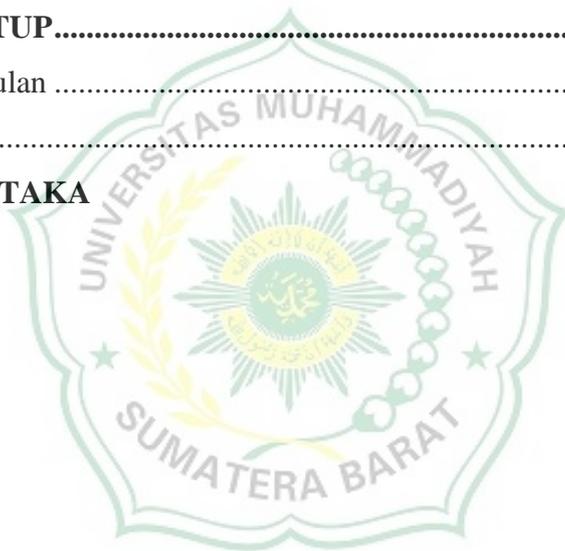
8. Faktor Penyebab Stres Kerja13

9. Gejala Stres Kerja.....17

B. Perawat19

| | |
|---|-----------|
| 1. Definisi Perawat | 19 |
| 2. Peran Perawat | 20 |
| 3. Fungsi Perawat | 20 |
| 4. Kewenangan Perawat | 21 |
| C. Pola Pikir Variabel Yang di Teliti | 23 |
| 1. Kerangka Teori..... | 23 |
| 2. Kerangka Konsep | 24 |
| D. Definisi Operasional..... | 25 |
| BAB III METODE PENELITIAN | 26 |
| A. Jenis Penelitian..... | 26 |
| B. Lokasi dan Waktu penelitian..... | 26 |
| 1. Lokasi Penelitian..... | 26 |
| 2. Waktu Penelitian | 26 |
| C. Populasi dan Sampel | 26 |
| 1. Populasi..... | 26 |
| 2. Sampel | 27 |
| D. Sumber Data..... | 27 |
| 1. Data Primer | 27 |
| 2. Data Skunder..... | 28 |
| E. Metode Pengumpulan Data..... | 28 |
| 1. Kuesioner | 28 |
| 2. Observasi | 28 |
| F. Instrumen Penelitian..... | 29 |
| G. Analisis Data | 29 |
| 1. Analisis Univariat..... | 29 |
| BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN | 30 |
| A. Gambaran Lokasi Penelitian | 30 |
| 1. Sejarah Objek Penelitian | 30 |
| 2. Visi, Misi, Falsafah, Nilai, Tujuan Rumah Sakit..... | 34 |
| 3. Struktur Organisasi | 36 |
| 4. Data Umum Rumah Sakit | 36 |

| | |
|--|-----------|
| 5. Jumlah dan Ketersediaan Tempat Tidur | 38 |
| 6. Jenis dan Fasilitas Pelayanan Rumah Sakit | 38 |
| B. Hasil Penelitian | 40 |
| 1. Hasil Analisis Univariat | 40 |
| a. Karakteristik Responden | 40 |
| b. Karakteristik Tingkat Stres Kerja..... | 42 |
| c. Tingkat Stres Kerja | 43 |
| C. Pembahasan..... | 44 |
| 1. Karakteristik responden | 44 |
| 2. Tingkat Stres Kerja | 46 |
| BAB V PENUTUP..... | 48 |
| A. Kesimpulan | 48 |
| B. Saran | 49 |
| DAFTAR PUSTAKA | |
| LAMPIRAN | |



DAFTAR TABEL

| | |
|---|----|
| 2.1 Tabel Definisi Operasional | 25 |
| 4.1 Tabel Distribusi Frekuensi Karakteristik Umur Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang | 40 |
| 4.2 Tabel Distribusi Frekuensi Karakteristik Stres Kerja Responden Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang..... | 42 |
| 4.3 Tabel Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja Pada Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang | 43 |



DAFTAR GAMBAR

| | |
|---------------------------------|----|
| 2.1 Gambar Kerangka Teori..... | 23 |
| 2.2 Gambar Kerangka Konsep..... | 24 |



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Menurut WHO (World Health Organization) Rumah Sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan paripurna (komprehensif). Penyembuhan penyakit (kuratif) dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat. Rumah sakit juga merupakan pusat pekatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medie.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2018 menyebutkan bahwa Rumah Sakit adalah instalasi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara peripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.

Menurut Bramantoro rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang menjalankan upaya kesehatan secara berdayaguna dan berhasil upaya menyembuhkan dan memulikan yang sakit dengan meningkatkan dan mencegah serta melaksanakan upaya rujukan. (Henri 2018)

Beban kerja merupakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan kepada perawat dalam menjalankan tugasnya di rumah sakit atau tempat kerjanya seperti bekerja lebih dari jam yang telah ditentukan. Beban kerja adalah suatu keadaan yang membebani tenaga kerja, baik secara fisik maupun non fisik dalam menyelesaikan pekerjaan. Keadaan tersebut dapat diperberat

oleh keadaan lingkungan yang tidak mendukung secara fisik atau non fisik. (Astuti 2019)

Stres kerja adalah proses internal atau eksternal yang mencapai tingkat ketegangan fisik dan psikologis sampai pada batas yang melebihi batas keahlian pegawai. Stres kerja juga dapat diartikan sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dirasakan karyawan dalam menghadapi pekerjaan. (Meilasari 2018)

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan yang sering dialami oleh siapapun. Saat ini stres kerja telah menjadi isu global yang sangat berdampak pada seluruh profesi dan pekerja di negara manapun. Pekerjaan yang sering mengalami stres kerja yaitu salah satunya di bidang kesehatan. Perawat sebagai salah satu pekerja dari sektor kesehatan yang mempunyai risiko mengalami stres kerja. (Karina, Zulkifli, and Novrikasari 2021)

Perawat merupakan tenaga profesional yang memiliki pendidikan dalam pelayanan kesehatan, kedudukannya sebagai anggota tim kesehatan yang memiliki wewenang dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan (Fay 2020). Jadi perawat adalah seseorang yang telah menempuh pendidikan perawat dan memiliki keahlian serta kewenangan dalam melakukan tindakan keperawatan berdasarkan bidang keilmuan yang dimilikinya, serta memberikan pelayanan kesehatan secara profesional. Perawat berkewajiban dan memiliki tanggungjawab untuk memenuhi kebutuhan pasien meliputi bio-psioko-sosio dan spritual (Wirentanus 2019)

Karakteristik individu yang dimiliki seseorang dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja juga akan mempengaruhi tingkat stres yang dialami. Karakteristik individu diantaranya umur, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja. Jika perawat mengalami stres kerja juga akan berdampak baik bagi fisiologi, psikologi maupun sikap. Perubahan fisiologis ditandai dengan rasa lelah, kehabisan tenaga, pusing dan untuk perubahan psikologis ditandai dengan kecemasan terus menerus, sulit tidur dan untuk perubahan sikap mudah marah dan tidak puas terhadap pekerjaan yang dilakukan. (Awalia, Medyati, and Giay 2021)

Menurut hasil survei yang dilakukan PPNI tahun 2018, menyatakan bahwa ada sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Penyebab stres di tempat kerja disebabkan oleh beban pekerjaan seperti target, hubungan interpersonal dengan atasan, atau rekan lainnya. Yang mengakibatkan munculnya perubahan terhadap individu yang mengalami stres.

Berdasarkan penelitian dari Rizki Amelia, Ella Andayanie, dan Andi Nisa (2019) tentang gambaran stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa perawat dengan tingkat beban kerja ringan mengalami stres kerja yang ringan pula, namun pada beban kerja yang berat perawat mengalami stres kerja sedang. Ini dikarenakan adanya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh perawat maka akan menambah tinggi nya beban kerja.

Sedangkan berdasarkan penelitian dari Giri, Dwi, Rini, dan Gisely(2020) tentang gambaran stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Holistic Purwakarta menunjukkan bahwa faktor yang menyebabkan stres kerja diantaranya adalah faktor pekerjaan, faktor individu, dan faktor pendukung. Faktor individu yang dapat menyebabkan stres kerja diantaranya umur, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, dan status pernikahan. Dampak stres kerja itu sendiri bagi perawat dapat memunculkan perubahan terhadap individu, antara lain bekerja melewati batas, sering terlambat masuk kerja, tidak hadir kerja, dan kesulitan hubungan dengan orang lain.

Berdasarkan penelitian dari Ni Nengah, Susi, dan Made(2019) tentang gambaran tingkat stres kerja perawat dengan kerja shift di instalasi gawat darurat RSUD Karangasem menunjukkan bahwa faktor pemicu stres kerja perawat di ruang IGD karena menuntut para perawat untuk selalu siap baik fisik, mental, dan keterampilan. Selain itu perawat IGD yang berpacu pada kecepatan dan kualitas pelayanan dalam menyelamatkan nyawa dan cegah kecacatan. Dengan adanya beban dan tuntutan yang tinggi tersebut menyebabkan perawat di IGD rentan untuk mengalami stres kerja.

Hasil survei awal yang dilakukan di RSI Ibnu Sina Padang Panjang dengan observasi dan wawancara menyatakan bahwa ada beberapa perawat mengalami stres kerja dikarenakan adanya beban kerja, beban kerja yang berat pemicu salah satu terjadinya stres kerja. Seperti perawat IGD terkadang kewalahan dalam menangani pasien.

Upaya yang dapat dilakukan dengan meningkatkan sistem manajemen pelayanan di rumah sakit. Dalam hal ini maka penulis tertarik membahas tentang “Gambaran Karakteristik Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang”

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat diidentifikasi masalah berdasarkan penyebab terjadinya stres kerja yang akan mempengaruhi tingkat stres yang dialami. Diantaranya umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja.

C. Batasan Masalah

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih optimal maka penulis membatasi masalah penelitian yaitu mengenai tingkat stres kerja diantaranya karakteristik umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, dan masa kerja.

D. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana Gambaran Karakteristik Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2022.

E. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui gambaran stres kerja pada perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang.

2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dalam penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui gambaran stres kerja pada perawat berdasarkan umur
- b. Untuk mengetahui gambaran stres kerja pada perawat berdasarkan jenis kelamin
- c. Untuk mengetahui gambaran stres kerja pada perawat berdasarkan tingkat pendidikan
- d. Untuk mengetahui gambaran stres kerja pada perawat berdasarkan status perkawinan
- e. Untuk mengetahui gambaran stres kerja pada perawat berdasarkan masa kerja
- f. Untuk mengetahui gambaran tingkat stres kerja perawat

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan ilmu pengetahuan kesehatan terutama tentang stres kerja pada perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang.

2. Manfaat Peraktis

Berdasarkan tujuan penelitian yang hendak dicapai peneliti, manfaat penelitian yang diharapkan :

a. Bagi Peneliti

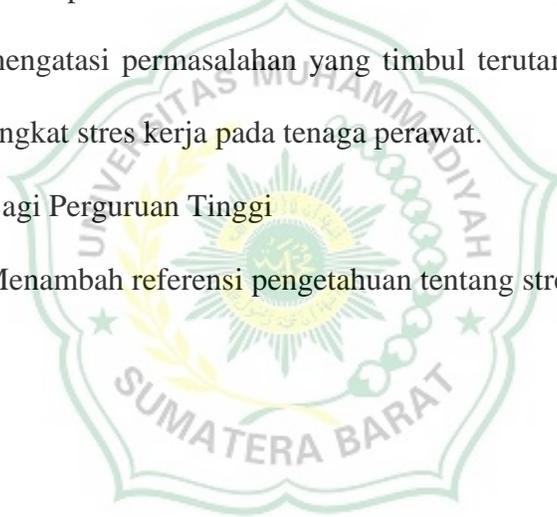
Dapat menambah wawasan dan pengetahuan dalam rangka penerapan ilmu pengetahuan yang telah diterima selama kuliah.

b. Rumah Sakit

Diharapkan sumber informasi dan bahan pertimbangan di dalam mengatasi permasalahan yang timbul terutama dalam hal mengatasi tingkat stres kerja pada tenaga perawat.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Menambah referensi pengetahuan tentang stres kerja pada perawat.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Stres Kerja

1. Definisi

Menurut Robbins dan Judge, stres kerja merupakan kondisi dimana seorang karyawan dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kemauan orang tersebut serta hasilnya dipandang tidak pasti dan penting. (Jelita, Hasanah, and Setiawan 2021)

Menurut Vanchapo stres kerja merupakan keadaan emosional yang muncul karena ketidaksesuaian beban kerja dengan keahlian individu untuk menghadapi tekanan-tekanan yang akan ditemuinya. Stres juga bisa diartikan sebagai suatu kondisi yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang pegawai. (Vanchapo 2019)

Sedangkan menurut Greenberg and Baron, stres kerja merupakan keadaan yang terdiri dari emosional dan psikologis. Stres kerja juga merupakan konsekuensi dari ketimpangan antara harapan seseorang dengan situasinya di tempat kerja (Andriyani and Nawawi 2022)

Stres juga didefinisikan sebagai reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang, dan dan kecakapan-kecakapan adaptasi individu yang bekerja terlalu berat. Stres merupakan hasil dari suatu ancaman yang dirasakan, dan tidak berhubungan dengan kondisi-kondisi lingkungan aktual. (Febriani 2017)

2. Sifat Dasar Stres

Menurut Ivanco dalam Rahman Gali (2017) sifat dasar stres dapat dikelompokkan menjadi 4 aspek yaitu:

- a. Stres dapat dialami baik yang disebabkan oleh peluang maupun ancaman. Peluang merupakan sesuatu yang memiliki potensi mengancam seseorang. Peluang dapat berupa keahlian baru atau memperoleh pekerjaan baru yang dapat membuat karyawan merasa tertekan ketika kehilangan keberuntungan diri dan rasa takut yang tidak mampu ditunjukkan pada tingkatan yang dapat diterima. Organisasi yang mengurangi ukuran kekuatannya akan membuat karyawan mengalami stres karena ancaman terhadap keamanan keuangan, kesejahteraan psikologis dan pengembangan karir karyawan.
- b. Aspek yang berupa ancaman dianggap penting oleh seseorang. Ancaman tersebut dianggap penting karena mempunyai potensi yang mempengaruhi kesejahteraan seseorang yang dapat membuat seseorang itu bahagia, sehat dan makmur.
- c. Aspek stres yang berupa ketidakpastian. Orang yang mengalami peluang atau ancaman yang tidak yakin untuk secara efektif menangani suatu peluang atau ancaman, bahkan biasanya tidak mengalami stres.
- d. Aspek stres yang berasal dalam persepsi. Seseorang yang mengalami stres tergantung pada bagaimana seseorang mengalami peluang-

peluang dan ancaman-ancaman potensial, dan bagaimana seseorang merasakan kecakapan-kecakapan yang berhubungan dengannya. Seseorang mungkin merasa perubahan jabatan atau proosi sebagai suatu peluang untuk belajar dan kemajuan karir, namun orang lain mungkin merasakan perubahan jabatan atau suatu promosi yang sama sebagai suatu ancaman karena berpotensi menuju kegagalan.

3. Tingkatan Stres

Menurut Robbins, juddle dalam (Rachman 2018) jenis-jenis stres kerja digolongkan menjadi 3 yaitu:

a. Stres ringan

Tingkat stres yang sering terjadi pada kehidupan sehari-hari dan kondisi ini dapat membantu individu menjadi waspada dan mencegah berbagai kemungkinan yang akan terjadi.

b. Stres sedang

Tingkat stres ini membuat individu lebih memfokuskan hal penting dan mengesampingkan hal lain sehingga mempersempit lahan persepsinya.

c. Stres berat

Stres tingkat ini membuat lahan persepsi individu sangat menurun dan cenderung memusatkan perhatian pada hal lain. Semua perilaku ditunjukkan untuk mengurangi stres. Individu tersebut mencoba untuk memusatkan perhatian pada hal lain dan memerlukan banyak pengarahan.

4. Pengukuran Tingkat Stres

Setiap individu mempunyai tingkat stres yang berbeda tergantung dari stressor yang dihadapi. Pengukuran ini diperlukan untuk mengetahui sejauh mana tingkatan stres yang dihadapi oleh seseorang. Pertanyaan yang diajukan untuk mengukur tingkat stres kerja sebanyak 25 pertanyaan dengan skor 1-4. Berdasarkan hal tersebut kemungkinan nilai terendah 25 dan tertinggi 125. Selanjutnya oleh peneliti ditetapkan pengukuran tingkat stres rendah (25-58), sedang (59-92), dan tinggi (93-125).

5. Aspek-Aspek Stres Kerja

Secara umum, seseorang mengalami stres pada pekerjaan akan menunjukkan gejala-gejala yang meliputi tiga kategori umum, seperti gejala fisik, psikologis, dan perilaku yaitu :

- a. Gejala Fisiologis, bahwa stres bisa menciptakan perubahan dalam metabolisme, meningkatkan laju detak jantung, dan pernafasan, menimbulkan sakit kepala, dan menyebabkan serangan jantung.
- b. Gejala Psikologis, stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat menyebabkan ketidakpuasan dalam bekerja. Di dalam berkerja muncul ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, konsentrasi berkurang dan menunda-nunda pekerjaan.
- c. Gejala Perilaku, berisi perubahan dalam kebiasaan hidup, gelisah, merokok, nafsu makan berlebih, dan gangguan tidur.(Abarca 2021)

6. Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres kerja dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut :

- a. Pola sehat, yaitu pola menghadapi stres terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
- b. Pola harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan, dengan mengatur waktu secara teratur.
- c. Pola patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan dampak pada gangguan fisik maupun sosial-psikologis. (Engel 2018)

7. Indikator-Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja menurut Robbins yaitu :

- a. Tuntutan tugas, adalah faktor yang berkaitan pada seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diberikan oleh pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instalasi dengan struktur yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggungjawab

- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi.(Mangkunegara 2017)

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa indikator sters kerja terbagi menjadi 5 yaitu : tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antara pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

8. Faktor Penyebab Stres Kerja

Menurut Robbins dan Juddge dalam(Marisa 2021)ada 3 faktor yang menyebabkan stres kerja, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individual.

- a. Faktor yang terjadi di lingkungan dapat menjadi salah satu penyebab stres pada individu, seperti ketidakstabilan ekonomi, ketidakpastian politik serta perkembangan teknologi yang tidak pasti.
- b. Faktor organisasi, faktor akibat dari tuntutan tugas, beban kerja, komunikasi antar individu, struktur organisasi serta kepemimpinan dalam organisai tempat individu bekerja. Apalagi jika faktor dari organisasi timbul secara bersamaan maka akan dapat memicu timbulnya stres kerja. Jika tidak ditangani dengan tepat maka individu akan merasakan stres kerja yang berkepanjangan dan berdampak pada kinerjanya.
- c. Faktor individual, yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu sendiri. Faktor individu tersebut berupa karakteristik individu. Masalah ekonomi dan masalah keluarga juga merupakan faktor lain yang

menyebabkan stres bagi individu. Dari hubungan pribadi antara keluarga yang kurang baik dan masalah yang terjadi dalam keluarga juga akan berimbas pada pekerjaan.

Faktor karakteristik individu berkontribusi penyebab stres adalah umur, jenis kelamin, pendidikan, status perkawinan, dan pengalaman kerja

a) **Umur**

Rentang umur perawat ada dalam fase dewasa. Menurut Erickson fase dewasa dibagi menjadi 3 yaitu dewasa awal (20-40), dewasa tengah (41-65 tahun), dan dewasa akhir (>65 tahun). Perkembangan psikologis pada tahap dewasa awal adalah berfokus untuk mencari dan mendapatkan pasangan hidup, percaya diri, berbagi dan perhatian pada orang lain atau pasangannya. Jika mampu melalui fase ini, maka individu tersebut akan mempunyai hubungan yang intim, dan jika tidak sukses melalui fase itu maka individu tersebut akan mengisolasi diri dari orang lain dan akan merasa kesepian.

Kelompok umur dewasa tengah perkembangan psikologisnya yaitu menjadi lebih matang dan bijaksana, lebih kreatif dan produktif, menjadi pendidik dan pengawas untuk anak-anaknya.

Pada masa dewasa akhir perkembangan psikologisnya menjadi semakin bijaksana, lebih mendalami agamanya, mulai menikmati dan menerima kehidupannya.

b) Jenis Kelamin

Jenis kelamin berhubungan dengan karakteristik fisik, psikologis, dan sosial antara laki-laki dan perempuan. Karakteristik yang utama adalah tentang organ reproduksi yang terdiri dari vagina, ovarium, dan uterus pada perempuan penis, testis, dan skrotum pada laki-laki. Robbins mengatakan bahwa tidak ada perbedaan yang konsisten pada laki-laki dan perempuan dalam hal berfikir, menyelesaikan masalah. Jadi laki-laki maupun perempuan bisa mengalami stres. Tergantung dengan kemampuan menyesuaikan diri dengan dunia kerja.

c) Tingkat Pendidikan

Pendidikan merupakan pengalaman seseorang dalam mengembangkan kemampuan dan meningkatkan intelektualitas, semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi tingkat pengetahuannya. Tingkat pendidikan berpengaruh terhadap daya kritik dan daya nalar, sehingga individu akan semakin mampu untuk menyelesaikan masalah yang dihadapinya, mampu menyesuaikan diri terhadap pekerjaannya, dan pada akhirnya mampu mengontrol stres yang dialaminya.

d) Status Perkawinan

Status perkawinan mempunyai hubungan dengan tanggung jawab dan kinerja pegawai, bagi yang sudah menikah, pekerjaan menjadi

hal yang lebih utama dibandingkan bagi yang belum menikah. Individu yang sudah menikah atau berkeluarga akan berpengaruh dalam melaksanakan pekerjaannya sehari-hari. Perawat dalam memenuhi tanggung jawab kerja dan mempertahankan keluarga, serta kehidupan individu dapat meningkatkan kejadian stres, jika tidak memiliki energi dan waktu yang cukup untuk melakukan semuanya.

e) Lama Kerja atau Masa Kerja

Lama kerja berhubungan dengan pengalaman kerja, yaitu berbagai kejadian yang dialami seseorang selama bekerja, dan hal itu dijadikan pelajaran untuk meningkatkan kualitas pekerjaan. Pengalaman kerja yang lebih lama akan meningkatkan keterampilan seseorang dalam bekerja, semakin mudah menyesuaikan dengan pekerjaannya, sehingga semakin mampu menghadapi tekanan dalam bekerja. Pengalaman yang lebih senior dalam bekerja lebih memiliki stres kerja ringan.

9. Gejala Stres Kerja

Menurut Beehr dan Newman dalam (Asih 2018) mengatakan gejala-gejala stres kerja yaitu :

a. Gejala psikologis

- 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung.

- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
 - 3) Sensitive dan *hyperreactivity*
 - 4) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
 - 5) Komunikasi yang tidak efektif
 - 6) Perasaan terkucil dan tersaing
 - 7) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
 - 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
 - 9) Kehilangan kreativitas
 - 10) Menurunnya rasa percaya diri
- b. Gejala fisiologis
- 1) Meningkatkan denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan
 - 2) Meningkatnya sekresi dari hormon stres
 - 3) Gangguan gastrointestinal
 - 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
 - 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
 - 6) Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
 - 7) Gangguan pada kulit
 - 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
 - 9) Gangguan tidur

10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker

c. Gejala perilaku

- 1) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- 2) Menurunnya prestasi
- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan
- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- 5) Perilaku makan yang tidak normal (berlebihan)
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) kurang nafsu makan
- 7) Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, contohnya menyetir dengan tidak hati-hati
- 8) Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalisasi
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan rekan.
- 10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

B. Perawat

1. Definisi

Perawat atau *Nurse* berasal dari bahasa latin yaitu *Nutrix* yang artinya merawat atau memelihara. Perawat adalah seseorang yang berperan dalam merawat dan memelihara, membantu dan melindungi seseorang yang sedang sakit, injury dan proses penuaan. Sedangkan menurut

International Council of Nurses perawat merupakan seseorang yang telah selesai menempuh pendidikan keperawatan, berwenang di negara bersangkutan untuk memberi pelayanan dan bertanggung jawab dalam peningkatan kesehatan, pencegah serta pelaynan terhadap pasien. (Fallis 2018)

Perawat adalah bagian penting dalam pembangunan kesehatan. Dalam pelayanan pelaksanaan kesehatan perawat sangat berperan penting, karena dalam kesehariannya berhubungan langsung dengan pasien dan tenaga kesehatan lainnya. Kehadirannya dapat menyembuhkan masalah kesehatan yang diderita oleh pasien (Harmoni, Kurniawan, and Makhrifatullah 2021)

Dari devinisi di atas dapat disimpulkan bahwa perawat merupakan tenaga profesional yang memiliki kemampuan, tanggung jawab, dan kewenangan dalam menjalankan dan memberikan perawatan kepada pasien yang mengalami masalah kesehatan.

2. Peran Perawat

Menurut (Fay 2020)Peran perawat merupakan sebagai pelaksana pelayanan keperawatan, pengelola pelayanan keperawatan dan institusi pendidikan, sebagai pendidik dalam keperawatan, dimana telah menyelesaikan pendidikan formalnya.

Ada 3 peran perawat yaitu :

- a. Peran ideal

Peran yang mengacu pada hak dan tanggung jawab teekait pada peran yang secara sosial dianjurkan atau disepakati.

b. Peran yang di persepsikan

Peran yang mengacu pada bagaimana penerimaan peran (orang yang menerima peran) percaya dirinya harus berperilaku dlam peran itu.

c. Peran yang ditampilkan

Peran yang mengacu pada apa yang sebenarnya dilakukan oleh penerima peran.

3. Fungsi Perawat

Perawat memiliki beberapa fungsi dalam menjalankan tugasnya yaitu :

a. Fungsi Idependen

Merupakan fungsi yang tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam menjalankan tugasnya dilakukan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan untuk mandiri dengan secara memenuhi kebutuhan dasar manusia.

b. Fungsi Dependenden

Fungsi perawat dalam melakukan kegiatan atas pesan atau intruksi dari teman lainnya. Sehingga adanya pelimpahan tugas yang diberikan. Hal ini biasanya hanya dilakukan oleh perawat dengan gelar spesialis kepada perawat umum atau dari perawat primer ke perawat pelaksana.

c. Fungsi Interdependen

Fungsi ini dapat dilakukan dengan membentuk kelompok yang bersifat saling mendukung dan saling membutuhkan, diantara tim yang lain dengan fungsi ini dapat terlaksana. Bentuk pelayanan memerlukan kerja sama tim dalam memberikan pelayanan seperti memberikan asuhan keperawatan pada penderita yang mempunyai penyakit yang kompleks. Keadaan tersebut tidak dapat diatasi dengan tim perawat saja melainkan harus melibatkan dokter atau yang lainnya.(Astuti 2019)

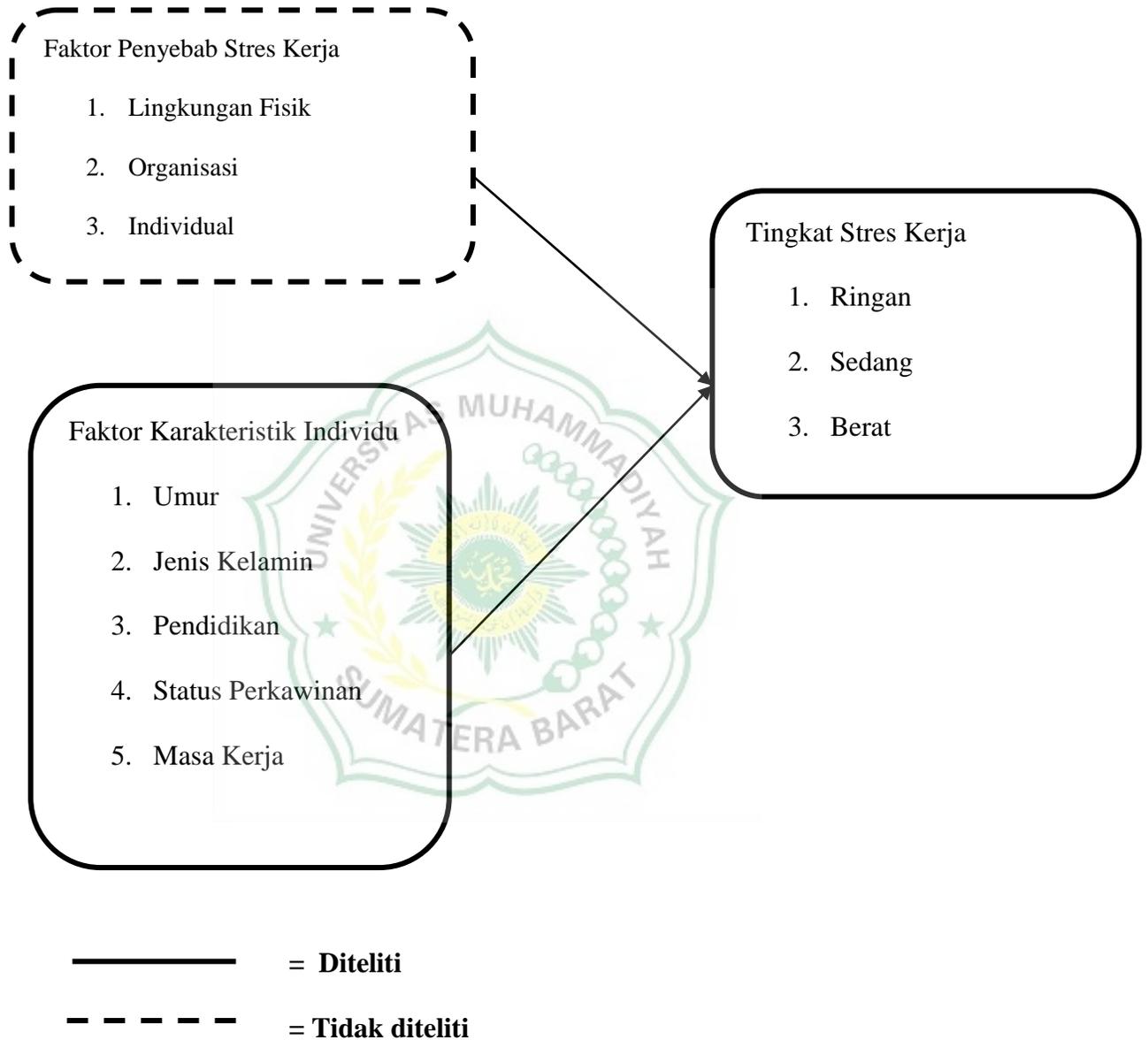
4. Kewenangan Perawat

Beberapa kewenangan perawat:

- a. Kewenangan seorang perawat dalam pertolongan gawat darurat didasarkan oleh perawat yang memiliki kemampuan perawat memberikan pertolongan gawat darurat yang didapatkan melalui pendidikan maupun pelatihan khusus.
- b. Perawat yang mendapat pelatihan khusus memperoleh sertifikat yang diakui oleh profesi keperawatan maupun profesi kesehatan lainnya.
- c. Perawat yang telah mendapatkan setifikat juga memperoleh izin untuk melaksanakan praktek keperawatan gawat darurat sesuai lingkup kewenangannya. (Yursil 2021)

C. Pola Pikir Variabel Yang Diteliti

1. Kerangka Teori

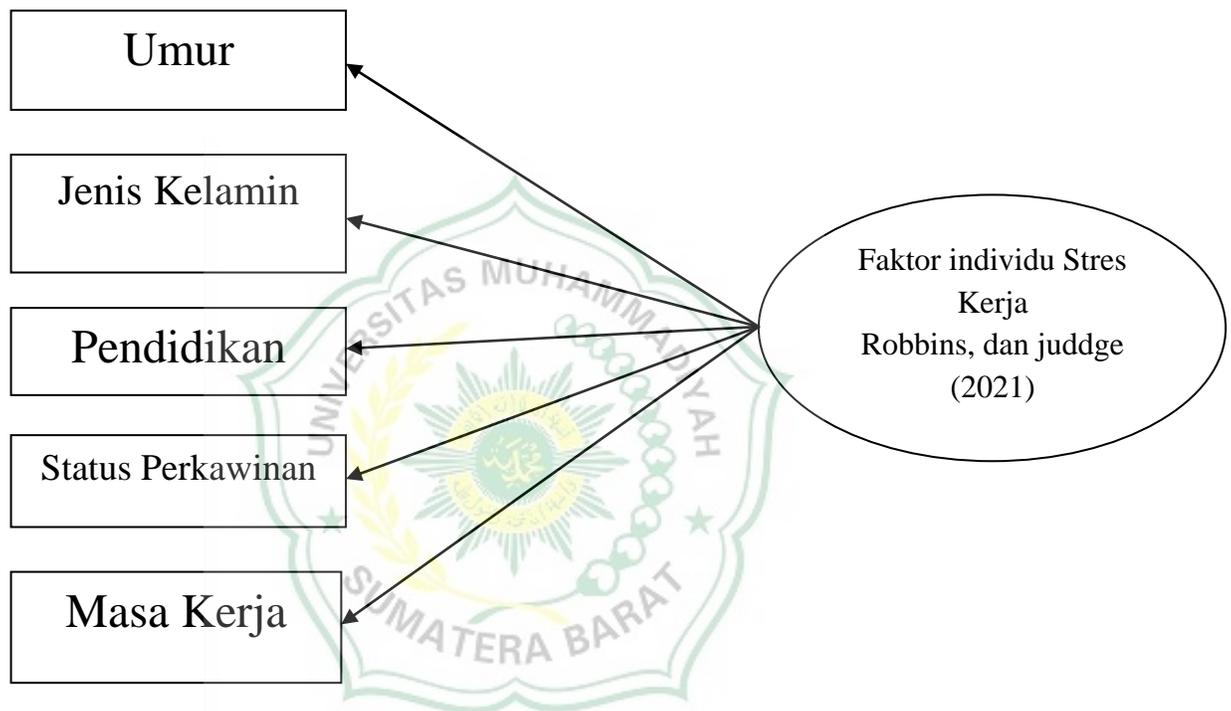


Gambar 2.1 Kerangka Teori

Sumber: Teori Robbins, juddgedalam Marisa (2021)

2. Kerangka Konsep

Berdasarkan landasarn teori yang diuraikan pada studi kepustakaan, maka secara sistematis kerangka konsep pada peneltian dapat digambarkan dalam skema, sebagai berikut:



Keterangan:

Variabel Independen :

Variabel Dependen :

Gambar 2.2 Kerangka Konsep

D. Defenisi Operasional

| No | Variabel | Definisi Operasional | Alat Ukur | Cara Ukur | Skala Ukur | Hasil Ukur |
|----|-------------------------------------|--|-----------|--|------------|---|
| 1. | Karakteristik responden Umur | Lamanya hidup dalam tahun yang dihitung sejak dilahirkan. | Kuesioner | Menyebarkan kuesioner kepada responden | Ordinal | 1. 20-40 2. 41-65 3. >65 |
| 2. | Jenis Kelamin | Perbedaan antara perempuan dengan laki-laki secara biologis sejak seorang dilahirkan. | Kuesioner | Menyebarkan kuesioner kepada responden | Ordinal | 1. Laki-laki 2. Perempuan |
| 3. | Tingkat Pendidikan | Suatu kegiatan seseorang dalam mengembangkan kemampuan, sikap, dan bentuk tingkah laku | Kuesioner | Menyebarkan kuesioner kepada responden | Ordinal | 1. DIII Keperawatan 2. S1 Keperawatan |
| 4. | Status Perkawinan | Opsi yang menggambarkan hubungan seseorang dengan orang penting lainnya | Kuesioner | Menyebarkan kuesioner kepada responden | Ordinal | 1. Menikah 2. Belum Menikah |
| 5. | Masa Kerja | Jangka waktu atau lamanya seseorang bekerja pada suatu instansi atau kantor | Kuesioner | Menyebarkan kuesioner kepada responden | Ordinal | 1. 1-5 Tahun 2. 6-10 Tahun 3. >10 Tahun |
| 6. | Tingkat Stres Kerja | Tahapan stres seseorang yang mempengaruhi respon terhadap penanganan stres tersebut | Kuesioner | Menyebarkan kuesioner kepada responden | Ordinal | Tingkat stres Rendah (25-58) Sedang (59-92) Tinggi (93-125) |

Tabel 2.1 Defenisi Operasional

Sumber: Jusnimar (2012)

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) penelitian kuantitatif ialah metode penelitian yang berlandaskan pada *positivistic* (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat penghitung, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan. Filsafat *positivistic* digunakan pada populasi atau sampel tertentu.

Penelitian ini akan menunjukkan apa saja gambaran karakteristik stres kerja pada perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022.

B. Lokasi Penelitian dan Waktu Penelitian

1. Lokasi penelitian : Penelitian ini dilakukan Di RSI Ibnu Sina Padang Panjang
2. Waktu penelitian : Penelitian ini dilakukan pada tanggal 11 Juni - 15 Juni tahun 2022.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2018) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Berdasarkan pengertian diatas dapat ditetapkan bahwa populasi dalam penelitian ini yaitu sebagai perawat yang berada di RSI Ibnu Sina Padang Panjang sebanyak lebih kurang 45 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel (informan) dalam penelitian ini adalah 45 orang perawat atau seluruh perawat yang ada di RSI Ibnu Sina Padang Panjang dalam menentukan sampel dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila jumlah populsi relative kecil, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua populasi dijadikan sampel. (Iimaaniyah 2019)

D. Sumber Data

Sumber data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah data primer dan skunder:

1. Data Primer

Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama atau tempat objek penelitian yang dilakukan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer (sugiyono 2017)

Data primer yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarakan pada sampel yang diperoleh dari perawat yang berada di RSI Ibnu Sina Padang Panjang.

2. Data sekunder

Data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan biasanya berupa file dokumen atau melalui orang lain.

E. Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. (Dian 2020)

2. Observasi

Observasi atau pengamatan adalah suatu prosedur untuk mengumpulkan data baik secara langsung maupun tidak langsung dengan melalui melihat, mendengar, dan mencatat jumlah dan paraf aktifitas tertentu yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti (Hamdani, 2020)

F. Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian merupakan perantara penelitian mengukur fenomena alam maupun sosial yang menjadi fokus penelitian, yang secara spesifik semua fenomena ini disebut variabel (Hikmawati,2017). Adapun instrumen yang digunakan dalam penelitian adalah kuesioner.

G. Analisis Data

Analisis data adalah upaya atau cara untuk mengolah data menjadi informasi sehingga karakteristik data tersebut bisa diperbarui dan manfaat untuk solusi permasalahan. Terutama masalah yang berkaitan dengan penelitian (Sora, 2015)

Adapun analisis data yang digunakan penulis pada penelitian ini adalah :

1. Analisis Univariat

Analisis univariat adalah analisis yang digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiono 2017). Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini dengan menggunakan SPSS yaitu untuk mengetahui Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2022.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Lokasi Penelitian

1. Sejarah objek penelitian

Peristiwa PRRI dan sesudahnya sampai dengan peristiwa G.30.S.PKI mempengaruhi terhadap suasana kehidupan beragama di Sumbar. Banyak tokoh masyarakat dan ulama Sumbar yang menjadi korban, baik semasa PRRI maupun sesudahnya. Sampai terjadi pemberontakan G.30.S.PKI. masyarakat Sumatera Barat ketakutan, apatis, dakwah hampir tidak jalan, rumah-rumah ibadah tidak terawat. Disamping itu keadaan ekonomi masyarakat morat-marit dan suasana demikian menambah beban masyarakat untuk dapat menjalankan ibadahnya dengan baik.

Akhirnya suasana dapat berubah dengan kegagalan pemberontakan G.30.S.PKI dan munculnya pemerintah Orde Baru dengan pimpinan Jenderal Soeharto. Kebebasan dan kehidupan beragama mulai pulih walaupun masyarakat-masyarakat masih mengalami trauma akibat psikologis atas peristiwa sebelumnya.

Pada tahun 1968 di Bukittinggi berdiri sebuah rumah sakit milik Kristen Baptis. Berdirinya rumah sakit ini ditolak oleh umat Islam Sumatera Barat umumnya dan masyarakat Bukittinggi dan sekitar khususnya. Oleh karena penduduk Bukittinggi dan sekitarnya 99%

beragama Islam, tidak menghendaki berdirinya rumah sakit misi Kristen di daerahnya.

Pada tahun 1968 itu pula Bapak M.Natsir tokoh besar umat Islam Sumbar diundang oleh Gubernur untuk pulang ke kampung. Bapak M.Natsir pada kunjungannya itu memunculkan gagasan mendirikan Rumah Sakit Islam sebagai media dakwah yang dinamakan Dakwah Bil Hal, disamping dakwah yang biasa dilakukan yaitu Dakwah Bil Lisan. Oleh karena Dakwah Bil Lisan seperti ceramah-ceramah tidak lagi memadai dalam membentuk masyarakat yang berkualitas sesuai dengan ajaran agama Islam.

YARSI Sumbar gagasan Bapak M.Natsir dijabarkan oleh ulama dan tokoh masyarakat Sumbar dengan membentuk suatu badan yang bernama Lembaga Kesehatan Dakwah, yang diketuai oleh Buya HMD. Dt. Palimo Kayo.

Dalam kali pertemuan diputuskan perlunya untuk mendirikan satu Rumah Sakit Islam dalam rangka Dakwah Islamiyah. Atas permintaan badan ini Bapak M.Natsir mengirimkan seseorang yang mampu merealisasikan gagasan ini, yakni Bapak Ezeddin, SH. Pada tanggal 31 Januari 1969 dihadapan Notaris Hasan Qalbi dengan nomor Akta 20.2.2.2 ditanda tangani akta pendirian Yayasan Rumah Sakit Islam (YARSI) Sumbar oleh Bapak Ezeddin, SH dkk.

YARSI SUMBAR sebagai Badan Hukum merealisasikan gagasan Bapak M.Natsir sebelumnya dengan mendirikan sebuah rumah sakit di Bukittinggi yang diresmikan pada tanggal 30 Oktober 1969 oleh tokoh proklamator Bapak DR. M. Hatta dengan nama RS Islam “Ibnu Sina”.

Rumah sakit ini didirikan tanpa melalui studi kelayakan seperti mendirikan suatu perusahaan layaknya. Dia berdiri didorong oleh faktor emosional masyarakat yang ingin berbuat sesuatu dalam rangka meningkatkan kualitas umat baik fisik maupun rohani sesuai dengan ajaran agama Islam dengan kata lain rumah sakit ini dapat berfungsi memberikan pelayanan kesehatan, sekaligus berfungsi pula sebagai media dakwah, mempertahankan dan meningkatkan aqidah ummatnya.

RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang didirikan pada tanggal 03 Juni 1971 dengan status Balai Kesehatan yang operasionalnya dilaksanakan pada sebuah Rumah wakaf dari warga Bukit Surungan. Pada tahun 1989 status rumah sakit di tingkatkan menjadi Rumah Sakit type D. Pada Bulan Novemver 2017, RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang Telah melaksanakan penilaian akreditasi 4 dasar dan dinyatakan lulus tingkat Perdana sesuai sertifikat yang dikeluarkan oleh Komisi Akreditasi Rumah Sakit No. KARS-SERT/526/XII/2017 pada tanggal 28November 2020.

RS Islam Ibnu SinaPadang Panjang adalah salah satu dari enam unit upaya yang ada di bawah naungan YARSI Sumatera Barat yang wilayah kerjanya meliputi:

- Kota Padang Panjang dengan jumlah penduduk 52.422 jiwa dengan luas wilayah 23.000 Ha².
- Kecamatan Batipuh dengan jumlah penduduk 31.475 jiwa
- Kecamatan X Koto dengan jumlah penduduk 39.878 jiwa
- Kecamatan Pariangan dengan jumlah penduduk 21.295 jiwa
- Kecamatan Rambatan dengan jumlah Penduduk 33.716 jiwa
- Kecamatan 2 X 11 Enam Lingkung.

RS Islam Ibnu Sina Padang Panjang terletak di pusat kota Padang

Panjang dengan jarak :

- 19 Km dari Bukittinggi
- 30 Km dari Batusangkar
- 24 Km dari Sicincin

Sarana kesehatan yang tersedia di kota Padang Panjang (Data 31

Desember 2019)

- RSUD dengan 150 TT
- Poliklinik 4 buah
- Puskesmas 4 buah
- Puskesmas Pembantu 7 buah
- Tempat Praktek Dokter 39 buah

- Tempat Praktek bidan 13 buah
- Puskesmas 14 buah
- Apotik 17 buah
- Toko Obat 3 buah

2. VISI, MISI, FALSAFAH, NILAI, TUJUAN RUMAH SAKIT

a. VISI

Terwujudnya Rumah Sakit tipe C yang islami dan terbaik di SUMBAR tahun 2021.

b. MISI

- a) Memberikan pelayanan prima
- b) Mewujudkan SDM yang profesional
- c) Melengkapi sarana dan prasarana rumah sakit
- d) Menerapkan nilai-nilai Islami dalam memberikan pelayanan.

c. FALSAFAH

Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang merupakan sarana Dakwah Bil Hal dalam bidang pelayanan kesehatan sebagai perwujudan kemanusiaan dan ketaqwaan kepada Allah SWT.

d. MOTTO

Fastabiqul Khairat (berlomba-lomba dalam kebaikan).

e. LOGO



Penjelasan makna logo :

- (1) Lingkaran menyerupai bulan sabit adalah Lembaga yang mampu memberikan pencerahan, penerangan kesejahteraan bagi umat dan langgeng serta berkembang sepanjang masa.
- (2) Tulisan arab Ibnu Sina adalah nama filosofi/ilmuwan besar dan terkemuka di bidang kesehatan serta bidang ilmu pengetahuan kemasyarakatan
- (3) Warna Hijau adalah melambangkan tingkat ketauhidan/keimanan serta ketaqwaan yang tinggi pada Allah SWT.

f. NILAI

JADI

J : Jujur dalam segala hal

A : Amanah dalam mengemban tugas

D : Disiplin dalam menjalankan tugas

I : Ikhlas dalam melayani

g. TUJUAN RS ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG

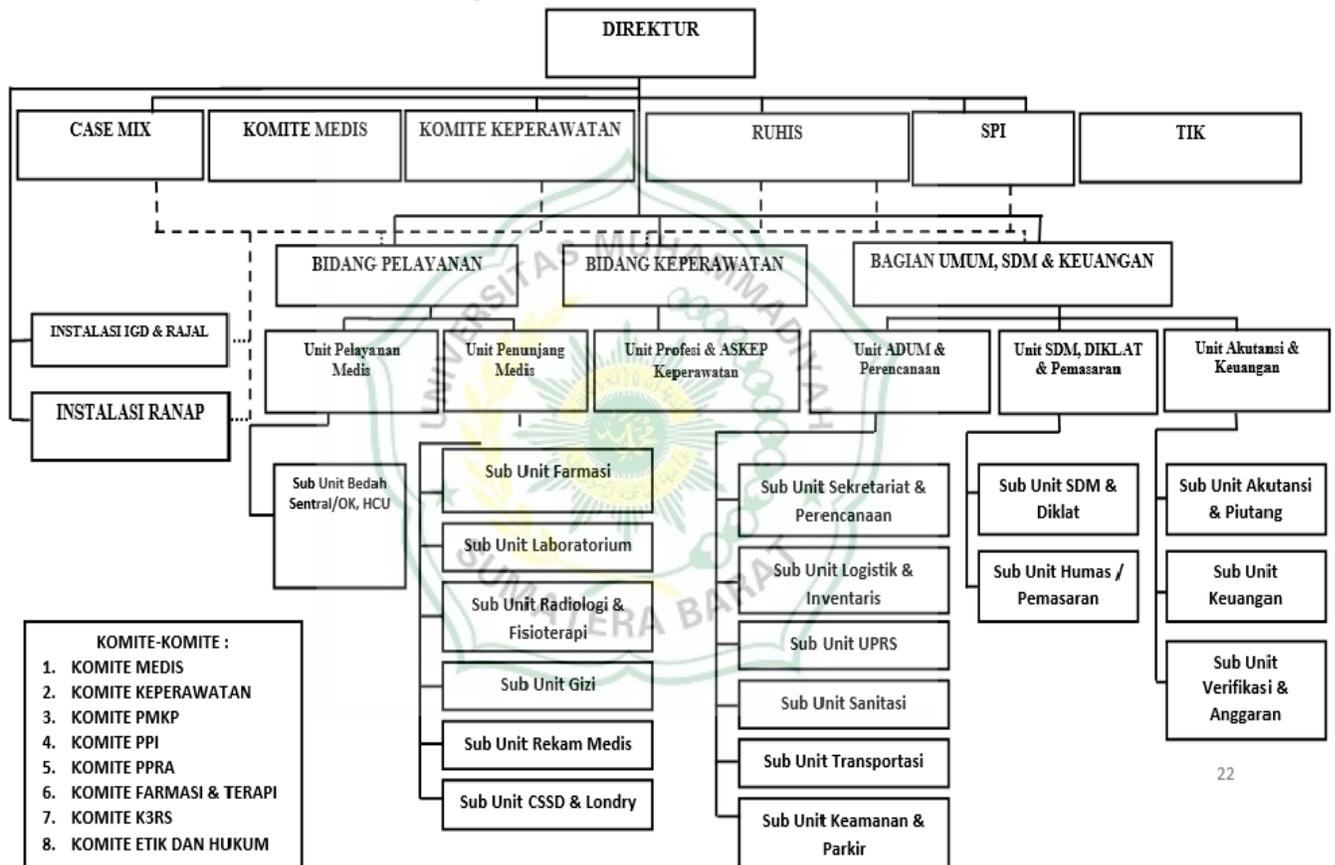
angka kesakitan, kematian dan kecacatan melalui pelayanan kuratif, rehabilitatif disamping pelayanan preventif dan promotif

sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku dan kaidah-kaidah Islam tanpa memandang perbedaan agama, kedudukan, warna kulit serta status.

3. Struktur organisasi

STRUKTUR ORGANISASI RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG

Lampiran SK Nomor : 313/A/SK/PGRS/YARSI/XI-2019



22

4. Data Umum Rumah Sakit

DATA UMUM RUMAH SAKIT

Nama : Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Direktur : dr. Fair Ruza

Alamat : Jl. Soekarno Hatta No. 17 Padang Panjang
Kode POS : 27115
Tlp. : (0752) 82127
Fax. : (0752) 83997
Jumlah Tempat Tidur : 50 TT
Luas Lahan : 6511 m²
Tanah Bagian Depan : 800 m²
Tanah Bagian Belakang : 4143 m²
Luas Lahan Terbangun : 2368 m²
Pemilik : YARSI SUMBAR
Akte Pendirian : Notaris H. Hendri Final, SH No. 181-
2010
NPWP : 01.520.385.4-201.001
Mobil Dinas : 1
Mobil Ambulance : 2
Sumber Air Bersih : PDAM
Alat Penerangan : PLN & Genset
Pengolahan Limbah : Ada

5. Jumlah dan Ketersediaan Tempat Tidur

Perawatan Rawat Inap mempunyai kapasitas 50 bed meliputi ruang sebagai berikut :

| NO | RUANGAN | VIP | KELAS I | KELAS II | Kelas III | Perinatologi | ICU | HCU | ICU Covid / Isolasi | JUMLAH |
|----|--------------|-----|----------|-----------|-----------|--------------|----------|----------|---------------------|-----------|
| 1 | Siti Mukmin | - | 3 | 4 | 6 | - | - | - | 6 | 16 |
| 2 | Siti Aisyah | - | 4 | 4 | 6 | 3 | - | - | - | 12 |
| 3 | Syafa Marwa | 2 | 2 | 4 | 3 | - | 1 | 1 | 1 | 14 |
| | Total | - | 6 | 17 | 15 | 3 | 2 | 1 | 6 | 50 |

6. Jenis dan Fasilitas Pelayanan Rumah Sakit

1) Rawat Jalan

- a. Pelayanan Instalasi Gawat Darurat 24 jam (buka setiap hari)
- b. Pelayanan Poliklinik Umum (buka setiap hari kerja)
- c. Pelayanan KIA (buka setiap hari kerja)
- d. Pelayanan KB
- e. Poliklinik Gigi (buka setiap hari kerja)
- f. Poliklinik Spesialis
 - a) Spesialis Penyakit Dalam
 - b) Spesialis Kebidanan & Kandungan
 - c) Spesialis Bedah
 - d) Spesialis Anak
 - e) Spesialis Mata

- f) Spesialis THT-KL
- g) Spesialis Paru
- h) Spesialis Syaraf
- i) Spesialis Jantung
- j) Spesialis Patologi Klinik
- k) Spesialis Anastes

2) Sarana penunjang

- a. Apotik 24 jam
- b. Laboratorium (buka setiap hari kerja)
- c. Radiologi (buka setiap hari kerja)
- d. USG
- e. ECG
- f. Fisioterapy
- g. Kamar Operasi 24 jam
- h. Kamar Bersalin 24 jam
- i. Ambulance
- j. Mushalla
- k. Hearing
- l. Pemulasaran Jenazah
- m. CSSD

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini meneliti tentang “Gambaran Karakteristik Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang”. Proses penelitian ini dilakukan pada tanggal 11 Juni – 15 Juni tahun 2022 dengan jumlah responden 45 orang. Setelah seluruh data terkumpul, selanjutnya dilakukan pengolahan data untuk mengetahui tingkat stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2022. Analisa dilakukan secara komputersasi dengan aplikasi SPSS vers 24.

1. Hasil Analisis Univariat

Analisis univariat adalah analisis yang dilakukan untuk memperoleh gambaran setiap variabel, distribusi frekuensi berbagai variabel yang diteliti baik variabel dependen maupun variabel indenpenden, dengan melihat distribusi frekuensi dapat diketahui deskripsi masing-masing variabel dalam penelitian.

a. Karakteristik Responden

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Karekteristik Responden Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang

| Karakteristik Responden | f | % |
|--------------------------------|-----------|------------|
| Umur | | |
| 20-40 Tahun | 32 | 71,1 |
| 41-65 Tahun | 13 | 28,9 |
| Total | 45 | 100 |

| | | |
|-------------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin | | |
| Laki-laki | 15 | 33,3 |
| Perempuan | 30 | 66,7 |
| Total | 45 | 100 |
| Pendidikan | | |
| DIII Keperawatan | 40 | 88,9 |
| S1 Keperawatan | 5 | 11,1 |
| Total | 45 | 100 |
| Status Pernikahan | | |
| Menikah | 38 | 84,4 |
| Belum Menikah | 7 | 15,6 |
| Total | 45 | 100 |
| Lama Kerja | | |
| 1-5 Tahun | 14 | 31,1 |
| 6-10 Tahun | 17 | 37,8 |
| >10 Tahun | 14 | 31,1 |
| Total | 45 | 100 |

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa dari 45 orang perawat sebagian besar berusia 20-40 tahun sebanyak 32 orang (71,1%), dan 41-65 tahun sebanyak 13 orang (28,9%) responden. Karakteristik berdasarkan jenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (66,7) responden, dan jenis kelamin laki-laki 15 orang (33,3%) responden, karakteristik responden berdasarkan pendidikan DIII 40 orang (66,7%) responden, dan pendidikan S1 5 orang (11,1%), karakteristik responden berdasarkan sttus pernikahan menikah terdapat 38 orang (84,4%) responden, dan status pernikahan belum menikah terdapat 7 orang (15,6%) responden. dan karakteristik responden lama kerja 1-15 tahun terdapat 14 orang (31,1%) responden, lama kerja 6-10 tahun

terdapat 17 orang (37,8%) responden, dan lama kerja >10 tahun terdapat 14 orang (31,1%) responden.

b. Gambaran Karakteristik Stres Kerja Responden

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Karakteristik Stres Kerja Pada Responden di RSI Ibnu Sina Padang Panjang

| Karakteristik | Stres Kerja | | | | | |
|-------------------|-------------|--------------|-----------|--------------|-----------|-------------|
| | Ringan | | sedang | | Total | |
| Umur | f | % | f | % | f | % |
| 20-40 Tahun | 22 | 48.9% | 10 | 22.2% | 32 | 71,1% |
| 41-65 Tahun | 7 | 15.6% | 6 | 13.3% | 13 | 28,9% |
| Total | 29 | 64.4% | 16 | 35.6% | 45 | 100% |
| Jenis Kelamin | | | | | | |
| Laki-laki | 8 | 17.8% | 7 | 15.6% | 15 | 33.3% |
| Perempuan | 21 | 46.7% | 9 | 20% | 30 | 66,7% |
| Total | 29 | 64.4% | 16 | 35.6% | 45 | 100% |
| Pendidikan | | | | | | |
| DIII Kep | 26 | 57.8% | 14 | 31.1% | 40 | 88.9% |
| S1 Kep | 3 | 6.7% | 2 | 4.4% | 5 | 11.1% |
| Total | 29 | 64.4% | 16 | 35.6% | 45 | 100% |
| Status Pernikahan | | | | | | |
| Menikah | 24 | 53.3% | 14 | 31.1% | 38 | 84.4% |
| Belum Menikah | 5 | 11.1% | 2 | 4.4% | 7 | 15,5% |
| Total | 29 | 73,3% | 16 | 26,7% | 45 | 100% |
| Lama Kerja | | | | | | |
| 1-5 Tahun | 10 | 22.2% | 4 | 8.9% | 14 | 31.1% |
| 6-10 Tahun | 12 | 26.7% | 5 | 11.1% | 17 | 37,8% |
| >10 Tahun | 7 | 15.6% | 7 | 15.6% | 14 | 31,1% |
| Total | 29 | 73,3% | 16 | 26,7% | 45 | 100% |

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas yang dilakukan terhadap 45 responden, mayoritas perawat berada pada stres kerja tingkat ringan. Berdasarkan data tingkatan stres, pada karakteristik umur 20-40 tahun terdapat 22 orang

responden (48.9%) dengan tingkat stres kerja ringan, Sedangkan pada karakteristik umur 41-65 tahun terdapat sebanyak 7 orang responden (15.6%) dengan tingkat stres kerja ringan. Pada karakteristik jenis kelamin laki-laki terdapat 8 orang (17.8%) responden dengan tingkat stres kerja ringan, sedangkan pada karakteristik jenis kelamin perempuan terdapat 24 orang (46.7%) responden dengan tingkat stres kerja ringan. Pada karakteristik pendidikan DIII terdapat 26 orang (57.8%) responden dengan tingkat stres kerja ringan, Sedangkan pada karakteristik pendidikan S1 terdapat 3 orang (6.7%) responden dengan tingkat stres kerja ringan. Pada karakteristik status pernikahan menikah terdapat 24 orang (53.3%) responden stres kerja ringan, Sedangkan pada karakteristik pernikahan belum menikah terdapat 5 orang (11.1%) responden stres kerja ringan. Pada karakteristik lama bekerja 1-5 tahun terdapat 10 orang (22.2%) responden dengan stres kerja ringan, pada karakteristik lama kerja 6-10 tahun terdapat 12 orang (26.7%) dengan stres kerja ringan, pada karakteristik lama kerja >10 tahun terdapat 7 orang (15.6%) dengan stres kerja ringan.

c. Tingkat Stres Kerja

a) Stres kerja

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik Stres Kerja Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang

| Stres Kerja | F | % |
|-------------|---|---|
|-------------|---|---|

| | | |
|--------------|-----------|------------|
| Ringan | 29 | 64.4% |
| Sedang | 16 | 35.6% |
| Berat | 0 | 0% |
| Total | 45 | 100 |

Berdasarkan tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karakteristik Stres Kerja responden, terdapat 29 orang (64.4%) kategori stres kerja ringan, dan 16 orang (35.6%) kategori stres kerja sedang. Dari jumlah 45 orang perawat yang terdapat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang pada tahun 2022.

C. Pembahasan

1. Gambaran Stres Kerja

a. Umur

Penelitian yang dilakukan terhadap 45 responden, mayoritas perawat berada pada stres kerja tingkat ringan. Berdasarkan data tingkatan stres, pada karakteristik umur 20-40 tahun terdapat 22 orang responden (48.9%) dengan tingkat stres kerja ringan, Sedangkan pada karakteristik umur 41-65 tahun terdapat sebanyak 7 orang responden (15.6%) dengan tingkat stres kerja ringan.

Menurut Robbins (2003) umur, jenis kelamin, dapat mempengaruhi stres kerja pada seseorang. Seperti jenis kelamin perempuan lebih memikirkan apapun sesuatu yang dirasakannya ketimbang laki-laki. Status perkawinan mempunyai hubungan yang

erat dengan tanggung jawab yang besar, adanya peran ganda sebagai suami/istri dan sebagai pekerja. Jika peran dan tanggung jawab ini tidak bisa dijalankan dengan harmonis, maka bisa menyebabkan stres. Bagi yang sudah menikah, pekerjaan merupakan hal yang utama dan adanya tanggung jawab atau tuntutan yang besar bisa memicu terjadinya stres.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amelia, Andayanie, and Alifia 2019) dengan judul “Gambaran Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan” menunjukkan bahwa karakteristik stres kerja rata-rata perawat memiliki stres kerja ringan. Karakteristik umur 20-29 Tahun sebanyak 17 perawat (19,3%) dengan stres kerja ringan, dan 30-39 Tahun sebanyak 20 perawat (27,7%) stres kerja ringan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Fuada, Wahyuni, and Kurniawan 2017) tentang “Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat Kamar Bedah di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang” menyatakan bahwa umur 26-35 tahun sebanyak (63,9%) kategori stres kerja sedang.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian (Wangania and Tambunan 2022) yang berjudul “Gambaran Stres Kerja dan Mekanisme Koping Perawat ICU dan UGD RSA Manado di Era Pandemi Covid 19”

diketahui bahwa perawat yang mengalami stres kerja berat paling banyak berada pada kategori >35 tahun sebanyak 50%.

Berdasarkan penelitian di atas maka peneliti berasumsi bahwa stres kerja berdasarkan umur >35 tahun lebih banyak mengalami stres kerja. Dikarenakan di masa dewasa akhir beban kerja atau pikiran seseorang bertambah.

b. Jenis Kelamin

Pada karakteristik jenis kelamin laki-laki terdapat 8 orang (17.8%) responden dengan tingkat stres kerja ringan, sedangkan pada karakteristik jenis kelamin perempuan terdapat 24 orang (46.7%) responden dengan tingkat stres kerja ringan.

Menurut Robbins (2003) umur, jenis kelamin, dapat mempengaruhi stres kerja pada seseorang. Seperti jenis kelamin perempuan lebih memikirkan apapun sesuatu yang dirasakannya ketimbang laki-laki. Status perkawinan mempunyai hubungan yang erat dengan tanggung jawab yang besar, adanya peran ganda sebagai suami/istri dan sebagai pekerja. Jika peran dan tanggung jawab ini tidak bisa dijalankan dengan harmonis, maka bisa menyebabkan stres. Bagi yang sudah menikah, pekerjaan merupakan hal yang utama dan adanya tanggung jawab atau tuntutan yang besar bisa memicu terjadinya stres.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Fuada, Wahyuni, and Kurniawan 2017) tentang “Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat Kamar Bedah di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang” diketahui bahwa perawat yang mengalami stres kerja berat paling banyak dialami oleh perawat dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 42,2%.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiyawati, Purnawati, and Muliarta 2019) tentang “Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat dengan Shift di Instalasi Gawat Darurat RSUD Karangasem” bahwa sebagian besar jenis kelamin laki-laki alami stres kerja tingkat sedang 14 orang 87,5%.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wangania and Tambunan 2022) tentang “Gambaran Stres Kerja dan Mekanisme Koping Perawat ICU dan UGD RSA Manado di Era Pandemi Covid 19” bahwa dari 25 perawat terdapat 14 orang berjenis kelamin laki-laki dengan stres kerja ringan, dan 11 orang berjenis kelamin perempuan dengan stres kerja sedang.

Berdasarkan penelitian diatas maka peneliti berasumsi bahwa jenis kelamin perempuan lebih banyak mengalami stres kerja dibandingkan laki-laki, karena pada saat berfikir kebanyakan perempuan lebih menggunakan hati atau perasaan, sedangkan laki-laki lebih menggunakan logika.

c. Pendidikan

Pada karakteristik pendidikan DIII terdapat 26 orang (57.8%) responden dengan tingkat stres kerja ringan, Sedangkan pada karakteristik pendidikan S1 terdapat 3 orang (6.7%) responden dengan tingkat stres kerja ringan.

Menurut Robbins (2003) umur, jenis kelamin, dapat mempengaruhi stres kerja pada seseorang. Seperti jenis kelamin perempuan lebih memikirkan apapun sesuatu yang dirasakannya ketimbang laki-laki. Status perkawinan mempunyai hubungan yang erat dengan tanggung jawab yang besar, adanya peran ganda sebagai suami/istri dan sebagai pekerja. Jika peran dan tanggung jawab ini tidak bisa dijalankan dengan harmonis, maka bisa menyebabkan stres. Bagi yang sudah menikah, pekerjaan merupakan hal yang utama dan adanya tanggung jawab atau tuntutan yang besar bisa memicu terjadinya stres.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan (Wangania and Tambunan 2022) yang berjudul “Gambaran Stres Kerja dan Mekanisme Koping Perawat ICU dan UGD RSA Manado di Era Pandemi Covid 19” diketahui bahwa perawat yang mengalami stres kerja sedang paling banyak tingkat pendidikan DIII dengan 94% dan tingkat pendidikan S1 dengan 6% mengalami stres kerja sedang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Jundillah, Ahmad, and Saktiansyah 2017) tentang “Analisis Kejadian Stres Kerja Pada Perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan tahun 2017” menyatakan bahwa sebagian besar stres kerja berat dimiliki pendidikan S1 66 orang (79,5%) dan stres kerja ringan dimiliki pendidikan DIII 16 orang (19,3) perawat.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Afra and Putra 2017) tentang “” bahwa tingkat pendidikan DIII 70 orang (57,4%) dengan stres kerja sedang, dan tingkat pendidikan S1 52 orang (42,6%) dengan tingkat stres kerja ringan.

Berdasarkan penelitian diatas maka peneliti berasumsi bahwa tingkat pendidikan DIII lebih banyak mengalami stres dibanding tingkat pendidikan S1, karena semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka pengetahuan dan wawasannya semakin luas.

d. Status Perkawinan

Pada karakteristik status pernikahan menikah terdapat 24 orang (53.3%) responden stres kerja ringan, Sedangkan pada karakteristik pernikahan belum menikah terdapat 5 orang (11.1%) responden stres kerja ringan.

Menurut Robbins (2003) umur, jenis kelamin, dapat mempengaruhi stres kerja pada seseorang. Seperti jenis kelamin perempuan lebih memikirkan apapun sesuatu yang dirasakannya

ketimbang laki-laki. Status perkawinan mempunyai hubungan yang erat dengan tanggung jawab yang besar, adanya peran ganda sebagai suami/istri dan sebagai pekerja. Jika peran dan tanggung jawab ini tidak bisa dijalankan dengan harmonis, maka bisa menyebabkan stres. Bagi yang sudah menikah, pekerjaan merupakan hal yang utama dan adanya tanggung jawab atau tuntutan yang besar bisa memicu terjadinya stres.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sulistiyawati, Purnawati, and Muliarta 2019) tentang “Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat dengan Shift di Instalasi Gawat Darurat RSUD Karangasem” bahwa stres kerja perawat dilihat dari status perkawinan yaitu responden status belum menikah alami stres kerja sedang sebanyak 11 orang (91,7%) dan responden status menikah alami stres kerja sedang sebanyak 14 orang (84,2%).

Dan berdasarkan penelitian (Afra and Putra 2017) tentang “Gambaran stres kerja pada perawat di ruang rawat inap jiwa rumah sakit khusus daerah provinsi Sulawesi selatan” menyatakan bahwa perawat dengan status pernikahan menikah 77 orang (87,5%) dengan stres kerja berat, dan status pernikahan belum menikah 11 orang (12,5%) dengan stres kerja ringan.

Berdasarkan penelitian di atas maka peneliti berasumsi bahwa status pernikahan menikah lebih banyak dibandingkan belum

menikah. Karna adanya peran ganda seperti seorang ibu pada status pernikahan menikah.

e. Lama Bekerja

Pada karakteristik lama bekerja 1-5 tahun terdapat 10 orang (22.2%) responden dengan stres kerja ringan, pada karakteristik lama kerja 6-10 tahun terdapat 12 orang (26.7%) dengan stres kerja ringan, pada karakteristik lama kerja >10 tahun terdapat 7 orang (15.6%) dengan stres kerja ringan.

Menurut Robbins (2003) umur, jenis kelamin, dapat mempengaruhi stres kerja pada seseorang. Seperti jenis kelamin perempuan lebih memikirkan apapun sesuatu yang dirasakannya ketimbang laki-laki. Status perkawinan mempunyai hubungan yang erat dengan tanggung jawab yang besar, adanya peran ganda sebagai suami/istri dan sebagai pekerja. Jika peran dan tanggung jawab ini tidak bisa dijalankan dengan harmonis, maka bisa menyebabkan stres. Bagi yang sudah menikah, pekerjaan merupakan hal yang utama dan adanya tanggung jawab atau tuntutan yang besar bisa memicu terjadinya stres.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Oktari, Nauli, and Deli 2021) dengan judul penelitian “Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Pada Era New Normal Tahun

2021” Berdasarkan lama kerja perawat ditemukan bahwa perawat yang bekerja >5 tahun berada pada stres kerja ringan dengan 44,1%.

Dan menurut penelitian yang dilakukan oleh (Fuada, Wahyuni, and Kurniawan 2017) tentang “Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat kamar bedah di instalasi bedah sentral RSUD K.R.M.T wongsonegoro semarang” menyatakan bahwa perawat yang mengalami stres kerja berat paling banyak dialami oleh perawat dengan masa kerja baru yaitu sebanyak 47,1% responden.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wangania and Tambunan 2022) Tentang “gambaran stres kerja dan mekanisme kongpi perawat ICU dan UGD RSA Manado di era pandemi covid 19” mengatakan bahwa lama bekerja 6-10 tahun 40% dengan stres kerja ringan. Dan lama kerja >10 tahun sebanyak 6% dengan tingkat stres kerja berat.

Berdasarkan penelitian di atas maka peneliti berasumsi bahwa lama kerja mempengaruhi tingkat stres kerja. Lama kerja >6 tahun lebih rentan mengalami stres kerja, karena semakin lama seseorang bekerja maka semakin besar beban kerja dan tanggung jawab yang dirasakan.

2. Stres Kerja

Berdasarkan penelitian yang dilakukan terhadap 45 orang responden pada tingkat stres kerja terdapat 29 orang (64.4%) kategori stres kerja ringan, dan 16 orang (35.6%) dengan responden kategori stres kerja sedang.

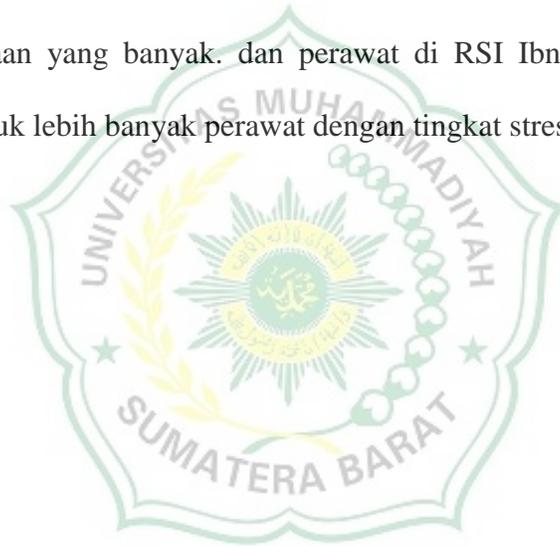
Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Erickson (dalam Ciccarelli & Meyer, 2006) bahwa stres ialah reaksi fisik, mental kimiawi dari tubuh terhadap suasana yang menakutkan, mengejutkan, membingungkan, membahayakan, dan merisaukan seseorang. Stres juga dapat diartikan sebagai respon non spesifik yang muncul terhadap tuntutan lingkungan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zulmiasari and Muin 2020) dengan judul penelitian “Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Perawat di Pusat kesehatan Masyarakat Puskesmas Kota Semarang Tahun 2017” bahwa perawat dengan tingkat stres kerja ringan lebih banyak (70,5%) dari pada perawat dengan tingkat stres kerja sedang (29,5%). Dan stres kerja juga sangat berpengaruh pada pelayanan keperawatan yang sesuai dengan standar asuhan keperawatan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Wangania and Tambunan 2022) tentang “Gambaran stres kerja pada perawat rawat jalan di rumah sakit umum holistic purwakarta tahun 2020” menyatakan bahwa perawat

stres kerja ringan sebanyak 11 orang (55%), stres kerja sedang 8 orang (40%) dan stres kerja berat 1 orang (5%).

Berdasarkan hasil penelitian bahwa semakin tinggi kepandaian perawat dalam manajemen diri maka tingkat stres kerja semakin rendah, kondisi lingkungan kerja yang buruk juga mempengaruhi tingginya tingkat stres kerja. Adapun perawat yang tidak stres, itu karena ia mampu mengendalikan beban kerja dan merasa tidak tertekan dengan adanya pekerjaan yang banyak. dan perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang termasuk lebih banyak perawat dengan tingkat stres kerja ringan.



BAB V **PENUTUP**

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada tanggal 11 juni sampai dengan 15 juni 2022 tentang Gambaran Karakteristik Stres Kerja Pada Perawat di RSI Ibnu Sina Padang Panjang tahun 2022 di peroleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Pada karakteristik umur 20-40 tahun terdapat 22 orang responden (48.9%) dengan tingkat stres kerja ringan.
2. Diketahui karakteristik jenis kelamin perempuan terdapat 21 orang (46.7%) responden dengan stres kerja ringan.
3. Diketahui Karakteristik pendidikan DIII terdapat 26 orang (57.8%) responden dengan stres kerja ringan.
4. Diketahui Karakterik status pernikahan menikah terdapat 24 orang (53.3%) responden tingkat stres kerja ringan.
5. Diketahui Karakteristik lama kerja 6-10 tahun terdapat 12 orang (26.7%) dengan stres kerja ringan.
6. Diketahui stres kerja kategori stres kerja ringan terdapat 29 orang (64.4%) responden, dan kategori stres kerja sedang terdapat 16 orang (35.6%) responden.

B. Saran

1. Bagi Responden

Penelitian ini bertujuan agar responden ramah, memiliki komunikasi yang baik kepada pasien, dan tidak mudah cemas saat menangani pasien, yang dapat menyebabkan perawat mudah mengalami stres.

2. Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar bagi layanan kesehatan Rumah Sakit agar lebih memperhatikan kondisi psikologis tenaga kesehatan, dan memberikan pelatihan yang sesuai dengan beban kerja yang diperoleh perawat dalam pelayanan.

3. Bagi Peneliti

Sebagai aplikasi teori yang diperoleh selama pembelajaran serta menambah pengalaman sebagai upaya pendalaman ilmu tentang tingkat stres kerja pada perawat,

DAFTAR PUSTAKA

- Abarca, Roberto Maldonado. 2021. "Stres Kerja." *Nuevos sistemas de comunicación e información* (2012): 2013–15.
- Afra, Zahratul, and Ardia Putra. 2017. "Work Stress on Nurses at Inpatient Public Hospital Dr. Zainoel Abidin Banda Aceh." *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan* 2(4): 1–7.
- Amelia, A. Rizki, Ella Andyanie, and Andi Nisa Alifia. 2019. "Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan." *Sinergitas Multidisiplin Ilmu Pengetahuan dan Teknologi* 2: 35–43.
- Andriyani, Riski, and M. Tony Nawawi. 2022. "Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Meditech Indonesia." *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan* 4(1): 190.
- Asih, Gusti Yuli. 2018. *Stres Kerja*.
- Astuti. 2019. "HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES PERAWAT PELAKSANA DI RUANG INSTALASI RAWAT INAP RS BHAYANGKARA MAKASSAR."
- Awalia, Miptahul Janah, Novita Janah Medyati, and Zakarias Janah Giay. 2021. "Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom." *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)* 5(2).
- Dian, N. 2020. "Bab III - Metode Penelitian Metode Penelitian." *Metode Penelitian*: 32–41.
- Engel. 2018. "Stres Kerja." *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*: 6–33.
- Fallis, A.G. 2018. "Profesi Keperawatan." *Journal of Chemical Information and Modeling* 53(9): 1689–99.
- Fay, Daniel Lenox. 2020. "Peran Perawat Sebagai Caregiver Dalam Pemenuhan Kebutuhan Spiritual Pasien Dengan Motivasi Kesembuhan Pasien." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952.: 7–14.
- Febriani, Sri. 2017. "GAMBARAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP BAGIAN PERAWATAN JIWA RUMAH SAKIT KHUSUS DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN." : 111.
- Fuada, Nadia, Ida Wahyuni, and Bina Kurniawan. 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 (e-Journal)* 5(5): 255–63.
<http://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm>.
- Harmoni, Dewi, Rudi Erwin Kurniawan, and Nuzul Abdi Makhriefatullah. 2021. "Tanggung Jawab Perawat Dalam Melakukan Tindakan Malpraktik." 01(02): 219–31.
- Henri. 2018. "Rumah Sakit Menurut Permenkes." *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (44): 6–25.
- Iimaaniyah, 2019. 2019. "Metode Penelitian." *Metode Penelitian*: 32–41.
- Jelita, Iset, Uswatun Hasanah, and Kiki Cahaya Setiawan. 2021. "Stres Kerja Pada

- Guru Bimbel (Bimbingan Belajar) Matematika Di Matrik Kota Palembang.” *Indonesian Journal of Behavioral Studies* 1(1): 114–21.
- Jundillah, Zhafarania Nastiti, La Ode Ali Imran Ahmad, and La Ode Ahmad Saktiansyah. 2017. “Analisis Kejadian Stres Kerja Pada Perawat Di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017.” *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat* 2(6): 1–11.
- Karina, Karina, Hilda Zulkifli, and Novrikasari Novrikasari. 2021. “Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rs.X Palembang.” *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)* 7(1): 7–14.
- Mangkunegara. 2017. “Landasan Teori.” *Landasanteori.Com* 9(2012): 72. <http://www.landasanteori.com/2015/09/pengertian-kreativitas-definisi-aspek.html>.
- Marisa, Pugud Aujian Arum. 2021. “Pengaruh Stres Kerja Dan Hardiness Terhadap Burnout.” *Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*.
- Meilasari, Titik. 2018. “Analisis Faktor Risiko Kejadian Stres Akibat Kerja Pada Pekerja Sektor Formal Di Kota Semarang.” <http://repository.unimus.ac.id/id/eprint/1850>.
- Oktari, Tia, Fathra Annis Nauli, and Hellena Deli. 2021. “Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Pada Era New Normal.” *Health Care : Jurnal Kesehatan* 10(1): 115–24.
- Rachman, Tahar. 2018. “Tingkat Stres.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 2019: 10–27.
- sugiyono. 2017. “Sumber Data.” *Bab III Metoda Penelitian* Bab iii me: 1–9.
- Sulistyawati, Ni Nengah Nita, Susy Purnawati, and I Made Muliarta. 2019. “Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Kerja Shift Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Karangasem.” *E-Jurnal Medika Udayana* 8(1): 1.
- Vanchapo. 2019. “Stres Kerja 2018.” : 16–38.
- Wangania, Robert Pauwell Agustinus, and Evelyn Hemme Tambunan. 2022. “Gambaran Stres Kerja Dan Mekanisme Koping Perawat ICU Dan UGD Rsa Manado Di Era Pandemi Covid-19.” *Jurnal Kesehatan Surya Nusantara* 1(3): 1–23.
- Wirentanus, Lalu. 2019. “Peran Dan Wewenang Perawat Dalam Menjalankan Tugasnya Berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan.” *Media Keadilan: Jurnal Ilmu Hukum* 10(2): 148.
- Yursil, Azizahta. 2021. “Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Gawat Darurat.” keperawatan, POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN.
- Zulmiasari, and Muhammad Muin. 2020. “Health Publica Health Publica.” 2: 1–10.



SURAT SELESAI PENELITIAN



YAYASAN RUMAH SAKIT ISLAM SUMATERA BARAT
RUMAH SAKIT ISLAM IBNU SINA PADANG PANJANG

Jalan Soekarno – Hatta No.17, Telp. (0752) 82127 – Fax. (0752)83997 E-mail : ibnusina_ppj@yahoo.co.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 1072/IS-PP/IX-2022 Padang Panjang, 08 Shafar 1444 H
Lamp : - 05 September 2022 M
Hal : **Penelitian Mahasiswa**

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
di

Tempat

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat,
Semoga Bapak/Ibu beserta staf selalu diberi kesehatan oleh Allah SWT dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Aamiin.

Menindaklanjuti surat No. 778/IL.3.A.U/F/2022 tanggal 03 Januari 2022 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat diatas, maka dengan ini kami sampaikan bahwasannya mahasiswa Bapak/Ibu berikut ini telah selesai melakukan pengambilan data dan penelitian di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang :

Nama : Meilyana Pertiwi

NIM : 191000213461043

Judul Proposal : Gambaran Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang

Demikianlah kami sampaikan, atas perhatian dan kerja sama yang baik diucapkan terima kasih.

Wassalam,
Direktur Rumah Sakit Islam Ibnu Sina
Padang Panjang,



dr. Fair Ruza

NIK : 1901/IS/122010

INFORMED CONSENT

Kepada Yth.
Calon Responden Penelitian
Di RSI Ibnu Sina Padang Panjang

Assalamualaikum Wr. Wb

Dengan hormat,

Saya yang bertnda tangan di bawah ini adalah mahasiswa Fakultas Kesehatan Program Studi DIII Administrasi Rumah Sakit Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.

Nama : Meilyana Pertiwi

Nim : 191000214361043

Akan mengadakan penelitian dengan judul “**Gambaran Karakteristik Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang**” untuk keperluan penelitian saya ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menjadi responden pada penelitian ini. Saya mohon kesediaannya untuk menandatangani lembar persetujuan yang telah disediakan.

Wassalamualaikum Wr. Wb

Bukittinggi, 11 Juni 2022

(Meilyana Pertiwi)

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

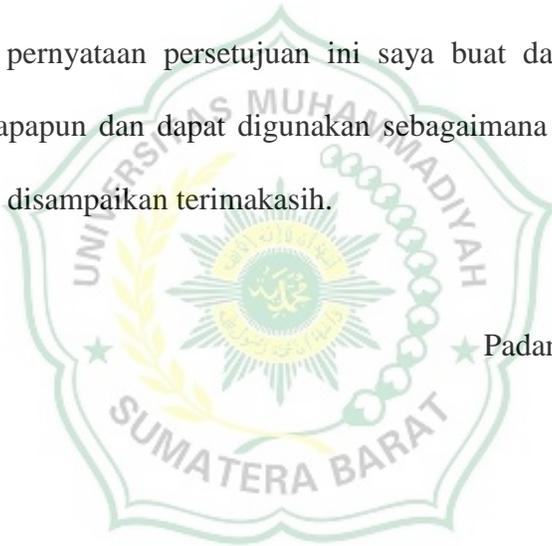
Yang bertanda tangan di bawah ini,

Inisia :

Unit kerja :

Dengan ini saya menyatakan bahwa sudah diberikan penjelasan tentang manfaat dan kerugian selama menjadi subyek penelitian dan bersedia mengikuti penelitian tersebut secara sukarela sebagai subyek penelitian.

Demikian pernyataan persetujuan ini saya buat dalam keadaan dan tidak dalam paksaan siapapun dan dapat digunakan sebagaimana mestinya. Atas bantuan dan partisipasinya disampaikan terimakasih.



Padang panjang, 11 Juni 2022

Responden

()

KUESIONER PENELITIAN STRES KERJA PERAWAT

PETUNJUK UMUM

1. Bacalah pertanyaan di bawah ini dengan baik, cermat dan teliti, sebelum saudara/i menjawab.
2. Jawablah seluruh pertanyaan/pernyataan di bawah ini sesuai dengan petunjuk yang ada pada setiap bagian
3. Kuesioner ini terbagi menjadi dua bagian, bagian pertama yaitu identitas responden dan bagian kedua yaitu faktor stres

A. Identitas Responden

PETUNJUK

1. Bagian ini memuat seputar identitas Saudara/i dan data yang berhubungan dengan pekerjaan Saudara/i
2. Berilah tanda (X) pada jawaban seputar identitas Saudara/i dan data yang berhubungan dengan pekerjaan Saudara/i

-
- | | | | |
|------------------------|------------------------|-------------------|--------------|
| 1. Umur | : a. 20-40 tahun | b. 41-65 tahun | |
| 2. Jenis Kelamin | : a. Laki-laki | b. Perempuan | |
| 3. Pendidikan Terakhir | : a. D-III Keperawatan | b. S1 Keperawatan | |
| 4. Status Perkawinan | : a. Menikah | b. Belum Menikah | |
| 5. Lama Kerja | : a. 1-5 tahun | b. 6-10 tahun | c. >10 tahun |

B. Kuesioner Stres Kerja

Pertanyaan berikut ini adalah penilaian Saudara/i terhadap kondisi kerja yang dapat menimbulkan stres.

Petunjuk:

Berikan pendapat Saudara/i tentang pernyataan tersebut dengan cara mengisi kolom yang tersedia dengan cara mengisi kolom yang tersedia dengan tanda *checklist* (✓) pada salah satu kategori yang berada di sebelah kanan pernyataan.

Kategori:

| | | | |
|----------------|----------------|----------------|---------------|
| ST | KT | JT | TP |
| Sering | Kadang | Jarang | Tidak |
| Terjadi | Terjadi | Terjadi | Pernah |

| NO | PERNYATAAN | ST | KT | JT | TP |
|----|---|----|----|----|----|
| 1. | Dalam pekerjaan saya diharapkan untuk mengerjakan banyak tugas yang berbeda dengan waktu yang sangat sedikit | | | | |
| 2. | Saya merasa bebean pekerjaan saya bertambah | | | | |
| 3. | Saya diharapkan untuk dapat mengerjakan tugas dimana saya belum pernah mendapatkan pelatihan tentang tugas tersebut | | | | |
| 4. | Saya harus membawa pulang pekerjaan | | | | |
| 5. | Saya memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan saya | | | | |
| 6. | Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya dengan baik | | | | |
| 7. | Saya bekerja dengan batasan waktu yang ketat | | | | |
| 8. | Saya berharap memperoleh bantuan lebih untuk menghadapi | | | | |

| | | | | | |
|-----|--|--|--|--|--|
| | tuntutan yang diberikan dalam pekerjaan saya | | | | |
| 9. | Pekerjaan menuntut saya untuk bekerja di beberapa area yang sama pentingnya dalam waktu yang bersamaan | | | | |
| 10. | Saya diharapkan dapat mengerjakan tugas lebih banyak dari yang seharusnya | | | | |
| 11. | Karir saya berkembang seperti yang saya harapkan | | | | |
| 12. | Pekerjaan saya sesuai dengan keahlian dan keterkaitan saya | | | | |
| 13. | Saya merasa bosan dengan pekerjaan saya | | | | |
| 14. | Saya merasa memiliki tanggung jawab yang cukup dalam pekerjaan saya | | | | |
| 15. | Bakat saya berguna dalam pekerjaan saya | | | | |
| 16. | Pekerjaan saya memiliki masa depan yang baik | | | | |
| 17. | Kebutuhan saya akan kesuksesan dan penghargaan dalam pekerjaan saya tercapai | | | | |
| 18. | Saya mempelajari keahlian baru dalam pekerjaan saya | | | | |
| 19. | Atasan saya memberikan umpan balik yang berguna mengenai kinerja saya | | | | |
| 20. | Saya merasa tidak jelas mengenai apa yang harus saya capai dalam pekerjaan saya | | | | |
| 21. | Ketika berhadapan dengan beberapa tugas saya tahu mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu | | | | |
| 22. | Saya tahu dimana harus memulai mengerjakan tugas baru ketika diberikan kepada saya | | | | |
| 23. | Atasan saya meminta satu hal namun sebenarnya menginginkan yang lain | | | | |

| | | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|
| 24. | Saya memahami perilaku pribadi bagaimana yang dapat diterima dalam pekerjaan saya (contoh: cara berpakaian, hubungan interpersonal dll) | | | | |
|-----|---|--|--|--|--|

Sumber :Anggra Martina (2012)



LAMPIRAN II



FREQUENCY TABS (SPSS Versi 24)

| | | Umur | | | |
|-------|-------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | 20-40 Tahun | 32 | 71.1 | 71.1 | 71.1 |
| | 41-65 Tahun | 13 | 28.9 | 28.9 | 100.0 |
| | Total | 45 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Jenis Kelamin | | | |
|-------|-------|---------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | LK | 15 | 33.3 | 33.3 | 33.3 |
| | PR | 30 | 66.7 | 66.7 | 100.0 |
| | Total | 45 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Pendidikan | | | |
|-------|-------|------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | DIII | 40 | 88.9 | 88.9 | 88.9 |
| | S1 | 5 | 11.1 | 11.1 | 100.0 |
| | Total | 45 | 100.0 | 100.0 | |

| | | Status_Pernikahan | | | |
|-------|---------------|-------------------|---------|---------------|--------------------|
| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
| Valid | Menikah | 38 | 84.4 | 84.4 | 84.4 |
| | Belum Menikah | 7 | 15.6 | 15.6 | 100.0 |
| | Total | 45 | 100.0 | 100.0 | |

Lama_Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|------------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | 1-5 Tahun | 14 | 31.1 | 31.1 | 31.1 |
| | 6-10 Tahun | 17 | 37.8 | 37.8 | 68.9 |
| | >10 Tahun | 14 | 31.1 | 31.1 | 100.0 |
| | Total | 45 | 100.0 | 100.0 | |

Stress_Kerja

| | | Frequency | Percent | Valid Percent | Cumulative Percent |
|-------|--------|-----------|---------|---------------|--------------------|
| Valid | Ringan | 33 | 73.3 | 73.3 | 73.3 |
| | Sedang | 12 | 26.7 | 26.7 | 100.0 |
| | Total | 45 | 100.0 | 100.0 | |

Umur* Stress_Kerja

| Usia | | | Stress_Kerja | | Total |
|-------------|----------------------|--|--------------|--------|--------|
| | | | Ringan | Sedang | |
| 20-40 Tahun | Count | | 25 | 7 | 32 |
| | % withinStress_Kerja | | 75.8% | 58.3% | 71.1% |
| | % of Total | | 55.6% | 15.6% | 71.1% |
| 41-50 Tahun | Count | | 8 | 5 | 13 |
| | % withinStress_Kerja | | 24.2% | 41.7% | 28.9% |
| | % of Total | | 17.8% | 11.1% | 28.9% |
| Total | Count | | 33 | 12 | 45 |
| | % withinStress_Kerja | | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | % of Total | | 73.3% | 26.7% | 100.0% |

Jenis Kelamin* Stress_Kerja

| | | Stress_Kerja | | | |
|-------|----------------------|----------------------|--------|--------|-------|
| | | Ringan | Sedang | Total | |
| JK | LK | Count | 9 | 6 | 15 |
| | | % withinStress_Kerja | 27.3% | 50.0% | 33.3% |
| | | % of Total | 20.0% | 13.3% | 33.3% |
| | PR | Count | 24 | 6 | 30 |
| | | % withinStress_Kerja | 72.7% | 50.0% | 66.7% |
| | | % of Total | 53.3% | 13.3% | 66.7% |
| Total | Count | 33 | 12 | 45 | |
| | % withinStress_Kerja | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |
| | % of Total | 73.3% | 26.7% | 100.0% | |

Pendidikan * Stress_Kerja

| | | Stress_Kerja | | | |
|------------|----------------------|----------------------|--------|--------|-------|
| | | Ringan | Sedang | Total | |
| Pendidikan | DIII | Count | 29 | 11 | 40 |
| | | % withinStress_Kerja | 87.9% | 91.7% | 88.9% |
| | | % of Total | 64.4% | 24.4% | 88.9% |
| | S1 | Count | 4 | 1 | 5 |
| | | % withinStress_Kerja | 12.1% | 8.3% | 11.1% |
| | | % of Total | 8.9% | 2.2% | 11.1% |
| Total | Count | 33 | 12 | 45 | |
| | % withinStress_Kerja | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |
| | % of Total | 73.3% | 26.7% | 100.0% | |

Status_Pernikahan * Stress_Kerja

| | | Stress_Kerja | | | |
|-------------------|---------|----------------------|--------|-------|-------|
| | | Ringan | Sedang | Total | |
| Status_Pernikahan | Menikah | Count | 27 | 11 | 38 |
| | | % withinStress_Kerja | 81.8% | 91.7% | 84.4% |

| | | | | | |
|-------|---------------|----------------------|--------|--------|--------|
| | | % of Total | 60.0% | 24.4% | 84.4% |
| | Belum Menikah | Count | 6 | 1 | 7 |
| | | % withinStress_Kerja | 18.2% | 8.3% | 15.6% |
| | | % of Total | 13.3% | 2.2% | 15.6% |
| Total | | Count | 33 | 12 | 45 |
| | | % withinStress_Kerja | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | % of Total | 73.3% | 26.7% | 100.0% |

Lama_Kerja * Stress_Kerja

| | | Stress_Kerja | | Total | |
|------------|------------|----------------------|--------|--------|--------|
| | | Ringan | Sedang | | |
| Lama_Kerja | 1-5 Tahun | Count | 12 | 2 | 14 |
| | | % withinStress_Kerja | 36.4% | 16.7% | 31.1% |
| | | % of Total | 26.7% | 4.4% | 31.1% |
| | 6-10 Tahun | Count | 13 | 4 | 17 |
| | | % withinStress_Kerja | 39.4% | 33.3% | 37.8% |
| | | % of Total | 28.9% | 8.9% | 37.8% |
| | >10 Tahun | Count | 8 | 6 | 14 |
| | | % withinStress_Kerja | 24.2% | 50.0% | 31.1% |
| | | % of Total | 17.8% | 13.3% | 31.1% |
| Total | | Count | 33 | 12 | 45 |
| | | % withinStress_Kerja | 100.0% | 100.0% | 100.0% |
| | | % of Total | 73.3% | 26.7% | 100.0% |

