

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN STRES
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
TNI AD TK IV BUKITTINGGI
TAHUN 2022



Oleh :

FARHAN

NIM : 191000213461034

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

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN STRES
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
TNI AD TK IV BUKITTINGGI
TAHUN 2022

Dipersiapkan dan disusun oleh :

FARHAN

191000213461034

Telah memenuhi persyaratan untuk dipertahankan di depan tim penguji
Komprehensif Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit
Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

Bukittinggi, September 2022

Dosen Pembimbing

Pembimbing I

(Silvia Adi Putri, SKM., M.Kes)

Pembimbing II

(Hendry Wibowo, S.Kep., M.Kes)

Ka.Prodi
DIII Administrasi Rumah Sakit

(Silvia Adi Putri, SKM., M.kes)

KARYA TULIS ILMIAH
GAMBARAN LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN STRES
KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
TNI AD TK IV BUKITTINGGI
RUMAH SAKIT
TAHUN 2022

Dipersiapkan dan disusun oleh :

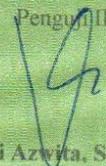
FARHAN
191000213461034

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji Ujian Komprehensif
Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat
Pada Tanggal 2022
Dan dinyatakan **LULUS**
Tim Penguji

Penguji I


(Elsi Susanti, S.E., M.M)

Penguji II

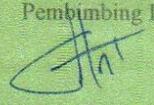

(Sylvi Nezi Azwita, S.Kep., M.M)

Mengetahui,

Pembimbing I


(Silvia Adi Putri, SKM., M.Kes)

Pembimbing II


(Hendry Wibowo, S.Kep., M.Kes)

Mengesahkan,

Dekan

Fakultas Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat


(Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb)

RIWAYAT HIDUP

DATA PRIBADI

Nama : FARHAN
Nim : 191000213461034
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Tempat/tgl Lahir : Alahan Panjang, 11 April 2001
Kewarganegaraan : Indonesia
Agama : Islam
Alamat : Sumua Jorong Jambak

NAMA ORANG TUA

Ayah : FISRAL
Ibu : ELVA SUSANTI
Alamat : Sumua Jorong Jambak

LATAR BELAKANG PENDIDIKAN

2005-2006 : TK PUSPA GUMANTI ALAHAN PANJANG
2007-2012 : SDN 09 JAMBAK
2013-2016 : MTSn 2 BUKITTINGGI
2016-2019 : SMAN 4 BUKITTINGGI
2019 – SEKARANG : D-III Administrasi Rumah Sakit

Fakultas Kesehatan

Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

LEMBAR PERSEMBAHAN

Niscaya Allah akan mengangkat (derajat) orang-orang yang beriman dan orang-orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat (QS. Al-Mujadilah: 11)

Ya Allah,

"...Denyut nadi yang tak henti menapak langkah teguhkan hati tentang harapan, tentang cinta walau jauh kan ku tempuh jua setinggi bintang hias angkasa ku akan tetap tuk menggapainya, sejuta langkah tuk meraihnya, seluas lautan keringatku, tak akan pernah pedulikan, ku akan raih semua impian..."-wawan setiawan

Waktu terus bergulir begitu cepatnya tanpa sedikitpun bisaku jeda, membawa pada perjalanan menyusuri setiap langkah dan jalan kehidupan yang sudah digariskan untukku, begitu banyak hal telahku lalui dihiasi tangis dan tawa, bertemu orang-orang yang membuatku terus tumbuh dan befikir lebih bijak memberikan pelajaran dalam perjalanan hidupku ini, ya Allah Yarabbi ku terimakasih untuk semua hal dalam hidup ini dan atas pertolongan disetiap proses yang telah ku lalui, sehingga aku sampai di penghujung awal perjuanganku. Segala Puji bagi Mu ya Allah.

Alhamdulillah,,Alhamdulillah..Alhamdulillahirobbil alamin..

Akhirnya aku sampai ke titik ini,

Setitik keberhasilan yang Engkau hadiahkan padaku ya Rabb

Tak henti-hentinya aku mengucapkan syukur pada-Mu ya Rabb

Serta shalawat dan salam kepada idolaku Rasulullah SAW dan para sahabat yang mulia

Semoga sebuah karya mungil ini menjadi amal shaleh bagiku dan menjadi kebanggaan bagi keluargaku tercinta.

Sebuah karya kecil ini kupersembahkan khususnya untuk Ayah (Fisral) dan Ibu (Elva Susanti) tercinta, yang tiada pernah hentinya selama ini memberiku semangat, do'a, dorongan, nasehat dan kasih sayang serta pengorbanan yang tak tergantikan hingga aku selalu kuat menjalani setiap rintangan yang ada didepanku. Ayah.. Ibu... terimalah bukti kecil ini sebagai kado kesuksesanku untuk membalas semua pengorbanmu. Dalam hidupmu demi hidupku kalian ikhlas mengorbankan segala perasaan tanpa kenal lelah, dalam lapar berjuang separuh nyawa hingga segalanya.. Maafkan anakmu Ayah,, Ibu,, masih saja ananda menyusahkanmu..

Dalam silah di lima waktu mulai fajar terbit hingga terbenam.. seraya tanganku menadah..

"ya Allah ya Rahman ya Rahim.. Terimakasih telah kau tempatkan aku diantara kedua malaikatmu yang setiap waktu ikhlas manjagaku, mendidikku, membimbingku dengan baik, ya Allah berikanlah balasan setimpal syurga firdaus untuk mereka dan jauhkanlah mereka nanti dari panasnya sengat hawa api neraka-Mu.."

Kepada adikku tersayang (Adip Asraf) terimakasih sudah menjadi penyemangat untuk abangmu ini, terimakasih juga atas doa semangat dan dukungan yang adip berikan untuk abang, semoga abang bisa menjadi contoh yang baik bagi adip..

Kepada Ibu dan bapak dosen yang selalu menjadi inspirasiku untuk menggapai cita-cita, menjadi lebih baik, yang selalu memberi dengan penuh kasih sayang terimakasih telah menjadi motivator, guru dan teman berbagi...

Teruntuk teman-teman seperjuangan terimakasih selama 3 tahun ini, terimakasih untuk canda, tawanya, terimakasih untuk kejahilannya, kebersamaannya, motivasinya, persahabatannya, dan

semoga kita bertemu dengan keadaan yang sudah berbeda dan jauh lebih baik, selamat

berbahagia teman, selamat untuk keberhasilan kita bersama,

semoga kita menjadi orang yang berguna nantinya kawan..

Teruntuk illa qu terimakasih juga sudah hadir di saat detik detik dalam

Perjuanganku dan perjuangan kita, terimakasih sudah menhgadirkan semangat

Dan kebahagiaan yang begitu bermakna, semoga ini menjadi awal dari kesuksesan

Dan langkah awal dari semua impian kita, amiin..

Terakhir, terimakasih kepada diri sendiri yang telah mampu dan kuat bertahan hingga sejauh ini,

terimakasih sudah bisa menjadi semandiri ini, terimakasih diri sudah kuat dan sabar dalam segala

proses tahap demi tahap hingga sampai dititik ini, sungguh rasa syukur yang tak henti

hentinyaku ucapkan, bangga haru semua bercampur menjadi satu, terimakasih diri..

Akhir kata, semoga karya tulis ilmiah ini membawa kebermanfaatan, Jika hidup ini bisa

kuceritakan di atas kertas, entah berapa banyak yang dibutuhkan

untukku ucapkan terima kasihku... :)

ABSTRAK

Oleh : FARHAN

**Gambaran Lingkungan Kerja Fisik dan Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit
TNI AD TK IV Bukittinggi Tahun 2022**

ABSTRAK

Lingkungan kerja merupakan semua hal yang terdapat di sekitar para pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, dan aktifitas manajemen dalam organisasi. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Stress kerja yakni suatu keadaan yang terjadi akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka. Adanya perawat yang masih merasakan lingkungan kerja yang kurang baik dan stress kerja yang dialami. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui distribusi frekuensi lingkungan kerja dan stress kerja yang dialami perawat

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi dengan menggunakan metode penelitian deskriptif pendekatan kuantitatif, dengan jumlah sampel sebanyak 43 orang dengan menggunakan teknik total sampling.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lebih dari sebahagian responden dengan lingkungan kerja yang kurang baik yaitu sebesar (53,5%) dengan tingkat stress kerja tinggi sebesar (65,1%).

Kesimpulan dari penelitian ini adalah masih tingginya lingkungan kerja yang kurang baik serta tingginya tingkat stress kerja yang dialami oleh perawat, saran yang diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk sebaiknya memperbaiki lingkungan kerja dengan dilakukan pengecekan rutin ke setiap ruangan dan memperbaiki semua hal yang akan berakibat fatal pada pekerjaan yang dilakukan perawat.

Kata Kunci : lingkungan kerja, stress

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah memberi rahmad dan karunia-Nya dan shalawat beriringan salam untuk Nabi Besar Muhammad SAW, sehingga penulis dapat menyelesaikan Karya Tulis Ilmiah dengan judul **Gambaran Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi Tahun 2022”**

Penulis menyadari bahwa Karya Tulis Ilmiah ini tidak terlepas dari bantuan dan bimbingan berbagai pihak, untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Riki Saputra, MA, Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
2. Ibuk Yuliza Anggraini, S.ST., M.Keb, Dekan Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat.
3. Ibuk Silvia Adi Putri, SKM., M.Kes Ketua Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat selaku Pembimbing I yang Banyak Membantu Dalam Penulisan Proposal Karya Tulis Ilmiah ini.
4. Bapak Hendry Wibowo, S.Kep., M.Kes Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat selaku Pembimbing II yang telah banyak membantu, memberi masukan dan dukungan terkait penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.

5. Ibuk/Bapak Dosen Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatra Barat yang telah banyak memberikan ilmu dan bimbingan selama ini.
6. Teristimewa sekali untuk kedua orang tuaku tersayang Ibu, Ayah, Adik dan keluarga yang takhentina memberikan do'a, semangat, serta dukungan selama penyusunan Karya Tulis Ilmiah ini.
7. Untuk teman angkatan prodi D-III Administrasi Rumah Sakit Tahun 2019 dan semua pihak yang telah membantu dalam pembuatan Karya Tulis Ilmiah ini yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu.

Peneliti menyadari bahwa penulisan Karya Tulis Ilmiah ini masih jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, peneliti mengharapkan kritik dan saran yang membangun dari pembaca, semoga Karya Tulis Ilmiah ini dapat bermanfaat bagi semuanya.

Bukittinggi, Agustus 2022

Peneliti

DAFTAR ISI

COVER

HALAMAN JUDUL

HALAMAN PERSETUJUAN.....

HALAMAN PENGESAHAN.....

RIWAYAT HIDUP

HALAMAN PERSEMBAHAN.....

ABSTRAK

KATA PENGANTAR.....

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR.....

DAFTAR TABEL.....

DAFTAR LAMPIRAN

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar belakang Masalah

B. Identifikasi Masalah.....

C. Batasan Masalah.....

D. Rumusan Masalah.....

E. Tujuan Penelitian

F. Manfaat Penelitian

BAB II LANDASAN TEORI

A. Rumah Sakit

1. Pengertian Rumah Sakit

2. Tugas Dan Fungsi Rumah Sakit.....

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

2. Jenis Lingkungan Kerja

3. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

C. Stress kerja

1. Pengertian stress kerja.....

2. Sumber stress kerja

3. Dampak stress kerja

4. Faktor yang mempengaruhi stress kerja.....

D. Kerangka teori.....

E. Kerangka konsep.....

F. Definisi operasional

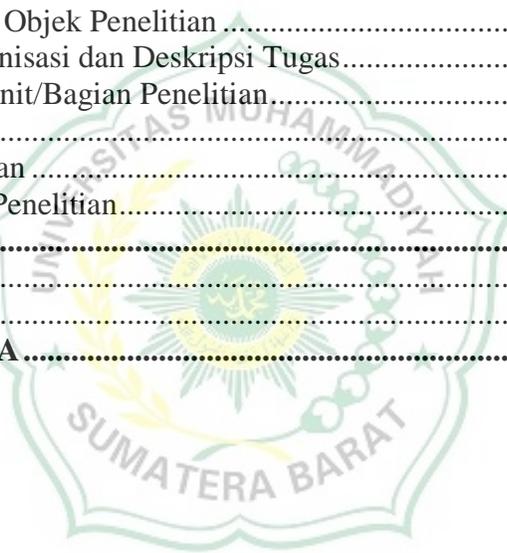
G. Hipotesa penelitian.....

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian	
2. Waktu Penelitian.....	
C. Populasi dan Sampel Penelitian	
1. Populasi	
2. Sampel	
D. Sumber Data	
1. Data Primer.....	
2. Data Sekunder.....	
E. Metode Pengumpulan Data	
1. Observasi	
2. Wawancara	
F. Instrumen Penelitian.....	
G. Analisis Data	
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	
A. Sejarah Objek Penelitian	
B. Visi dan Misi Objek Penelitian	
C. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas.....	
D. Keterangan Unit/Bagian Penelitian.....	
E. Fasilitas	
F. Hasil Penelitian	
G. Pembahasan Penelitian.....	
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan	
B. Saran.....	
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori.....

Gambar 2.2 Kerangka Konsep.....



DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Personil Militer
Tabel 2.2 Personil PNS
Tabel 2.3 Distribusi Frekuensi Karakteristik
Tabel 2.4 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja
Tabel 2.5 Distribusi Frekuensi Stres Kerja



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Lembar Kuesioner	
Lampiran 2. Dokumentasi Penelitian.....	
Lampiran 3. Master Tabel.....	
Lampiran 4. Frequency Tabs.....	
Lampiran 5. Bar Chart.....	
Lampiran 6. Lembar Kuesioner	
Lampiran 7. Form Bimbingan KTI.....	
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian.....	
Lampiran 9. Surat Selesai Melaksanakan Penelitian	



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

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 merupakan sarana pelayanan kesehatan, atau dapat menjadi tempat penularan penyakit serta memungkinkan terjadinya pencemaran lingkungan dan gangguan kesehatan. (Hasibuan, 2017)

Pelayanan kesehatan rumah sakit diawali dengan kontak antara dokter dan pasien. Dalam upaya pelayanan kesehatan rumah sakit, tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, radiologi, terapi kerja dan fisik, laboratorium, mempunyai hubungan langsung dengan pasien. Keberhasilan upaya pelayanan kesehatan tergantung pada sumber daya kesehatan berupa tenaga, sarana dan prasarana yang memadai (Ray Pratama Siadari 2014).

Seiring dengan banyaknya rumah sakit yang makin berkembang dan menuntut kinerja yang semakin maksimal, sangat berpengaruh besar pada stress kerja atau kebosanan kerja. Kita semua tahu bahwa stres kerja kerap terjadi pada banyak pihak ditempat kerja, sehingga banyak sekali orang mencari waktu luang untuk mendapatkan sedikit kesenangan setelah berjam-jam dihadapkan

pada suatu pekerjaan yang penuh dengan stres seperti menonton pertandingan ataupun sebagainya. Semakin stress dan membosankan maka akan semakin seru, namun akan lain ceritanya kalau kita mengartikan stres sebagai keadaan dibawah tekanan, dan tentunya yang ada dibayangkan kita adalah suatu ketegangan, kelelahan, kecemasan, depresi, rasa khawatir, bahkan kemarahan. Tak jarang orang menganggap bahwa kerja adalah sumber stres yang paling relevan, dan sebaliknya rekreasi, cuti, atau liburan adalah sumber pelepasnya (Arisona, 2018)

Lingkungan kerja mencakup dua hal yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial (masyarakat). Lingkungan fisik yang sering menimbulkan stres kerja antara lain; tempat kerja yang tidak higienis, kebisingan yang tinggi dan sebagainya. Sedangkan lingkungan sosial (manusia) yang sering menimbulkan stres adalah pimpinan yang otoriter, persaingan kerja yang tidak sehat dan sebagainya (Sigit Setioko, 2017).

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (2013) dalam bukunya mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai. Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2012), mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinyadalm menjalankan tugas, dan aktifitas manajemen dalam organisasi

Lingkungan dan kondisi kerja yang tidak sehat merupakan beban tambahan kerja bagi pegawai atau tenaga kerja. Sebaliknya lingkungan yang higienis di samping tidak menjadi beban tambahan juga meningkatkan gairah dan motivasi kerja. Lingkungan ini dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan fisik dan lingkungan sosial dan keduanya sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan seseorang. Lingkungan fisik mencakup; pencahayaan, kebisingan dan kegaduhan, kondisi bangunan dan sebagainya. Lingkungan sosial mencakup; pergaulan dengan rekan kerja, dominasi pimpinan, interaksi sosial dengan rekan kerja dan sebagainya. (Sigit Setioko,2017)

Menurut Cooper (Rini, 2002) sumber stres kerja adalah berasal dari kondisi pekerja, masalah peran, hubungan interpersonal, kesempatan pengembangan karir, dan struktur organisasi. Kondisi pekerjaan disini, yaitu meliputi lingkungan kerja, *overload*, *deprivational stress*, dan pekerjaan beresiko tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Dwi Cahyani pada tahun 2017 di Rumah Sakit Pku Muhammadiyah Yogyakarta ditemukan bahwa sumber stres kerja pada perawat dirumah sakit tersebut adalah persoalan gaji dan keuangan yang tidak sesuai dengan aktifitas pekerjaan yang mereka lakukan, yang menyebabkan tidak efektifnya mereka dalam bekerja serta kualitas dan kuantitas kerja mereka menurun. Beberapa perawat mengatakan

bahwa mereka tidak memiliki keluhan tentang kondisi lingkungan kerja mereka. (Cahyani, 2017)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Gustian pada tahun 2010 di bagian rawat inap RSUD Pasaman Barat, didapati bahwa sebagian besar perawat mengalami stress kerja sedang, dimana jawaban dari responden yang sering dialami adalah gejala fisik dari stress kerja. Adapun gejala fisik yang sering dialami adalah merasa otot kaku atau kaku leher saat bekerja, merasa kelelahan saat bekerja dan sering mengalami sakit kepala saat bekerja di rumah sakit. Dari hasil penelitian didapatkan pada perawat rawat inap di RSUD pasaman barat 67,8% mengalami stress kerja sedang.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Loo (2012) di rumah sakit A Selangor Darul Ehsan, Malaysia. Dimana dari penelitian tersebut didapati gejala stress kerja yang timbul yaitu kelelahan dan nyeri kepala. Pada penelitian tersebut dari 180 orang perawat yang dijadikan sampel didapati 62.3% perawat mengeluh kelelahan saat bekerja di rumah sakit, dan didapati 52.3% perawat mengalami nyeri kepala karena tidak dapat santai dan tidak dapat melupakan masalah pekerjaan

Menurut Sadarmayanti (2009) Ada beberapa indikator tentang lingkungan fisik kerja yaitu penerangan, suhu udara, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau yang tidak sedap, tata kelola ruangan. Sedangkan menurut Danang Sunyoto (2012) indikator yang memengaruhi lingkungan kerja adalah

hubungan karyawan, tingkat kebisingan lingkungan kerja, peraturan kerja, penerangan, sirkulasi udara, dan keamanan.

Dalam hal ini kondisi lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas dalam bekerja. Ada beberapa faktor yang sangat memengaruhi tingkat stres dalam bekerja seperti, Beban kerja yang berlebihan, Tekanan atau desakan waktu, Jam kerja yang terlalu panjang, Hambatan kemajuan karir, Konflik antar pribadi, Wewenang untuk melaksanakan tanggung jawab.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka diketahui permasalahan yang diangkat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat Beberapa Orang Perawat Yang Mengalami Stress Kerja.
2. Lingkungan Kerja Fisik Yang Terkadang Membuat Perawat Megalami Stress Kerja.

C. Batasan Masalah

Untuk mendapatkan hasil penelitian yang optimal maka penulis membatasi masalah penelitian hanya pada hubungan lingkungan kerja fisik dengan stress kerja perawat saja, dikarenakan masalah yang terdapat pada penelitian ini yaitu adanya perawat yang mengalami stress kerja terhadap lingkungan kerja fisik di rumah sakit muhammadiyah bandung tahun 2022.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka dapat dibuat rumusan masalah penelitian saya yaitu Gambaran Lingkungan Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi Tahun 2022

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Proposal penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran antara lingkungan kerja fisik dengan stress kerja perawat di rumah sakit TNI AD TK IV Bukittinggi Tahun 2022.

2. Tujuan Khusus

- a. Diketuainya Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik Perawat Di Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi Tahun 2022.
- b. Diketuainya Distribusi Frekuensi Stress Kerja Perawat Di Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi Tahun 2022.

E. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Instansi Kesehatan

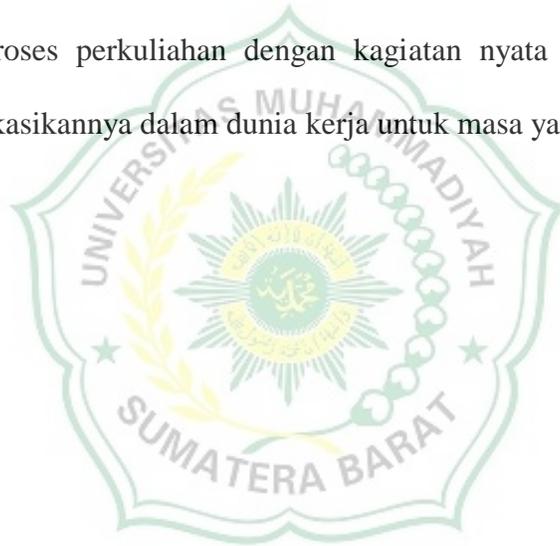
Mampu melahirkan mahasiswa yang handal dan mampu bersaing dibidangnya dengan bekal yang telah dipelajari dan diajarkan di fakultas serta menerapkannya didunia kerja terutama di Rumah Sakit ataupun instansi kesehatan lainnya.

2. Manfaat Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat untuk penelitian berikutnya dalam menerapkan dan mengembangkan pengetahuan.

3. Manfaat Bagi Peneliti

Penulis dapat melihat langsung bagaimana hubungan lingkungan fisik kerja dengan stress kerja di rumah sakit TNI AD TK IV Bukittinggi Tahun 2022, sehingga peneliti dapat menggabungkan ilmu teori yang telah dipelajari selama proses perkuliahan dengan kegiatan nyata di lapangan dan dapat mengaplikasikannya dalam dunia kerja untuk masa yang akan datang.



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Rumah Sakit

1. Pengertian Rumah Sakit

Rumah Sakit adalah sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata, dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan (Hartono, 2010).

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan perorangan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Undang-Undang No. 44 tahun 2009).

2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Menurut undang undang No.44 tahun 2009 tentang rumah sakit,fungsi rumah sakit adalah :

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai dengan kebutuhan medis.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.

- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

Menurut peraturan menteri kesehatan republik Indonesia Nomor 72 tahun 2019 fungsi rumah sakit adalah:

- a. penyusunan rencana program dan anggaran
- b. pengelolaan pelayanan medis
- c. pengelolaan pelayanan penunjang medis
- d. pengelolaan pelayanan penunjang nonmedis
- e. pengelolaan pelayanan keperawatan
- f. pengelolaan pendidikan dan pelatihan di bidang pelayanan kesehatan
- g. pengelolaan penelitian, pengembangan, dan penapisan teknologi di bidang pelayanan kesehatan
- h. pengelolaan keuangan dan barang milik Negara
- i. pengelolaan sumber daya manusia
- j. pelaksanaan urusan hukum, organisasi, dan hubungan masyarakat
- k. pelaksanaan kerja sama
- m. pengelolaan sistem informasi
- n. pelaksanaan urusan umum
- o. pemantauan, evaluasi, dan pelaporan.

B. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian yang tidak dapat dipisahkan pada setiap individu ataupun karyawan. Produktifitas karyawan bergantung pada tempat dan lingkungan dimana karyawan itu bekerja. Oleh karena itu lingkungan kerja perlu diperhatikan karena merupakan rumah kedua setelah tempat tinggal (Subaris dan Haryono,2008).

Lingkungan kerja adalah menyangkut tata ruang, cahaya alam, dan pengaruh suara yang mempengaruhi konsentrasi seseorang waktu bekerja, serta fasilitas yang dimiliki perusahaan juga menjadi faktor utama terbentuknya aktifitas yang lancar dan nyaman (Zainuddin 2006).

b. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Berikut ini ada dua jenis lingkungan kerja, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik

Yaitu seluruh kondisi fisik yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan fisik ini terbagi menjadi dua yaitu: bangunan tempat kerja yang menjadi pertimbangan untuk keselamatan kerja, ruang kerja yang tidak sempit, tersedianya peralatan yang memadai, ventilasi udara yang menjadi tempat masuk keluarnya udara, tersedianya tempat untuk istirahat, tersedianya sarana angkutan yang nyaman, murah dan mudah diperoleh (Ronald Donra Dkk, 2019)

Menurut Siagian (2014:59) Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a. Bangunan tempat kerja Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
 - b. Peralatan kerja yang memadai Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
 - c. Fasilitas Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
 - d. Tersedianya sarana angkut Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.
- (Sihaloho & Siregar, 2019)

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan ini berhubungan dengan hubungan dengan atasan atau dengan rekan kerja, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktifitas yang bertujuan untuk memperoleh kepuasan (Ronald Donra, 2019)

- a. Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing- masing.
- c. Kerjasama antar karyawan Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien”. (Sihaloho & Siregar, 2019)

c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

ada beberapa hal yang mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu: hubungan antar perawat atau karyawan, tingkat kebisingan lingkungan yang dapat menimbulkan adanya ketidak tenangan dalam bekerja, peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja kerja karyawan, penerangan yang memadai seperti lampu dan sinar matahari, sirkulasi udara yang harus diadakan seperti ventilasi udara, dan keamanan yang memadai agar menimbulkan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja. (Ahsan dkk, 2019)

C. Stress Kerja

Stres yang dialami oleh karyawan merupakan masalah tersendiri yang perlu mendapatkan perhatian lebih, karena karyawan yang mengalami stres pada tingkat tinggi atau berlebihan cenderung akan menjadi tidak optimal dalam bekerja. Untuk mengetahui stres yang terjadi pada karyawan, maka perlu diketahui dahulu tentang pengertian stres, penyebab stres, gejala gejala stres, dampak stres terhadap perusahaan dan terhadap individu, serta cara mengatasi stres kerja atau yang sering disebut sebagai manajemen stress. (Ahsan dkk, 2019)

1. Pengertian Stres Kerja

Stress kerja merupakan kondisi ketika seseorang bekerja secara sendiri atau bersama yang dapat menyebabkan gangguan keseimbangan fisiologis dan psikologis. Jika berlangsung lama, gangguan itu dapat megganggu system

kardiovaskuler, gangguan jiwa, dan gangguan kesehatan lainnya (Ahsan dkk, 2019)

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan dan kondisi yang muncul dari interaksi manusia dengan pekerjaannya serta dikarakteristikan oleh manusia sebagai perubahan manusia yang memaksa mereka untuk dari fungsi normal mereka. Bisa dikatakan bahwa stress kerja adalah umpan balik atas diri karyawan secara fisiologis maupun psikologis terhadap keinginan dan permintaan organisasi (Ahsan dkk, 2019).

Stress kerja merupakan suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam perusahaan. Hal ini dipengaruhi oleh faktor individu, faktor sosial, dan faktor diluar organisasi (Novia, 2015).

Stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk mampu menghadapi lingkungan. Selain itu stress kerja merupakan suatu tekanan yang muncul dan disebabkan faktor yang ada di lingkungan kerja. Stress kerja merupakan penghayatan perasaan yang dirasakan individu dalam lingkungan kerja yang dianggap negative (Novia, 2015).

Stres adalah suatu respon psikologis dari tubuh terhadap tekanan yang di terimanya, khususnya berbagai kejadian yang mengancam, menantang, atau mengandung unsur perubahan. ketika tuntutan yang dibebankan pada seseorang berlebihan atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada di bawah stress yang berlebihan. stress adalah suatu keadaan internal yang ditimbulkan oleh adanya tuntutan fisik atau disebabkan oleh lingkungan dan situasi sosial yang dinilai membahayakan, tidak terkontrol atau mengancam keberdayaan diri seseorang. Keadaan internal disini merupakan suatu kondisi atau perasaan subyektif yang hanya dirasakan oleh individu yang mengalaminya. (Novia, 2015)

Definisi stres adalah sebagai suatu kondisi yang dihasilkan bila transaksi antara individu dengan lingkungan mengarahkan individu pada kondisi yang saling bertentangan, baik secara nyata ataupun tidak nyata, antara tuntutan situasi dengan sumber daya yang dimiliki individu baik secara biologis, psikologis, maupun sosial. Sumber daya disini mengacu pada kemampuan individu dalam menangani suatu permasalahan yang sedang dihadapi. stres kerja diartikan sebagai suatu interaksi antara kondisi kerja dengan sifat-sifat pekerja yang mengubah fungsi fisik maupun fungsi psikis yang normal. Definisi tersebut menunjukkan bahwa stres kerja merupakan tuntutan pekerjaan yang tidak dapat diimbangi oleh kemampuan karyawan. (Novia, 2015)

2. Sumber Stress Kerja

Dwi Cahyani (2017), mengelompokkan sumber stress kerja dalam pekerjaan yaitu :

a. Faktor intrinsik dalam pekerjaan

Faktor intrinsik dalam pekerjaan meliputi tuntutan fisik dan tuntutan tugas. Tuntutan fisik berupa bising, getaran, kebersihan, sedangkan tuntutan tugas berupa kerja *shift* pada jam kerja, dan ini merupakan sumber stress utama bagi perawat rawat inap. Adapun faktor lainnya yaitu beban kerja. Beban kerja yang berlebihan merupakan faktor terjadinya stress bagi karyawan ataupun perawat di rumah sakit.

b. Peran individu dalam organisasi

Setiap perawat ataupun karyawan mempunyai tugasnya masing masing yang harus di sesuaikan dengan aturan yang telah ditetapkan oleh pihak rumah sakit. namun terkadang perawat tidak mampu mematuhi aturan tersebut sehingga terjadinya suatu konflik dalam pekerjaannya.

c. Pengembangan karier

Pengembangan karier merupakan pembangkit stress potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, gaji ataupun pengembangan bidang pekerjaan.

d. Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan yang baik antar sesama dalam bekerja merupakan hal penting agar tidak terjadinya stress dalam bekerja

e. Tuntutan dari luar pekerjaan

Adapun masalah dari luar seperti masalah keluarga, kesulitan keuangan, dan lainnya merupakan hal yang dapat menimbulkan stress kerja.

penyebab seseorang terkena stres kerja ada dua yaitu :

a. Sebab Faktual

Disebabkan karena manajemen, organisasi, atasan, atau pimpinan memberikan tugas melebihi kemampuan riil yang dimiliki karyawan. Secara fakta karyawan benar-benar mendapatkan tugas atau pekerjaan yang tidak bisa dijangkau oleh kemampuannya.

b. Sebab Mental

Disebabkan oleh karyawan sendiri dan secara mental karyawan perlu diperbaiki. Seperti karyawan yang suka bermalas-malasan, berpikir negatif, tidak mau belajar, suka menggerutu jika diberi pekerjaan yang lebih, selalu bicara tidak bisa dan tidak mampu mengerjakannya.

3. Dampak Stress Kerja

Ada beberapa dampak ataupun akibat yang timbul bila seseorang mengalami stress kerja, seperti :

a. Subjektif

Dampak ini berupa kekhawatiran atau ketakutan, bosan, depresi, gugup, frustrasi, kesepian dan penghargaan diri seseorang yang rendah.

b. Perilaku

Dampak ini mengakibatkan seseorang mudahnya mendapat kecelakaan, mengkonsumsi narkoba, kecanduan alcohol, makan serta merokok berlebihan.

c. Kognitif

Tidak mampu membuat keputusan, daya konsentrasi rendah, kurangnya perhatian, dan sangat sensitive terhadap kritikan.

d. Fisiologis

Meningkatnya kadar gula dalam darah, denyut jantung menjadi tinggi, mulut kering, dan sering mengeluarkan keringat

e. Organisasi

f. Dampak ini mengakibatkan omset menurun bagi rumah sakit atau instansi, absensi menurun, dan tersaingi oleh instansi lainnya.

4. Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Menurut Robbin (2017), yang mempengaruhi stress kerja adalah:

a. Faktor lingkungan

- Perubahan situasi keuangan yang menyebabkan ketidakpastian ekonomi, bila perekonomian menurun maka orang akan mencemaskan kesejahteraan mereka
- Kemajuan teknologi

Kemajuan teknologi menyebabkan keluarnya alat yang terbaru dan menjadikan kita mempelajari alat tersebut

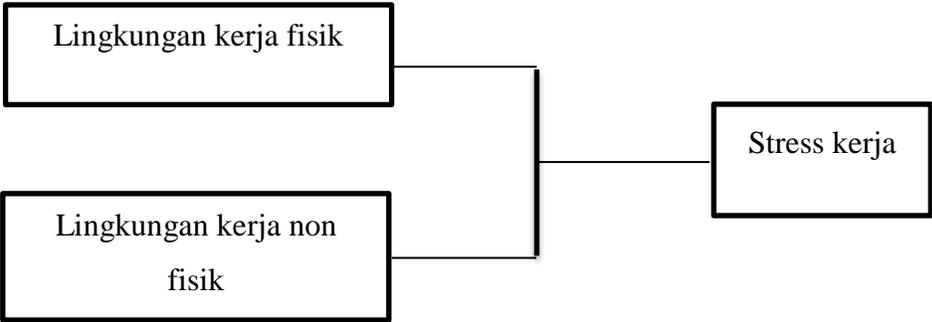
b. Faktor organisasi

- Banyak sekali didalam organisasi yang dapat menimbulkan stress. Tekanan untuk menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas serta reka kerja yang tidak menyenangkan

c. Faktor individu

- Masalah keluarga, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan hal yang mempengaruhi stress kerja
- Masalah ekonomi kesulitan keuangan atau masalah perekonomian berdampak besar bagi kinerja kerja perawat.

D. Kerangka Teori



Gambar 2.1 Diagram Skematis Hasibuan (2009)

E. Kerangka Konsep



Gambar 2.2 Kerangka Konsep Hubungan Lingkungan Fisik Kerja Dengan Stress Kerja

F. Definisi Operasional

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Cara Ukur	Alat Ukur	Hasil ukur	Skala ukur
1.	Lingkungan kerja fisik	Keadaan tempat kerja yang berperan penting dalam berjalannya pekerjaan	Kuesioner	Kuesioner	1. kurang baik jika \geq mean 36 2. Baik jika < dari mean	Ordinal
2.	Stress Kerja	Reaksi fisik terhadap tuntutan kerja yang menyebabkan terganggunya stabilitas kerja	Kuesioner	Kuison er	1. Tinggi jika \geq dari mean 85 2. Rendah jika < dari mean	Ordinal

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah kuantitatif deskriptif. Penelitian kuantitatif adalah suatu proses menemukan pengetahuan yang menggunakan data berupa angka sebagai alat menganalisis keterangan mengenai apa yang ingin diketahui (Kasiram 2008). Pada penelitian kuantitatif, peneliti ikut serta dalam peristiwa atau kondisi yang diteliti. Penulis menggunakan metode kuantitatif deskriptif bertujuan untuk mengetahui gambaran lingkungan fisik kerja dan stress kerja pada Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di rumah sakit TNI AD TK IV Bukittinggi pada tanggal 27 – 30 Agustus 2022.

C. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Merupakan keseluruhan objek penelitian atau total kelompok subjek, baik manusia, gejala, benda ataupun peristiwa yang menjadi sumber data suatu penelitian (Arikunto, 2021). Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat di Rumah sakit TNI AD TK IV Bukittinggi dengan jumlah sebanyak 43 orang.

b. Sampel

Sampel merupakan bagian dari keseluruhan karakteristik yang dimiliki oleh populasi, sampel ini bertujuan untuk memudahkan peneliti untuk meneliti suatu objek dengan mengambil beberapa orang atau benda dari sebuah populasi (Sugiyono,2019). Populasi dalam penelitian ini yaitu sebanyak 43 orang.

D. Sumber Data

Sumber data yang dikumpulkan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder.

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber data utama. Data primer disebut juga sebagai data asli atau data baru yang memiliki sifat up to date. Untuk mendapatkan data primer, peneliti harus mengumpulkannya secara langsung. Teknik yang dapat digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data primer antara lain penyebaran kuesioner dan dokumentasi (Radjab, 2017)

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber seperti Biro Pusat Statistik (BPS), buku, laporan, jurnal, dan lain-lain (Radjab, 2017).

Data yang diperoleh dari pihak rumah sakit TNI AD TK IV Bukittinggi berupa profil rumah sakit dan informasi yang berkaitan tentang gambaran lingkungan kerja fisik dan stress kerja.

E. Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuisisioner adalah suatu alat dari pengumpulan data yang dilaksanakan dengan teknik menyerahkan daftar pertanyaan kepada sampel untuk diisi sesuai dengan ilmu pengetahuan yang bisa diutarakan. Kuisisioner yang akan digunakan penulis yaitu bersifat terbuka, ini memiliki arti bahwa peneliti memberikan kebebasan pada setiap jawaban yang hendak diberikan oleh responden tanpa batasan apapun yang masih sejalan dengan permasalahan penelitian, terutama disesuaikan dengan rumusan masalahnya.

Kuisisioner akan dipaparkan dalam bentuk pertanyaan-pertanyaan, dan responden atau sampel disilahkan untuk memilih satu jawaban yang cocok dengan memberikan dengan tanda pilihan. (Wati & Pradana, 2021).

b. Dokumentasi

Dokumentasi Menurut Sugiyono (2013 :240) yakni suatu teknik pengumpulan data dengan cara mempelajari mengenai catatan-catatan serta data pribadi responden. (Suci Arischa, 2019).

F. Instrumen Penelitian

Menurut Siyoto (2020) menyusun instrumen pada dasarnya adalah menyusun alat evaluasi, Karena evaluasi adalah memperoleh data tentang sesuatu

yang diteliti, dan hasil yang diperoleh dapat diukur dengan menggunakan standar yang telah ditentukan sebelumnya oleh peneliti. Instrument penelitian yang peneliti gunakan adalah paduan observasi, alat tulis dan handphone.

G. Analisis Data

Menurut Siyoto, Data kuantitatif merupakan suatu data yang berbentuk angka atau bilangan. Sesuai dengan bentuknya, data kuantitatif bisa diolah atau dianalisa menggunakan teknik perhitungan matematika atau statistika, Peneliti menggunakan data kuantitatif.

Data yang sudah didapatkan setelah itu dikumpulkan dan dilakukan analisis berdasarkan langkah pengolahan data. Pengolahan data adalah suatu proses dalam mendapatkan data-data ringkasan dengan menggunakan cara tertentu sebagai berikut :

a. Penyuntingan data (editing)

Data yang diperoleh melalui kuesioner perlu di sunting (edit) terlebih dahulu. Jika terdapat data atau informasi yang tidak lengkap serta dilakukan ulang, maka kuesioner tersebut di keluarkan.

b. Membuat lembar kode (coding)

Data di kelompokkan menurut masing-masing kategori, Data dalam bentuk kalimat atau huruf di ubah ke dalam bentuk angka.

c. Memasukan data (data entry)

Setelah data yang terkumpul diberi kode maka langkah selanjutnya memproses data dengan memasukan data yang telah dikumpulkan ke dalam program computer.

d. Pembersihan data (cleaning)

Apabila seluruh data dari setiap sumber dan atau responden selesai dimasukan, harus di cek kembali untuk melihat kemungkinan-kemungkinan adanya kesalahan kode, ketidak lengkapan data yang kemudian dilakukan pembetulan atau koreksi. Data yang terkumpul dilakukan analisis statistika dengan tahapan sebagai berikut (Caroline, 2021) :

Analisis univariat, Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian (Notoatmodjo, 2012:182). Dalam penelitian ini variabel yang akan dianalisis secara deskriptif adalah

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Sejarah dan Kegiatan Operasional Rumah Sakit

Rumah Sakit TNI-AD Tk.IV 01.07.05 berada di wilayah Sumatera Barat Utara yang berkedudukan di Kota Bukittinggi adalah merupakan proses dari pembentukan badan- badan kesehatan yang ada di wilayah Sumbarut sampai menjadi Denkesrem 032/Wirabraja dan setelah adanya liquidasi Kodam III 17 Agustus menjadi Kodam I/Bukit Barisan yang terdiri dari Kodam I/Iskandar Muda, Kodam II Bukit Barisan dan Kodam III 17 Agustus, menjadilah Rumah Sakit Tk.IV 01.07.05 Denkesyah 01.04.05 yang berkedudukan di Kota Padang.

Pembentukan badan kesehatan pertama kali di Bukittinggi pada mulanya adalah untuk melengkapi kesatuan Batalyon BKR dengan tenaga inti adalah pemuda Republik Indonesia. Pembentukan ini dilakukan setelah pada tanggal 10 Oktober 1945 (terbentuknya Badan Keamanan Rakyat di kota Padang).Setelah terbentuk TKR ini maka untuk Sumatera Tengah terbentuklah Divisi III/Banteng pada tanggal 1 Januari 1945 dengan Panglimanya Kolonel Dahlan Djambak yang membawahi IV Resimen. Untuk Resimen I berkedudukan di Bukittinggi dengan 3 Batalyon. Kemudian pada tanggal 17 Januari 1945 Tentara Keamanan Rakyat berubah menjadi Tentara Keselamatan

Rakyat dan setelah tersusunnya Tentara Nasional Indonesia maka Devisi III Banteng berubah menjadi Devisi IX Banteng Sumatera Tengah.

Pembentukan dan perkembangan organisasi kesehatan disesuaikan dengan pengembangan Devisi III Banteng dan pertama kalinya dikepalai oleh Letkol Dr. Nazaruddin yang berkedudukan di Kota Padang, kemudian pindah ke Bukittinggi yaitu pada tanggal 2 Januari 1946 yang merangkap sebagai Kepala Rumah Sakit. Kemudian pada awal 1946 kesehatan Devisi IX Banteng membawahi 6 kesehatan resimen yang berkedudukan masih di Bukittinggi. Untuk menghadapi agresi Belanda, Kesehatan Devisi IX Banteng membentuk 3 sub Komando Daerah Pertempuran. Setelah perubahan Brigade Banteng menjadi Kesdam I Sumatera Barat Utara, maka Kesehatan Brigade Banteng berubah menjadi Kesehatan Brigade EE Banteng dengan membawahi 4 Kesehatan Batalyon.

Pada tanggal 7 April 1952 Komando Brigade Banteng EE berubah menjadi Resimen Infatri 4 Banteng. Sedangkan sebelum pembentukan itu kesatuan kesehatan telah membentuk kesehatan KMK di Bukittinggi dengan kepala poliklinik Lettu Syawaluddin dan dibantu ± 8 orang anggota dan dr. Nizar,, sedangkan Kesehatan Batalyon 140 adalah Letda Darmansyah yang membawahi 5 kesehatan kompi. Kemudian dibentuklah Kompi Kesehatan yang meliputi daerah Sumbar sampai Riau. Kemudian pada bulan Mei 1958 diganti dengan nama jawatan kesehatan KOPAG yang dikepalai oleh Letkol dr. Harnipijai dan selanjutnya digantikan oleh Letkol dr. Moch Abdullah.

Untuk daerah Bukittinggi dibentuk Kesehatan RTP-II Brawijaya yang berkedudukan di Jl. Kurai No. 16 yang kemudian pindah ke RSU Bukittinggi (RSAM sekarang). sementara dengan kapasitas 50 tempat tidur dan dokternya ialah dr. Auskarani.

Pada bulan April 1959 nama Kesehatan KOPAG berubah menjadi KESDAMAG (Kesehatan Daerah Militer 17 Agustus). Bulan April 1960 nama tersebut diganti menjadi Kesdam III/17 Agustus yang meliputi Rumkit Kesdam III/17 Agustus dan 3 Denkesrem. Untuk daerah Sumbarut disebut Denkesrem 032/Wirabraja yang berkedudukan di Bukittinggi dengan membawahi :

- a. Rumkit Denkesrem 032/Wirabraja
- b. tonkesyonif 131, 132, 133, dan tonkessdenzipur 2
- c. Kesdim 0305 s/d Kesdim 0308
- d. Poliklinik Swapa yang berada di Pasaman (Polk Kes Satgas Awapa Kodam III)

Komandan Detasemen Kesehatan yang pertama ialah Kapten dr. A. Partomo Djajadiningrat (1961 – 1964). Setelah adanya liquidasi Kodam III/17 Agustus menjadi Kodam I/Bukit Barisan, Denkesrem 032/Wirabraja berubah menjadi Rumkit Tk.IV 01.07.05 dan sebagai kepala Rumah Sakit yang pertama adalah Mayor Ckm dr. Suhadi AW - NRP 29005.

Adapun Nama – nama Pejabat Kepala Rumah Sakit Tk. IV Bukittinggi sejak 1960 sampai sekarang adalah sebagai berikut :

- a) Tahun 1965 s/d Tahun 1968 = Letkol Ckm dr. Suhadi AW
- b) Tahun 1968 s/d Tahun 1970 = Letkol Ckm dr.Husen
- c) Tahun 1970 s/d Tahun 1975= Letkol Ckm dr. Johanes Johan . A
- d) Tahun 1975 s/d Tahun 1981 = Mayor Ckm dr.Ahmad Fadil
- e) Tahun 1981 s/d Tahun 1983 = Mayor Ckm dr.Bambang Sugeng
- f) Tahun 1983 s/d Tahun 1989 = Mayor Ckm dr. Suhardi
- g) Tahun 1989 s/d Tahun 1998 = Kapten Ckm dr. Moch Munif
- h) Tahun 1998 s/d Tahun 2004 = Kapten Ckm dr. Amrizal
- i) Tahun 2004 s/d Tahun 2005 = Kapten Ckm dr. Reinhard Nababan
- j) Tahun 2005 s/d Tahun 2006 = Mayor Ckm drg. Susanto
- k) Tahun 2006 s/d Tahun 2008 = Lettu Ckm dr. Amrul Mukminin
- l) Tahun 2008 s/d Tahun 2009 = Mayor Ckm dr. Afrizal Fauzi. H, Sp.An
- m) Tahun 2009 s/d Tahun 2010 = Kapten Ckm Yufrizal
- n) Tahun 2010 s/d Tahun 2010 = Kapten Ckm dr. Umar Sp
- o) Tahun 2010 s/d Tahun 2011 = Mayor Ckm dr. Mhd. Nasir Tarigan
- p) Tahun 2011 s/d Tahun 2012 = Kapten Ckm Surasa .SKM
- q) Tahun 2012 s/d Tahun 2017 = Mayor Ckm dr. Syahrial Sp.B
- r) Tahun 2017 s/d Sept Tahun 2020 = Mayor Ckm dr.I Gede wardhana
tohjiwa,Sp.PK
- s) Okt Tahun 2020 s/d sekarang = Mayor Ckm Edi Leonardo Simbolon,Sp. OT

B. Visi dan Misi Rumah Sakit

1. VISI

Menjadi rumah sakit yang optimal dalam memberikan pelayanan kepada prajurit, PNS TNI dan keluarga serta masyarakat umum dengan mengutamakan keselamatan Pasien

2. MISI

- a. Memberikan pelayanan yang profesional dengan meningkatkan kualitas tenaga medis.
- b. Meningkatkan tertib administrasi .
- c. Menjaga kebersihan ,kerapian,kenyamanan dan keamanan rumah sakit.
- d. Membudayakan senyum ,salam,sapa di lingkungan rumah sakit

3. MOTTO

Berempati pada pasien dengan ketulusan dan keiklasan dalam bekerja.

C. Keterangan Unit/Bagian Penelitian

Seluruh tenaga kesehatan perawat yang ada di pelayanan kesehatan Rumah Sakit TNI AD TK IV bukittinggi pada tahun 2022.

D. Fasilitas di Rumah Sakit

1. Kemampun Pelayanan

- a. Unit rawat jalan.
 - 1) Unit Gawat Darurat (UGD)
 - 2) Poli Penyakit Dalam

- 3) Poli Penyakit Bedah
 - 4) Poli Penyakit Anak
 - 5) Poli Penyakit Obgyne / Kandungan
 - 6) Poli Syaraf
 - 7) Poli Paru
 - 8) Poli Jiwa
 - 9) Poli THT
 - 10) Poli Patologi Anatomi
 - 11) Poli Gigi
- b. Unit rawat inap, kapasitas 61 TT:
- 1). Kelas I : 10 TT
 - 2). Kelas II : 15 TT
 - 3). Kelas III : 25 TT
 - 4). VIP : 9 TT
 - 5). Unit Dokmil : 2 TT

2. Sarana Penunjang

- a. Laboratorium
- b. Intalasi Farmasi /Rumah obat
- c. Kamar Jenazah
- d. Dapur dan Ruang cuci
- e. Instalsi bedah, terdiri dari :
 - 1) Kamar bedah mayor (1 kamar)

- 2) Kamar bedah minor (1 kamar)
- 3) Kamar pemulihan (Recovery room)
- f. Ambulance 2 buah
- g. Mushollah.
- h. Kantin
- i. Parkir

3. Satuan instansi Militer yang di layani

- a. Kodim 0304 / Agam
- b. Kodim 0305 / Pasaman.
- c. Kodim 0306 / Payakumbuh
- d. Kodim 0307 / Tanah Datar
- e. Yonif 131 / Brs
- f. Denzipur 2 / PS
- g. Secata B Padang Panjang
- h. Sub Den POM I / 6 – 1
- i. Sub Den Zibang
- j. Benglap
- k. Gudmulap
- l. Tep Bek
- m. Peserta BPJS
- n. Satuan lain yang sedang melaksanakan cuti / perjalanan dinas
- o. Masyarakat umum lainnya

4. Kemampuan Personel

1. Organisasi Sesuai dengan peraturan Kepala Staf Angkatan Darat Nomor Peraturan Kasad Nomor 28 Tahun 2018 tanggal 06 Agustus 2018.tentang Organisasi dan tugas Detasemen Kesehatan wilayah
2. Personil Militer

Militer	DSPP	Nyata		
		Medis	Non Medis	Jumlah
Perwira	14	4	-	4
Bintara	4	4	3	7
Tamtama	2	-	-	-
	-	-	-	-
Jumlah	20	8	3	11

Tabel 2.1

Sumber : (Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi)

3. Personil pns

Sipil	DSPP	Nyata		
		Me dis	Non Medis	Jumlah
Gol IV	2	1	-	1
Gol III	6	6	1	7
Gol II	6 5	3	5	8
Gol I	-	-	-	-
Jumlah	7 3	10	6	1 6

Table 2.2

Sumber : Rumah Sakit TNI AD TK IV bukitinggi

4. Tenaga kerja sukarela sebanyak 88 orang
 - 1) Dokter Umum : 2 orang
 - 2) Dokter Gigi : 1 orang
 - 3) Paramedis : 39 orang
 - 4) Penunjang : 24 rang
 - 5) Non Medis : 20 orang
5. Tenaga dokter umum dan dokter konsultan sebanyak 26 orang
 - 1) Dokter Umum : 3 orang
 - 2) Dokter spesialis : 23 orang
6. Tenaga Penata Anastesi Sebanyak 6 orang
Penata Anastesi : 6 orang

E. Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti melakukan penelitian tentang “Gambaran Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi Tahun 2022”, Penelitian ini dilaksanakan mulai tanggal 27-30 Agustus di Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi. Dengan total responden sebanyak 43 orang dengan menggunakan teknik sampel yang sudah ditentukan.

Setelah selesainya proses pengumpulan data, setelah itu akan dilaksanakan pengolahan data agar mengetahui bagaimana gambaran Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi Tahun 2022. Analisa ini dilakukan dengan teknik komputerisasi menggunakan aplikasi SPSS 24.



1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Di Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi Tahun 2022

Table 2.3
Distribusi Frekuensi Karakteristik Perawat Berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama kerja Di Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi Tahun 2022

Jenis Kelamin	f	%
Lk	11	25,6
Pr	32	74,4
Total	43	100

Usia	f	%
17-25 tahun	6	14
26-35 tahun	23	53,5
36-45 tahun	12	27,9
46-55 tahun	2	4,7
Total	43	100

Lama Kerja	f	%
< 5	28	65,1
> 6	15	34,9
Total	43	100

Berdasarkan Tabel 2.3 diatas dapat diketahui bahwa perawat dengan jenis kelamin perempuan lebih banyak dari laki-laki sebanyak 32 orang (74,4%) dan laki-laki sebanyak 11 orang (25,6%). Pada kategori usia, perawat dengan rentang umur terbanyak yaitu pada kategori usia 26-35 tahun sebanyak (53,5%). Pada lamanya masa kerja, perawat dengan lama masa kerja terbanyak yaitu selama < 5 tahun sebanyak 28 orang (65,1%).

2. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik Perawat Di Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi Tahun 2022.

Tabel 2.4
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja Fisik
Perawat Di Rumah Sakit TNI AD TK IV
Bukittinggi Tahun 2022

Lingkungan Kerja	f	%
Kurang Baik	23	53,5
Baik	20	46,5
Total	43	100

Berdasarkan Tabel 2.4 diatas dapat diketahui bahwa lingkungan kerja perawat dengan rentang tertinggi yaitu kurang baik sebanyak 23 orang (53,5%)

3. Diketuainya Distribusi Frekuensi Stress Kerja Perawat Di Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi Tahun 2022.

**Tabel 2.5
Distribusi Frekuensi Stres Kerja Perawat
Di Rumah Sakit TNI AD TK IV
Bukittinggi Tahun 2022**

Stress kerja	f	%
Tinggi	28	65,1
Rendah	15	34,9
Total	43	100

Berdasarkan Tabel 2.5 diatas dapat diketahui bahwa stress kerja perawat dengan tingkat stress kerja tinggi sebanyak 28 orang (65,1%).

F. Pembahasan Penelitian

Pada bagian ini akan menjelaskan bagaimana gambaran lingkungan kerja fisik dengan stress kerja perawat dengan pembahasan yang lebih rinci. Setelah melakukan pengumpulan dan pengolahan data.

1. Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, diketahui bahwa perawat yang menyatakan lingkungan kerja kurang baik sebanyak 23 orang (53,5%) dan yang menyatakan baik sebanyak 20 orang (46,5%).

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Ronala Donra Dkk (2019) bahwa kondisi lingkungan fisik kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung

Hasil penelitian ini didukung oleh Siagian (2014) yang dikemukakan oleh Sihaloho (2019) Lingkungan kerja fisik yakni seluruh kondisi berbentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja dan bisa mempengaruhi kinerja perawat. (Sihaloho, 2019)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammad Amas Lahat (2018) yang menyatakan bahwa sebesar 79,8% variabel yang berperan dalam lingkungan kerja terhadap stres kerja dan sebesar 20,2% disebabkan oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Sebesar 75,9% lingkungan kerja menjadikan pengaruh yang baik maka dapat dikatakan bahwa jika lingkungan kerja akan sangat berdampak dengan stres kerja.

Menurut asumsi peneliti masih banyak perawat yang merasakan bahwa lingkungan kerja yang kurang baik yaitu sebanyak 23 orang (53,5%). Sesuai dengan Kuesioner yang disebarkan pertanyaan yang paling banyak menilai dengan jawaban negatif adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang baik seperti adanya bunyi peralatan di ruang rawat inap, kurangnya penerangan di ruang perawatan, sirkulasi udara yang tidak memadai, dan peralatan yang telah using atau lama, maka dari itu perlu diperbaiki agar pekerjaan berjalan dengan baik.

2. Distribusi Frekuensi Stress Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, yaitu pada tabel 2.5 dapat diketahui bahwa perawat dengan stress kerja tinggi sebanyak 28 orang (65,1%) dan stress kerja rendah sebanyak 15 orang (34,9%).

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Ahsan Dkk (2015), bahwa Stress kerja merupakan kondisi ketika seseorang bekerja secara sendiri atau bersama yang dapat menyebabkan gangguan keseimbangan fisiologis dan psikologis. Jika berlangsung lama, gangguan itu dapat mengganggu system kardiovaskuler, gangguan jiwa, dan gangguan kesehatan lainnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dwi Cahyani (2017) menyatakan bahwa stress kerja akan berdampak negative dan berkaitan dengan kinerja perawat, seperti gangguan kesehatan yang menyebabkan menurunnya konsentrasi kerja perawat dalam bekerja. (Dwi Cahyani, 2017)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh ahsan (2015), dengan judul “Stress Kerja Dan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Daerah Mardi Waluyo kota blitar” diperoleh bahwa sebesar 62,3% perawat mengalami stres kerja dengan kategori sedang, 34,4% dengan kategori stress kerja ringan dan 3,3% dengan kategori stress kerja berat sehingga semakin tinggi stress kerja perawat maka semakin rendah kepuasan kerja perawat.(Ahsan, 2015)

Menurut asumsi peneliti, masih banyak perawat yang mengalami stress kerja tinggi yaitu sebanyak 28 orang (65,1%). Sesuai dengan Kuesioner yang disebarkan pertanyaan yang paling banyak menilai dengan jawaban negatif adalah perawat merasa grogi saat menghadapi pasien yang sangat parah, merasa cemas tidak dapat merawat pasien dengan baik, dan merasa bingung ketika merawat pasien yang bervariasi. Maka dari itu perlu diperbaiki dengan cara mengadakan pelatihan secara rutin agar perawat terbiasa dengan kondisi pasien yang parah dan bervariasi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dari tanggal 27-30 agustus 2022 tentang “gambaran lingkungan kerja fisik dengan stress kerja perawat di rumah sakit TNI AD TK IV Bukittinggi tahun 2022” Didapatkan juga kesimpulan sebagai berikut :

1. Diketahui sebanyak 23 orang perawat (53,5%) mengatakan lingkungan kerja tidak baik
2. Diketahui sebanyak 28 orang perawat (65,1%) dengan stres kerja kategori tinggi

B. Saran

1. Bagi Institusi Kesehatan

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh rumah sakit sebagai bahan masukan dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi pasien di Rumah Sakit TNI AD TK IV Bukittinggi.

2. Bagi Institusi Pendidikan

Sebagai bahan referensi bagi mahasiswa Fakultas Kesehatan Universitas Muhammadiyah Sumatera Barat khususnya bagi Program Studi D-III Administrasi Rumah Sakit sebagai bahan penelitian berikutnya dalam menerapkan dan mengembangkan pengetahuan mengenai lingkungan kerja fisik dan stress kerja perawat.

3. Bagi Peneliti

Sabagai sumber pembelajaran dalam penelitian dan aplikasi ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan serta dapat menambah wawasan saya mengenai gambaran lingkungan kerja fisik dan stress kerja perawat secara langsung.



DAFTAR PUSTAKA

- Arisona, A. S. (2018). Hubungan Antara Presepsi Terhadap Kondisi Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 1-96.
- Cahyani, D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta . *Universitas Negri Yogyakarta*, 1-112.
- Donra, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinereja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 1-9.
- Hasibuan, A. S. (2017). Sikap Petugas Terhadap Pengisian Rekam Medis Rawat Inap Di Rumah Sakit Sinar Husni 2017. *Jurnal Ilmiah Perekam dan Informasi Kesehatan*, 1-10.
- Setioko, S. (2017). Dampak Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Ahmad Yani Kota Metro. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Pembangunan*, 1-8.
- Malingkas, V. V. (2018). PENGARUH KUALITAS TENAGA MEDIS TERHADAP PELAYANAN KESEHATAN (Di Puskesmas Kecamatan Ratahan Kabupaten Minahasa Tenggara). *Jurnal Administrasi Publik*, 4(65).
- Suci Arischa. (2019). Analisis Beban Kerja Bidang Pengelolaan Sampah Dinas Lingkungan Hidup Dan Kebersihan Kota Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Universitas Riau*, 6(Edisi 1 Januari-Juni 2019), 1–15. Retrieved from <http://weekly.cnbnews.com/news/article.html?no=124000>

Terhadap, D. A. N. P., & Caroline, I. (2021). *Oleh : Oleh :*

Wati, N., & Pradana, P. A. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Produktivitas Kinerja Karyawan Pada Masa Pandemi. *Factors Affecting Customer Loyalty Among Generation Z in the Fast Food Industry*, 3(1), 52–60.

