

ANALISIS FAKTOR YANG MEMENGARUHI STRES KERJA PERAWAT DI RUANG IGD RUMAH SAKIT UMUM MILIK PEMERINTAH CUT MUTIA DI ACEH UTARA

Analysis Of Influence Factors On Nursing Work Stress In The Emergency Room At Government Hospital Of Cut Muthia In North Aceh

Esar alkautsar¹, Ismail Efendi², Asriwati³

^{1,2,3}Institut Kesehatan Helvetia, Jl. Kapten Sumarsono No. 107, Medan 20124

¹esarfile66@gmail.com, ²maileffendy@gmail.com, ³asriwati033@gmail.com

ABSTRAK

Stres kerja telah menjadi salah satu isu yang mendapat perhatian penting di banyak Negara. Berdasarkan hasil survei awal dengan 8 orang perawat yang ada menggunakan alat ukur kuesioner *Depression Anxiety Stress Scale (DASS 21)*, didapatkan hasil bahwa 7 perawat mengalami stres ringan (87,5%) dan 1 orang tidak mengalami stres (12,5%). Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor yang memengaruhi stres kerja perawat di Ruang IGD Di rumah sakit umum milik pemerintah di Aceh Utara. Penelitian ini menggunakan jenis survei analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 56 orang dengan teknik total sampling sampel yang diambil dengan cara total sampling yaitu sebanyak 56 orang. Metode pengumpulan data yaitu data primer dan data sekunder. Analisa data yang digunakan yaitu *uji regresi binary logistic*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai $\text{sig-p } 0,010 < 0,05$, lingkungan kerja $\text{sig-p } 0,016 < 0,05$ dan konflik peran memiliki nilai $\text{sig-p } 0,002 < 0,05$, yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap stres kerja perawat di ruang IGD di rumah sakit umum cut mutia aceh utara. Variabel yang paling besar memiliki pengaruhnya terhadap stres kerja perawat di rumah sakit yaitu variabel konflik peran, dimana konflik peran memiliki pengaruh dengan nilai OR 14,440 terhadap terjadinya stres kerja sebanyak 14 kali lipat di bandingkan variabel yang lainnya. Sedangkan variabel yang tidak memiliki pengaruhnya yaitu pola ketenagaan. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Ada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan konflik peran terhadap stres kerja perawat di rumah sakit di ruang IGD. Diharapkan menjadi masukan dalam mengambil tindakan dalam mengantisipasi stres kerja di kalangan perawat sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat dalam mengaplikasikan asuhan keparawatan yang bermutu.

Kata Kunci : Faktor Memengaruhi, Stres Kerja, Konflik peran

Abstract

Work stress has become an issue that get attantion in most country. Based on preliminary survey with 8 respondents using questionnaire *Depression Anxiety Stress Scale (DASS 21)* showed 7 of 8 respondents experienced with low stress (87.5%) and 1 respondents did nor experienced workd tress (12.5%). Purpose of this study is to determine the factors influenced to work stress on nurses at Emergency room in Government Hospital of Cut Muthia IN North Aceh. This type of research was an analytic quantitative survey with *Cross-Sectionoanal* approach. The population was 56 respondents and all were taken as sample study by using total population. Data were collected using Primary adn secondary data. Data were analyzed by using *Regression Binary Ligistic Test*. Result of this study is showed that the workload had a $\text{sig-p-value of } .010 < .05$, the work environment $\text{sig-p } .016 < .05$ and role conflict had a $\text{sig-p value of } .002 < .05$, which indicates that it had an influence on nurse work

stress in the emergency room at Cut Meutia General Hospital, North Aceh. The variable that had the greatest influence on the work stress of nurses in hospitals was the role conflict variable, where role conflict has an influence with an OR value of 14.440 on the occurrence of work stress as much as 14 times compared to other variables. Meanwhile variables that does not have any influence is employment pattern. Based on the result study, it can be concluded that The influence of workload, work environment and role conflict on work stress of nurses found in the emergency room of cut meutia Hospital. It is expected to be input in taking action in anticipation of work stress among the nurses that can improve the performance of nurses in applying quality nursing care.

Keywords :Influencing Factors, Work Stress, Role Conflict

PENDAHULUAN

Penelitian dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menetapkan perawat sebagai profesi yang berisiko sangat tinggi terhadap stres, karena perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Meningkatnya stres kerja juga karena dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Dengan semakin bertambahnya tuntutan dalam pekerjaan maka semakin besar kemungkinan perawat mengalami stres kerja. Stres kerja pada perawat merupakan salah satu permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit (1)

Sumber daya manusia yang terbanyak di rumah sakit adalah perawat, sebagai unit kerja yang memberikan pelayanan siang dan malam. Perawat sebagai salah satu unsur sumber daya manusia di rumah sakit memegang peranan penting untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada individu, keluarga dan masyarakat. Mereka melaksanakan pelayanan yang dirancang untuk meningkatkan kesehatan, mencegah penyakit dan mencapai pemulihan yang optimal maupun adaptasi terhadap masalah kesehatan. (2)

Dampak stres kerja bagi perawat yang di antaranya dapat menurunkan kinerja keperawatan seperti pengambilan keputusan yang buruk, kurang konsentrasi, apatis, kelelahan, kecelakaan kerja sehingga pemberian asuhan keperawatan tidak maksimal yang dapat mengakibatkan rendahnya produktivitas organisasi. Dampak dari stres yang paling sering muncul adalah sakit kepala (49%), diikuti dengan gejala lain seperti kemarahan, turunnya fungsi otak, koping yang tidak efektif, gangguan hubungan terhadap rekan kerja. (3)

World Health Organization (WHO) 2017 menyatakan stres merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. *The American Institute of Stress* menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berhubungan dengan stres telah menyebabkan kerugian ekonomi Amerika Serikat lebih dari \$100 miliar per tahun. Survey atas pekerja tenaga perawat pelaksana di Amerika Serikat menemukan bahwa 46% merasakan pekerjaan mereka penuh dengan stres dan 34% berpikir serius untuk keluar dari pekerjaan mereka 12 bulan sebelumnya karena stres ditempat kerja (4).

Stres kerja pada perawat juga terjadi di Indonesia. Sebesar 44% perawat pelaksana di ruang rawat inap di Rumah Sakit Husada mengalami stres kerja dan 51, 2% perawat di Intensive Care Unit (ICU) dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi mengalami stres kerja dengan penyebab yang beragam (Yana, 2016). Widyasrini

(2017) menemukan di RS Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta bahwa ada 26 perawat (81,25%) yang dikategorikan mengalami stres kerja berat dan 6 perawat (18,75%) yang dikategorikan mengalami stres kerja ringan.(5)

Berdasarkan hasil survei awal dengan 8 orang perawat yang ada menggunakan alat ukur kuesioner Depression Anxiety Stress Scale (DASS 21), didapatkan hasil bahwa 7 perawat mengalami stres ringan (87,5%) dan 1 orang tidak mengalami stres (12,5%). Alasan perawat yang mengalami stres kerja yaitu karena beban kerja yang berat, selain merawat dan menangani pasien perawat juga mengarahkan keluarga untuk mengurus administrasi pasien, membawa pasien untuk pemeriksaan, melakukan rujukan, shift kerja yang tidak sesuai dengan jumlah perawat. Selanjutnya pola ketenagaan perawat yang ada di Rumah sakit juga tidak tersusun dengan rapi dan jelas dimana jumlah perawat dengan jumlah pasien yang ada tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan padahal dalam perharinya jumlah kunjungan pasien di tiap-tiap Rumah sakit lebih dari 30 pasien sedangkan perawat hanya berjumlah 8 orang, kemudian jumlah hari kerja dan libur kerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang ada dan jadwal shift kerja yang dibuat tidak tersusun dengan jelas.

TINJAUAN PUSTAKA

Fungsi utama perawat adalah membantu klien dari tingkat individu hingga masyarakat, baik dalam kondisi sakit maupun sehat, guna mencapai derajat kesehatan yang optimal melalui layanan keperawatan. Layanan keperawatan diberikan karena adanya kelemahan fisik, mental dan keterbatasan pengetahuan serta kurangnya kemauan untuk dapat melaksanakan kehidupan sehari-hari secara mandiri.(6)

Pengertian Asuhan keperawatan merupakan proses atau rangkaian kegiatan pada praktik keperawatan yang diberikan secara langsung kepada klien /pasien di berbagai tatanan pelayanan kesehatan. Dilaksanakan berdasarkan kaidah-kaidah keperawatan sebagai suatu profesi yang berdasarkan ilmu dan kiat keperawatan, bersifat humanistic, dan berdasarkan pada kebutuhan objektif klien untuk mengatasi masalah yang dihadapi klien.(7)

Stres juga didefinisikan sebagai suatu reaksi psikologis dan fisik terhadap kondisi-kondisi internal atau lingkungan yang diperpanjang, dan kecakapan-kecakapan adaptif individu yang bekerja terlalu berat. Stres adalah tanggapan adaptif terhadap ancaman yang disadari atau tidak disadari. Stres adalah hasil dari suatu ancaman yang dirasakan, dan tidak berhubungan dengan kondisi-kondisi lingkungan aktual. Sejumlah stres yang dihasilkan lewat suatu kondisi bergantung pada persepsi seseorang tentang situasi, bukan situasi itu sendiri, atau dengan kata lain, stres adalah sebuah fenomena yang bersifat relatif.(8)

Ruang IGD memberikan pelayanan yang cepat, profesional dan berkualitas dengan mengedepankan keselamatan pasien. Untuk itu diperlukan dukungan SDM, sarana, prasarana serta peralatan yang memadai demi meningkatkan pelayanan di Ruang IGD.

Dalam penyusunan pedoman layanan unit tidak terlepas dari tujuan Pelayanan Keperawatan yang telah ditetapkan, sehingga pedoman pelayanan Ruang IGD menjadi acuan dalam membantu peningkatan pelayanan yang bermutu dan berkualitas serta mengedepankan keselamatan pasien.

Faktor yang mempengaruhi Stres Kerja Perawat yaitu Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Konflik peran dan Pola ketenagaan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kuantitatif berbentuk survei analitik dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional* (9). Lokasi penelitian dilakukan di ruang IGD Rumah sakit Umum Cut Muria Aceh Utara pada 8 April-Mei 2021.

Populasi dalam penelitian ini seluruhnya dijadikan sampel dengan menggunakan *total sampling* sehingga diperoleh sampel yaitu seluruh perawat di Ruang IGD Rumah sakit Cut mutia yang PNS di Wilayah Kerja Kabupaten aceh Utara yaitu sebanyak 56 orang.

Teknik pengumpulan data terdiri dari data primer diperoleh dari responden dengan membuat daftar pertanyaan (*questionnaire*) yang diberikan kepada masyarakat sebagai responden. Jenis kuesioner yang digunakan yaitu kuesioner tertutup dimana daftar pertanyaan yang alternatif jawabannya telah disediakan oleh peneliti. Pengumpulan data sekunder diperoleh dari catatan atau dokumen-dokumen yang berhubungan dengan penelitian, seperti Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Aceh utara dan Profil rumah sakit. Data tertier diperoleh dari naskah yang sudah dipublikasikan. Data tertier dalam penelitian ini diperoleh data melalui studi kepustakaan, jurnal, dan *text book*. Analisa data terdiri dari analisa univariat dan bivariat dengan menggunakan uji analisis *Chi-Square* dan Analisis data multivariat dilakukan dengan uji regresi logistik.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan tabel 1 didapatkan bahwa responden yang bejenis kelamin laki-laki sebanyak 19 responden (33,9%) dan responden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 37 responden (66,1%). Pada responden yang memiliki umur 25-30 tahun yaitu sebanyak 16 responden (28,6%), 31-35 tahun yaitu 28 responden (50,0%) dan 12 responden (21,4%) memiliki umur 36-45 tahun. Pada kategori pendidikan diketahui sebanyak 25 responden (44,6%) memiliki pendidikan S1 keperawatan dan 31 responden (55,4%) memiliki pendidikan DIII keperawatan. Pada kategori lama kerja, sebanyak 25 responden (44,6%) memiliki lama kerja lebih dari 3 tahun dan sebanyak 31 responden (33,3%) memiliki masa kerja ≤ 3 tahun. Adapun Karakteristik informan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 1. *Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden Jenis Kelamin di Ruang IGD Rumah sakit Cut Mutia Aceh Utara 2021*

Variabel	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	19	33,9
Perempuan	37	66,1
Umur		

Dewasa awal (25-30) Tahun	16	28,6
Dewasa Muda (31-35) Tahun	28	50,0
Dewasa Tua (>36-45) Tahun	12	21,4
Pendidikan		
S1 Keperawatan	25	44,6
DIII Keperawatan	31	55,4
Lama Kerja		
>2 Tahun	25	44,6
<2 Tahun	31	55,4
Total	56	100

2. Analisa Univariat

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 56 responden, sebanyak 27 responden (48,2%) memiliki beban kerja yang rendah dan 29 responden (51,8%) memiliki beban kerja yang tinggi. Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 56 responden, sebanyak 26 responden (46,4%) menyatakan lingkungan kerja dalam kondisi tidak baik dan 30 responden (53,6%) menyatakan lingkungan kerja dalam kondisi baik. Berdasarkan tabel 4.7. dapat dilihat bahwa dari 56 responden, sebanyak 25 responden (44,6%) ada terdapat konflik peran dan 31 responden (55,4%) tidak ada terdapat konflik peran. Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa dari 56 responden, sebanyak 27 responden (48,2%) menyatakan pola ketenagaan dalam kondisi tidak baik dan 29 responden (51,8%) menyatakan pola ketenagaan dalam kondisi baik. Berdasarkan tabel 2 juga dapat dilihat bahwa dari 56 responden, sebanyak 21 responden (37,5%) tidak mengalami stres kerja dan 35 responden (62,5%) mengalami stres kerja.

Tabel 2. *Distribusi Frekuensi Berdasarkan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Konflik Peran, Pola Ketenagaan dan Stres Kerja Perawat di Ruang IGD Rumah sakit Umum Cut Mutia Aceh Utara 2021*

Variabel	f	%
Beban Kerja		
Rendah	27	48,2
Tinggi	29	51,8
Lingkungan Kerja		
Tidak Baik	26	46,4
Baik	30	53,6
Konflik Peran		
Ada	25	44,6
Tidak Ada	31	55,4
Pola Ketenagaan		
Tidak Baik	27	48,2
Baik	29	51,8
Stres Kerja		
Tidak Stres	21	37,5

Stres	35	62,5
Total	56	100

3. Analisa Bivariat

Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa sebanyak dari 29 responden (100%) memiliki beban kerja tinggi, sebanyak 23 responden (79,3%) mengalami stres kerja dan sebanyak 6 responden (20,7%) tidak mengalami stres kerja. Selanjutnya dari 27 responden (100%) memiliki beban kerja yang rendah, sebanyak 12 responden (44,4%) mengalami stres kerja dan sebanyak 15 responden (55,6%) mengalami tidak stres kerja dengan nilai signifikan probabilitas beban kerja adalah $\text{sig-p} = 0,012$ atau $\text{nilai-}\alpha = 0,05$. Berdasarkan tabel 2 juga diketahui bahwa sebanyak dari 26 responden (100%) menyatakan lingkungan kerja dalam kondisi tidak baik, sebanyak 19 responden (73,1%) mengalami stres kerja dan sebanyak 7 responden (26,9%) tidak mengalami stres kerja. Selanjutnya dari 30 responden (100%) menyatakan lingkungan kerja dalam kondisi baik, sebanyak 16 responden (53,3%) mengalami stres kerja dan sebanyak 14 responden (46,7%) tidak mengalami stres kerja dengan nilai signifikan probabilitas lingkungan kerja adalah $\text{sig-p} = 0,170$ atau $\text{nilai-}\alpha = 0,05$. Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa sebanyak dari 25 responden (100%) ada memiliki konflik peran, sebanyak 10 responden (40,0%) mengalami stres kerja dan sebanyak 15 responden (60,0%) tidak mengalami stres kerja. Selanjutnya dari 31 responden (100%) tidak ada memiliki konflik peran, sebanyak 25 responden (80,6%) mengalami stres kerja dan sebanyak 6 responden (19,4%) tidak mengalami stres kerja dengan nilai signifikan probabilitas konflik peran adalah $\text{sig-p} = 0,002$ atau $\text{nilai-}\alpha = 0,05$. Berdasarkan Tabel 3 diketahui bahwa sebanyak dari 27 responden (100%) menyatakan pola ketenagaan dalam kondisi tidak baik, sebanyak 19 responden (70,4%) mengalami stres kerja dan sebanyak 8 responden (29,6%) tidak mengalami stres kerja. Selanjutnya dari 29 responden (100%) menyatakan pola ketenagaan dalam kondisi baik, sebanyak 16 responden (55,2%) mengalami stres kerja dan sebanyak 13 responden (44,8%) tidak mengalami stres kerja dengan nilai signifikan probabilitas pola ketenagaan adalah $\text{sig-p} = 0,279$ atau $\text{nilai-}\alpha = 0,05$.

Tabel 3. *Tabulasi Silang antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Konflik Peran dan Pola Ketenagaan dengan Stres Kerja Perawat di ruang IGD Rumah sakit Umum Cut Mutia Aceh Utara 2021*

Variabel	Stres Kerja				Total		Sig-p
	Stres		Tidak Stres				
	f	%	f	%	F	%	
Beban Kerja							
Tinggi	23	79,3	6	20,7	29	100	0,012
Rendah	12	44,4	15	55,6	27	100	
Lingkungan Kerja							
Tidak Baik	19	73,1	7	26,9	26	100	0,170
Baik	16	53,3	14	46,7	30	100	

Konflik Peran							
Tidak Baik	10	40,0	15	60,0	25	100	0,002
Baik	25	80,5	6	19,4	31	100	
Pola Ketenagaan							
Tidak Baik	19	70,4	8	29,6	27	100	0,279
Baik	16	55,2	13	44,8	29	100	
Total	35	62,5	21	37,5	56	100	

4. Analisa Multivariat

1. Uji Regresi Logistik

Berdasarkan tabel 4 hasil pengujian ini menunjukkan bahwa faktor (beban kerja, lingkungan kerja dan konflik peran) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja perawat di rumah sakit sedangkan pola ketenagaan tidak memiliki pengaruh terhadap stress kerja perawat di rumah sakit serta tidak memenuhi kriteria syarat ($p < 0,05$) untuk masuk dalam analisis multivariat dengan menggunakan uji regresi logistik.

Tabel 4. Uji Regresi Logistik

No	Variabel	B	df	Sig.	Exp(B)
Step 1 ^a	Beban_Kerja	2,400	1	0,006	11,020
	Lingkungan_Kerja	-2,057	1	0,026	0,128
	Konflik_Peran	2,893	1	0,002	18,053
	Pola_Ketenagaan	-1,310	1	0,100	0,270
	Constant	-1,810	1	0,015	0,164
Step 2 ^a	Beban_Kerja	2,011	1	0,010	7,471
	Lingkungan_Kerja	-2,118	1	0,016	0,120
	Konflik_Peran	2,670	1	0,002	14,440
	Constant	-2,074	1	0,005	0,126

2. Odds Ratio

Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan nilai EXP(B) atau disebut juga Odds Ratio (OR) pada uji regresi logistik dapat dilihat pada tabel 4 menunjukkan variabel yang paling besar memiliki pengaruhnya terhadap stress kerja perawat di rumah sakit yaitu variabel konflik peran, dimana konflik peran yang tidak baik, memiliki pengaruh terhadap terjadinya stress kerja sebanyak 14 kali lipat dibandingkan konflik peran yang baik.

3. Interpretasi Analisis Regresi Logistik Model Summary

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Regresi Logistik Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
------	-------------------	----------------------	---------------------

2	Beban kerja, lingkungan	0,346	0,472
	Lingkungan kerja		
	Konflik peran		

Tabel 5 menunjukkan hasil interpretasi output analisis regresi logistik model summary, nilai $Pseudo R^2$ Square menjelaskan kemampuan variabel independen (motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja perawat) dengan menggunakan nilai $Cox \& Snell R^2$ Square dan $Nagelkerke R^2$ Square. Nilai $Nagelkerke R^2$ Square sebesar 0,472 dan $Cox \& Snell R^2$ Square 0,346 yang menunjukkan bahwa kemampuan variabel independen (beban kerja, lingkungan kerja dan konflik peran) dalam menjelaskan variabel dependen (stres kerja) adalah sebesar 0,346 atau (34,6%) dan terdapat 100 – 34,6 = 65,4% faktor lain di luar model yang menjelaskan variabel dependen.

Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Perawat di Rumah sakit Umum Cut Mutia Tahun 2021

Variabel beban kerja memiliki nilai $sig-p < 0,010 < 0,05$ artinya beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap stres kerja perawat di rumah Sakit Umum Cut Mutia di Wilayah Kerja Aceh utara 2021. Hasil OR pada variabel beban kerja menunjukkan nilai OR 7,471 maka beban kerja yang tinggi cenderung 7 kali lipat memiliki pengaruh terhadap terjadinya stres kerja di bandingkan beban kerja yang rendah. Nilai $B = \text{Logaritma Natural dari } 7,471 = 2,011$. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja perawat.

Ahmadun juga menjelaskan dalam penelitiannya tahun 2017 tentang Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Stres Kerja di rumah sakit Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau, bahwa beban kerja perawat Kuala Kampar menunjukkan bahwa berat yaitu sebanyak 7 orang (46.7%), ringan sebanyak 6 orang (40.0%) dan kategori sedang sebanyak 2 orang (13.3%). Stres kerja perawat kategori ringan yaitu 8 orang (53.3%), sedang sebanyak 7 orang (46.7%) dan stres kerja berat (0%). Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau ($t = 0,616 ; p < 0,05$) yaitu sebesar 0,016 (10).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja perawat di rumah sakit. Beban kerja yang berat merupakan pemicu timbulnya stres, sebab setiap orang memiliki keterbatasan baik dari segi pengetahuan ataupun keterampilan dan kemampuan fisik, dimana apabila pekerjaan yang banyak dan membutuhkan penyelesaian dalam waktu yang cepat akan membuat pekerjaan kurang tepat (kesalahan), kesalahan dalam melakukan pekerjaan apalagi pelayanan kepada pasien di puskesmas dapat mengakibatkan efek yang fatal bagi pasien. Kesalahan dalam melakukan tindakan akan mengakibatkan keluhan dari pasien maupun atasan yang berdampak pada psikologis dari perawat yang melaksanakan pekerjaan itu sehingga menimbulkan stres.

Hampir setiap beban kerja dapat mengakibatkan timbulnya stres kerja, tergantung bagaimana reaksi pekerja itu sendiri menghadapinya dan besarnya stres. Stres terhadap perawat akan mempengaruhi munculnya terhadap masalah kesehatan, psikologi dan

prilaku/sosial. Reaksi terhadap stres dapat berupa reaksi psikis maupun fisik. Pada gangguan fisik seseorang mengalami stres akan mudah terserang penyakit, pada stres mental berkepanjangan akan mengakibatkan ketegangan, hal ini cenderung merusak tubuh dan gangguan kesehatan. Bila kelebihan beban dikelola dengan baik dan beban tersebut dibagi sehingga setiap perawat bertanggung jawab untuk setiap pasien, maka stres yang ada akan lebih sedikit. Walaupun rasio sebenarnya dari pasien dengan perawat sama pada kedua keadaan tersebut, jika tanggung jawab dibagi kelompok-kelompok kecil, maka stres yang timbul akan menjadi lebih kecil.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat di rumah Sakit Umum cut Mutia 2021

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai $\text{sig-p } 0,016 < 0,05$ artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap stres kerja perawat Di rumah sakit Umum cut mutia 2021. Hasil OR pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai OR 0,120 artinya beban kerja yang tidak baik cenderung memiliki pengaruh terhadap terjadinya stres kerja sebanyak 0,1 kali lipat di bandingkan lingkungan kerja yang baik. Nilai B = Logaritma Natural dari 0,120 = -2,118. Oleh karena nilai B bernilai negatif, maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap stres kerja perawat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanti tahun 2011 tentang Analisis Stres Kerja pada Perawat di Puskesmas Ngampilan Yogyakarta, menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif dan jarak rumah yang jauh dari tempat kerja merupakan faktor yang mempengaruhi stres kerja yang terjadi pada perawat (11).

Kondisi kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal serta berdampak pada kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang tenaga kerja. Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (stressor) seperti bising, vibrasi, dan hygiene di lingkungan kerja. Lingkungan fisik yang buruk berhubungan dengan stres kerja. Menurut hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja perawat puskesmas. Hal ini dikarenakan perawat cenderung menganggap lingkungan fisik di area kerja mereka buruk, dimana mereka merasa puskesmas tempat mereka bekerja tidak memberikan rasa nyaman seperti tidak adanya kesediaan peralatan yang lengkap dalam menangani pasien. Selain itu setiap melakukan penanganan pasien, perawat selalu mengambil peralatan keruang peralatan sehingga perawat merasa membuang-buang waktu dalam melakukan penanganan pasien

Pengaruh Konflik Peran terhadap Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Cut Mutia Aceh Utara 2021

Variabel konflik peran memiliki nilai $\text{sig-p } 0,002 < 0,05$ artinya konflik peran memiliki pengaruh secara signifikan terhadap stres kerja perawat di Rumah sakit umum Cut Mutia Aceh utara tahun 2021. Hasil OR pada variabel konflik peran menunjukkan nilai OR 14,440 artinya konflik peran yang tidak baik cenderung memiliki pengaruh terhadap terjadinya stres kerja sebanyak 14 kali lipat di bandingkan konflik peran yang baik. Nilai B =

Logaritma Natural dari $14,440 = 2,670$. Oleh karena nilai B bernilai positif, maka konflik peran mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja perawat.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kalendesang tahun 2017 tentang Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita sebagai Care Giver dengan Stres Kerja di Ruang Rumah Sakit Jiwa Prof. DR.V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara, menunjukkan bahwa ada hubungan konflik peran ganda perawat wanita sebagai care giver dengan stres kerja di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr.V.L. Ratumbusang. Hasil penelitian ini diharapkan perawat bisa memisahkan antara masalah pekerjaan dengan masalah keluarga dengan tidak membawa permasalahan pekerjaan ke rumah dan sebaliknya tidak membawa permasalahan di rumah ke tempat kerja(12).

Konflik peran timbul jika seseorang tenaga kerja mengalami adanya : pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara tanggung jawab yang ia miliki, tugas-tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. Tenaga kerja yang menderita konflik peran yang lebih banyak memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi.

Menurut hasil penelitian konflik peran memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja perawat. Konflik pekerjaan dan keluarga cenderung mengarah pada stress kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada stress kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja. Konflik pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah sedangkan, konflik pekerjaan dan keluarga pada perawat yang telah menikah dan mempunyai anak dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat di penuhi karena pada saat yang sama seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain. Konflik peran terjadi ketika pelaksanaan salah satu peran menyulitkan pelaksanaan peran lain. Tekanan untuk menyeimbangkan peran tersebut dapat menyebabkan stres.

Pengaruh Pola ketenagaan terhadap Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Cut Mutia Aceh Utara 2021

Variabel Pola ketenagaan memiliki nilai adalah $\text{sig-p } 0,279 > 0,05$. Hal ini membuktikan pola ketenagaan tidak memiliki hubungan dengan stres kerja artinya tentang pola ketenagaan terhadap stres kerja perawat di Rumah sakit umum Cut Mutia Aceh utara tahun 2021

Pola ketenagaan perawat di rumah sakit sangat berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan, di samping suasana kerja dan etos kerja. Dalam suasana kerja yang baik, peranan tenaga keperawatan yang ada belum diwakili dengan jumlah tenaga keperawatan yang kurang. Etos kerja yang baik pun belum memadai nilai kualitas dan kuantitas tenaga

keperawatan yang ada tidak saling melengkapi satu sama lain. Penelitian dari Time Motion study bertujuan untuk Menghitung kebutuhan jumlah tenaga perawat berdasarkan hasil Time Motion Study dan klasifikasi pasien di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Menur Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian deskriptif observasional. Sampel dalam penelitian ini adalah Perawat Primer dan Perawat Associate yang bekerja di IRNA RSJ Surabaya. Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan sendiri oleh peneliti yaitu 12 orang yang terdiri dari 6 Perawat Primer dan 6 Perawat Associate dan diamati selama 7 hari. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini non probability sampling dengan metode purposive sampling. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa terdapat kekurangan 79 orang yang terdiri dari Perawat Primer dan Perawat Associate berdasarkan hasil perhitungan rumus WISN. Sedangkan menurut perhitungan rumus Douglas berdasarkan klasifikasi pasien kekurangan perawat sebesar 16 orang yang terdiri dari Perawat Primer dan Perawat Associate.

DAFTAR PUSTAKA

1. Lim J, Msocsci, Bogossian F, Ahern K. Stress and Coping in Singaporean Nurses: A literature Review. *Nurs Heal Sci*. 2015;12:251–8.
2. Putra BS. Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana Rumah Sakit Tugu Ibu Cimanggis. *FKM-UI*. 2013;1–16.
3. Tsai YC, Liu CH. Factors and symptoms associated with work stress and health-promoting lifestyles among hospital staff: A pilot study in Taiwan. *BMC Health Serv Res*. 2012;12(1).
4. WHO. Combat Stress Injury. *Combat Stress Inj*. 2015;3(1).
5. Utomo A. Gambaran Kejadian Stres Kerja berdasarkan Karakteristik Pekerjaan pada Perawat ICU dan UGD di RS. Mitra Keluarga Bekasi. Depok: Universitas Indonesia; 2015.
6. Bakri MH. Manajemen Keperawatan. Yogyakarta: Pustaka Baru Press; 2017
7. PratikaND. Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya pada Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ramahadi Kab. Purwakarta. *Magistes Manaj Rumah Sakit*. 2017;1–22.
8. Hamid A. 50,9 Persen Perawat Alami Stres Kerja. Jakarta: PPNI; 2006
9. Anoraga, P. 2014. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineke Cipta. 2019. Psikologi Kerja. Jakarta : Rineke.
10. Bagus, D. 2015. Stres Kerja : Definisi, Kategori dan Faktor Penyebab Stres Kerja. Diakses pada tanggal 2 September 2015 14.51.
11. Depkes RI. 2016. Profil Kesehatan Indonesia Menuju Indonesia Sehat 2018. Jakarta : Depkes RI.
12. European Agency For Safety And Health At Work. 2009. European Observatory Report. Luxembourg: EASHW.