

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRESS KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD SUKOHARJO

Atiek Murharyati ¹⁾, Joko Kismanto ²⁾

^{1,2}Prodi D-III Keperawatan STIKes Kusuma Husada Surakarta

amorhayati@yahoo.com

²Prodi D-III Keperawatan STIKes Kusuma Husada Surakarta

c.endang@yahoo.com

ABSTRAK

Stres adalah realitas kehidupan sehari-hari yang tidak bisa kita hindari. Perawat dituntut untuk bekerja terampil, membuat keputusan dengan cepat, tepat. Perawat dapat mengalami stres, sehingga kehilangan motivasi, pengalaman kebosanan yang menyebabkan penurunan kinerja kerja dan memburuknya perawatan pasien. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui faktor-faktor utama yang mempengaruhi stres kerja perawat di rawat inap rumah sakit Sukoharjo. Metode ini merupakan studi cross sectional. Metode sampling dengan pendekatan purposive sampling, jumlah sampel 42. Analisis data menggunakan univariat, bivariat, dan analisis multivariat analisis bivariat dengan korelasi product moment dan analisis multivariat dengan regresi linier berganda. Analisis univariat beban kerja antara kriteria perawat adalah bahwa 92,9%, sebagian besar perawat dalam konflik dengan staf lain dengan kriteria adalah bahwa 88,1%, 78,6% sebagian besar perawat mengalami kesulitan dalam pengobatan pasien, perawat yang memiliki hambatan dalam pengembangan karir kriteria 49,6% dengan moderat, dan perawat yang mengalami hambatan untuk pengembangan karir dengan kriteria tinggi 49,6%, seorang perawat yang mengalami stres kerja dengan 92,9%. Hasil analisis bivariat data menunjukkan bahwa masing-masing beban kerja variabel independen, konflik dengan staf lain, masalah perawatan pasien, pengembangan karir hasil tes diperoleh nilai p dari 0,0001 sehingga disimpulkan bahwa masing-masing variabel ini memiliki pengaruh terhadap stres kerja. Analisis multivariat dengan nilai uji F signifikan 0,05 diperoleh 17,470 dan signifikansi nilai F adalah 0,0001, sehingga dengan efek yang sama antara beban kerja variabel independen, konflik dengan staf lain, masalah perawatan pasien, pengembangan karir dengan stres kerja. Uji adjusted R² memperoleh nilai 0,616. Ini berarti perubahan variasi stres kerja dapat dijelaskan oleh variasi perubahan beban kerja, konflik, masalah pasien dan pengembangan sebesar 61,6%.

Kata kunci: beban kerja, konflik dengan staf lain, masalah perawatan pasien, pengembangan karir, stres kerja

ABSTRACT

Stress is a reality of everyday life that we can not avoid. Nurses are required to work skillfully, make decisions quickly, right. Nurses can experience stress, so the loss of motivation, experience boredom which causes decreased job performance and worsening of patient care. The purpose of this study was to determine the major factors affecting the job stress of nurses in the hospital inpatient Sukoharjo. The method is a cross sectional study. Method of sampling with purposive sampling approach, the number 42 samples. Analysis of the data using univariate, bivariate, and multivariate analysis bivariate analysis

with product moment correlation and multivariate analysis with multiple linear regression. Univariate analysis of workload among nurses criteria were that 92.9%, the majority of nurses in conflict with other staff with the criteria being that 88.1%, 78.6% majority of caregivers had difficulty in the treatment of patients, a nurse who had barriers in career development criteria 49.6% with moderate, and nurses who experience barriers to career development with high criteria 49.6%, a nurse who experienced job stress by 92.9%. The results of the bivariate analysis of data showed that each independent variable workload, conflict with other staff, patient care issues, career development using product moment person test results obtained p value of 0.0001 thus concluded that each of these variables has an influence on job stress. Multivariate analysis with a significant F test F value of 0.05 obtained 17,470 and significance F value is 0.0001, so there concluded with the same effect between the independent variable workload, conflict with other staff, patient care issues, career development with stress working. Test Adjusted R^2 obtained a value of 0.616. This means a change of job stress variation can be explained by variations in workload changes, conflicts, problems of patients and the development of 61.6%.

Keywords: workload, conflict with other staff, patient care issues, career development, job stress

1. PENDAHULUAN

Stress merupakan realita kehidupan sehari-hari yang tidak dapat kita hindari. Stress merupakan bagian hidup manusia, karena stress akan membuat individu berkembang dan berubah (Davis,1995). Menurut Lazarus dan Folkman, stress sebagai suatu hubungan yang khas antara individu dan lingkungannya yang dinilai oleh individu sebagai suatu hal yang mengancam atau melampaui kemampuannya untuk mengatasinya sehingga membahayakan kesejahteraannya (Widyasari,2009). Stress dapat terjadi pada setiap individu, namun sumber-sumber terjadinya stress pada setiap individu pasti berbeda-beda. Stress dapat berasal dari dalam diri sendiri, keluarga, komunitas atau lingkungan sekitar dan pekerjaan (Smet,2004).

Salah satu stresor dalam lingkungan kerja terdapat pada individu yang berada dalam bidang pekerjaan yang penuh tanggungjawab atas keselamatan orang lain dan sangat rentan terhadap kejenuhan antara lain dibidang perawatan kesehatan, penegak hukum dan pendidikan (Goliszek,2005). Perawat dituntut untuk bekerja dengan terampil, mengambil keputusan dengan cepat dan tepat waktu. Perawat dalam bekerja banyak menggunakan waktunya untuk berinteraksi dengan sesama tenaga kerja, pekerjaan, pasien serta lingkungannya dan dapat menyebabkan perasaan marah, malu, kecewa, takut, bingung atau frustrasi karena tidak menemukan jalan keluar terhadap masalah-masalah pasien atau

ada masalah dengan teman sejawat atau profesi lain. Apabila tuntutan dan permasalahan tersebut tidak dapat di kelola dengan baik, maka perawat dapat mengalami stress berat dan dapat kehilangan motivasi, mengalami kejenuhan yang berat dan tidak masuk kerja lebih sering. Hal tersebut dapat menyebabkan menurunnya penampilan kerja dan memburuknya pelayanan terhadap pasien (Hariyono,2009).

Penelitian yang dilakukan oleh Mc Grath dkk terhadap perawat yang bekerja pada berbagai tatanan yang berbeda di Inggris, menemukan bahwa 67% responden menyatakan waktu yang tidak mencukupi untuk melakukan tugas secara memuaskan merupakan sumber stress yang paling tinggi. Survey yang dilakukan oleh Dewe pada 1801 perawat dengan mengkaji stress dalam hal ketegangan dan kelelahan serta metode yang digunakan. Menemukan data bahwa lima sumber utama stress yaitu beban stress berlebihan, kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain, kesulitan merawat pasien kritis, pengobatan atau perawatan pasien yang gagal untuk membaik (Abraham,2003).

Profil RSUD Sukoharjo tahun 2011 menjelaskan bahwa kapasitas tempat tidur pada ruang rawat inap sebanyak 200 tempat tidur, jumlah perawat 140 orang dan angka penggunaan tempat tidur atau *Bed Occupancy Rate* (BOR) sebesar 83,05%. Rata-rata lamanya perawatan atau *Average Length of Stay* (ALOS) selama 4,2 hari sedangkan standar DEPKES adalah 6-9 hari.

Angka ini menunjukkan adanya peningkatan tingkat hunian tempat tidur yang cukup tinggi bila dibandingkan dengan tahun sebelumnya hanya 74,51% dan rata-rata lamanya perawatan pada tahun sebelumnya adalah 4,16 hari (Laporan bidang perawatan RSUD Sukoharjo, 2011). Peningkatan jumlah pasien tersebut akan memberikan dampak terhadap peningkatan beban kerja perawat dan apabila tidak segera diatasi dapat menyebabkan stress kerja perawat.

Hasil wawancara dengan 10 perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Sukoharjo yang diambil secara insidental pada tanggal 3 Juli 2013 diperoleh data bahwa perawat mengeluh nyeri otot dan sendi, mudah marah, sulit konsentrasi, semangat kerja menurun dan merasa lelah. Hasil observasi menunjukkan perawat tersebut tidak bergairah, sering terlambat berangkat dinas, dan tidak bersemangat dalam bekerja. Stres kerja yang terjadi akan berdampak sangat bervariasi dan kompleks baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap aspek fisik, psikologis maupun perilaku. Asumsi peneliti perawat tersebut kemungkinan mengalami stres kerja. Fenomena-fenomena tersebut diatasi, memstimulasi peneliti untuk meneliti tentang faktor-faktor yang mempengaruhi stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Sukoharjo.

2. PELAKSANAAN

- a. Lokasi dan Waktu Penelitian
Tempat penelitian di ruang rawat inap RSUD Sukoharjo pada bulan Juli 2013.
- b. Populasi dan sampel penelitian
Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Sukoharjo dengan pendekatan *purposive sampling*.
Penentuan besar sampel dapat didasarkan prosentase dari besarnya populasi (Saryono, 2011 dalam Kurnia, Jhohana, 2010). Jika populasi lebih dari 100 responden, maka dapat diambil 25% sampai 30%. Besar sampel penelitian dalam penelitian ini 42 sampel. Alat yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif non eksperimental dengan studi korelasional yaitu suatu desain yang digunakan untuk mengkaji pengaruh antara variabel. Pendekatan yang digunakan adalah desain *cross sectional* (Nursalam,2003).

Uji validitas dan reliabilitas: dilakukan pada 30 orang perawat dinyatakan valid jika koefisien validitas atau r hitung lebih dari atau sama dengan 0.361 Hasil uji validitas dari jumlah butir soal variable beban kerja 6 soal , variable konflik dengan staf lain 14 soal, variable masalah perawatan pasien 10 soal , variable perkembangan karier 5 soal, variable stress kerja 60 soal dinyatakan valid dan reliabel

Variabel independen dalam penelitian ini adalah beban kerja, konflik dengan staff lain, pengembangan karir dan masalah yang berhubungan dengan perawatan pasien. Beban kerja adalah tanggung jawab pekerjaan perawat dalam pemenuhan kebutuhan fisik pasien dan tindakan keperawatan yang harus dilaksanakan perawat dalam batas waktu tertentu. Konflik dengan staff lain adalah pertentangan yang terjadi antar staf yang dapat menyebabkan kerjasama dengan staff dan teman sejawat terganggu. Pengembangan karier adalah ketidakpastian pekerjaan karena kurangnya promosi pengembangan karier oleh atasan. Masalah yang berhubungan dengan perawatan pasien adalah masalah yang berhubungan dengan pasien yang mencakup pemenuhan kebutuhan fisik pasien, integrasi dan koordinasi pemberian perawatan. Skala ukur interval.

Pengolahan data dilakukan dengan menggunakan komputer dengan langkah-langkah editing, coding, tabulating, entry data (Santjaka, 2011). Analisa data yang digunakan adalah analisis univariat yang dilakukan untuk menggambarkan variabel penelitian secara deskriptif dalam bentuk distribusi frekuensi, analisis bivariat yang dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel penelitian. Analisis menggunakan korelasi *product momen*, dan analisis multivariat yang dilakukan untuk mengetahui kekuatan hubungan antar beberapa variabel penelitian. Teknik analisa yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda (Sugiyono,2010).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis univariat diantaranya beban kerja perawat sebagian besar kriteria sedang yaitu 92,9%, sebagian besar perawat mengalami konflik dengan staff lain dengan kriteria sedang yaitu 88,1%, sebagian besar perawat 78,6% mengalami kesulitan dalam perawatan pasien dengan kriteria sedang, perawat yang mengalami hambatan dalam pengembangan karier sebesar 49,6% dengan kriteria sedang, dan perawat yang mengalami hambatan pengembangan karier dengan kriteria tinggi sebesar 49,6%, perawat yang mengalami stress kerja sebesar 92,9%.

Hasil analisa bivariat diperoleh data bahwa masing-masing variabel *independent* beban kerja, konflik dengan staff lain, masalah perawatan pasien, pengembangan karier dengan menggunakan uji *perason product moment* diperoleh hasil *p value* 0,0001 sehingga disimpulkan bahwa masing masing variabel tersebut memiliki pengaruh terhadap stress kerja.

Hasil analisis multivariat dengan uji F signifikan 0,05 diperoleh nilai F sebesar 17,470 dan nilai signifikansi F adalah 0,0001, sehingga disimpulkan terdapat pengaruh secara bersama sama antara variabel *independent* beban kerja, konflik dengan staff lain, masalah perawatan pasien, pengembangan karier dengan stress kerja.

Uji Adjusted R² diperoleh nilai sebesar 0,616. Hal ini berarti variasi perubahan stress kerja dapat dijelaskan oleh variasi perubahan beban kerja, konflik, masalah pasien dan pengembangan sebesar 61,6%.

Perawat merupakan komponen utama di rumah sakit, bekerja siap siaga dalam waktu 24 jam, dengan segala kondisi pasien, ditambah dengan jumlah perawat yang kurang. Tuntutan yang tinggi, besarnya peran dan tanggung jawab perawat sehingga perawat beresiko menjadi stress dalam bekerja, karena terdapat tekanan - tekanan baik dari dalam maupun dari luar, sehingga dibutuhkan penyesuaian diri. (Purwanto, 2007).

Stress adalah segala situasi dimana tuntutan non spesifik mengharuskan seorang individu untuk berespons atau melakukan tindakan dan fenomena universal dimana setiap orang mengalaminya dan memberi dampak secara total baik, fisik

emosi, intelektual, sosial, dan spiritual (Patricia, 2005).

Perubahan lingkungan kerja dan tuntutan pekerjaan yang banyak sehingga dapat menyebabkan stress pada perawat. Nursalam (2003) mengatakan, beban kerja yang sering dilakukan oleh perawat bersifat fisik seperti mengangkat pasien, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong brankart, dan yang bersifat mental yaitu kompleksitas pekerjaan misalnya keterampilan, tanggung jawab terhadap kesembuhan, mengurus keluarga serta harus menjalin komunikasi dengan pasien. Stress kerja menunjukkan keadaan ketegangan yang disebabkan oleh kondisi pekerjaan (Sunaryo, 2004).

Konflik yang terjadi akan menimbulkan rasa sakit hati diantara individu sehingga akan menambah perasaan tertekan dan stress. Perawat yang memiliki stress kerja tinggi akan memiliki emosi negative sehingga cenderung mudah menyalahkan diri sendiri, oranglain (rekan kerja, pasien). Kondisi konflik antar perawat dengan dituntut bisa kerja tim yang baik, maka diperlukan strategi untuk mengurangi stress kerja. (Yustiya, Vita 2013).

Menurut Rivai (2010) bahwa stress kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan spikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seorang karyawan. Davis dan Newstrom dalam Mulyani (2008) bahwa stress kerja dapat disebabkan juga salah satunya adalah frustrasi akibat terhambatnya promosi atau karier.

5. KESIMPULAN

Stress dalam pekerjaan merupakan salah satu gangguan potensial yang akan berdampak pada kinerja sumber daya manusia dan akan berpengaruh pada perusahaan atau organisasi secara keseluruhan.

Stres kerja yang terjadi akan berdampak sangat bervariasi dan kompleks baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap aspek fisik, psikologis maupun perilaku.

Beban kerja, konflik dengan staff lain, masalah perawatan pasien, pengembangan karier, masing – masing memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja.

SARAN

Diadakannya pelatihan manajemen stress bagi tenaga kemanusiaan khususnya perawat

Perlu dilatih kecerdasan emosi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan

Bagi peneliti selanjutnya bisa meneliti tentang hubungan stress kerja dengan pelayanan asuhan keperawatan di Rumah sakit.

6. REFERENSI

- Abraham, Charles & Eamon Shanley. 2003. Alih bahasa Leony Sally M. Editor: Robert Prihajo & Yasmin Asih. *Psikologi Sosial untuk Perawat*. Jakarta: EGC
- Andreas Agung, et al. *Faktor faktor penyebab stress kerja pada perawat ICU rumah sakit tipe C di kota Semarang*. Fakultas psikologi UNDIP. Skripsi
- Anoraga, Pandji dan Ninik, Widiyanti. 2000. *Psikologi dalam Perusahaan*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Brecht. 2000. *Mengenal dan Menaggulangi Stress*. Jakarta: PT Prenhallindo.
- Davis, Martha dkk. 1995. *Panduan Relaksasi dan Reduksi Stress*. Edisi III. Jakarta: EGC
- Goliszek, Andrew. 2005. *60 Second Manajemen Stres*. alih bahasa: Dominicus Rusdin. Jakarta: Bhuana Ilmu Populer.
- Hariyono, Widodo, Diyah Suryani dan Yanuk Wulandari. 2009. *Hubungan antara beban kerja, stress kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat d i Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta*. Jurnal Kesmas UAD. Volume 3. Nomor 3. 186-197
- Huber, D. 2000. *Leadership and Nursing Management*. Edisi II. Philadelphia: W.B. Saunders Company
- Imam Ghozali. 2010. *Aplikasi analisis multivariat dengan program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro
- Istijanto. 2009. *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Khanifah, Heniatul. 2006. *Studi Deskriptif Faktor factor yang menyebabkan stress kerja perawat rumah sakit jiwa daerah Dr Amino Gondho Hutomo Semarang*. Program Studi Ilmu keperawatan UNDIP. Skripsi
- Kozier, B & G. Blais, K. *Fundamental of Nursing: Concepts, Process & Practice (4thed)* Addison Wesley Publishing Company, Inc. 1995.
- Kurnia, Jhohana. 2010. *Hubungan kelelahan kerja dengan stress kerja pada perawat di rumah sakit islam Yarsis Surakarta*. Fakultas kedokteran UNS.
- Mangkunegara, A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Najmah. 2011. *Managemen dan analisa data kesehatan: kombinasi teori dan aplikasi SPSS*. Yogyakarta: Nuha medika
- Nursalam. 2003. *Konsep dan penerapan metodologi penelitian ilmu keperawatan: Pedoman skripsi, tesis, dan instrumen penelitian keperawatan*. Edisi 1. Jakarta: Salemba medika
- Rini., Jasinta F. <http://www.e-psikologi.com/masalah/stress.htm>. Diakses tanggal 27 Agustus 2013
- Robbins, Stephen P., 2001. *Organizational Behavior*. Ninth Edition, Printice Hall, International Inc
- RSUD Sukoharjo. Laporan kegiatan bidang keperawatan tahun 2011. Sukoharjo: Bidang keperawatan
- Santjaka, Aris. 2011. *Statistik untuk penelitian kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika
- Smet, Bart. 2004. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Sugiyono. 2010. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Widyasari.2009. [http://www.rumah-belajar-psikologi/stress kerja.stress kerja](http://www.rumah-belajar-psikologi/stress%20kerja.stress%20kerja).diakses tanggal 20 Mei 2013.
- Yun Iswanto. 2001. *Analisis hubungan antara stress kerja, kepribadian dan kinerja manajerbank*. <http://pk.ut.ac.id/Jsi/111yun.htm>. Diakses tanggal 12 Mei 2013