



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph4211>

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI
INSTALASI RAWAT INAP RSUP DR. TADJUDDIN CHALID MAKASSAR**

Nur Totipa. B¹, Arman², Sartika Suyuti³

^{1,2,3} Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi^(K): nurtotipaaa2107@gmail.com

nurtotipaaa2107@gmail.com¹, arman@umi.ac.id², sartika.suyuti@umi.ac.id³

ABSTRAK

Stres kerja adalah suatu kondisi dimana terdapat satu atau beberapa faktor di tempat kerja yang berinteraksi dengan pekerja sehingga mengganggu kondisi fisiologis, dan perilaku. Stres kerja akan muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di instalasi rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2022. Jenis penelitian ini kuantitatif dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional Study*. Pengambilan sampel pada penelitian ini secara *accidental sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 60 perawat. Data diperoleh dengan cara wawancara kuesioner. Metode analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat. Data dianalisis dengan uji *chi-square* dengan tingkat kesalahan 0,05 atau 5%. Dari hasil penelitian berdasarkan uji *chi-square* diperoleh bahwa tidak ada hubungan faktor kelelahan kerja ($p=0,102 > 0,05$), lingkungan kerja ($p=0,405 > 0,05$), masa kerja ($p=0,199 > 0,05$) dan tuntutan tugas ($p=0,844 > 0,05$) dengan stres kerja pada perawat di instalasi rawat inap Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2022. Disarankan bagi rumah sakit untuk menyediakan kotak saran di masing-masing unit khususnya untuk keluhan-keluhan perawat dan adanya penelitian lebih lanjut mengenai stres kerja perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar dengan variabel yang berbeda.

Kata Kunci : Stres Kerja, Perawat, Kelelahan Kerja, Lingkungan Kerja, Masa Kerja, Tuntutan Tugas

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 14 September 2022

Received in revised form : 18 Desember 2022

Accepted : 27 Februari 2023

Available online : 30 April 2023

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Job stress is a condition in which there are one or more factors at work that interact with workers so that they interfere with physiological and behavioral conditions. Job stress will arise when there is a gap between an individual's abilities and the demands of his job. This study aims to determine the factors associated with work stress on nurses in the inpatient installation of Dr. Tadjuddin Chalid Makassar City in 2022. This type of research is quantitative using a Cross Sectional Study approach. Sampling in this study by accidental sampling with a total sample of 60 nurses. Data obtained by means of questionnaire interviews. The data analysis method used univariate analysis and bivariate analysis. Data were analyzed by chi-square test with an error rate of 0.05 or 5%. From the results of the study based on the chi-square test, it was found that there was no relationship between work fatigue factors ($p = 0.102 > 0.05$), work environment ($p = 0.405 > 0.05$), years of service ($p = 0.199 > 0.05$) and task demands ($p = 0.844 > 0.05$) with work stress on nurses in the inpatient installation of Dr. Tadjuddin Chalid Makassar City in 2022. It is recommended for hospitals to provide a suggestion box in each unit, especially for nurses' complaints and for further research on nurse work stress at Dr. RSUP. Tadjuddin Chalid Makassar City with different variables.

Keywords: Work Stress, Nurses, Work Fatigue, Work Environment, Work Period, Job Demands

PENDAHULUAN

Stres diartikan sebagai ketidakmampuan individu untuk mengatasi ancaman dari sesuatu sehingga dapat mempengaruhi kesehatan fisik individu tersebut. Stres kerja dapat diartikan sebagai emosi negatif serta respon fisik yang dapat dialami apabila tuntutan kerja yang didapat tidak sesuai dengan kemampuan karyawan.¹ Stres kerja pada perawat dapat memberikan dampak yang signifikan pada kualitas hidup mereka dan juga performa mereka di semua aspek termasuk di dalamnya pelayanan kepada pasien dan keselamatan pasien.²

American National Association for Occupational Health (ANAHO) menyajikan data bahwa masalah stres kerja pada pekerjaan perawat berada di tempat tertinggi dari rekapitulasi 40 kasus stres di antara pekerja. Di Vietnam angka prevalensi stres kerja perawat berjumlah 18,5% sementara di Hongkong mencapai 41,1%.³

Indonesia merupakan negara berkembang dengan banyak pulau yang memiliki latar belakang stres kerja yang berbeda. Di Semarang prevalensi stres kerja pada perawat pada tahun 2013 mencapai angka 82,8%, diikuti oleh Manado dengan angka 54,3% pada tahun 2016, Kalimantan 60,9% pada tahun 2017, Banda Aceh 52,5% pada tahun 2017, Gorontalo 55,1% pada tahun 2015, Yogyakarta 80,3% pada tahun 2015 dan Padang 55,8% pada tahun 2017. Dari beberapa data di atas dapat disimpulkan bahwa stres kerja di setiap kota di Indonesia memiliki nilai yang cukup tinggi. Stres kerja yang tinggi jika di biarkan akan berdampak negatif pada individu dan organisasi.⁴

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2006 menyebutkan bahwa 50,9% perawat Indonesia pernah mengalami stres kerja. Di Kota Manado penelitian di Rumah Sakit Islam Sitti Maryam Manado dengan responden perawat dan bidan, hasilnya menunjukkan terdapat 43,9% responden yang merasakan stres kerja dan terdapat 58,5% responden yang melakukan shift kerja dengan tidak teratur, 36,6% responden juga kurang merasa puas terhadap pekerjaan yang dimilikinya.³ Hasil survei stres kerja pada perawat di seluruh Puskesmas dan RSUD di Kabupaten Konawe Kepulauan pada Februari 2017 terdapat 1,2% perawat yang mengalami stres berat dan 10,8% perawat yang mengalami stres ringan.⁵

Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit umum daerah sayang rakyat Makassar, hasil penelitian menunjukkan responden dalam kategori stres kerja yaitu diperoleh data bahwa

dari 99 responden, terdapat 15 responden (15,2%) termasuk dalam kategori stres, sedangkan 84 responden (84,8%) termasuk dalam kategori tidak stres. Hasil penelitian dalam kategori umur yaitu paling tinggi terdapat 86 responden (86,9%).⁶

Dampak pada individu dapat mengakibatkan gangguan kesehatan fisik serta mental, menurunkan kinerja, berkurangnya jenjang karir, serta hilangnya pekerjaan. Pada peristiwa berat, stres kerja bisa berdampak terhadap kendala tekanan mental. Pada lingkup lembaga, jika seseorang mengalami stres akan berdampak kepada kehadiran karyawan dan keluar masuk atau pergantian karyawan. Pada lingkup lingkungan rekan kerja, stres pekerjaan berdampak terhadap tekanan tinggi serta pelayanan jaminan rekan kerjanya, terutama bila persoalannya meningkat, maka akan menimbulkan ketiadaan pekerjaannya, pengangguran, ataupun berhenti karena alasan kesehatannya.⁷

Berdasarkan pengumpulan data di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid didapatkan jumlah perawat sebanyak 71 orang. Berdasarkan studi pendahuluan di Ruang Rawat Inap dengan metode wawancara kepada 5 orang perawat didapatkan bahwa para perawat yang cenderung mengalami stres kerja mengeluh sering merasakan pusing, lelah dan perawat di ruangan perawatan juga dituntut dapat melakukan komunikasi pada pasien terutama dalam menyiapkan mental menghadapi operasi dan setelah operasi, mendorong brankar pasien menuju kamar operasi, mengangkat pasien, merawat luka bekas operasi dan menjaga kebersihan untuk mencegah infeksi pada luka tersebut.

Berdasarkan latar belakang terkait banyaknya masalah stres kerja pada perawat maka penulis tertarik untuk meneliti mengenai “Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid”.

METODE

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan Cross Sectional Study, proses pengumpulan data variabel dependen dan independent dilakukan pada waktu yang sama untuk mengetahui faktor apa saja yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar tahun 2022. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Juli sampai Agustus 2022.

Populasi sebanyak 71 perawat dan sampel sebanyak 60 perawat. Teknik pengambilan sampel yaitu *accidental sampling* dan teknik pengumpulan data dengan observasi dan wawancara kuesioner. Data yang dikumpulkan dari hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner, dibuat dalam master tabel, kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS dan dianalisis.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1.
Distribusi Karakteristik Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2022

Karakteristik Responden	n	%
Umur (tahun)		
26-35	29	48,3
36-45	26	43,3
46-55	5	8,4

Status Pernikahan		
Belum Menikah	5	8,3
Menikah	55	91,7
Jenis Kelamin		
Pria	18	30
Wanita	42	70
Pendidikan Akhir		
DIII	34	56,7
S1/Ners Keperawatan	26	43,3
Status Pekerjaan		
Perawat PNS	40	66,7
Perawat Honor	20	33,3

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan bahwa jumlah perawat pada umur 26-35 tahun yaitu sebanyak 29 perawat (48,3%), umur 36-45 tahun yaitu sebanyak 26 perawat (43,3%) dan pada umur 46-55 tahun yaitu sebanyak 5 perawat (8,4%). Jumlah perawat yang belum menikah sebanyak 5 perawat (8,3%) dan yang menikah sebanyak 55 perawat (91,7%). Jumlah perawat yang berjenis kelamin pria sebanyak 18 perawat (30%) dan wanita sebanyak 42 perawat (70%). Tingkat pendidikan perawat yang tertinggi yaitu DIII sebanyak 34 perawat (56,7%) dan yang terendah yaitu s1/Ners keperawatan sebanyak 26 perawat (43,3%). Status perawat PNS yang tertinggi sebanyak 40 perawat (66,7%) dan yang terendah yaitu perawat honor sebanyak 20 perawat (33,3%).

Analisis Univariat

Tabel 2
Distribusi Variabel dengan Analisis Univariat Perawat
di Instalasi Rawat Inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid
Kota Makassar Tahun 2022

Variabel	n	%
Stres Kerja Perawat		
Tinggi	8	13,3
Sedang	45	75,0
Rendah	7	11,7
Kelelahan Kerja Perawat		
Sangat Lelah	30	50,0
Lelah	8	13,3
Kurang Lelah	22	36,7
Lingkungan Kerja Perawat		
Terganggu	30	50
Tidak Terganggu	30	50
Masa Kerja Perawat		
Baru	11	18,3
Lama	49	81,7
Tuntutan Tugas Perawat		
Ada	59	98,3
Tidak Ada	1	1,7

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan Tabel 2 menunjukkan bahwa tingkat stres kerja perawat kategori tinggi sebanyak 8 perawat (13,3%), kategori sedang sebanyak 45 perawat (75%) dan kategori rendah sebanyak 7 perawat (11,7%). Tangka kelelahan kerja perawat kategori sangat lelah sebanyak 30 perawat (50%), kategori lelah

sebanyak 8 perawat (13,3%) dan kategori kurang lelah sebanyak 22 perawat (36,7%). Lingkungan kerja perawat kategori terganggu sebanyak 30 perawat (50%) dan kategori tidak terganggu sebanyak 30 perawat (50%). Masa kerja perawat kategori baru sebanyak 11 perawat (18,3%) dan kategori lama sebanyak 49 perawat (81,7%). Tuntutan tugas perawat kategori ada sebanyak 59 perawat (98,3%) dan tidak ada sebanyak 1 perawat (1,7%).

Analisis Bivariat

Tabel 3
Hubungan Variabel dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap
RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2022

Variabel	Stres Kerja						Total		P value
	Tinggi		Sedang		Rendah		n	%	
	n	%	n	%	n	%			
Kelelahan Kerja									
Sangat Lelah	6	20	22	73,3	2	6,7	30	100	0,102
Lelah	2	25	4	50	2	25	8	100	
Kurang Lelah	0	0	19	86,4	3	13,6	22	100	
Total	8	13,3	45	75	7	11,7	60	100	
Lingkungan Kerja									
Terganggu	5	16,7	23	76,7	2	6,7	30	100	0,405
Tidak Terganggu	3	10	22	73,3	5	16,7	30	100	
Total	8	13,3	45	75	7	11,7	60	100	
Masa Kerja									
Baru	1	9,1	7	63,6	3	27,3	11	100	0,199
Lama	7	14,3	38	77,6	4	8,2	49	100	
Total	8	13,3	45	75	7	11,7	60	100	
Tuntutan Tugas									
Ada	8	13,6	44	74,6	7	11,9	59	100	0,844
Tidak Ada	0	0	1	100	0	0	1	100	
Total	8	13,3	45	75	7	11,7	60	100	

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi kelelahan kerja perawat dengan kriteria sangat lelah dengan stres kerja kriteria tinggi sebanyak 6 perawat (20%), kriteria sedang sebanyak 22 perawat (73,3%) dan kriteria rendah sebanyak 2 perawat (6,7%). Kelelahan kerja perawat dengan kriteria lelah dengan stres kerja kriteria tinggi sebanyak 2 perawat (25%), kriteria sedang sebanyak 4 perawat (50%) dan kriteria rendah sebanyak 2 perawat (25%). Kelelahan kerja perawat dengan kriteria kurang lelah dengan stres kerja kriteria sedang sebanyak 19 perawat (86,4%) dan kriteria rendah sebanyak 3 perawat (13,6%). Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0,102$ karena nilai $p < 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 di terima yang berarti tidak ada hubungan kelelahan kerja perawat dengan stres kerja perawat di instalasi rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi lingkungan kerja perawat dengan kriteria terganggu terhadap stres kerja kriteria tinggi sebanyak 5 perawat (16,7%), kriteria sedang sebanyak 23 perawat (76,7%) dan kriteria rendah sebanyak 2 perawat (6,7%). Lingkungan kerja perawat dengan kriteria tidak terganggu dengan stres kerja kriteria tinggi sebanyak 3 perawat (10%), kriteria sedang sebanyak 22

perawat (73,3%) dan kriteria rendah sebanyak 5 perawat (16,7%). Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0,405$ karena nilai $p < 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 di terima yang berarti tidak ada hubungan lingkungan kerja perawat dengan stres kerja perawat di instalasi rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi masa kerja perawat dengan kriteria baru dengan stres kerja kriteria tinggi sebanyak 1 perawat (9,1%), kriteria sedang sebanyak 7 perawat (63,6%) dan kriteria rendah sebanyak 3 perawat (27,3%). Masa kerja perawat dengan kriteria lama dengan stres kerja kriteria tinggi sebanyak 7 perawat (14,3%), kriteria sedang sebanyak 38 perawat (77,6%) dan kriteria rendah sebanyak 4 perawat (8,2%). Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0,199$ karena nilai $p < 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 di terima yang berarti tidak ada hubungan masa kerja perawat dengan stres kerja perawat di instalasi rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2022.

Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan bahwa distribusi tuntutan tugas perawat dengan kriteria ada dengan stres kerja kriteria tinggi sebanyak 8 perawat (13,6%), kriteria sedang sebanyak 44 perawat (74,6%) dan kriteria rendah sebanyak 7 perawat (11,9%). Tuntutan tugas perawat dengan kriteria tidak ada dengan stres kerja kriteria sedang sebanyak 1 perawat (100%). Hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square diperoleh nilai $p=0,844$ karena nilai $p < 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 di terima yang berarti tidak ada hubungan tuntutan tugas perawat dengan stres kerja perawat di instalasi rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2022.

PEMBAHASAN

Hubungan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui perawat sebagian besar memiliki kelelahan kerja dengan kategori sangat lelah yaitu sebanyak 30 perawat (50%) dan kurang lelah sebanyak 22 perawat (36,7%). Dari hasil analisis hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja yang didapatkan bahwa perawat yang mengalami stres kerja yang paling banyak dengan kategori sangat lelah yaitu stres kerja sedang sebanyak 22 perawat (73,3%), untuk kelelahan kerja kategori lelah yang didapatkan dengan hasil stres kerja yang paling banyak yaitu stres kerja sedang sebanyak 4 perawat (50%) dan untuk kelelahan kerja kategori kurang lelah yang didapatkan dengan hasil stres kerja yang paling banyak yaitu stres kerja sedang sebanyak 19 perawat (86,4%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,102$ karena nilai $p < 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 di terima yang berarti tidak ada hubungan kelelahan kerja perawat dengan stres kerja perawat di instalasi rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2022. Penyebab tidak ada hubungan faktor kelelahan kerja perawat dengan stres kerja perawat dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu dari faktor umur, jenis kelamin, tingkat Pendidikan dan status pekerjaan pada perawat. Faktor tersebut mempengaruhi hubungan kelelahan kerja perawat dengan stres kerja perawat.

Kelelahan kerja adalah suatu kondisi melemahnya kegiatan, motivasi dan kelelahan fisik untuk melakukan kerja. Kelelahan kerja ialah aneka keadaan yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan

dalam bekerja, beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya kelelahan kerja, bermacam-macam, faktor lingkungan kerja yang tidak memadai, beban kerja, shift kerja sampai kepada masalah psikososial dapat berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja.⁸

Salah satu resiko kelelahan kerja adalah timbulnya stres akibat kerja. Timbulnya rasa lelah dalam diri manusia merupakan proses yang terakumulasi dari berbagai faktor penyebab dan mendatangkan ketegangan (stres) yang dialami oleh tubuh manusia. Pada penelitian ini perawat dengan kelelahan kerja kategori sangat lelah banyak yang mengalami stres kerja sedang, pada kategori lelah juga banyak yang mengalami stres kerja sedang dan kategori kurang lelah banyak yang mengalami stres kerja sedang. Stres kerja sedang yang dialami oleh perawat mengingat bahwa perawat yang bertugas di Instalasi Rawat Inap memiliki tanggung jawab yang lebih besar. Selain itu, beban kerja perawat dapat semakin bertambah jika perawat melakukan shift terusan, yaitu dalam sehari mengambil dua kali shift. Selain menambah beban kerja fisik, hal tersebut juga dapat menyebabkan terjadinya peningkatan kelelahan kerja karena berkurangnya waktu tidur dan mengganggu irama biologis tubuh.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja dengan nilai p -value 0,162 ($p > 0,05$).⁹

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui lingkungan kerja perawat memiliki kategori terganggu dan tidak terganggu yang sama besar yaitu masing-masing sebanyak 30 perawat (50%). Dari hasil analisis hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja yang didapatkan bahwa perawat yang mengalami stres kerja yang paling banyak dengan kategori terganggu yaitu stres kerja sedang sebanyak 23 perawat (76,7%) dan untuk lingkungan kerja kategori tidak terganggu yang didapatkan dengan hasil stres kerja yang paling banyak yaitu stres kerja sedang sebanyak 22 perawat (73,3%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,405$ karena nilai $p < 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 di terima yang berarti tidak ada hubungan lingkungan kerja perawat dengan stres kerja perawat di instalasi rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2022. Penyebab tidak ada hubungan faktor lingkungan kerja perawat dengan stres kerja perawat dapat disebabkan oleh faktor suasana lingkungan kerja yang tidak mengganggu aktivitas perawat.

Lingkungan kerja merupakan sebagian dari komponen yang sangat penting ketikakaryawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.¹⁰ "lingkungan kerja merupakan segenap faktor fisik yang bersama-sama merupakan suatu suasana fisik yang melingkupi suatu tempat kerja."¹¹

Lingkungan kerja berpengaruh dalam menjalankan tugas di tempat kerja. Pada penelitian ini lingkungan kerja perawat kategori terganggu banyak yang mengalami stres kerja sedang dan tidak terganggu juga banyak yang mengalami stres kerja sedang. Stres kerja sedang yang dialami perawat akibat

dari lingkungan kerja baik terganggu atau tidak terganggu dapat disebabkan karena faktor lingkungan fisik dan faktor lingkungan non fisik dimana keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja setiap perawat, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja antara perawat maupun dokter. Lingkungan kerja non fisik juga termasuk dalam metode kerja yang diterapkan dalam instalasi rawat inap yang diatur *pershift* setiap perawat, serta pengaturan kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja dengan nilai p -value 0,545 ($p > 0,05$).¹²

Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui perawat sebagian besar memiliki masa kerja lama yaitu sebanyak 49 perawat (81,7%). Dari hasil analisis hubungan antara masa kerja dengan stres kerja yang didapatkan bahwa perawat yang mengalami stres kerja yang paling banyak dengan kategori masa kerja lama yaitu stres kerja sedang sebanyak 38 perawat (77,6%) dan untuk masa kerja baru yang didapatkan dengan hasil stres kerja yang paling banyak yaitu stres kerja sedang sebanyak 7 perawat (63,6%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,199$ karena nilai $p < 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 di terima yang berarti tidak ada hubungan masa kerja perawat dengan stres kerja perawat di instalasi rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2022. Penyebab tidak ada hubungan faktor masa kerja perawat dengan stres kerja perawat dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu dari faktor masa kerja, umur, status pernikahan, jenis kelamin, tingkat Pendidikan dan status pekerjaan pada perawat.

Masa kerja diartikan sebagai total waktu seorang pegawai bekerja pada suatu instansi. Masa kerja kaitannya dengan karyawan sebagai lama (jumlah tahun) bagi pegawai mengabdikan kepada institusi. Secara umum masa kerja adalah tingkat pengalaman kerja karyawan yang dihitung dari lama bekerja pada bidang tertentu dan pada lingkup tertentu.¹³

Semakin lama pekerjaan tersebut dilakukan dalam jangka waktu yang lama akan menimbulkan stres kerja pada perawat, terlebih lagi ketika pekerjaan tersebut dilakukan selama beberapa tahun. Pada penelitian ini perawat dengan masa kerja lama banyak yang mengalami stres kerja sedang, hal yang sama juga terjadi pada perawat yang memiliki masa kerja baru yang mengalami stres kerja sedang. Stres kerja sedang yang dialami perawat dengan masa kerja lama diakibatkan karena rasa jenuh dan bosan dengan pekerjaan yang telah dilakukan selama beberapa tahun dan merasa tidak ada tantangan baru dalam bekerja akibat pekerjaan yang monoton. Hal ini mungkin saja terjadi karena bekerja ditempat yang sama selama beberapa tahun sehingga menimbulkan kejenuhan yang bisa memicu terjadinya stres kerja. Dan stres kerja sedang yang dialami perawat dengan masa kerja baru bisa diakibatkan karena minimnya pengalaman kerja pada perawat sehingga tingkat keterampilan perawat dengan masa kerja baru masih kurang dalam menghadapi kesulitan dan masalah pada kerjaan. Perawat dengan masa kerja baru harus menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja, rekan kerja dan tekanan-tekanan pekerjaan yang mana hal ini dapat menyebabkan stres kerja bagi perawat dengan masa kerja baru.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja perawat dengan nilai p -value 0,397 ($p > 0,05$).¹⁴

Hubungan Tuntutan Tugas dengan Stres Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui tuntutan tugas pada perawat memiliki kategori yang paling banyak yaitu ada sebanyak 59 perawat (98,3%). Dari hasil analisis hubungan antara tuntutan tugas dengan stres kerja yang didapatkan bahwa perawat yang mengalami stres kerja yang paling banyak pada tuntutan tugas dengan kategori ada yaitu stres kerja sedang sebanyak 44 perawat (74,6%) dan untuk tuntutan tugas kategori tidak ada yang didapatkan dengan hasil stres kerja yang paling banyak yaitu stres kerja sedang sebanyak 1 perawat (100%).

Hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* diperoleh nilai $p=0,844$ karena nilai $p < 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 di terima yang berarti tidak ada hubungan tuntutan tugas perawat dengan stres kerja perawat di instalasi rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2022. Penyebab tidak ada hubungan faktor tuntutan tugas perawat dengan stres kerja perawat dapat disebabkan oleh beberapa faktor yaitu dari faktor umur, status pernikahan, jenis kelamin, tingkat Pendidikan dan status pekerjaan pada perawat.

Tuntutan tugas merupakan faktor stres yang signifikan terutama pada pekerjaan yang menuntut interaksi langsung dengan klien khususnya pada sector biasa. Pekerjaan yang menuntut kondisi emosional yang baik sangat berhubungan dengan rendahnya tingkat kesejahteraan seseorang secara mental. Berdasarkan penelitian menunjukkan bahwa tuntutan tugas dapat menyebabkan stres kerja salah satunya adalah tuntutan dari keluarga pasien.¹⁵

Tuntutan kerja berlebih secara fisik maupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres kerja. Unsur yang menimbulkan beban berlebih ialah desakan waktu, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Pada penelitian ini perawat dengan tuntutan tugas kategori ada banyak yang mengalami stres kerja sedang dan kategori tidak ada mengalami stres kerja sedang. Stres kerja sedang yang dialami oleh perawat di instalasi rawat inap karena pekerjaan perawat sering bertambah dan dituntut bekerja dengan cepat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tuntutan kerja dengan stres kerja perawat dengan nilai p -value 0,109 ($p > 0,05$).¹⁶

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di instalasi rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar Tahun 2022 yaitu tidak ada hubungan antara faktor kelelahan kerja, faktor lingkungan kerja, faktor masa kerja dan faktor tuntutan tugas dengan stres kerja perawat.

Diharapkan kepada rumah sakit untuk menyediakan kotak saran di masing-masing unit khususnya untuk keluhan-keluhan perawat dan adanya penelitian lebih lanjut mengenai stres kerja perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makassar dengan variabel yang berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

1. Mahastuti PD, Muliarta IM, Adiputra LM. Perbedaan stress kerja pada perawat di ruang unit gawat darurat dengan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit “S” di Kota Denpasar tahun 2017. *Intisari Sains Medis*. 2019;10(2).
2. Rhamdani I, Wartono M. Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*. 2019;2(3):104-10.
3. Assa WY, Warouw F, Asrifuddin A. Hubungan Antara Shift Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Gmim Kalooran Amurang. *Kesmas*. 2021;10(1).
4. Puspita L, Nauli M. Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) Dengan Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan. *MIRACLE Journal*. 2021;1(1):28-32.
5. Jundillah ZN. *Analisis Kejadian Stres Kerja Pada Perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017* (Doctoral dissertation, Haluoleo University). 2017.
6. Ilyas LA, Rahim MR, Awaluddin A. Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sayang Rakyat Makassar. *Hasanuddin Journal of Public Health*. 2020;1(2):191-200.
7. Riana A, Nina N, Rindu R. Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*. 2022;11(02):160-9.
8. Wiyarso J. Hubungan Antara Shift Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Yeheskiel Dan Hana Di Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado. *KESMAS*. 2019;7(5).
9. Zelviana. Hubungan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Petugas Pemadam Kebakaran di Kota Samarinda. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*. 2019; 4(1):93-102.
10. Susanti S. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT SAT NUSAPERSADA TBK* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen). 2021.
11. Khotimah R, Gagah E, Hasiholan LB. Pengaruh kepemimpinan, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan produksi di PT. Ungaran Sari Garment. *Journal of Management*. 2017;3(3).
12. Saidah N, Ekawati E, Widjasena B. Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Staf Administrasi Ruangan di RSUD KRMT Wongsonegoro Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*. 2018;6(2):94-102.
13. Supriyatna Y. Tingkat Pendidikan Dan Masa Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Prima Makmur Rotokemindo. *Jurnal Manajemen*. 2020;10(1):47-60.
14. Mahlithosikha LM, Wahyuningsih AS. Stres Kerja Perawat di Unit Perawatan Jiwa Rumah Sakit Jiwa Daerah. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*. 2021;1(3):638-48.
15. Mahendra SI. *Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara). 2021.
16. Purnama KW, Wahyuni I, Ekawati E. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pegawai Negeri Sipil Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*. 2019;7(4):246-53.