SKRIPSI

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUP DR. TADJUDDIN CHALID MAKASSAR

Oleh :

MUHAMMAD AKHYAR
NIM A1C324049

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN PROFESI NERS FAKULTAS KEPERAWATAN DAN KEBIDANAN UNIVERSITAS MEGAREZKY
T.A 2024/2025

SKRIPSI

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUP DR. TADJUDDIN CHALID MAKASSAR

Disusun dan diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana di Program Studi Pendidikan Profesi Ners Fakultas Keperawatan dan Kebidanan Universitas Megarezky

Oleh :

MUHAMMAD AKHYAR
NIM A1C324049

PROGRAM STUDI PENDIDIKAN PROFESI NERS FAKULTAS KEPERAWATAN DAN KEBIDANAN UNIVERSITAS MEGAREZKY
T.A 2024/2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda ”tangan di bawah ini, saya :

Nama : MUHAMMAD AKHYAR

NIM : **A1C324049**

Program Studi : S1 Keperawatan/Konversi

Judul Skripsi : Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsup Dr. Tadjuddin Chalid Makassar.

Menyatakan bahwa skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Sarjana Keperawatan di universitas megarezky maupun di perguruan tinggi lain. Skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama dan dicantumkan dalam daftar pustaka atau rujukan.

Apabila dikemudian hari ada klaim dari pihak lain maka akan menjadi tanggung jawab saya sendiri, bukan tanggung jawab dosen pembimbing atau pengelola program studi S1 Keperawatan universitas megarezky dan saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku, termasuk pencabutan gelar Sarjana Keperawatan (S.Kep) yang telah saya peroleh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun.”

Makassar, Agustus 2025

Yang Mengatakan,



MUHAMMAD AKHYAR

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi Penelitian dengan judul:

FAKTOR – FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUP DR. TADJUDDIN CHALID MAKASSAR

Disusun dan diajukan oleh :

MUHAMMAD AKHYAR
NIM A1C324049

Telah disetujui Untuk Melaksanakan Ujian Skripsi Fakultas Keperawatan dan Kebidanan Universitas Megarezky
pada hari …….. tanggal …… ……

Menyetujui,

Pembimbing I	Pembimbing II
(Ns.Kurniawan Amin, M.Kep)	(Ns. Arman S.Kep, M.kep)
NIDN. 0905038606	NIDN.

Mengetahui,
Ketua Program Studi

IQWAN SYARIF, S.Kep., Ns., M.Kep.
NIDN. 0920089106

SURAT PENYATAAN BEBAS PLAGIARIME

Saya yang bertanda tangan dibawah menyatakan dengan sebenarnya bahwa proposal dengan judul "Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsup Dr. Tadjuddin Chalid Makassar", saya susun tanpa tindakan plagiat yaitu pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri. Jika dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa proposal saya adalah hasil jiplakan, saya akan bertanggung jawab sepenuhnya dan bersedia menerima sanksi yang dijatuhkan oleh Universitas Megarezky kepada saya.

Makassar, Agustus 2025

Muhammad Akhyar

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur ”penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas segala rahmat, taufik dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan Judul : “ Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsup Dr. Tadjuddin Chalid Makassar”, yang merupakan salah satu persyaratan untuk mencapai gelar Sarjana pada Program Studi Pendidikan Profesi Ners Fakultas Keperawatan dan Kebidanan Universitas Megarezky

Skripsi ini merupakan upaya dan kerja keras dari penulis untuk mendapatkan sesuatu yang terbaik, meskipun penulis menyadari bahwa didalamnya masih banyak terdapat kekeliruan dan kekurangan serta masih jauh dari apa yang diharapkan.

Dalam penyusunan Skripsi ini, penulis mengalami banyak tantangan dan hambatan, namun berkat usaha dan kemauan serta kerjasama yang baik dari semua pihak sehingga penulis dapat menyelesaikan Skripsi ini. Oleh karena itu, perkenanlah penulis dengan segala hormat dan kerendahan hati mengucapkan terima kasih dan penghargaan yang sebesar-besarnya Terkhusus penulis ucapkan kepada Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga besar penulis atas segala perhatian, pengorbanan, kasih sayang serta doa restunya yang luar biasa selama ini. kepada Bapak Ns. Kurniawan Amin, M.Kep selaku Pembimbing I dan Bapak Ns.Nusdin, M.kep Selaku Pembimbing II dengan penuh kesabaran dan keikhlasan meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan perhatian, bimbingan dan arahan kepada penulis, Selaku Penguji yang telah meluangkan waktu dan tenaganya dalam memberikan masukan dan arahan guna perbaikan skripsi ini.

Tak lupa pula penulis ucapkan terima kasih kepada:

Dalam kesempatan ini pula, penulis sampaikan rasa terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Alimuddin, SH., MH., M. Kn Selaku Pembina Yayasan Universitas Megarezky Makassar.
2. Bapak Mochammad Noer Alim Qalby, SH. LLM. Selaku Ketua YPI Megarezky Makassar.

3. Bapak Prof. Dr. Anwar Ramli, S E, M. Si Selaku Rektor Universitas Megarezky Makassar.
4. Ibu Dr. Wilma, S Kep Ns.M Kep. Selaku Dekan Fakultas Keperawatan dan Kebidanan.
5. Bapak Iqwan Syarif, S Kep.Ns.M. Kep. Selaku Ketua Program Studi Pendidikan Profesi Ners.
6. Ns. Alfyan Rahim, S. Kep, MSN selaku penguji Saya Yang Memberikan Masukan dan Motivasi Untuk Tetap Semangat Dalam Menyelesaikan Skripsi Ini.
7. Bapak Ns. Kurniawan Amin, M. Kep. Selaku Pembimbing I Saya Dengan Penuh Kesabaran Dalam Memberikan Dorongan, Bimbingan, Pengarahan Serta Saran Dalam Menyelesaikan Penelitian Ini.
8. Bapak Ns. Arman, S. Kep, M. Kep. Selaku Pembimbing II Saya Yang Memberikan Pengarahan, Masukan Dan Motivasi Untuk Tetap Semangat Dalam Menyelesaikan Penelitian Ini.
9. Bapak dan Ibu Dosen serta Staf Universitas Megarezky yang telah memberikan kemudahan bagi penulis dalam menyelesaikan pendidikan selama ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa Program Studi Pendidikan Profesi Ners Fakultas Keperawatan dan Kebidanan Angkatan yang tak dapat penulis sebutkan satu per satu yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberikan dukungan, dorongan moril dan berbagai bantuan selama perkuliahan sampai menyelesaikan pendidikan.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna, untuk itu dengan hati terbuka penulis siap menerima kritik dan saran dari pihak manapun yang konstruktif dan sifatnya membangun untuk kesempurnaan penulisan yang akan datang."

Makassar, Agustus 2025
Penulis,

Muhammad Akhyar

ABSTRAK

Muhammad Akhyar (A1C324049). "Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. Dibimbing oleh Kurniawan Amin dan Arman. XIII + 75 Halaman + 7 Tabel + 2 Gambar + 4 Lampiran

Latar Belakang:
Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan bagi pegawai. Perawat memberikan perawatan dan kenyamanan bagi pasien dan juga kepedulian perawat untuk memenuhi kebutuhan pasien tetap sama yaitu baik perawatan yang berfokus pada promosi kesehatan maupun pencegahan penyakit atau preventif, Mananjemen penyakit dan gejala dan dukungan keluarga

Tujuan:
Untuk mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUP Tajuddin Chalid Makassar

Metode:
Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Sampel berjumlah 86 perawat, diambil secara purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah teruji valid dan reliabel. Analisis data dilakukan secara univariat dan Bivariat disajikan dalam distribusi frekuensi dan persentase untuk mengetahui stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUP Tajuddin Chalid Makassar

Hasil:
Dengan melakukan uji Chi Square t di Rumah Sakit DR. Tadjuddin Chalid Hospital, Faktor yang paling berhubungan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar adalah jenis kelamin (p=0,021) dan tuntutan tugas (p=0,004). Sedangkan faktor umur, beban kerja, dan masa kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja.

Kesimpulan:
Penelitian ini menyimpulkan bahwa stres kerja masih menjadi masalah yang dialami oleh sebagian besar perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. Faktor individu dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kondisi stres, namun hanya jenis kelamin dan tuntutan tugas yang terbukti memiliki hubungan signifikan. Sementara itu, usia, beban kerja, dan masa kerja tidak berhubungan secara bermakna dengan tingkat stres kerja perawat.

Saran:
Perlu adanya perhatian dari pihak rumah sakit dalam mengelola faktor yang berhubungan dengan stres kerja, terutama tuntutan tugas dan perbedaan jenis kelamin, agar stres perawat dapat diminimalkan dan kualitas pelayanan tetap optima

Kata Kunci: Stres Kerja, Perawat

Daftar pustaka: 31 (2013-2025)

ABSTRACT

Muhammad Akhyar (A1C324049). "Factors Related to Work Stress Among Nurses in the Inpatient Ward of Dr. Tadjuddin Chalid General Hospital, Makassar." Supervised by Kurniawan Amin and Arman. XIII + 75 pages + 7 tables + 2 figures + 4 appendices

Background:

Stress experienced by employees due to their work environment can affect their performance, so management needs to improve the quality of the work environment for staff. Nurses provide care and comfort to patients, and their commitment to meeting patients' needs remains consistent, whether it involves health promotion, disease prevention, disease management, symptom management, or family support.

Objective:

To identify the factors associated with work-related stress among nurses in the inpatient ward of RSUP Tajuddin Chalid Makassar.

Method:

This study employed a quantitative descriptive design. The sample consisted of 86 nurses selected through purposive sampling. Data collection was conducted using a validated and reliable questionnaire. Data analysis was performed using univariate and bivariate analysis, presented in frequency distributions and percentages to determine work-related stress among nurses in the inpatient ward of RSUP Tajuddin Chalid Hospital in Makassar.

Results:

Through a Chi-Square test at Dr. Tadjuddin Chalid Hospital, the factors most associated with work-related stress among nurses in the inpatient ward of Dr. Tadjuddin Chalid General Hospital in Makassar were gender (p=0.021) and task demands (p=0.004). Meanwhile, factors such as age, workload, and years of service did not have a significant association with work-related stress.

Conclusion:

This study concludes that work-related stress remains a significant issue for most nurses in the inpatient ward of Dr. Tadjuddin Chalid General Hospital in Makassar. Both individual and workplace factors influence stress levels, but only gender and job demands were found to have a significant association. Meanwhile, age, workload, and years of service did not have a meaningful association with nurses' work-related stress levels.

Recommendations:

The hospital should pay attention to managing factors related to work-related stress, particularly task demands and gender differences, to minimize nurses' stress and maintain optimal service quality.

***Keywords**: Work-Related Stress, Nurses*

***References**: 31 (2013–2025)*

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI iii
HALAMAN PERSETUJUAN iv
SURAT PENYATAAN BEBAS PLAGIARIME v
KATA PENGANTAR..... vi
ABSTRAK ix
ABSTRACT.....x
DAFTAR ISI..... xi
DAFTAR TABEL xiii
DAFTAR GAMBAR..... xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....xv
BAB I PENDAHULUAN.....1
A. Latar Belakang 1
B. Rumusan Masalah 3
C. Tujuan Penelitian 4
D. Manfaat Penelitian 4
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....1
A. Stres Kerja.....1
B. Perawat.....11
C. Kerangka Teori.....17
D. Kerangka Konsep 18
E. Hipotesis Penelitian.....19
BAB III METODE PENELITIAN 20
A. Jenis dan Desain Peneltian.....20
B. Populasi dan Sampel 20
C. Variabel Penelitian.....21
D. Defenisi Operasional.....22
E. Instrument Penelitian 23
F. Lokasi dan Waktu Penelitian 25
G. Proses Pengumpulan data.....25
H. Pengelolahan dan Analisa data.....26

I. Etika Penelitian 27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 1
A. Gambaran Umum 1
B. Hasil Penelitian 2
C. Pembahasan 7
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN 1
A. Kesimpulan 1
B. Saran 2
DAFTAR PUSTAKA viii
LAMPIRAN xi

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Defenisi Operasional.....22
Tabel 4. 1 Faktor Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Beban Kerja, Tuntutan Tugas dan Stres perawat di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar.....2
Tabel 4. 2 Tabulasi Silang Stres kerja perawat dengan umur di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar.....3
Tabel 4. 3 Tabulasi Silang Stres kerja perawat dengan Jenis Kelamin di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar.....4
Tabel 4. 4 Tabulasi Silang Stres kerja perawat dengan tuntutan Tugas di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar.....4
Tabel 4. 5 Tabulasi Silang Stres kerja perawat dengan beban kerja di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar.....5
Tabel 4. 6 Tabulasi Silang Stres kerja perawat dengan masa kerja di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar.....6

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....17
Gambar 2. 2 Kerangka Konsep 18

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Izin Penelitian xii
Lampiran 2 Layak Etik..... xiii
Lampiran 3 Selesai Penelitian..... xiv
Lampiran 4 SPSS xv

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG

Stres kerja merupakan suatu kondisi di mana individu mengalami tekanan emosional dan psikologis akibat beban kerja serta tuntutan pekerjaan yang tinggi. Menurut Robbins dan Judge (2019), stres kerja adalah suatu respons adaptif yang dimediasi oleh perbedaan individu dan/atau proses psikologis yang merupakan konsekuensi dari setiap tindakan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani tuntutan psikologis atau fisik seseorang. Selain itu, menurut Spector (2020), stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam mengatasinya, yang pada akhirnya dapat berdampak pada kesejahteraan fisik dan mental pekerja. Perawat di ruang rawat inap sering kali menghadapi berbagai tekanan dalam pekerjaannya, termasuk tuntutan tugas yang berat, tanggung jawab yang besar, serta lingkungan kerja yang penuh tantangan. Jika stres kerja tidak ditangani dengan baik, dapat berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental perawat, serta menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien (Silooy et al., 2020). Penelitian lain yang telah dibuat Shahrour & Dardas (2020) yang dilakukan di rumah sakit Yordania menunjukkan bahwa lebih dari 70% perawat mengalami stres berat akibat tekanan kerja yang tinggi dan kurangnya dukungan sosial. Studi ini menyoroti bahwa perawat yang bekerja di lingkungan kerja dengan shift tidak teratur lebih rentan terhadap kecemasan dan depresi. Di Amerika Serikat, sebuah studi yang dilakukan oleh Bae et al. (2021) juga menemukan bahwa

beban kerja yang tinggi dan kurangnya keseimbangan kehidupan kerja menjadi faktor utama penyebab stres kerja pada perawat di unit perawatan intensif.

Di Indonesia, penelitian yang dilakukan oleh Purnamasari et al. (2022) menunjukkan bahwa perawat di rumah sakit ini mengalami tekanan akibat tuntutan kerja yang tinggi, serta minimnya dukungan psikologis dari manajemen rumah sakit. Hal ini berdampak pada peningkatan angka kejenuhan kerja (burnout) serta peningkatan tingkat kesalahan dalam pemberian obat kepada pasien. Pada perawat di lingkungan Rumah sakit Tajuddin chalid saat dilakukan wawancara dari 10 perawat di ruangan Inap terdapat 7 orang yang mengeluh mengenai stres kerja dikarenakan banyaknhya intensitas pasien yang tidak sebanding dengan perawat serta adanya beban kerja lain yang diberikan perawat diluar tupoksinya sehingga dapat memicu stres kerja di Ruang Inap.

Banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat diantaranya shift kerja malam, konflik peran ganda, kurangnya dukungan sosial, konflik antara pekerjaan dengan keluarga, tuntutan tugas yang beragam dan tidak sesuai dengan kompetensi, beban kerja berlebih, kondisi kerja tidak nyaman, ketidakpastian pekerjaan, tidak adanya pengahargaan, promosi yang berlebih. Selain itu, perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia, dipacu untuk selalu maksimal dalam melayani pasien, melakukan pencatatan kondisi pasien secara rutin dan kontinyu, mempertahankan kondisi pasien agar tidak memburuk, serta menyampaikan segala kondisi pasien dengan jujur kepada pihak keluarga (Hendrawati, 2015 ; Astuti, 2016).

Upaya pencegahan dan penanggulangan stres kerja perlu dilakukan untuk menghindari perawat dari berbagai dampak yang dapat terjadi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah pengukuran tingkat stres kerja serta faktor-faktor yang berhubungan dengannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUP Tajuddin Chalid Makassar.

B. Rumusan Masalah

Stres kerja merupakan masalah yang umum terjadi. Hal ini dibuktikan sekitar 65% perawat yang bekerja di ruang rawat inap mengalami tingkat stres sedang hingga tinggi. Kondisi ini menyebabkan kelelahan ekstrem, meningkatnya tingkat absensi, serta turunnya kualitas pelayanan kepada pasien. Kasus lain terjadi disalah satu rumah sakit di Surabaya pada tahun 2022, dimana perawat yang bekerja di unit perawatan intensif mengalami stres berat akibat ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan jumlah tenaga perawat yang tersedia. Stres kerja tinggi dapat menjadi salah satu risiko terjadinya gangguan kesehatan serta kecelakaan pada pekerja. Stres kerja juga menjadi perhatian penting pada perawat. Apabila tidak dikelola dengan baik, stres pada perawat dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam perawatan pasien dan membahayakan keselamatan pasien. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap RSUP Tajuddin Chalid Makassar.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

   Untuk mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUP Tajuddin Chalid Makassar

2. Tujuan Khusus

   a. Diketahui faktor -faktor yang berhubungan pada perawat di ruang rawat inap RSUP Tajuddin Chalid Makassar.

   b. Diketahui hubungan Stres kerja perawat dengan umur di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar

   c. Diketahui hubungan Stres kerja perawat dengan jenis kelamin di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar

   d. Diketahui hubungan Stres kerja perawat dengan tantangan tugas di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar

   e. Diketahui hubungan Stres kerja perawat dengan beban kerja di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar

   f. Diketahui hubungan Stres kerja perawat dengan masa kerja di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar"

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Peneliti

   a. Dapat mengaplikasikan ilmu pengetahuan yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya terkait faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat.

   b. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi peneliti lain yang

akan meneliti stres kerja pada perawat di ruang rawat inap maupun di unit pelayanan kesehatan lainnya.

c. Hasil penelitian dapat dijadikan referensi peneliti lainnya yang akan melakukan penelitian mengenai stres kerja.

2. Bagi Rumah sakit.

a. Hasil penelitian ini menjadi informasi tambahan mengenai stres kerja pada perawat serta faktor – faktor yang berhubungan dengannya.

b. Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan evaluasi agar dapat dilakukan upaya pencegahan dan pengendalian stres kerja pada perawat ruang rawat inap.

c. Bagi Kampus

Hasil penelitian ini dapat menjadi tambahan kepustakaan mengenai faktor – faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Stres Kerja

1. Defenisi

Stres berasal dari bahasa latin yaitu stingere, yang digunakan pada abad XVII untuk menggambarkan kesukaran, penderitan dan kemalangan. Stres adalah ketegangan atau tekanan emosional yang dialami seseorang yang sedang menghadapi tuntutan yang sangat besar hambatan-hambatan dan adanya kesempatan yang sangat penting yang dapat mempengaruhi emosi, pikiran, maupun kondisi fisik seseorang (Peni, 2011).

Stres yang dialami oleh karyawan akibat lingkungan yang dihadapinya akan mempengaruhi kinerjanya, sehingga manajemen perlu untuk meningkatkan mutu lingkungan bagi pegawai. Maka jika menurunnya stres yang dialami pegawai tentu akan meningkatkan kesehatan dalam tubuh (Widyastuti, 2015).

Stres adalah kondisi fisik dan psikologis yang disebabkan karena adaptasi seseorang pada lingkungannya.Stres akibat kerja didefinisikan sebagai respon emosional dan fisik yang bersifat mengganggu atau merugikan yang terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya, atau keinginan pekerja (Kasmarani, 2012). Stres juga merupakan kondisi atau peristiwa yang memiliki persamaan dengan pengalaman traumatik seseorang pada masa lalu. Pengalaman traumatik masa lalu juga dianggap sangat bertanggungjawab sikap- menurunkan

harga diri, situasi yang menghambat tujuan penting atau menghadapi dilema yang sulit dipecahkan (Pieter et al., 2011).

Jadi, stres kerja merupakan keadaan yang mewakili ketidak seimbangan atau ketidak sesuaian dengan pemikiran seseorang mengenai tuntutan yang berhubungan dengan pekerjaan dan kemampuan mereka untuk menyelesaikan suatu tuntutan tersebut baik kondisi internal dan kondisi lingkungan kerja. Orang- orang yang mengalami stres kerja menjadi nervous dan merasakan kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadimarah-marah, agresif, tidak dapat rileks, tau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif (Elvinawati, 2019). Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa ada penanganan yang serius bisa membuat individu tertekan, tidak termotivasi dan frustasi yang menyebabkan individu bekerja tidak optimal (Jum'ati & Wuswa, 2013).

2. Sumber Stres Kerja

Kondisi stres dapat disebabkan oleh berbagai penyebab atau sumber, dalam istilah yang lebih umum disebut stresor. Stresor adalah keadaan atau situasi, objek atau individu yang dapat menimbulkan stres. Secara umum, stresor dapat dibagi menjadi 3, yaitu :

a. Stresor fisik

Bentuk dari stresor fisik adalah suhu (panas dan dingin), suara bising, polusi udara, keracunan, obat-obatan (bahan kimiawi).

b. Stresor sosial

1) Stresor sosial, ekonomi dan politik, misalnya tingkat inflasi yang tinggi, tidak ada pekerjaan, pajak yang tinggi, perubahan teknologi yang cepat, kejahatan.
2) Keluarga, misalnya peran seks, iri, cemburu, kematian anggota keluarga, masalah ekonomi, perbedaan gaya hidup dengan pasangan atau anggota keluarga yang lain.
3) Jabatan dan karir, misalnya kompetisi dengan teman, hubungan yang kurang baik dengan atasan atau sejawat, pelatiham aturan kerja.
4) Hubungan interpersonal dan lingkungan, misalnya harapan sosial yang terlalu tinggi, pelayanan yang buruk, hubungan sosial yang buruk.

c. Stresor psikologis

1) Frustasi

Frustasi adalah tidak tercapainya keinginan atau tujuan karena ada hambatan.

2) Ketidakpastian

Apabila seseorang sering berada dalam keraguan dan merasa tidak pasti mengenai masa depan atau pekerjaannya. Atau merasa selalu bingung dan tertekan, rasa bersalah, perasaan khawatir (Priyoto, 2014).

3. Gejala stres

   a. Gejala fisik

      Yang termasuk dalam gejala-gejala fisik diantaranya adalah detak jantung dan tekanan darah yang meningkat, sekresi adrenalin dan non adrenalin yang meningkat, muncul gangguan perut, timbul kelelahan fisik, kematian, munculnya penyakit kardiovaskular, munculnya masalah pernafasan, keluar keringat berlebihan, adanya gangguan kulit, sakit kepala dan gangguan tidur.

   b. Gejala mental

      Yang termasuk dalam gejala-gejala mental diantaranya adalah timbul kecemasan, ketegangan, kebingungan, mudah tersinggung, perasaan frustasi, marah, kesal, emosi menjadi sensitif, hiperaktif, perasaan menjadi tertekan, kemampuan berkomunikasi secara efektif menurun, menarik diri dan depresi, merasa terasingkan, bosan, mengalami ketidakpuasaan dalam bekerja, muncul kelelahan mental dan menurunnnya fungsi intelektual, kemampuan konsentrasi bekurang, spontanitas dan kreativitas menghilang, serta menurunnya harga diri.

   c. Gejala sosial atau perilaku

      Yang termasuk dalam gejala-gejala perilaku adalah bermalas-malasan dan berupaya menghindari pekerjaan, kinerja dan produktivitas kerja menurun, ketergantungan pada alkohol meningkat, melakukan sabotase pada pekerjaan, makan berlebihan

sebagai upaya pelarian diri dari masalah, mengurangi makan sebagai bentuk perilaku penarikan diri dan mungkin berkombinasi dengan depresi, kehilangan selera makan dan menurunnya berat badan, meningkatnya perilaku beresiko tinggi, agresif, hubungan yang tidak harmonis dengan teman dan keluarga, kecenderungan untuk melakukan bunuh diri (Antonius, 2020).

4. Tahapan stres

Stres memiliki 6 tahapan, yaitu sebagai berikut:

a. Stres tahap I

Tahapan ini merupakan tahapan stres yang paling ringan, dan biasanya disertai dengan perasaan-perasaan sebagai berikut:

1) Semangat bekerja besar, berlebihan (overacting)
2) Penglihatan tajam tidak sebagaimana biasa
3) Merasa mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari biasanya, namun tanpa disadari cadangan energi dihabiskan (allout) disertai rasa gugup yang berlebihan
4) Merasa senang dengan pekerjaannya itu dan semakin bertambah semangat, namun tanpa disadari cadangan energi semakin menipis.

b. Stres tahap II

Dalam tahapan ini dampak stres yang semula"menyenangkan" sebagaimana diuraikan pada tahap I diatas mulai menghilang, dan timbul kehilangan keluhan-keluhan yang disebabkan karena cadangan

energi tidak lagi cukup sepanjang hari karena tidak cukup waktu unutk istirahat. Istirahat antara lain dengan tidur dengan cukup dengan manfaat untuk mengisi atau memulihkan cadamgan energi yang mengalami pengurangan. Keluhan-keluhan yang sering dikemukakan oleh seseorang yang berada pada stres tahap II adalah sebagai berikut:

1) Merasa letih sewaktu bangun pagi, yang seharusnya merasa segar
2) Merasa mudah lelah sesudah makan siang
3) Lekas merasa letih menjelang sore hari
4) Sering mengeluh lambung atau perut tidak nyaman
5) Detakan jantung lebih keras saat biasanya (berdebar-debar)
6) Otot-otot punggung dan tengkuk terasa tegang
7) Tidak bisa capek.

c. Stres tahap III

Bila seseorang itu tetap memaksakan diri dalam pekerjaannya tanpa menghiraukan keluhan-keluhan sebagaimana diuraikan pada stres tahap II diatas, maka yang bersangkutan akan menunjukkan keluhan- keluhan yang semakin nyata dan mengganggu, yaitu:

1) Gangguan lambung dan usus semakin nyata, misalnya keluhan seperti maag (gastritis), buang air besar tidak teratur (diare)
2) Ketegangan otot-otot semakin terasa
3) Perasaan ketidaktenangan dan emosional semakin meningkat
4) Gangguan pola tidur (insomnia)

5. Tingkatan Stres Kerja

Stres sudah menjadi bagian hidup masyarakat. Mungkin tidak ada manusia biasa yang belum pernah merasakan stres. Stres kini menjadi manusiawi selama tidak berlarut-larut berkepanjangan. Berdasarkan gejalanya, stres dibagi menjadi 3 tingkat yaitu:

a. Stres Ringan

Stres ringan yaitu stresor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu-lintas, kritikan dari atasan. Situasi seperti ini biasanya berlangsung beberapa menit atau jam. Stresor ringan biasanya tidak disertai timbulnya gejala yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, namun cadangan energinya menurun, kemampuan menyelesaikan pelajaran meningkat, sering merasa letih tanpa sebab, kadang-kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan,otot, perasaan tidak santai.

b. Stres Sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama dari beberapa jam sampai beberapa hari. Situasi perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan,anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga merupakan penyebab stres sedang. Ciri-cirinya yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang, perasaan tegang, gangguan tidur, badan terasa ringan.

c. Stres Berat

Stres berat merupakan situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan terus menerus, kesulitan finansial yang berkepanjangan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal, mempunyai penyakit kronis dan termasuk perubahan fisik, psikologis, sosial pada usia lanjut. Makin sering dan makin lama situasi stres, maka makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan. Stres yang berkepanjangan dapat mempengaruhi kemampuan untuk meyelesaikan tugas perkembangan. Ciri-cirinya yaitu sulitberaktivitas, gangguan hubungan sosial, sulit tidur, penurunan konsentrasi, takut tidak jelas, keletihan meningkat, tidak mampu melakukan pekerjaan sederhana, gangguan sistem meningkat, perasaan takut meningkat (Priyoto, 2014).

6. Dampak Stres Kerja

Dampak stres dibedakan dalam 3 kategori, yakni dampak fisiologi,dampak psikologi dan dampak perilaku.

a. Dampak fisiologi

Secara umum orang yang mengalami stres mengalami sejumlah gangguan fisik seperti mudah masuk angin, mudah pening-pening, kejang otot (keram), mengalami kegemukkan atau menjadi kurus yang tidak dapat dijelaskan, juga bisa menderita penyakit yang lebih serius seperti kardiovaskular, hipertensi, dan seterusnya. Secara rinci dapat

diklasifiksi sebagai berikut:

1) Gangguan pada organ tubuh hiperaktif dalam salah satu sistem tertentu
    a) Muscle myopathy : otot tertentu mengencang atau melemah
    b) Tekanan darah naik : kerusakan jantung dan arteri
    c) Sistem pencernaan : mag dan diare.
2) Gangguan pada sistem reproduksi
    a) Amenorrhea : tertahannya menstruasi
    b) Kegagalan ovulasi pada wanita, impoten pada pria, kurang produksi semen pada pria
    c) Kehilangan gairah sex.
    d) Gangguan lainnya

        Yang termasuk dalam gangguan lainnya yaitu pening (migrane), tegang otot, merasa bosan, dan seterusnya

b. Dampak psikologi
    1) Keletihan emosi, jenuh, penghayatan ini merupakan tanda pertama dan punya peran sentral bagi terjadinya burnout
    2) Kewalahan atau keletihan emosi, kita dapat melihat ada kecendrungan yang bersangkutan
    3) Pencapaian pribadi yang bersangkutan menurun, hingga berakibat pula menurunnya rasa kompeten dan merasa sukses

c. Dampak perilaku

1) Manakala stres menjadi distress, prestasi belajar menurun dan sering terjadi tingkah laku yang tidak diterima oleh masyarakat
2) Level stres yang cukup tinggi negatif pada kemampuan mengingat informasi, mengambil keputusan, mengambil langkah tepat.
3) Stres yang berat sering kali banyak tidak aktif mengikuti kegiatan pembelajaran (Priyoto, 2014).

d. Hubungan dalam pekerjaan hubungan yang baik dengan kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam menjaga kesehatan organisasi.

e. Struktur dalam organisasi sejauh mana tenaga kerja dapat terlibat atau berperan serta pada support.

f. Tuntutan dari luar pekerjaan seperti isu-isu tentang keluarga, bekerja ditempat lain, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan pribadi, konflik, tuntutan perusahaan, ini semuanya adalah faktor diluar pekerjaan yang

menjadi sumber stres.

g. Ciri-ciri individu

Kepribadian Tipe A dan Tipe B, kecakapan (unjuk kerja), serta nilai dan kebutuhan (Asih et al., 2018).

7. Cara Mengurangi Stres

Stres dalam kerja sama seperti stres lainnya, yaitu bagaimana pandangan karyawan atau individu terhadap sebuah pengalaman, merupakan suatu hal yang masuk akal untuk mengasah keterampilan. Mengatasi stres individu bisa dengan cara memonitor pola perilaku dan kebahagiaan secara periodik. Terkadang individu memandang pekerjaan hanya sebuah kata dan melihat usaha yang dilakukan sebagai sesuatu yang harus dihindari atau berpandangan bekerja keras terasa terlalu keras, tetapi sangat penting untuk diingat bahwa bekerja adalah bagian esensial dari kehidupan yang penuh. Adapun cara mengurangi stres yaitu sebagai berikut (Asih et al., 2018) :

a. Menyediakan waktu relaks
b. Bersikap lebih asertif
c. Bekerja lebih efisien
d. Tingkatkan energi dengan tidur
e. Mengatur lingkungan kerja
f. Meningkatkan keterampilan
g. Jaringan
h. Pekerjaan bukan segalanya

B. Perawat

1. Peran Perawat

Perawat memberikan perawatan dan kenyamanan bagi pasien dan juga kepedulian perawat untuk memenuhi kebutuhan pasien tetap sama

yaitu baik perawatan yang berfokus pada promosi kesehatan maupun pencegahan penyakit atau preventif, Mananjemen penyakit dan gejala dan dukungan keluarga. Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta tuntutan kebutuhan masyarakat peran perawat dimasa depan harus berkembang pula, sehingga perawat dituntut mampu menjawab dan mengantisipasi terhadap dampak dari perubahan serta peran yang diemban sebagai perawat profesional adalah care atau peduli terhadap pasiennya (Febriana, 2017).

2. Fungsi Perawat

Terdapat 3 jenis fungsi perawat dalam melaksanakan perannya, yaitu (Febriana, 2017):

a. Fungsi Independen

Dalam fungsi ini, perawat tidak memerlukan perintah dokter. Tindakan perawat bersifat mandiri, berdasarkan ilmu keperawatan yang sudah di dapatkan. Perawat harus bertanggung jawab terhadap akibat yang timbul dari tindakan yang diambil, contohnya tindakan perawat dalam menjalankan fungsi independen adalah:

1) Pengkajian seluruh sejarah kesehatan pasien atau keluarganya dengan menguji fisik untuk menentukan status kesehatan.
2) Mengidentifikasi tindakan keperawatan yang mungkin dilakukan untuk memelihara atau memperbaiki kesehatan.
3) Membantu pasien dalam melakukan kegiatan sehari-hari.

b. Fungsi Dependen

Perawat membantu dokter memberikan pelayanan pengobatan dan tindakan husus yang menjadi wewenang dokter dan seharusnya yang dilakukan oleh dokter, seperti pemasangan infus, pemberian obat, dan melakukan suntikan Oleh karena itu, setiap kegagalan tindakan medis menjadi tanggung jawab dokter dikarenakan hal tersebut berdasarkan perintah dokter.

c. Fungsi Interdependen

Tindakan perawat berdasarkan pada kerja sama dengan tim perawatan atau tim kesehatan. Fungsi ini tampak ketika perawat bersama dengan tenaga kesehatan lainnya seperti bidan untuk berkolaborasi mengupayakan kesembuhan pasien, mereka biasanya bergabung dalam sebuah tim yang dipimpin oleh seorang dokter. sebagai sesama tenaga kesehatan, masing-masing tenaga kesehatan memliki kewajiban untuk memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien sesuai dengan bidang atau ilmunya.

3. Tanggung Jawab Perawat

Beberapa tanggung jawab yang harus dimiliki seorang perawat yaitu (Febriana, 2017):

a. Tanggung jawab perawat terhadap pasien atau klien :

Perawat dalam melaksanakan pengabdiannya, senantiasa berpedoman pada tanggung jawab yang bersumber pada adanya kebutuhan terhadap keperawatan, individu, keluarga dan masyarakat.

1) Perawat dalam melaksanakan pengabdian di bidang keperawatan dan mampu memelihara suasana lingkungan yang menghormati nilai-nilai budaya dan adat istiadat serta kelangsungan hidup beragama dari individu, keluarga dan masyarakat.
2) Perawat dalam melaksanakan kewajibannya senantiasa dilandasi rasa tulus dan tulus
3) Perawat menjalin hubungan kerja sama dengan individu, keluarga dan
4) masyarakat, khususnya dalam mengadakan upaya kesehatan, sert upaya kesejahteraan sebagai bagian dari tugas dan kewajiban bagi kepentingan masyarakat.

b. Tanggung jawab perawat terhadap tugas :
   1) Perawat memelihara mutu pelayanan keperawatan yang tinggi disertai dengan kejujuran dan juga profesional dalam menerapkan pengetahuan dan keterampilan perawat. Sesuai dengan kebutuhan individu, keluarga dan masyarakat.
   2) Perawat wajib merahasiakan segala sesuatu yang diketahuinya sehubungan dengan tugas yang dipercayakan kepadanya, kecuali jika diperlukan oleh pihak yang berwenang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
   3) Perawat tidak akan menggunakan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dengan tujuan yang bertentangan dengan norma-norma kemanusiaan.

4) Perawat dalam menunaikan tugas dan kewajibannya harus berlaku adil dan tidak membedakan seperti dilihat dari agama, jenis kulit dan kedudukan sosial.
5) Perawat mengutamakan perlindungan dan keselamatan pasien dalam melaksanakan tugas keperawatannya.

c. Tanggung jawab perawat terhadap sejawat :
1) Perawat memelihara hubungan baik antara sesasama perawat danmtenaga kesehatan lainnya, baik dalam memelihara keserasian suasana lingkungan kerja maupun dalam mencapai tujuan pelayanan kesehatan.
2) Perawat menyebarluaskan pengetahuan dan keterampilan serta pengalamannya kepada sesama perawat, dan juga menerim pengetahuan dan pengalaman dari profesi dalam rangka meningkatkan kemampuan dalam bidang keperawatan.

d. Tanggung jawab perawat terhadap profesi :
1) Perawat berupaya meningkatkan kemampuan profesionalnya secara sendiri-sendiri atau bersama-sama dengan jalan menambah ilm pengetahuan, keterampilan, serta pengalaman yang bermanfaat bagi perkembangan keperawatan.
2) Perawat menjunjung tinggi nama baik profesi keperawatan dengan menunjukkan perilaku dan sifat-sifat pribadi.
3) Perawat berperan dalam mennetukan pembakuan pendidikan dan pelayanan keperawatan, serta menerapkannya dalam kegiatan

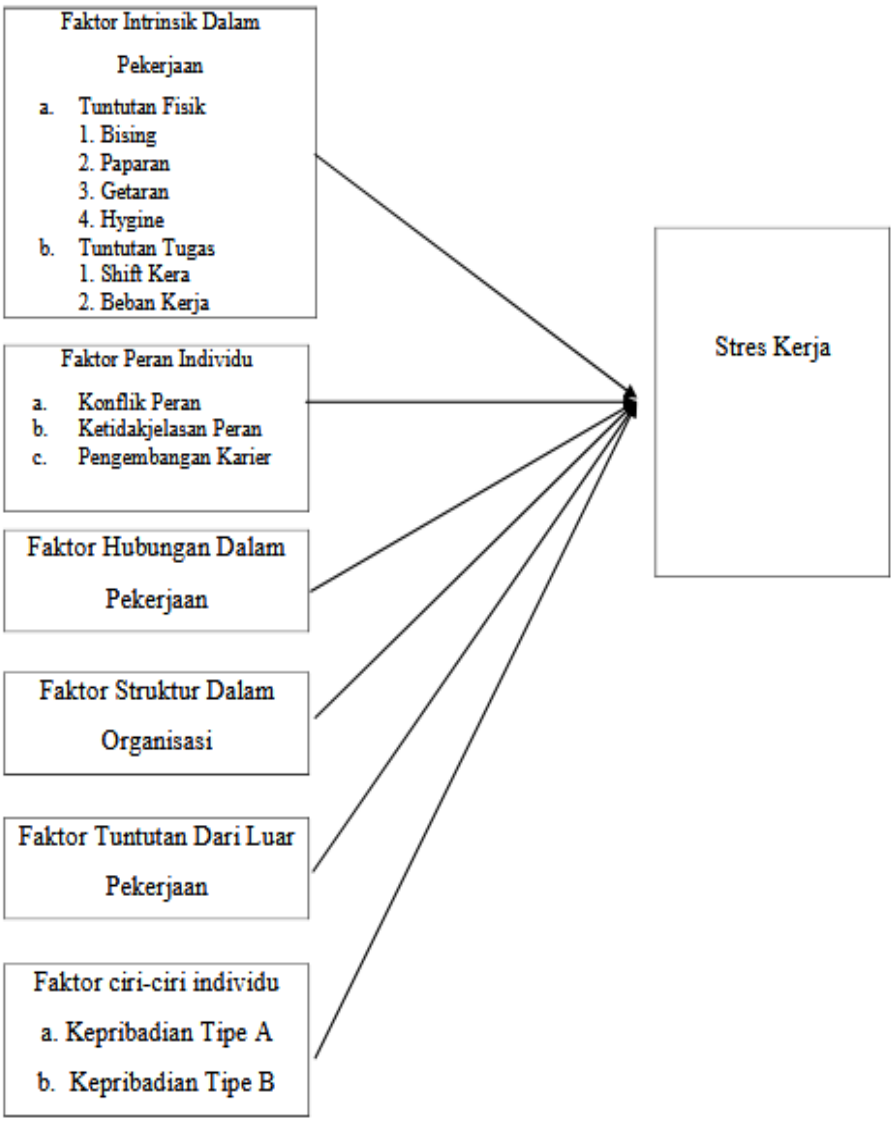
pelayanan dan pendidikan keperawatan. d. Perawat secara bersama-sama membina dan memelihara mutu organisasi keperawatan sebagai sarana pengabdiannya.

e. Tanggung jawab perawat terhadap negara :

1) Perawat melaksanakan ketentuan-ketentuan sebagai kebijaksanaan yang telah digariskan oleh pemerintah dalam bidang kesehatan dan keperawatan.

2) Perawat berperan secara aktif dalam menyumbangkan pikiran kepada pemerintah dalam meningkatkan pelayanan kesehatan dan keperawatan kepada masyarakat.

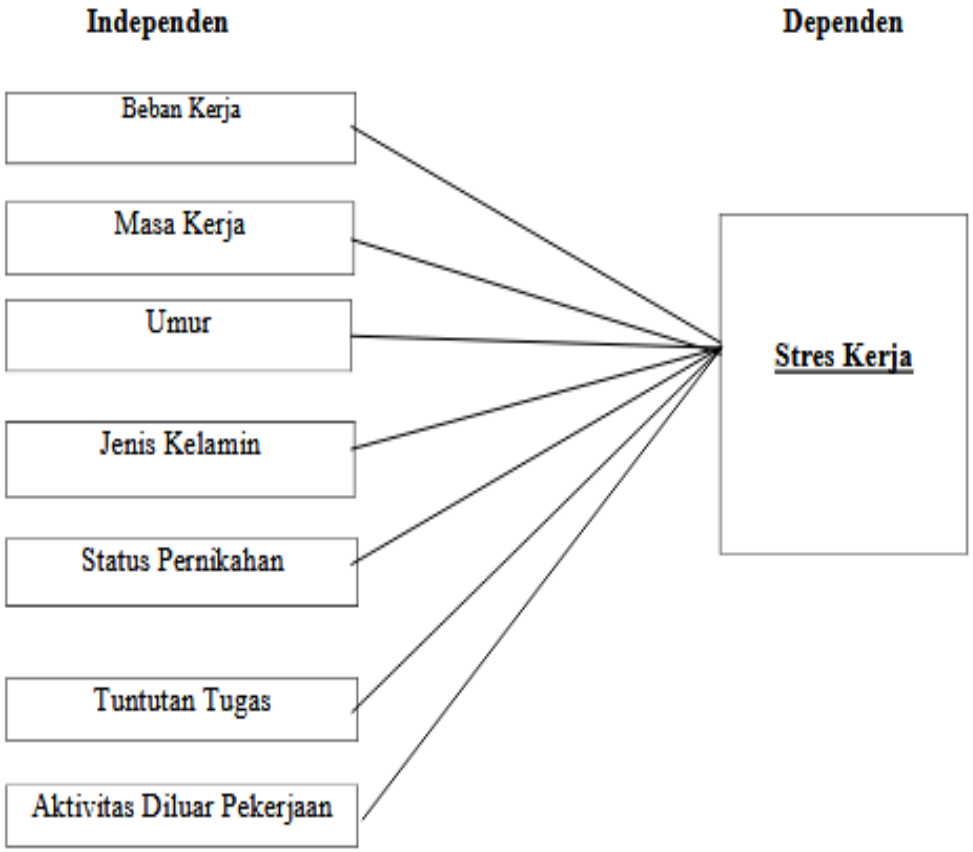
C. Kerangka Teori



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

D. Kerangka Konsep

Kerangka konsep pada penelitian ini, mengacu pada variabel yang akanditeliti. Adapun variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini adalah beban kerja, masa kerja, umur,jenis kelamin, status pernikahan, tuntutan mental dan aktivitas diluar pekerjaan. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah stres kerja.



Gambar 2. 2 Kerangka Konsep

E. Hipotesis Penelitian

1. Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang Rawat Inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar.
2. Ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang Rawat Inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar.
3. Ada hubungan umur dengan stres kerja pada perawat ruang Rawat Inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar.
4. Ada hubungan jenis kelamin dengan stres kerja pada perawat ruang Rawat Inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar.
5. Ada hubungan tuntutan tugas dengan stres kerja pada perawat ruang Rawat Inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Desain Peneltian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian yang digunakan adalah Cross Sectional dimana pengukuran stres kerja dan faktor yang berhubungan dengan stres kerja dilakukan secara bersamaan atau sekali waktu. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhungan dengan stres kerja pada perawat di ruang Rawat Inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti.Populasi dalam penelitian ini adalahseluruh perawat yang berada di ruang Rawat Inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar.sebanyak 109 orang.

2. Sampel

Sampel adalah objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin, apabila jumlah populasi (N) diketahui maka teknik pengambilan sampel dapat menggunakan rumus sebagai berikut:

Dengan **N = 109** dan **e = 5% (0,05)**, perhitungan Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2} = \frac{109}{1 + 109(0{,}05)^2} = \frac{109}{1 + 109(0{,}0025)} = \frac{109}{1{,}2725} \approx 85{,}67$$

Dibulatkan ke atas → **n = 86 responden.**

3. Teknik Pengambilan Sampel (Sampling)

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan purposive sampling, yaitu dengan menentukan sampel dari jumlah populasi pada perawat di Ruang Rawat Inap Rsup Dr. Tadjuddin Chalid Makassar berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi. Adapun kriteria inklusi dan eksklusi dalam penelitian adalah sebagai berikut

a. Kriteria inklusi

Kriteria inklusi adalah sifat-sifat umum yang harus dimiliki oleh kelompok sasaran penelitian agar dapat dianggap layak secara finansial untuk melakukan penelitian. (Fitriani *et al*., 2023)

1) Perawat yang bekerja di ruang rawat inap
2) Perawat yang sudah bekerja minimal selama 2tahun
3) Bersedia menjadi responden dan mengisilembar persetujuan

b. Kriteria Ekslusi

1) Perawat yang bukan bekerja di ruang rawat inap
2) Memiliki riwayat gangguan psikis

C. Variabel Penelitian

1. Variabel terikat (Dependen Variable) dalam penelitian ini adalah stres kerja.
2. Variabel bebas (Independent Variable) dalam penelitian ini adalah beban kerja, masa kerja, umur,jenis kelamin, tuntutan tugas.

D. Defenisi Operasional

Tabel 3. 1 Defenisi Operasional

Variabel	Defenisi operasional	Alat ukur	Hasil Ukur	Skala
Beban kerja	Banyaknya tugas-tugas dan beragam jenis pekerjaan yang harus dikerjakan oleh perawatdi ruang rawat inap	Kuesioner	1. Ringan 2. Berat	Interval
Masa kerja	Jumlah waktu yang telah dilalui perawat di ruang rawat inap sejak bekerja Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Rsup Dr. Tadjuddin Chalid Makassar	Kuesioner	1. 1-10 tahun 2. 11-20 tahun 3. 21-30 tahun	Skala Rasio
Umur	Jumlah tahun yang dihitung mulai dari perawat di ruang rawat inap lahir sampai ulang tahun terakhir responde	Kuesioner	1. 20-29 tahun 2. 30-39 tahun 3. 40-49 tahun 4. 50-59 tahun	Ordinal
Jenis Kelamin	Perbedaan jenis kelamin perempuan dan laki-laki	Kuesioner	1. Laki Laki 2. Perempuan	Nominal
Tuntutan Tugas	Tuntuntan pekerjaan yang berkaitan dengan tuntutan tugas perawat di ruang rawat inap	Kuesioner	1. Tidak Ada 2. Ada	Nominal
Stres kerja	Keluhan stres berdasarkan perubahan fisiologis,	Kuesioner	1.Tidak Mengalami Stres 2. Mengalami	Nominal

	psikologis, dan perilaku yang dialami perawat di ruang rawat inap	Stres

E. Instrument Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner stres kerja yang terdiri dari 5 variabel penyebab stres dan indikator stres kerja.

1. Beban kerja

   Variabel beban kerja terdiri dari 5 pertanyaan yang diambil dari teori Hurlley yang telah disederhanakan, dengan hasil ukur dikelompokkan menjadi 2 kategori:

   a) Ringan yaitu apabila hasil perhitungan beban kerja dengan rumus interval <2,5
   b) Berat yaitu apabila hasil perhitungan beban kerja dengan rumus interval >2,5

2. Masa kerja

   Variabel masa kerja dilihat dari jumlah waktu yang telah dilalui perawat sejak bekerja di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. Variabel masa kerja diukur dengan alat ukur kuesioner dengan cara ukur menyebarkan kuesioner kepada para responden, hasil ukur variabel masa kerja adalah lama kerja responden (dalam tahun) yang dikelompokkan menjadi 3 kategori :

   a) 1-10 tahun diberi skor 1
   b) 11-20 tahun diberi skor 2
   c) 21-30 tahun diberi skor 3

3. Umur

Variabel umur diukur dari responden lahir sampai ulangtahun terakhir responden. Variabel umur diukur dengan alat ukur kuesioner dengan cara ukur menyebarkan kuesioner kepada para responden, hasil ukur variabel umur merupakan umur responden (dalam tahun) yang dikelompokkan, menjadi 4 kategori :

a) 20-29 tahun diberi skor 1

b) 30-29 tahun diberi skor 2

c) 40-49 tahun diberi skor 3

d) 50-59 tahun diberi skor 4

4. Jenis kelamin

Variabel jenis kelamin dilihat dari perbedaan laki-laki dan perempuan secara biologis dan fisiologis sejak lahir. Diukur dengan alat ukur kuesioner dengan cara ukur menyebarkan kuesioner kepada para responden, hasil ukur variabel jenis kelamin dikelompokkan menjadi 2 kategori :

a) Perempuan diberi skor 1

b) Laki-laki diberi skor 2

5. Tuntutan tugas

Variabel tuntutan tugas diukur dengan alat ukur kuesioner dengan cara ukur menyebarkan kuesioner kepada para responden, hasil ukur variabel tuntutan tugas dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu Ya dan Tidak.

6. Stres kerja

Variabel stres kerja diukur dengan alat ukur kuesioner dengan cara ukur menyebarkan kuesioner kepada para responden, hasil ukur variabel Stres Kerja dikelompokkan menjadi 2 kategori yaitu Ya dan Tidak yang berisikan 27

pertanyaan dalam kuesioner. Hasil ukurnya sebagai berikut :

a) Apabila responden menjawab pertanyaan Ya sebanyak <13 pertanyaan maka responden dinyatakan tidak mengalami stres.

b) Apabila responden menjawab pertanyaan Tidak sebanyak >13 pertanyaan maka responden dinyatakan mengalami stress

F. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi dalam melaksanakan kegiatan penelitian ini dilakukan di RSUP Dr.Tadjuddin Chalid Makassar.

2. Waktu penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 23 – 21 Mei 2025 sampai 2025

G. Proses Pengumpulan data

1. Wawancara

   Wawancara merupakan salah satu instrumen yang digunakan untuk mendapatkan data yang berhubungan dengan stres kerja secara lisan kepada perawat yang berada di Ruang Rawat Inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar.

2. Kuesioner

   Kuesinor merupakan prosedur pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan kepada perawat yang berada di Ruang Rawat Inap Rsup Dr. Tadjuddin Chalid Makassar

H. Pengelolahan dan Analisa data

1. Pengelolahan data

   a. *Editing*

      Prosedur pengeditan melibatkan peninjauan ulang tanggapan yang telah diberikan oleh peneliti dalam upaya meningkatkan akurasi dan meminimalkan kesalahan pengisian.

   b. *Coding*

      Proses pengkodean melibatkan pemberian kode pada setiap respons untuk memudahkan analisis data.

   c. *Entry*

      Pada tahap ini, data diproses untuk persiapan analisis. Mengikuti kode yang telah ditetapkan, penulis memasukkan data yang berasal dari jawaban responden.

   d. *Proscesing*

      Setelah memodifikasi dan pengkodean, pemrosesan dimulai dengan memasukkan semua data yang diperoleh aplikasi.

   e. *Cleaning*

      Pembersihan data, juga dikenal sebagai pembersihan, adalah proses memeriksa ulang informasi responden yang terkumpul untuk memastikan tidak ada kesalahan yang masuk.

   f. *Tabulasi*

      Istilah "tabulasi" mengacu pada proses pembuatan tabel data

dengan kode-kode berdasarkan studi yang membutuhkannya, seperti tabel distribusi frekuensi dan tabel silang. (Meizela, 2020)

2. Analisa data

Pengelolaan data diikuti dengan analisis dan interpretasi data yang diperoleh dengan menggunakan aplikasi Statistical Package for Social Science (SPSS). Analisis bivariat dan univariat digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini.

a. Analisa univariat

Analisis univariat dilakukan untuk menggambarkan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel yang terdiri dari masa kerja, umur, jenis kelamin

b. Analisa bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen dan independen. Hal tersebut dilakukan dengan menggunakan uji statistik untuk seluruh variabel. Analisis bivariat dalam penelitian ini dengan menggunakan uji Chi Square, tingkat kepercayaan pada penelitian ini sebesar 95% dengan nilai α 0,05. Jika P value > 0,05 maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti tidak ada hubungan antar kedua variabel. Sebaliknya jika P value < 0,05 maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti ada hubungan antar kedua variabel.

I. Etika Penelitian

Untuk mendapatkan rekomendasi orang lain saat melakukan penelitian, peneliti

harus terlebih dahulu mengajukan permohonan izin ke universitas atau lokasi penelitian. Setelah mendapatkan izin, peneliti melaksanakan penelitian dan menunjukkan pertimbangan etis selama pelaksanaannya, termasuk:

1. *Informed Consent*

   Responden yang telah memenuhi kriteria inklusi selanjutnya akan diteliti ketika mereka menandatangani persetujuan ini.

2. *Anomity*

   Peneliti akan memberikan kode pada lembar tersebut dan tidak menyertakan nama siswa untuk menjaga kerahasiaan informasi mereka.

3. *Confidentiality*

   Para peneliti secara ketat membatasi data yang mereka publikasikan untuk melindungi privasi murid-murid mereka.

4. *Justice*

   Ini adalah ide dasar untuk menekankan bahwa setiap orang memiliki hak untuk mendapatkan apa pun sesuai dengan keadilan mereka.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

Rumah Sakit Tajuddin Chalid Makassar adalah rumah sakit milik Kementrian Kesehatan yang termasuk dalam rumah sakit tipe B non pendidikan. RS Tajuddin Chalid Makassar memiliki fasilitas pelayanan rawat jalan, gawat darurat, rawat inap, rawat intensif, kamar bersalin, dan kamar operasi. Dengan fasilitas penunjang medik yaitu laboratorium, radiologi, farmasi, gizi, dan instalasi rehabilitasi medik. Serta instalasi penunjang khusus yaitu laundry, CSSD, dan kamar jenazah. Jumlah kamar yang terdapat di Rs Tajuddin Chalid Makassar sebanyak 79 kamar dengan 364 tempat tidur. Sedangkan jumlah tenaga kerja yang ada sebanyak 992 pegawai terdiri dari dokter umum, dokter gigi, dokter spesialis/dokter gigi spesialis, perawat/bidan, paramedis non perawatan, dan tenaga non medis.

Direktur Rs Tajuddin Chalid Makassar menetapkan kebijakan keselamatan kerja, dalam hal ini kenyamanan petugas atau perawat Rs Tajuddin Chalid Makassar karena stres kerja merupakan kondisi tekanan mental dan emosional yang dialami perawat akibat beban kerja berlebih, tekanan waktu, tanggung jawab tinggi, konflik antar tim, dan kurangnya dukungan organisasi, maka dari hal ini rumah sakit membangun komitmen keselamatan dalam point yaitu Pokja akreditasi yakni pokja MFK yang memiliki tugas diantaranya untuk memberikan rekomendasi dan pertimbangan kepada direktur Rs Tajuddin Chalid Makassar mengenai masalah-masalah

yang berkaitan dengan Keselamatan dan rasa nyaman pada petugas rumah sakit.

B. Hasil Penelitian

Tabel 4. 1 Faktor Berdasarkan Usia, Jenis Kelamin, Beban Kerja, Tuntutan Tugas dan Stres perawat di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar

Faktor Faktor	f (86)	100%
Usia		
20-29	32	37.2
30-39	30	34.9
40-49	24	27.9
Jenis Kelamin		
Laki Laki	47	54.7
Perempuan	39	45.3
Beban Kerja		
Berat	47	54.7
Ringan	39	45.3
Tuntutan Tugas		
Ada	45	52.3
Tidak Ada	41	47.7
Stres Kerja	37	43.0
Ya	49	57.0
Ya	49	57.0

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa rentang usia responden yang paling banyak adalah kelompok usia 20–29 tahun sebanyak 32 orang (37,2%). Jenis kelamin responden sebagian besar adalah laki-laki sebanyak 47 orang (54,7%). Beban kerja responden paling banyak pada kategori berat yaitu sebanyak 47 orang (54,7%). Tuntutan tugas paling banyak dirasakan responden yaitu pada kategori ada tuntutan tugas sebanyak 45 orang (52,3%). Sedangkan stres kerja paling banyak dialami responden yaitu pada kategori ya sebanyak 49 orang (57,0%).

Tabel 4. 2 Tabulasi Silang Stres kerja perawat dengan umur di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar

Stres Kerja	Umur				
	20-29 Tahun	30-39 Tahun	40-49 Tahun	Total	P-Value
	f (%)	f (%)	13 (%)	f (%)	
Ya	19 22,1	15 17,4	8 15,1	13 54,7	0,759
Tidak	13 15,1	15 17,4	11 12,8	39 45,3	
Total	32 37,2	30 34,9	24 27,9	86 100,0	

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa pada kelompok usia 20–29 tahun, responden yang mengalami stres kerja sebanyak 19 orang (22,1%), sedangkan yang tidak mengalami stres sebanyak 13 orang (15,1%). Pada kelompok usia 30–39 tahun, jumlah perawat yang mengalami stres kerja sebanyak 15 orang (17,4%) dan yang tidak mengalami stres kerja juga sebanyak 15 orang (17,4%). Sementara pada kelompok usia 40–49 tahun, responden yang mengalami stres kerja sebanyak 8 orang (15,1%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 11 orang (12,8%). Secara keseluruhan, mayoritas stres kerja paling banyak dialami pada kelompok usia 20–29 tahun (22,1%). Namun, hasil uji statistik menunjukkan p-value = 0,759 (p > 0,05), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar.

Tabel 4. 3 Tabulasi Silang Stres kerja perawat dengan Jenis Kelamin di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar

Stres Kerja	Jenis Kelamin			
	Laki Laki	Perempuan	Total	**P-Value**
	f (%)	f (%)	f (%)	
Ya	31 36,0	16 18,6	47 54,7	0,021
Tidak	16 18,6	23 26,7	39 45,3	
Total	47 54,7	39 45,3	86 100,0	

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa pada responden dengan jenis kelamin laki-laki, yang mengalami stres kerja sebanyak 31 orang (36,0%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 16 orang (18,6%). Pada responden dengan jenis kelamin perempuan, yang mengalami stres kerja sebanyak 16 orang (18,6%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 23 orang (26,7%). Secara keseluruhan, stres kerja lebih banyak dialami oleh perawat laki-laki dibandingkan perempuan. Hasil uji statistik menunjukkan p-value = 0,021 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar.

Tabel 4. 4 Tabulasi Silang Stres kerja perawat dengan tuntutan Tugas di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar

Stres Kerja	Tuntutan Tugas			
	Ada	Tidak Ada	Total	**P-Value**
	f (%)	f (%)	f (%)	
Ya	18 20,9	29 33,7	47 54,7	0,004
Tidak	27 31,4	12 14,0	39 45,3	
Total	47 52,3	39 47,7	86 100,0	

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa pada responden dengan kategori ada tuntutan tugas, yang mengalami stres kerja sebanyak 18 orang (20,9%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 27 orang (31,4%). Pada responden dengan kategori tidak ada tuntutan tugas, yang mengalami

stres kerja sebanyak 29 orang (33,7%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 12 orang (14,0%).

Secara keseluruhan, stres kerja lebih banyak dialami oleh perawat yang berada pada kategori tidak ada tuntutan tugas (33,7%). Hasil uji statistik menunjukkan p-value = 0,004 (p < 0,05), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara tuntutan tugas dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar.

Tabel 4. 5 Tabulasi Silang Stres kerja perawat dengan beban kerja di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar

Stres Kerja	**Beban Kerja**			
	Berat	Ringan	Total	**P-Value**
	f (%)	f (%)	f (%)	
Ya	20 23,3	27 31,4	47 54,7	0,923
Tidak	17 19,8	22 25,6	39 45,3	
Total	37 43,0	49 57,0	86 100,0	

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa pada responden dengan kategori beban kerja berat, yang mengalami stres kerja sebanyak 20 orang (23,3%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 17 orang (19,8%). Pada responden dengan kategori beban kerja ringan, yang mengalami stres kerja sebanyak 27 orang (31,4%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 22 orang (25,6%).

Secara keseluruhan, stres kerja lebih banyak dialami oleh perawat dengan beban kerja ringan (31,4%). Namun, hasil uji statistik menunjukkan p-value = 0,923 (p > 0,05), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar.

Tabel 4. 6 Tabulasi Silang Stres kerja perawat dengan masa kerja di ruang rawat inap RSUP DR. Tadjuddin Chalid Makassar

Stres Kerja	Masa Kerja				
	1 -10 Tahun	11-20 Tahun	21-30 Tahun	Total	P-Value
	f (%)	f (%)	f (%)	f (%)	
Ya	19 22,1	16 18,6	12 14,0	47 54,7	0,997
Tidak	16 18,6	13 15,1	10 11,6	39 45,3	
Total	35 40,7	29 33,7	22 25,6	86 100,0	

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa pada responden dengan masa kerja 1–10 tahun, yang mengalami stres kerja sebanyak 19 orang (22,1%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 16 orang (18,6%). Pada responden dengan masa kerja 11–20 tahun, yang mengalami stres kerja sebanyak 16 orang (18,6%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 13 orang (15,1%). Sementara pada responden dengan masa kerja 21–30 tahun, yang mengalami stres kerja sebanyak 12 orang (14,0%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja sebanyak 10 orang (11,6%).

Secara keseluruhan, stres kerja paling banyak dialami oleh perawat dengan masa kerja 1–10 tahun (22,1%). Namun, hasil uji statistik menunjukkan p-value = 0,997 (p > 0,05), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar.

C. Pembahasan

1. Usia dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja paling banyak dialami oleh perawat pada kelompok usia **20–29 tahun** yaitu sebanyak 19 orang (22,1%). Namun, hasil uji statistik menunjukkan nilai **p = 0,759 (p > 0,05)**, yang berarti tidak terdapat hubungan signifikan antara usia dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Nisa (2020) yang menemukan bahwa usia tidak memiliki hubungan signifikan dengan tingkat stres kerja perawat. Beberapa penelitian lain juga menjelaskan bahwa usia hanya menjadi faktor predisposisi, tetapi bukan penentu utama stres kerja, karena stres lebih banyak dipengaruhi oleh tuntutan kerja dan lingkungan organisasi (Handayani, 2019).

Peneliti berasumsi bahwa meskipun usia muda (20–29 tahun) lebih banyak mengalami stres, hal ini mungkin karena perawat pada usia tersebut masih berada pada tahap awal karier, masih dalam proses adaptasi, dan belum memiliki banyak pengalaman dalam menghadapi tekanan kerja. Namun, secara statistik, pengalaman adaptasi dan dukungan organisasi lebih berperan dibanding faktor usia semata.

2. Jenis Kelamin dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja lebih banyak dialami oleh perawat **laki-laki** yaitu 31 orang (36,0%) dibandingkan perempuan sebanyak 16 orang (18,6%). Uji statistik diperoleh nilai **p =**

0,021 (p < 0,05), yang berarti terdapat hubungan signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Astuti (2021) yang menyatakan bahwa jenis kelamin berpengaruh terhadap tingkat stres kerja, di mana perawat laki-laki cenderung lebih terpapar stres karena tuntutan fisik dan beban kerja yang sering diarahkan kepada mereka. Namun, penelitian lain oleh Wulandari (2018) menunjukkan hasil berbeda, di mana perempuan lebih rentan stres karena adanya peran ganda sebagai pekerja dan ibu rumah tangga.

Peneliti berasumsi bahwa tingginya stres pada perawat laki-laki dapat disebabkan karena mereka lebih banyak diberikan tugas-tugas yang berat secara fisik, misalnya pemindahan pasien, penanganan kasus gawat darurat, atau pekerjaan tambahan di luar tugas keperawatan. Selain itu, faktor budaya kerja yang menuntut laki-laki tampil lebih kuat juga bisa memicu tekanan psikologis yang berujung pada stres.

3. Tuntutan Tugas dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja justru lebih banyak dialami oleh perawat yang berada pada kategori **tidak ada tuntutan tugas** yaitu 29 orang (33,7%), dibandingkan dengan kategori ada tuntutan tugas sebanyak 18 orang (20,9%). Uji statistik diperoleh nilai **p = 0,004 (p < 0,05)**, yang berarti terdapat hubungan signifikan antara tuntutan tugas dengan stres kerja perawat.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Yuliana (2020) yang menemukan bahwa tuntutan tugas memiliki hubungan dengan stres kerja, meskipun arah pengaruh bisa bervariasi. Perawat dengan tuntutan tugas yang rendah dapat mengalami kejenuhan, kurangnya tantangan, dan rasa tidak dihargai, yang pada akhirnya menimbulkan stres psikologis. Penelitian Robbins & Judge (2019) juga mendukung bahwa stres kerja tidak hanya timbul dari tugas yang berlebihan, tetapi juga dari tugas yang terlalu sedikit (*underload*).

Peneliti berasumsi bahwa perawat yang tidak memiliki tuntutan tugas jelas justru merasa tidak berkembang dan mengalami kebosanan kerja (*boredom stress*), sehingga muncul stres. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu disebabkan oleh beban yang berlebihan, tetapi juga karena kurangnya tantangan atau kejelasan tugas.

4. Beban Kerja dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja lebih banyak dialami oleh perawat dengan **beban kerja ringan** yaitu 27 orang (31,4%), dibandingkan dengan perawat dengan beban kerja berat sebanyak 20 orang (23,3%). Uji statistik menunjukkan nilai **p = 0,923 (p > 0,05)**, yang berarti tidak terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

Hasil ini tidak sejalan dengan penelitian Maharani (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja tinggi berhubungan signifikan dengan meningkatnya stres kerja pada perawat. Namun, penelitian oleh Sari (2018) mendukung hasil ini, di mana tidak ada hubungan yang berarti

antara beban kerja dengan stres, karena stres lebih dipengaruhi oleh cara individu menghadapi dan mengelola pekerjaannya.

Peneliti berasumsi bahwa perbedaan ini mungkin disebabkan karena beban kerja tidak hanya dilihat dari jumlah tugas, tetapi juga dari cara manajemen waktu, dukungan tim, serta sistem kerja yang ada. Perawat dengan beban kerja ringan bisa saja merasa tidak produktif, merasa terabaikan, atau tidak diberdayakan, sehingga tetap mengalami stres meskipun tugasnya sedikit.

5. Masa Kerja dengan Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, stres kerja paling banyak dialami oleh perawat dengan masa kerja **1–10 tahun** yaitu 19 orang (22,1%). Namun, uji statistik menunjukkan nilai **p = 0,997 (p > 0,05)**, yang berarti tidak terdapat hubungan signifikan antara masa kerja dengan stres kerja.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Utami (2019) yang menyatakan bahwa masa kerja tidak selalu berhubungan dengan tingkat stres. Meskipun perawat dengan masa kerja baru cenderung lebih mudah mengalami stres karena belum berpengalaman, tetapi faktor adaptasi individu dan lingkungan kerja berperan lebih besar.

Peneliti berasumsi bahwa perawat dengan masa kerja baru (1–10 tahun) lebih banyak mengalami stres karena masih dalam proses penyesuaian terhadap rutinitas, tanggung jawab, dan tekanan pekerjaan. Namun, secara keseluruhan masa kerja bukanlah faktor dominan penyebab

stres, karena faktor lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kondisi psikologis individu lebih berpengaruh.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Faktor yang paling berhubungan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar adalah jenis kelamin (p=0,021) dan tuntutan tugas (p=0,004). Sedangkan faktor umur, beban kerja, dan masa kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja.

1. Diketahui faktor-faktor yang berhubungan pada perawat di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. Mayoritas responden berada pada usia 20–29 tahun (37,2%), berjenis kelamin laki-laki (54,7%), memiliki beban kerja berat (54,7%), dengan adanya tuntutan tugas (52,3%). Sebagian besar perawat mengalami stres kerja (57,0%).
2. Diketahui hubungan stres kerja perawat dengan umur di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. Stres kerja paling banyak dialami pada kelompok usia 20–29 tahun (22,1%). Namun, hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara umur dengan stres kerja (p=0,759).
3. Diketahui hubungan stres kerja perawat dengan jenis kelamin di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar Stres kerja lebih banyak dialami oleh laki-laki (36,0%) dibanding perempuan (18,6%). Hasil uji statistik menunjukkan ada hubungan signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja (p=0,021).

4. Diketahui hubungan stres kerja perawat dengan tuntutan tugas di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar
   Stres kerja lebih banyak dialami oleh perawat yang berada pada kategori tidak ada tuntutan tugas (33,7%). Uji statistik menunjukkan hubungan signifikan antara tuntutan tugas dengan stres kerja (p=0,004).
5. Diketahui hubungan stres kerja perawat dengan beban kerja di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar
   Stres kerja lebih banyak dialami oleh perawat dengan beban kerja ringan (31,4%). Namun, hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja (p=0,923).
6. Diketahui hubungan stres kerja perawat dengan masa kerja di ruang rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar
   Stres kerja paling banyak dialami pada masa kerja 1–10 tahun (22,1%). Namun, hasil uji statistik menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara masa kerja dengan stres kerja (p=0,997).

B. Saran

1. Bagi Institusi Pendidikan

   Mahasiswa Departemen Keperawatan diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai bahan pembelajaran mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat, sehingga mampu mengaplikasikan teori keperawatan dalam praktik nyata di lahan klinik.

2. Bagi Institusi Pelayanan Kesehatan

   Rumah sakit dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk melakukan evaluasi, serta merancang strategi pencegahan dan pengendalian stres kerja, khususnya dengan memperhatikan faktor jenis kelamin dan tuntutan tugas yang terbukti berhubungan signifikan dengan stres kerja.

3. Bagi Masyarakat

   Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman kepada masyarakat, khususnya keluarga pasien, mengenai beban kerja dan stres yang dialami perawat, sehingga dapat menumbuhkan empati dan kerja sama dalam menciptakan suasana yang lebih kondusif di ruang rawat inap.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

   Penelitian ini dapat menjadi dasar untuk penelitian lebih lanjut mengenai stres kerja perawat dengan cakupan yang lebih luas, menambahkan variabel lain, atau menggunakan desain penelitian berbeda, sehingga hasilnya lebih komprehensif dan bermanfaat bagi pengembangan ilmu keperawatan.

DAFTAR PUSTAKA

Aiska, Selviani. (2014). Analisa Faktor-Faktor yang Berpengaruh Pada Tingkat Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta. Yogyakarta: FKIK Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Akbar, A., & Akhter, W., (2011). Faculty Stress at Higher Education : A Study on the Business Schools of Pakistan. Wold Academic of Science, 49, pp. 1079-1083

Amsar, N, D. (2018). Analisis Perbandingan Stres Kerja Karyawan Berdasarkan Jenis Kelamin Pada PT.Telekomunikasi Indonesia Tbk Wilayah Makassar Tahun 2018 Skripsi. UIN Alauddin Makassar

Antonius, V. R. (2020). Beban Kerja Dan Stres Kerja. CV Penerbit Qiara Media. Aprianti, R., Surono, A. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Dosen Tetap Di Stikes Y Bengkulu . Journal Photon, 9(1) : 190-196.

Ashar, S, M. (2001). Psikologi Industri Dan Organisasi. Jakarta : Universitas Indonesia

Asih,G.Y., Widhiastuti, H, & Dewi, R. (2018). Stres Kerja (1st ed.). Semarang: Semarang University Press.

Aziza,M. (2015). Hubungan Stres Kerja dengan lingkungan kerja.Semarang. Deekshitulu. B. (2012). Stres and Yoga. Yoga Phys Ther. Vol 2(2).

Dewi, Gilang Permata., Maywati, Sri., & Setiyono, Andik. (2015). Kajian Faktor Risiko Stres Kerja pada Perawat IGD dan ICU RSUD Cilacap tahun 2015. journail.unsil.ac.id/download.php?id=7651.

Elvinawati, E. (2019). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Universitas Muhsmmadiyah Surakarta.

Farid,M.M., Jayanti S., Ekawati. (2019). Hubungan antara Stres Kerja dengan Kecelakaan Kerja Pada Pekerja Bagian Bekisting PT Kontruksi X di Kota emarang. Kesehatan Masyarakat, 7(4).

Febriana, D. V. (2017). Konsep Dasar Keperawatan (1st ed.). Healthy. Febriandini, A, E., Ma'rufi, I., Hartanti, I, R. (2016). Analisis Faktor Individu, Faktor Organisasi Dan Kelelahan Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Perawat (Studi Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSU Dr. H. Koesnadi Kabupaten Bondowoso. Jurnal Pustaka Kesehatan Vol. 4(1).

Febriani, S. (2017). Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Bagian Perawatan Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Fedianti, K. (2015). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada karyawan pelayanan teknik (YANTEK) PT.PLN(Persero) Rayon Madiun Kota.

Fitri, A. M. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja pada Karyawan Bank. Kesehatan Masyarakat, 2(1).

Hansson, R., Robson, S., Limas, M. (2001). Stres And Coping Among Plder Workers. NCBI, 17(3),247-256.

Hardani. (2016). Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Hidup Perawat ICU Di Rs Tipe B. (2016). Jurnal Endurance. Vol 1(33), 113-120 Indah,

Haiqoh., Alifin., & Suratmi. (2010). Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Soegiri Lamongan. SURYA, 3(8). Ismar, Rinda., & Amri, Zarni., & sostrosumihardjo, Danardi. (2011). Stres Kerja dan Berbagai Faktor yang Berhubungan pada Pekerja Call Center PT. "X" di Jakarta. Majalah kedokteran Indonesia, 61(1).

Ivancefich, J. M., Ganster, D, C. (2014). Job Stress From Teory To Sugesstion. USA : Taylor & Pranciss. Jum'ati, N., & Wuswa, H. (2013). Stres Kerja (Occupational Stres) Yang Mempengaruhi Kerja Individu Pada Dinas Kesehatan Bidang Pencegahan Pemberantasan Penyakit Dan Penyehatan Lingkungan (P2P-PL) di Kabupaten Bangkalan. NeO-Bis, 7(2).

Karisma, A. (2014). Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Di PT X Tahun 2014. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.

Pratama, Fajar Aryan (2014). Beban Kerja dan Masa Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja pada Perawat Intensif Care Unit. Surabaya : FIK Universitas Muhammadiyah.

Prihartini. (2007). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Tesis USU Medan.

Peni, T. (2011). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia. Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia, 1(1).

Pieter, H. Z., Janiwarti, B., & Saragih, M. (2011). Pengantar Psikopatologi Untuk Keperawatan (1st ed.). Kencana Prenada Media Group. Priyoto. (2014). Konsep Manajemen Stress.

Rasasi, Al., dkk. (2015). Work-related Stress Among Nurses Working in Dubai, a Burden for Healthcare Institutions. American Journal of Psychology and Cognitive Science 1 (2) : 61-65.

Ratnasari. (2009). Stres Pada Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Menur Surabaya. Skripsi Surabaya. Universitas Airlangga.

Rhamdani, I. Wartono, M. (2019). Hubungan Antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat. Jurnal Biomedika dan Kesehatan. Vol 2(3).

Robbins. (2002). Perilaku Organisasi. Jakarta : Tema Baru. Sugiyarti, I., Djarot, H. S., & Nurjanah, S. (2012). Asi Ekslusif dengan Motivasi untuk Memberikan Asi Ekslusif (Studi Kasus di Puskesmas Candilama Kota Semarang). Jurnal Unimus, 20.

Suska, Y, Y. (2011). Hubungan Beban Kerja, Umur, Dan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Shift Malam Di Ruang Rawat Inap kelas III RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Tesis.

Widyastuti, N. (2015). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. Maksipreneur, IV(2), 15–27..

LAMPIRAN

Lampiran 1 Izin Penelitian

Kementerian Kesehatan
Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan
RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar
Jalan Paccmakkang Nomor 67
Pajjaiang Daya Makassar, 90241
(0411) 512902
https://www.rstc.co.id

Nomor : DP.04.03/D.XXVII.2/10391/2025 04 Agustus 2025
Hal : **Izin Penelitian**

Yth,
Kepala LPPM Univ. Megarezky Makassar

Berdasarkan surat Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Selatan Selaku Adminstrator Pelayanan Perizinan Terpadu nomor : 16643/S.01/PTSP/2025 Tanggal 28 Juli 2025 perihal Permohonan Surat Izin Penelitian Peneliti di bawah ini :

N a m a	:	**MUHAMMAD AKHYAR**
NIM	:	**A1C324049**
Program Studi	:	**S1 Keperawatan**
Institusi	:	**Universitas Megarezky**
Judul Penelitian	:	**Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Dr Tadjuddin Chalid Makassar**
Waktu Penelitian	:	**04 Agustus s/d 04 September 2025**

Pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Direktur Utama RSUP dr. Tadjuddin Chalid Makassar Cq. Diklit.
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan.
3. Menaati semua peraturan dan tata tertib yang berlaku di RSUP dr. Tadjuddin Chalid Makassar.
4. Menyerahkan satu eksamplar copy proposal dan hasil penelitian kepada Direktur Utama RSUP dr. Tadjuddin Chalid Makassaar Cq. Diklit.
5. Surat izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin tidak menaati ketentuan tersebut di atas.

*Demikian surat izin ini kami berikan, agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Plh. Direktur Utama,

Dr.I Nyoman Dharma Wiasa, S.Kep,SH,MM, M.Kes, MH

Lampiran 2 Layak Etik

Kemenkes
RS Tadjuddin Chalid

Kementerian Kesehatan
Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan
RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar
Jalan Paccerakkang Nomor 67
Pajaiang Daya Makassar, 90241
(0411) 512902
https://www.rstc.co.id

SURAT KETERANGAN

NOMOR DP.04.03/XXVII/ 10645/2025

Berdasarkan surat Direktur Utama RSUP dr. Tadjuddin Chalid Makassar nomor : DP.04.03/D.XXVII.2/10341/2025 tanggal 04 Agustus 2025 perihal Izin Penelitian, maka yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa :

N a m a	:	**MUHAMMAD AKHYAR**
NIM	:	**A1C324049**
Program Studi	:	**S1 Keperawatan**
Institusi	:	**Universitas Megarezky**
Judul Penelitian	:	**Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Dr Tadjuddin Chalid Makassar**

Benar-benar telah melaksanakan penelitian tanggal 04 Agustus s/d 04 September 2025 di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar .

Atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

12 Agustus 2025
A.n Direktur Utama
Manajer Penelitian

Erni Amsi, S.Sos, M.Si
NIP. 196705291994032002

Lampiran 3 Selesai Penelitian

Kementerian Kesehatan
Direktorat Jenderal Kesehatan Lanjutan
RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar
Jalan Perintis Kemerdekaan Nomor 67
Tamalanrea Jaya Makassar, 90245
(0411) 512992
https://www.rstc.co.id

KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN
HEALTH RESEARCH ETHICS COMMITTEE
RUMAH SAKIT TADJUDDIN CHALID

KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION
"ETHICAL EXEMPTION"

No.BP.01.02/D.XXVII.11/0235/2025

Protokol penelitian yang diusulkan oleh :
The research protocol proposed by

Peneliti utama : Muhammad Akhyar
Principal in Investigator

Nama Institusi : Universitas Megarezky
Dengan Judul :
Title

"Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUP Dr Tadjuddin Chalid Makassar"

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 1 Agustus 2025 sampai dengan tanggal 1 Agustus 2026.

This declaration of ethics applies during the period August 1st, 2025 until August 1st, 2026.

Makassar, 1 Agustus 2025

dr. Silvia Dahlina, Sp.S

Lampiran 4 SPSS

Crosstab

			UMUR Ket 20-29	30-39	40-49	Total
Stress Kerja Ket	Tidak	Count	14	14	9	37
		% of Total	16.3%	16.3%	10.5%	43.0%
	Ya	Count	18	16	15	49
		% of Total	20.9%	18.6%	17.4%	57.0%
Total		Count	32	30	24	86
		% of Total	37.2%	34.9%	27.9%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	.468[a]	2	.791
Likelihood Ratio	.471	2	.790
N of Valid Cases	86		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 10.33.

Crosstab

			Ket JK Laki Laki	Perempuan	Total
Stress Kerja Ket	Tidak	Count	22	15	37
		% of Total	25.6%	17.4%	43.0%
	Ya	Count	25	24	49
		% of Total	29.1%	27.9%	57.0%
Total		Count	47	39	86
		% of Total	54.7%	45.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.606[a]	1	.436		
Continuity Correction[b]	.313	1	.576		
Likelihood Ratio	.607	1	.436		
Fisher's Exact Test				.514	.288
N of Valid Cases	86				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 16.78.
b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

			Tuntutan Tugas Ket		
			Ada	Tidak Ada	Total
Stress Kerja Ket	Tidak	Count	24	13	37
		% of Total	27.9%	15.1%	43.0%
	Ya	Count	21	28	49
		% of Total	24.4%	32.6%	57.0%
Total		Count	45	41	86
		% of Total	52.3%	47.7%	100.0%

hi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	4.093[a]	1	.043		
Continuity Correction[b]	3.258	1	.071		
Likelihood Ratio	4.138	1	.042		
Fisher's Exact Test				.052	.035
N of Valid Cases	86				

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 17.64.

b. Computed only for a 2x2 table

Crosstab

			Masa Kerja Ket			
			1 -10	11-20	21-30	
Stress Kerja Ket	Tidak	Count	14	9	14	
		% of Total	16.3%	10.5%	16.3%	
	Ya	Count	21	20	8	
		% of Total	24.4%	23.3%	9.3%	
Total		Count	35	29	22	
		% of Total	40.7%	33.7%	25.6%	

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	5.644[a]	2	.059
Likelihood Ratio	5.666	2	.059
N of Valid Cases	86		

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 9.47.

Crosstab

			Beban Kerja Ket		
			Berat	Ringa	Total
Stress Kerja Ket	Tidak	Count	20	17	37
		% of Total	23.3%	19.8%	43.0%
	Ya	Count	27	22	49
		% of Total	31.4%	25.6%	57.0%
Total		Count	47	39	86
		% of Total	54.7%	45.3%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2 sided)
Pearson Chi-Square	.009[a]	1	.923	
Continuity Correction[b]	.000	1	1.000	
Likelihood Ratio	.009	1	.923	
Fisher's Exact Test				1.000
N of Valid Cases	86			

a. 0 cells (0.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is

b. Computed only for a 2x2 table

UMUR Ket

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-29	32	37.2	37.2	37.2
	30-39	30	34.9	34.9	72.1
	40-49	24	27.9	27.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Ket JK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki Laki	47	54.7	54.7	54.7
	Perempuan	39	45.3	45.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Beban Kerja Ket

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	47	54.7	54.7	54.7
	Ringa	39	45.3	45.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Tuntutan Tugas Ket

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ada	45	52.3	52.3	52.3
	Tidak Ada	41	47.7	47.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Stress Kerja Ket

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	37	43.0	43.0	43.0
	Ya	49	57.0	57.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	