



DETERMINAN STRES KERJA PADA PERAWAT INSTALASI GAWAT DARURAT DAN UNIT PERAWATAN INTENSIF DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH dr. RASIDIN PADANG

NURSES' WORK STRESS DETERMINANT IN EMERGENCY AND ICU ROOM AT REGIONAL PUBLIC HOSPITALS dr. RASIDIN PADANG

Fitriyani^{1*}, Miftahul Jannah¹, Veri Wardi²

¹Jurusan Ilmu Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Andalas, Kampus Limau Manis, Kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia, 25163

²Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera barat, Jl. Khatib Sulaiman No.48, Kota Padang, Sumatera Barat, Indonesia, 25135

*email: fitriyani@ph.unand.ac.id

Abstract

Work stress is a physiological, psychological and behavioral response of a worker to seek an adjustment of internal and external pressures. This research aims to determine the related factors with work stress at nurses of emergency room and intensive care unit in the regional public hospital dr. Rasidin Padang in 2020. This study design was quantitative research with cross sectional approach. The research was conducted at the regional public hospital dr. Rasidin Padang in December 2019-July 2020. The population was all nurses of emergency room and intensive care unit. The sample were 33 respondents with the methods sample collection by total sampling. Data processing performed univariate and bivariate. Data analyzed by chi-square test with 95% ($\alpha = 0.05$) confidence interval. The result showed that 51.5% nurses experienced moderate work stress, 51,5% has weight of workload, 63,6% experienced a poor working environment, 60,6% felt the high role conflict, 51.5% are old (≥ 36 years) and 54.5% of new work period (< 10 years). The result of statistical test showed correlation between workload (p -value = 0.038), work environment (p -value = 0.032) and role conflict (p -value = 0.013) with work stress. There was no correlation between age (p -value = 0.858) and work period (p -value = 1.000) with work stress. There was relationship between workload, work environment and role conflict with work stress at nurses of emergency room and intensive care unit in the regional public hospital dr. Rasidin Padang. It is expected the hospital to conduct periodic work stress inspection so that it can find out the psychological condition of nurses and can be monitored.

Keywords: nurses, emergency room, intensive care unit, work stress

Abstrak

Stres kerja adalah bentuk respon berlebihan dari fisiologis, psikologis dan perilaku dari pekerja agar mampu menyesuaikan dirinya terhadap tekanan internal dan eksternal di lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat ruang IGD dan ICU di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2020. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Penelitian dilakukan di RSUD dr. Rasidin Padang pada bulan Desember 2019-Juli 2020. Populasi adalah seluruh perawat ruang IGD dan ICU. Jumlah sampel 33 responden dengan metode pengambilan sampel secara *total sampling*. Pengolahan data dilakukan secara univariat dan bivariat. Analisis data dengan uji *chi-square* dengan derajat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa 51,5% perawat mengalami stres kerja sedang, 51,5% memiliki beban kerja berat, 63,6% mengalami lingkungan kerja kurang baik, 60,6% merasakan tingginya konflik peran, 51,5% berusia tua (≥ 36 tahun) dan 54,5% masa kerja baru (< 10 tahun). Hasil uji statistik didapatkan hubungan antara beban kerja (p -value = 0,038), lingkungan kerja (p -value = 0,032) dan konflik peran (p -value =



0,013) dengan stres kerja. Secara statistik tidak terdapat hubungan yang signifikan antara umur (p -value = 0,858) dan masa kerja (p -value = 1,000) dengan stres kerja. Namun, terdapat hubungan antara beban kerja, lingkungan kerja dan konflik peran dengan stres kerja pada perawat ruang IGD dan ICU di RSUD dr. Rasidin Padang. Diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk melakukan pemeriksaan stres kerja secara berkala sehingga dapat mengetahui kondisi psikologis perawat dan dapat dipantau.

Kata kunci: perawat, IGD, ICU, stres kerja

PENDAHULUAN

Stres kerja dapat terjadi pada pekerja dan berisiko pada kesehatan dan keselamatan pekerja tersebut apabila pekerja terpapar aktivitas pekerjaan yang dilakukan secara terus menerus di tempat kerjanya dan melebihi ambang batas kapasitas, sumber daya dan kemampuannya. Bekerja pada sektor kesehatan juga tidak luput dari masalah stres kerja, bahkan kasusnya cukup banyak terjadi. Hal ini terjadi akibat tuntutan tanggung jawab kemanusiaan dari pekerja sektor kesehatan pada pasien sangat besar. (Melo, Kawatu dan Tucunan, 2019)

Pada tahun 2020/2021 stres, depresi, atau kecemasan menyumbang 50% dari semua kasus gangguan kesehatan terkait pekerjaan. Berdasarkan data dari Health and Safety Executive (HSE) menyatakan adanya 822.000 kasus stres kerja di Inggris dengan tingkat prevalensi 2.480 kasus per 100.000 pekerja pada periode tahun 2020/2021. (Health Safety Executive, 2021)

Pekerja perawat di Indonesia juga banyak yang tak luput menderita stress akibat pekerjaannya. Beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya menunjukkan adanya kasus stress kerja pada perawat baik berat maupun ringan. Hal ini terlihat pada hasil penelitian Izzati tahun 2021 pada perawat di ruang rawat inap RSUD Kota Padang Panjang, dimana diperoleh bahwa lebih dari separuh perawat (52,2%) mengalami stres kerja berat. (Izzati, 2021). Bahkan, hampir seluruh perawat di RS GMIM Kalooran pada tahun 2018 juga mengalami stress kerja berat (97,4%). (Pongantung, Kapantouw and Kawatu, 2018). Selain itu juga terlihat pada penelitian pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Advent Bandung, dimana diperoleh bahwa hampir seluruh perawat (87,9%) mengalami stres kerja ringan. (Sukamawati, Yogisutanti and Hotmaida, 2019)

Penyebab stres kerja pada perawat di berbagai rumah sakit ini diketahui dari beragam faktor penyebab terkait pekerjaan, seperti sarana prasarana, iklim organisasi, karir, beban kerja, disiplin kerja, dll.

Terdapat berbagai gejala yang sering dialami perawat saat mengalami stres kerja. Pertama gejala fisik seperti ketegangan pada otot hingga pusing dan jantung berdebar. Kedua gejala psikologis seperti mudah marah pada pasien dan mudah panik apabila terjadi sesuatu dengan pasien atau keluarga pasien. Ketiga gejala psikosomatik seperti mudah sesak napas dan gangguan pada sistem kardiovaskuler hingga syaraf. Keempat gejala pada perubahan perilaku cenderung kearah negatif dalam bersosialisasi dan bekerja. (Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga, 2011)

Pada dasarnya, pemerintah juga telah mengatur beban kerja perawat untuk mengatasi stress kerja, yaitu dapat berdasarkan Permenkes No. 56 tahun 2014 dijelaskan perbandingan jumlah perawat dan pasien pada satu rumah sakit idealnya adalah 1 banding 2, artinya 1 orang perawat maksimum menangani 2 pasien dalam satu waktu. (Permenkes 56/2014, 2014) Untuk meningkatkan kualitas dan kinerja perawat, faktor stres kerja sangat perlu di kelola agar perawat dapat berperan memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan baik dan bertanggung jawab untuk menentukan kualitas dan keamanan perawatan pasien.

Rumah sakit menyiapkan satu instalasi bernama instalasi gawat darurat (IGD), dimana instalasi ini diperuntukkan bagi para pasien yang membutuhkan penanganan segera seperti sakit tak tertahan dan cedera. Bekerja di IGD merupakan salah satu area kerja perawat yang rentan mengalami stres karena instalasi ini merupakan tujuan pertama pasien saat mengalami keadaan darurat dan membutuhkan pertolongan pertama sesegera mungkin. Tanggung jawab perawat IGD ini sangat besar karena harus selalu ada dan siap jika sewaktu-waktu ada pasien yang datang membutuhkan pelayanan IGD. (Cordioli, Junior and Gazetta, 2019)

Selain IGD, rumah sakit juga mempunyai ICU dimana unit ini ditujukan untuk proses perawatan yang lebih intensif seperti observasi, perawatan pasien dengan kondisi kritis, dan memberikan terapi kepada pasien yang

mengalami penyakit cukup berat dan cedera yang bisa saja mengancam nyawa pasien. Menurut Permenkes nomor 1778 tahun 2010, peralatan yang ada di ICU merupakan peralatan khusus. Staf yang bertugas juga tidak semua perawat, namun dipilih yang telah berpengalaman di bidang dan dalam keadaan tertentu. (Kepmenkes 1778/2010, 2010)

Seorang perawat dalam menjalankan tugasnya rentan mengalami stres apabila mereka kurang mampu maupun lambat dalam beradaptasi dengan pekerjaannya. Hal ini berkaitan pula dengan seringnya perawat berhadapan dengan upaya penyelamatan nyawa pasien sesegera mungkin. Selain itu, tingkat risiko stress kerja pada perawat juga meningkat akibat pekerjaan yang monoton dan rutin, penanganan pekerjaan dalam waktu yang cepat, ruangan kerja yang sumpek terutama saat terjadi kecelakaan atau wabah yang melibatkan banyak korban dalam satu waktu, tingkat kehati-hatian dan waspada yang tinggi, dan sebagainya. Semakin banyaknya jumlah pasien dan semakin beragamnya penyakit yang diderita pasien dapat membuat perawat rentan terhadap stres. (Cordioli, Junior and Gazetta, 2019).

Selain IGD, terdapat unit lainnya yang juga memiliki faktor risiko yang tinggi terhadap stress kerja pada perawatnya, yaitu unit penanganan intensif / *intensive care unit* (ICU). Perawat pada unit ini dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan perawatan lebih terkait penyakit pasien dan alat bantu yang perlu digunakan saat pasien membutuhkan atau kritis. Serta, adanya tuntutan komitmen terhadap waktu dan pengawasan kondisi pasien. Selain itu, untuk bisa menjadi seorang perawat yang bekerja di bagian ICU bukanlah perawat biasa, namun yang bisa bekerja dibagian ini haruslah telah mengikuti pelatihan dan memiliki sertifikat sebagai perawat ICU. Agar pasien pada instalasi ini dapat dirawat dengan intensif maka jumlah perawat pada bagian ini juga ditentukan berdasarkan jumlah tempat tidur pasien yang tersedia dan ketersediaan ventilasi mekanik. (Kepmenkes 1778/2010, 2010).

RSUD dr. Rasidin Padang memiliki IGD yang beroperasi selama 24 jam dengan total perawat sebanyak 17 orang termasuk kepala dan Wakil kepala ruangan IGD. Perawat yang bekerja di IGD dibagi menjadi tiga shift yaitu pagi, siang dan malam dimana setiap shift perawat yang bertugas sebanyak tiga orang. Dari data rekam medik yang terdapat pada laporan tahunan RSUD dr. Rasidin Padang tahun 2018,

diketahui jumlah kunjungan IGD sebanyak 11.238 kunjungan. Sedangkan pada tahun 2019 jumlah kunjungan IGD sebanyak 12.104 kunjungan. Hal ini menunjukkan terjadinya peningkatan jumlah kunjungan sebanyak 866 dari tahun sebelumnya. Selain itu, RSUD dr. Rasidin Padang juga mempunyai ruang ICU dengan total perawat sebanyak 16 orang termasuk kepala ruangan ICU. Perawat yang bertugas di ICU juga dibagi menjadi tiga shift yaitu pagi, siang dan malam. Setiap shift perawat yang bertugas sebanyak tiga orang dengan jumlah tempat tidur perawatan pasien yang tersedia di ICU sebanyak empat buah. Dari ketiga orang perawat ruang IGD dan ICU yang di wawancarai didapatkan ketiga perawat tersebut mengalami stres akibat kerja. Berdasarkan data yang diperoleh dari rekam medik dilihat dari laporan tahunan RSUD total kunjungan ruang ICU selama tahun 2019 sebanyak 264 pasien.

Jumlah kunjungan pasien pada RSUD dr. Rasidin tidak sebanding dengan jumlah perawat yang ada baik di IGD maupun ICU, yang mana telah ditetapkan oleh Permenkes No. 56 tahun 2014 yaitu perbandingan sebanyak 1:2 antara perawat dengan pasien. (Menteri Kesehatan Republik Indonesia, 2014).

METODE PENELITIAN

Penelitian dilakukan dengan metode kuantitatif dan pendekatan *cross-sectional*. Variabel terikat (*dependent*) penelitian adalah stres kerja sedangkan variabel bebas (*independent*), yaitu beban kerja, lingkungan kerja, konflik peran, umur dan masa kerja pada perawat di ruang IGD dan ICU. Proses pengukuran dan pengamatan pada penelitian ini dilakukan pada satu rentang waktu yang sama.

Kegiatan pelaksanaan pengumpulan data baik primer maupun sekunder, pengukuran dan pengamatan penelitian dimulai pada Desember 2019 hingga Juli 2020. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat ruang IGD dan ICU dengan jumlah 33 orang. Semua populasi ini ikut menjadi responden penelitian (*total sampling*).

Data primer pada penelitian ini di peroleh melalui pengisian kuesioner yang dipandu peneliti dan wawancara langsung setiap responden. Sedangkan, data sekunder untuk pendukung penelitian diperoleh dari laporan data yang berkaitan dengan karakteristik perawat disetiap bagian pelayanan terutama pada bagian IGD dan ICU. Untuk instrumen penelitian jenis kuesioner yang digunakan sudah dilakukan uji

validitas dan realibilitas sebelumnya dimana untuk pertanyaan yang tidak valid atau tidak reliable sudah dilakukan pergantian dan perbaikan pertanyaan.

Data yang telah dikumpulkan kemudian dilakukan analisis dengan teknik univariat dan bivariat. Analisis univariat yang didapatkan berupa distribusi frekuensi responden pada variabel stress kerja, beban kerja, lingkungan kerja, konflik peran, umur dan masa kerja. Hasil analisis ini dijelaskan dalam bentuk tabel dan kalimat pendukung sehingga dapat diketahui besaran proporsi masalah pada masing-masing variabel. Selanjutnya, untuk melihat hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat digunakan teknik analisis bivariat dengan rumus *chi-square* pada derajat kepercayaan/ *confident interval* (CI) 95% dan nilai $\alpha = 0,05$.

Stres kerja dikelompokkan menjadi dua, yaitu stres kerja sedang untuk total skor \geq nilai median dan stres kerja ringan untuk total skor $<$ nilai median. Beban kerja perawat diukur menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil ukur dikelompokkan menjadi dua, yaitu beban kerja berat untuk total skor \geq nilai mean dan beban kerja ringan untuk total skor $<$ nilai mean. Untuk variabel lingkungan kerja diukur menggunakan kuesioner dan wawancara. Hasil ukur dikelompokkan menjadi dua, yaitu kurang baik untuk total skor \geq nilai mean dan baik untuk total skor $<$ nilai mean. Konflik peran adalah tuntutan pekerjaan yang bertentangan dari atasan, rekan dan bawahan atau orang lain sewaktu melakukan tugas dalam pekerjaan. Konflik peran dikelompokkan menjadi dua, yaitu tinggi untuk total skor \geq nilai median dan rendah total skor $<$ nilai median. Variabel Umur adalah lama hidup responden yang dihitung mulai dari lahir hingga saat penelitian dilakukan. Umur perawat dikelompokkan menjadi dua, yaitu muda jika berumur $<$ 36 tahun dan tua jika berumur \geq 36 tahun. (Dewi, Maywati dan Setiyono, 2015). Terakhir, variabel masa kerja dikelompokkan menjadi dua, yaitu baru jika $<$ 10 tahun dan lama \geq 10 tahun. (Fahamsyah, 2017)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Stres Kerja di RSUD dr. Rasdin Padang

Stres merupakan suatu respon baik fisik maupun psikis terhadap adanya suatu tuntutan sehingga menyebabkan ketegangan yang akan mengganggu stabilitas dalam kehidupan sehari-hari. Stres berkaitan dengan suatu kondisi yang

bersifat menekan atau kenyataan yang tidak sesuai dengan harapan. (Priyoto, 2014). Berdasarkan Tabel 3, diketahui lebih dari separuh perawat mengalami stres kerja sedang yaitu sebanyak 17 orang perawat (51,5%). Sebagian besar perawat mengalami beban kerja berat sebanyak 17 orang perawat (51,5%) dan sebagian besar perawat merasa bahwa kondisi lingkungan kerja kurang baik sebanyak 21 responden (63,6%). Dilihat dari faktor peran individu dalam organisasi, sebagian besar perawat merasakan tingginya konflik peran sebanyak 20 orang perawat (60,6%). Sedangkan dilihat dari karakteristik individu, sebagian besar perawat berada pada usia tua yaitu berusia \geq 36 tahun sebanyak 17 responden (51,5%) dan sebagian besar perawat memiliki masa kerja yang baru dengan lama masa kerja kurang dari 10 tahun sebanyak 18 responden (54,5%).

Berdasarkan hasil wawancara, kunjungan ke ruang pasien paling banyak terjadi pada shift sore dan malam hal ini dikarenakan pada waktu pagi di rumah sakit ada poliklinik. Jika pasien tersebut butuh penanganan secepatnya bisa langsung ke IGD. Pasien yang berada di ICU jumlahnya berdasarkan tempat tidur, jumlah tempat tidur yang ada di ICU ada sebanyak empat buah. Jika ada pasien yang membutuhkan perawatan ICU tetapi tempat tidur tidak ada maka akan dirujuk ke rumah sakit lain. Banyaknya pasien dan keluhan dari pasien membuat perawat cenderung mudah tersinggung.

Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat menimbulkan kerugian baik bagi individu itu sendiri ataupun bagi pihak rumah sakit sebagai organisasi Kesehatan. Selain itu, stres kerja pada perawat juga dapat membahayakan pasien karena konsentrasi perawat dalam bekerja menjadi terganggu atau berkurang. (Tsai and Liu, 2012). Ditambah dengan timbulnya gangguan fisiologis yang akan berdampak pada performansi dan produktivitas kerja perawat, seperti gangguan psikologis, perilaku, kognitif, mudah merasakan kegelisahan, kebosanan, depresi, kelelahan, kehilangan kesabaran, menurunnya semangat untuk berolahraga, ketidakmampuan mengambil keputusan, berkurangnya konsentrasi serta dapat menyebabkan gangguan pada kesehatan fisik perawat. (Wijono, 2012). Banyaknya perawat yang tidak bisa memberikan pelayanan yang terbaik dapat mempengaruhi daya saing rumah sakit di pasar sehingga membahayakan kelangsungan organisasi rumah sakit.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian pada Perawat Ruang IGD dan ICU di RSUD dr. Rasidin Padang

Variabel	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
Stres Kerja		
Stres Sedang	17	51,5
Stres Ringan	16	48,5
Beban Kerja		
Berat	17	51,5
Ringan	16	48,5
Lingkungan Kerja		
Kurang Baik	21	63,6
Baik	12	36,4
Konflik Peran		
Tinggi	20	60,6
Rendah	13	39,4
Umur		
Muda	16	48,5
Tua	17	51,5
Masa Kerja		
Baru	18	54,5
Lama	15	45,5

Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat

Faktor yang berhubungan dengan stress kerja perawat yang ditunjukkan oleh Tabel 2. Hasil uji statistik *chi square* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat ($p\text{-value} = 0,038$). Adanya ketidaksesuaian jumlah perawat dengan jumlah pasien setiap harinya menjadi masalah beban kerja utama yang dirasakan perawat. Selain itu, adanya tuntutan agar perawat dapat memberikan pelayanan yang berkualitas dan perawat harus menghadapi pasien dan atau keluarga pasien yang terlalu banyak keluhan juga menjadi beban tambahan perawat saat bekerja. Selain itu, jumlah pasien dengan perawat yang tidak sebanding menyebabkan perawat sering kali kewalahan dalam memberikan pertolongan terhadap pasien.

Kondisi perawat dimana terjadi banyak kesalahan dalam bekerja bahkan kondisi kesehatan yang juga menurun, merupakan cerminan dari beban kerja berlebih. Beban kerja yang dirasa berlebih bisa dirasakan dari faktor fisik maupun mental, seperti harus melakukan terlalu banyak hal bersamaan dengan ketelitian, dapat meningkatkan memungkinkan sumber stres dalam pekerjaan. Tuntutan penyelesaian tugas dengan cepat, tepat dan cermat meningkatkan risiko banyaknya kesalahan

dalam bekerja dan menurunkan tingkat kondisi kesehatan individu. (Kasmarani, 2012). Performa kerja perawat yang mengalami stress kerja, berpeluang besar terjadi penurunan akibat dari kemampuan fisik dan kognitifnya yang juga ikut mengalami penurunan. Namun, beban kerja yang terlalu rendah juga berisiko menimbulkan kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan. (Koesomowidjojo, 2017).

Berdasarkan hasil wawancara, prioritas penanganan pasien dilakukan disaat jumlah pasien yang datang ke IGD banyak dan sebagian besar membutuhkan pertolongan segera. Langkah prioritas ini dilakukan dengan cara mengkategorikan kondisi pasien terlebih dahulu berdasarkan pada tingkat keparahan sakit yang dialaminya dan kondisi mana yang paling mengancam nyawa. Bahkan, bagi pasien yang dikategorikan tingkat keparahan tinggi akan ditangani oleh beberapa perawat secara bersama (lebih dari 1 perawat per pasien). Selain itu, jika ada ada pasien yang harus dirujuk ke rumah sakit lain, perawat yang ada diruangan IGD ini bisa saja semakin berkurang. Hal ini sering kali membuat jam istirahat perawat terganggu dikarenakan pasien yang tersisa tidak bisa ditinggal dan rekan kerja tidak ada yang bisa menggantikan. Namun, dalam kondisi ini perawat yang tersisa tetap dituntut untuk terus dapat memberikan pelayanan maksimal pada setiap pasien IGD. Tidak hanya itu pasien dan keluarganya yang terlalu banyak keluhan juga dapat meningkatkan risiko timbulnya stress kerja.

Responden dengan stress kerja sedang lebih banyak dialami oleh perawat yang bekerja di lingkungan kerja kurang baik, yaitu sebesar 66,7%. Hal ini juga diperkuat dengan hasil uji *chi square*, dimana adanya hubungan yang berarti antara variabel lingkungan kerja dengan tingkat stress kerja perawat ($p\text{-value} = 0,032$).

Kenyamanan pada lingkungan tempat kerja sangat diperlukan oleh perawat agar tercapainya sasaran kinerja yang baik, optimal dan produktif. Menurut Fraser dalam (Badri, 2020), lingkungan kerja yang banyak melibatkan kemampuan fisik serta keterampilan khusus, dapat menjadi sumber penyebab kejadian stress kerja pada perawat hingga mencapai 74% kasus. Oleh karena itu, diperlukan disain lingkungan kerja yang ergonomis dan kondusif agar perawat merasa nyaman saat bekerja. (Tarwaka, 2011).

Tabel 2. Hasil Uji Hubungan Variabel Bebas dengan Variabel Terikat pada Perawat Ruang IGD dan ICU di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2020

Variabel Independen	Stres Sedang		Stres Ringan		Jumlah	<i>p-value</i>
	frekuensi	%	frekuensi	%		
Beban Kerja						
Beban Berat	12	70,6	5	29,4	17	0,038
Beban Ringan	5	31,2	11	68,8	16	
Lingkungan Kerja						
Kurang Baik	14	66,7	7	33,3	21	0,032
Baik	3	25,0	9	75,0	12	
Konflik Peran						
Tinggi	14	70,0	6	30,0	20	0,013
Rendah	3	23,1	10	76,9	13	
Umur						
Muda	9	56,2	7	43,8	16	0,858
Tua	8	47,1	9	52,9	17	
Masa Kerja						
Baru	9	50,0	9	50,0	18	1,000
Lama	8	53,3	7	46,7	15	

Kenyamanan pada lingkungan tempat kerja sangat diperlukan oleh perawat agar tercapainya sasaran kinerja yang baik, optimal dan produktif. Menurut Fraser dalam (Badri, 2020), lingkungan kerja yang banyak melibatkan kemampuan fisik serta keterampilan khusus, dapat menjadi sumber penyebab kejadian stress kerja pada perawat hingga mencapai 74% kasus. Oleh karena itu, diperlukan disain lingkungan kerja yang ergonomis dan kondusif agar perawat merasa nyaman saat bekerja. (Tarwaka, 2011).

Hasil penelitian mendapatkan, sebesar 70% perawat harus mengalami stres kerja sedang akibat adanya konflik peran yang tinggi. Jika dibandingkan dengan perawat yang terlibat pada konflik peran rendah sebagian besar hanya tergolong stres ringan, yaitu sebesar 76,9%. Terdapat hubungan yang bermakna antara konflik peran dengan stres kerja pada perawat, dimana nilai (*p-value* < 0,013). Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan Hasby (2017) dimana didapatkan pula adanya hubungan yang signifikan antara masalah konflik peran dengan kejadian stress kerja perawat.

Berdasarkan hasil wawancara, perawat menyatakan sering terjadi masalah antar sesama perawat, antar perawat-dokter, dan perawat dengan keluarga pasien yang terlalu banyak keluhan. Namun, perawat sebisa mungkin menghindari masalah-masalah tersebut atau tidak membesar-besarkan masalah dengan tujuan untuk meminimalisir konflik yang lebih besar. Pemendam masalah seperti ini dapat menjadi “bom waktu” yang bisa saja meledak

sewaktu-waktu sehingga dapat memperburuk hubungan kerja. (Dendaas, 2011). Selain itu, masalah yang terus menerus tidak terselesaikan dengan baik akan semakin menumpuk dan membuat peluang stres kerja semakin meningkat. (Dargahi and Shahan, 2012). Konflik peran dapat menjadi sumber tekanan (*stressor*) bagi pekerja di tempat kerjanya. Konflik peran dapat muncul ketika terdapat celah (*gap*) yang besar antara beban kerja yang dia lakukan dan tanggung jawab yang harus dia emban. Contohnya, perawat diminta untuk melakukan pekerjaan yang menurutnya bukan merupakan bagian dari tugasnya, perintah dari atasan atau bawahan atau rekan ataupun orang penting lainnya yang berlebihan, dan adanya pertentangan antara nilai yang dianut dan keyakinan pribadi perawat sewaktu menjalankan tugas di tempat kerjanya. Kondisi ini merupakan salah satu penyebab munculnya rasa tidak nyaman saat bekerja hingga menjadi pencetus naiknya kasus stress kerja. (Almasitoh, 2011)

Faktor risiko berikutnya adalah umur. Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara variable umur dan stres kerja (*p-value* > 0,858). Umur seseorang dapat memberikan pengaruh terhadap pola pikir dan tindakan bagaimana cara seseorang dalam menghadapi tuntutan dan permasalahan dalam bekerja serta umur yang semakin bertambah akan mempengaruhi keadaan fisik dan otot dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin lanjut usia seorang pekerja maka keadaan fisik dan organ tubuh mulai menurun sehingga muncul ketidakmampuan dalam melaksanakan tuntutan

kerja tertentu yang dapat memicu timbulnya stres. (Ahmad dan Nopti, 2019). Namun, faktor umur memang sulit dianalisis tersendiri dikarenakan masih banyak faktor dalam karakteristik individu lainnya yang dapat mempengaruhi hubungan terhadap terjadinya stres kerja.

Hasil bivariat pada penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stres kerja pada perawat ($p\text{-value} = 1,000$). Berdasarkan hasil wawancara, hal ini diduga dapat terjadi karena perawat dengan masa kerja lama di IGD dan ICU RSUD dr. Rasyidin ini, memiliki pengalaman dan informasi yang banyak serta keterampilan yang lebih baik dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Sehingga, mampu memudahkan perawat dalam menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas ataupun masalah pekerjaan yang dihadapinya karena kemampuan *job description*-nya juga lebih baik. Selain itu, diketahui pula jumlah pelatihan yang diberikan oleh rumah sakit dan wajib diikuti oleh seluruh perawat baik lama maupun baru, jumlahnya hampir sama. Pengalaman dan pemahaman ini akan membantu perawat dalam mengatasi penyebab masalah (*stressor*) yang ada. Sejalan dengan itu, bagi pekerja perawat dengan masa kerja baru juga memiliki semangat kerja yang tidak kalah tinggi karena mereka merasa senang telah mendapatkan pekerjaan serta menikmati pekerjaan mereka. Selain itu, jumlah perawat dengan masa kerja baru juga lebih banyak (54,5%) sehingga kasus konflik senioritas minim.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Lebih dari separuh perawat (51,5%) ruang IGD dan ICU di RSUD dr. Rasidin Padang mengalami stres kerja level sedang. Selain itu, sebagian besar perawat ruang IGD dan ICU memiliki beban kerja berat, merasakan kondisi lingkungan kerja yang kurang baik, dan merasakan tingginya konflik peran. Berdasarkan data karakteristik responden, diketahui bahwa sebagian besar perawat termasuk kategori usia tua yaitu ≥ 36 tahun, memiliki masa kerja yang baru dengan lama masa kerja kurang dari 10 tahun.

Terdapat hubungan yang berarti secara statistik antara beban kerja dan konflik peran dengan stres kerja pada perawat ruang IGD dan

ICU di RSUD dr. Rasidin Padang Tahun 2020. Namun untuk variabel lingkungan kerja, umur, dan masa kerja, secara statistik tidak terdapat hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada perawat di sini.

Saran

Rumah Sakit perlu untuk dapat melakukan pemeriksaan stres kerja secara berkala dengan menggunakan berbagai cara. Salah satunya dengan teknik *self report measure* yaitu dilakukannya pengukuran stress kerja dengan memanfaatkan kuesioner yang berisikan pertanyaan terkait intensitas pengalaman perawat yang dirasakan baik fisik maupun mental. Selain itu, stress kerja juga dapat diukur dengan melihat perubahan fisik yang dialami. Pengukuran ini dapat dilakukan dengan menggunakan teknik *physiological measure*. Pengukuran dilakukan dengan melihat perubahan yang terjadi pada fisik seperti perubahan tekanan darah, denyut nadi, dan sebagainya.

Selain itu, disarankan juga kepada pihak rumah sakit untuk dapat memberikan penghargaan (*reward*) berupa apresiasi baik fisik (seperti sertifikat, kenaikan tunjangan, dll) maupun non-fisik (seperti pujian, dll) kepada perawat yang telah melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik dan berprestasi serta meningkatkan kenyamanan dalam melaksanakan pekerjaan sehingga perawat tetap semangat dalam menjalankan tugasnya.

Perawat perlu mendapatkan sosialisasi tentang pengenalan gejala stres kerja sedini mungkin baik stres ringan maupun stres sedang dan memanfaatkan waktu istirahat yang cukup sehingga dapat menerapkan manajemen stres dengan baik. Selain itu juga disarankan agar perawat mampu menjaga dan meningkatkan komunikasi antar perawat, rekan kerja dan atasan baik didalam maupun diluar pekerjaan agar hubungan tetap berjalan dengan baik.

DAFTAR RUJUKAN

- 1]. Ahmad, S. and Nopti, B. (2019) 'Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSU Kabupaten Tangerang', *Jurnal Ilmiah Keperawatan Indonesia*, 2(2).
- 2]. Almasitoh, U. H. (2011) 'Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat', *Jurnal Psikologi Islam*, 8(1), pp. 63–82.

- 3]. Ansori, R. and Martiana (2017) 'Hubungan Faktor Karakteristik Individu dan Kondisi Pekerjaan terhadap Stres Kerja pada Perawat Gigi', *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), pp. 75–84.
- 4]. Badri, I. (2020) 'Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU dan IGD', *Jurnal Human Care*, 5(1).
- 5]. Cordioli, D., Junior, J. and Gazetta, C. (2019) 'Occupational Stress and Engagement in Primary Health Care Workers', *Rev Bras Enfrem*, 72(6).
- 6]. Dargahi and Shahan (2012) 'Life change units (LCU) rating as stressor in Iranian Hospitals' nurses', *Acta Medic Iranica*, 50(2), pp. 38–46.
- 7]. Dendaas, N. (2011) 'Environmental congruence and work-related stress in acute care hospital /surgical unit: A descriptive correlational study', *Journal Health Environments Research an Design*, 6(1), pp. 15–107.
- 8]. Dewi, G. P., Maywati, S. and Setiyono, A. (2015) *Kajian Faktor Risiko Stres Kerja pada Perawat IGD dan ICU RSUD Cilacap Tahun 2015*. Cilacap.
- 9]. Direktorat Bina Kesehatan Kerja dan Olahraga (2011) *Gangguan Kesehatan Akibat Faktor Psikososial di Tempat Kerja*. Jakarta: Kementerian Kesehatan RI.
- 10]. Fahamsyah, D. (2017) 'Analisis Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja', *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 06(01), p. 9. doi: <http://dx.doi.org/10.20473/ijosh.v6i1.2017>.
- 11]. Fuada, N., Wahyuni, I. and Kurniawan, B. (2017) 'Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Kamar Bedah di Instalasi Bedah Sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(5).
- 12]. Hasby, M. (2017) 'Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru)', *JOM Fekon*, 4(1).
- 13]. Health Safety Executive (2021) *Work-related stress, anxiety or depression statistics in Great Britain*. London.
- 14]. Izzati, F. El (2021) *Hubungan Beban Kerja Fisik dan Mental dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Kota Padang Panjang di Masa Pandemi COVID-19*. Universitas Andalas.
- 15]. Kasmarani, M. (2012) 'Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur', *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 1(2), pp. 67–76.
- 16]. Kepmenkes 1778/2010 (2010) 'Kepmenkes-No-1778-Tahun-2010-Tentang-Pedoman-Pelayanan-Icu-Di-Rumah-Sakit.Pdf'. Jakarta: Kemenkes Republik Indonesia.
- 17]. Koesomowidjojo (2017) *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja: Raih Asa Sukses*.
- 18]. Melo, A., Kawatu, P. and Tucunan, A. (2019) 'Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon', *Jurnal KESMAS*, 8(7).
- 19]. Menteri Kesehatan Republik Indonesia (2014) *Peraturan Menteri Kesehatan RI No. 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit*.
- 20]. Permenkes 56/2014 (2014) 'Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit', pp. 1–15.
- 21]. Pongantung, M., Kapantouw, N. H. and Kawatu, P. A. T. (2018) 'Hubungan Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Gmim Kalooran Amurang', *Jurnal Kesmas*, 7(5), pp. 1–7.
- 22]. Priyoto (2014) *Konsep Manajemen Stres*. Yogyakarta: Nuha Medika.
- 23]. Sukamawati, A., Yogisutanti, G. and Hotmaida, L. (2019) 'Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit advent bandung', *Jurnal Kesehatan Kartika*, 14(1), pp. 1–7.
- 24]. Tarwaka (2011) *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press Solo.
- 25]. Tsai, Y. and Liu, C. (2012) 'Factors and Syntoms Associated with Work Stress and Health-promoting Lifestyles among Hospital Staff: A Pilot Study in Taiwan', *BMC Health Service*, 12(199).
- 26]. Wijono, S. (2012) *Psikologi Industri dan Organisasi*. 2nd edn. Jakarta: Kencana.