



FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI STRES KERJA PADA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP RSUD INDRAMAYU

Uswatun Hasanah¹□, Dina Tri Amalia², Bety Semara Lakhsmi³, Joko Susanto⁴, Nurhayati⁵
Fakultas Kedokteran, Universitas Muhammadiyah Prof. DR. HAMKA (UHAMKA)
uswatunhasanahh1006@gmail.com

Abstrak

Stres kerja pada perawat dapat menyebabkan perawat menjadi penurunan produktivitas, tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada perawat instalasi rawat inap RSUD Indramayu. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*, dengan menggunakan sampel 70 orang perawat ruang rawat inap. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan dua kuesioner *Expanded Nursing Stres Scale (ENSS)* dan *Self Reporting Questionnaire 20 (SRQ-20)*. Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar perawat dengan jenis kelamin perempuan, usia 31-41 tahun, telah menikah, tingkat pendidikan terakhir Ners, memperoleh 3-5 juta setiap bulan, sebagian besar masa kerja > 10 tahun, dan perawat paling banyak bekerja di unit rawat inap VIP. Sebanyak 13 perawat mengalami gejala stres, stresor kerja ringan, terdapat hubungan antara unit rawat inap dengan gejala stres memperoleh nilai $p=0,020$, penghasilan dengan stresor kerja terdapat hubungan yang signifikan dengan nilai $p=0,028$, ketidakjelasan pengobatan memperoleh nilai rerata tertinggi yaitu 8,31, dengan nilai rerata butir pertanyaan tertinggi yaitu Dokter tidak ada pada saat terjadi situasi darurat medis. Oleh karena itu, peneliti memberikan saran bagi perawat, RSUD Indramayu, dan penelitian selanjutnya dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat.

Kata kunci : *Cross sectional; Instalasi rawat inap; Perawat; Stresor; Stres kerja*

Abstract

Work stress in nurses can cause nurses to become less productive, the purpose of this study is to find out the factors that affect work stress in inpatient installation nurses of Indramayu Hospital. This study uses a quantitative method with a cross sectional approach, using a sample of 70 inpatient room nurses. The data collection of this study used two questionnaires: the *Expanded Nursing Stress Scale (ENSS)* and the *Self Reporting Questionnaire 20 (SRQ-20)*. The results of the study showed that most nurses with the female gender, aged 31-41 years, were married, the last education level of nurses, earned 3-5 million every month, most of the working period > 10 years, and the nurses worked the most in VIP inpatient units. A total of 13 nurses experienced symptoms of stress, mild work stressors, there was a relationship between the inpatient unit and stress symptoms obtained a value of $p=0.020$, income and occupational stressors had a significant relationship with a value of $p=0.028$, unclear treatment obtained the highest average value of 8.31, with the highest average value of question items, namely the doctor was not present at the time of the medical emergency situation. Therefore, the researcher provides suggestions for nurses, Indramayu Hospital, and further research in improving the welfare and performance of nurses.

Keywords : *Cross Sectional; Inpatient Installation; Nurses; Stressors; Work Stress*

* Corresponding author :
Address : Tangerang, Indonesia
Email : uswatunhasanahh1006@gmail.com

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah fasilitas kesehatan yang memberikan layanan menyeluruh, termasuk rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat, dengan didukung sumber daya manusia yang berkualitas, termasuk dokter, perawat, staf manajemen, dan tenaga non-kesehatan (Menteri Kesehatan RI, 2020). Perawat merupakan tenaga terbesar di rumah sakit dan memiliki peran penting dalam kualitas layanan kesehatan, terutama di unit rawat inap yang beroperasi 24 jam, sehingga kesehatan fisik dan mental perawat menjadi faktor krusial dalam menjaga mutu pelayanan (Librianty, 2018:32). Permasalahan utama yang muncul adalah tingginya tingkat stres kerja pada perawat. Penelitian internasional menunjukkan variasi stres kerja yang signifikan, misalnya di Amerika Serikat 93%, China 68,3%, Iran 63,47%, Arab Saudi 34,7%, Slovenia 56,5%, Botswana 74%, dan Ethiopia 37,8–66,2% (Tsegaw et al., 2022:45). Di Indonesia, sekitar 50,9% perawat mengalami stres kerja, ditandai kelelahan, sakit kepala, kurang hangat dalam pelayanan, istirahat tidak cukup, dan penghasilan yang tidak memadai (Herqutanto et al., 2017:27). Masalah yang serupa juga ditemukan di RSUD Dr. Hasan Sadikin Bandung dan RS. MM Indramayu, terutama di bangsal rawat inap, di mana mayoritas perawat mengalami stres sedang akibat beban kerja dan kondisi lingkungan yang menantang (Rizany et al., 2022:45). Di RSUD Indramayu, rumah sakit tipe B yang menjadi pusat layanan kesehatan daerah, jumlah kunjungan rawat inap cukup tinggi, mencapai 21.094 pasien pada tahun 2020, dengan rata-rata 58 pasien per hari, sehingga perawat rawat inap berisiko tinggi mengalami stres kerja (RSUD Indramayu, 2021:12).

Penelitian ini diarahkan untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada perawat rawat inap RSUD Indramayu. Pemecahan masalah direncanakan melalui identifikasi faktor individu, faktor pekerjaan, dan lingkungan kerja yang berkontribusi terhadap stres. Dengan demikian, intervensi yang relevan seperti manajemen stres, pengaturan beban kerja, dukungan sosial, dan pelatihan manajemen stres dapat diterapkan untuk meningkatkan kesehatan dan kinerja perawat (Saleky et al., 2022:11). Stres kerja adalah respons individu terhadap tekanan pekerjaan yang melebihi kemampuan adaptasinya, memengaruhi emosi, kognisi, perilaku, serta kesehatan fisik dan mental (Lubis et al., 2022:45). Gejala stres meliputi peningkatan denyut jantung, tekanan darah, mudah marah, cemas, kebingungan, penurunan kinerja, absensi, dan gangguan pola makan. Jika tidak ditangani, stres kronis dapat menurunkan sistem imun, mengganggu hormon, serta meningkatkan risiko penyakit jantung, gangguan tidur, dan pencernaan (Yuliadi, 2021:67). Stres pada perawat dapat diminimalkan melalui pola hidup sehat, relaksasi, olahraga,

menjaga hubungan sosial, serta dukungan manajemen rumah sakit melalui program pengelolaan stres (Sukadiyanto, 2019:45).

Faktor yang memengaruhi stres kerja meliputi karakteristik individu seperti usia, jenis kelamin, pendidikan, serta faktor pekerjaan, termasuk konflik dengan rekan kerja, atasan, pasien, beban kerja, lingkungan psikologis yang menantang, sistem shift, dan kurangnya dukungan sosial (Saleky et al., 2022:11). Tingkat stres kerja yang tinggi akan menurunkan fokus dan produktivitas perawat, sehingga berdampak langsung pada kualitas pelayanan pasien di rumah sakit (Ramadhani et al., 2020:33). Beban kerja yang tidak seimbang antara jumlah pasien dan perawat, ditambah dengan tuntutan administratif yang tinggi, seringkali memperburuk tingkat stres. Kondisi ini menuntut perawat untuk selalu hadir secara fisik dan mental, bahkan di luar jam kerja formal, sehingga menimbulkan kelelahan kronis yang berdampak pada kualitas layanan dan keselamatan pasien (Lubis et al., 2022:46). Selain faktor pekerjaan, karakteristik individu juga memengaruhi kemampuan perawat dalam menghadapi tekanan kerja. Perawat yang memiliki pengalaman lebih sedikit, pendidikan rendah, atau kurang memiliki keterampilan manajemen stres cenderung lebih rentan mengalami stres berat. Dukungan sosial dari rekan kerja dan keluarga terbukti menjadi faktor protektif yang dapat mengurangi risiko stres kronis (Saleky et al., 2022:13).

Lingkungan kerja di unit rawat inap yang padat dan terkadang tidak ergonomis dapat meningkatkan risiko stres. Faktor seperti kebisingan, pencahayaan, fasilitas yang terbatas, serta interaksi dengan pasien atau keluarga pasien yang menuntut perhatian terus-menerus menambah tekanan psikologis, sehingga diperlukan strategi pengelolaan lingkungan yang mendukung kesehatan mental perawat (Rizany et al., 2022:48). Pemantauan dan penilaian stres kerja melalui instrumen yang valid, seperti Expanded Nursing Stress Scale (ENSS), menjadi penting untuk mengetahui intensitas stres yang dialami perawat. Dengan informasi ini, manajemen rumah sakit dapat merancang intervensi yang tepat, baik melalui program konseling, pelatihan manajemen stres, maupun penyesuaian jadwal kerja, sehingga dapat menurunkan tingkat stres dan meningkatkan kepuasan kerja serta kualitas pelayanan (Sukadiyanto, 2019:46).

Berdasarkan hasil penelitian di RSUD Indramayu, sebagian besar responden adalah perawat perempuan berusia 31–41 tahun yang telah menikah, berpendidikan Ners, memiliki penghasilan 3–5 juta rupiah, dan telah bekerja lebih dari 10 tahun. Mayoritas bekerja di unit rawat inap VIP. Dari keseluruhan responden, 13 orang (18,6%) mengalami gejala stres, sedangkan 57 responden (81,4%) tidak mengalami gejala

stres. Mengenai stresor kerja, 39 responden (55,7%) memiliki tingkat stresor di bawah rata-rata, sedangkan 31 responden (44,3%) di atas rata-rata. Hasil uji statistik menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara stresor kerja dan gejala stres ($p=0,165$; Odds Ratio=2,365). Penelitian ini juga menemukan bahwa penghasilan berhubungan signifikan dengan stresor kerja ($p=0,028$), dan unit rawat inap tempat perawat bekerja berhubungan dengan gejala stres ($p=0,020$). Ketidakjelasan terhadap proses pengobatan menjadi stresor dominan, dengan nilai rerata tertinggi 8,31, terutama terkait dokter yang tidak tersedia saat situasi darurat medis.

Temuan ini sejalan dengan literatur keperawatan yang menunjukkan bahwa perawat memiliki risiko tinggi mengalami stres kerja karena tuntutan tugas dan tanggung jawab yang kompleks. Putri (2021:15) menyatakan bahwa perawat rawat inap melaporkan tingkat stres sedang hingga tinggi, yang memengaruhi kualitas dokumentasi keperawatan dan interaksi dengan pasien (Putri, 2021:15). Selain itu, Rahmawati (2022) menambahkan bahwa faktor pekerjaan seperti beban kerja tinggi, jam kerja panjang, dan tuntutan administratif berkontribusi signifikan terhadap stres kerja perawat, sehingga intervensi manajemen stres menjadi krusial. (Rahmawati, 2022:22).

Dengan demikian, stres kerja pada perawat rawat inap merupakan fenomena multifaktorial yang dipengaruhi oleh faktor individu, pekerjaan, dan lingkungan kerja. Pemantauan intensitas stres melalui instrumen valid seperti ENSS dapat membantu manajemen rumah sakit merancang intervensi, termasuk program konseling, pelatihan manajemen stres, serta penyesuaian jadwal kerja, sehingga tingkat stres dapat diturunkan, kesejahteraan perawat meningkat, dan kualitas pelayanan tetap terjaga.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode observasional analitik dan desain cross-sectional untuk meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja serta dampaknya pada kesejahteraan perawat dan kualitas pelayanan di RSUD Indramayu. Penelitian dilaksanakan di RSUD Indramayu, Jl. Murahnara No. 7 Sindang, Kabupaten Indramayu, Provinsi Jawa Barat, pada periode Januari hingga Maret 2024.

Populasi penelitian mencakup seluruh perawat RSUD Indramayu sebanyak 314 orang, sedangkan populasi terjangkau adalah perawat di instalasi rawat inap sejumlah 231 orang. Sampel diambil menggunakan quota sampling dengan perhitungan Lemeshow sehingga diperoleh 70 responden sebagai sampel minimal yang mewakili populasi. Kriteria inklusi meliputi perawat yang bersedia berpartisipasi dan dalam keadaan sehat,

sedangkan kriteria eksklusi adalah perawat yang tidak mendapatkan shift jaga.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup yang dibagikan melalui Google Form kepada perawat rawat inap. Dua instrumen digunakan, yaitu Self Reporting Questionnaire (SRQ-20) dengan reliabilitas Cronbach Alpha 0,981 dan Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) dengan Cronbach Alpha 0,956. Data kemudian diolah melalui tahap editing untuk mengecek kelengkapan, coding untuk memberi kode numerik, inputting ke SPSS, cleaning untuk memperbaiki kesalahan, dan scoring dengan skala Likert.

Analisis data dilakukan dengan analisis univariat untuk mendeskripsikan variabel demografi dan stres kerja, serta analisis bivariat untuk mengetahui hubungan antara faktor-faktor yang memengaruhi dan tingkat stres kerja. Uji statistik yang digunakan adalah Chi-square dengan bantuan program SPSS 29. Untuk penelitian ini, alat yang digunakan adalah komputer dengan software SPSS 29 dan Google Form, sedangkan bahan penelitian berupa kuesioner SRQ-20 dan ENSS yang telah tervalidasi untuk menilai tingkat stres kerja perawat (Safitri & Widodo, 2024:12).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Karakteristik Responden

Mayoritas perawat di RSUD Indramayu adalah perempuan, sebanyak 46 responden (65,7%), dibandingkan laki-laki 24 responden (34,3%). Hal ini sejalan dengan data Profil Kesehatan Kota Bandung 2021, yang mencatat dari 8.481 perawat yang terdaftar, 6.291 adalah perempuan dan 2.177 laki-laki. Stereotip terkait profesi keperawatan masih ada, dengan anggapan bahwa pekerjaan perawat lebih sesuai untuk perempuan, sehingga membatasi peran perawat laki-laki. Responden terbanyak berada pada usia 31–41 tahun, yaitu 33 orang (47,1%), usia yang terkait dengan pengalaman lebih besar dalam menghadapi stres. Sebagian besar perawat pada rentang usia ini telah menikah, yaitu 66 responden (94,3%). Penelitian sebelumnya menunjukkan perawat yang telah menikah memiliki komitmen lebih tinggi terhadap pekerjaan dan memberikan kontribusi lebih besar bagi organisasi, karena tanggung jawab yang mereka emban.

Tingkat pendidikan mayoritas perawat adalah Ners, sebanyak 41 responden (58,6%), yang menunjukkan kualifikasi untuk menjadi perawat tingkat pertama. Penelitian lain menunjukkan bahwa perawat dengan pendidikan S1/Ners juga lebih rentan mengalami stres kerja. Penghasilan perawat paling banyak berada di kisaran 3–5 juta rupiah per bulan, yaitu 44 responden (62,9%), yang dipengaruhi oleh pengalaman, pendidikan, dan lokasi kerja. Sebagian besar perawat telah bekerja di unit rawat inap RSUD Indramayu selama lebih dari 10 tahun, sebanyak 29 orang

(41,4%), yang dikaitkan dengan pengalaman lebih besar dalam menjalankan tugas dan risiko kerja yang meningkat seiring lama bekerja. Dari berbagai unit rawat inap, perawat terbanyak bertugas di unit VIP, yaitu 25 responden (35,7%), diikuti unit perawatan lain seperti penyakit dalam, bedah, anak, bersalin, dan perinatologi.

Proporsi Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Indramayu Yang Mengalami Gejala Stres

Stres berasal dari ketidakseimbangan antara sumber daya dan kebutuhan seseorang, semakin tidak seimbang maka semakin banyak stres yang dialami seseorang dan risiko yang ditimbulkan. Stres ialah kondisi yang berdampak pada suasana hati, pola pikir, dan kesehatan individu. Stres kerja adalah interaksi antara manusia dengan tempat kerjanya terjadi dalam tingkat ketegangan yang menyebabkan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis, mengakibatkan pengaruh terhadap emosi, proses berpikir, dan kesehatan pekerja (Asih et al., 2018:32).

Berdasarkan hasil penelitian, dapat diketahui dari 70 responden di unit rawat inap RSUD Indramayu membuktikan bahwa 13 responden mengalami stres (18,6%) dan sebanyak 57 responden tidak mengalami stres (81,4%). Jumlah perawat yang menderita stres kerja di instalasi rawat inap RSUD Indramayu tergolong sedikit, ada beberapa faktor yang mempengaruhi hal ini seperti dukungan sosial. Dukungan sosial termasuk dukungan dari rekan kerja dan atasan sangat mendukung seseorang merasa lingkungan kerja menjadi lebih menyenangkan, memberikan kenyamanan, merasa dihargai, dan menciptakan rasa saling tolong menolong (Herqutanto et al., 2017:28).

RSUD Indramayu sering kali mengadakan kegiatan sebagai bentuk dukungan sosial kepada pekerja. Kegiatan yang dilakukan meliputi penerapan senam sehat bersama karyawan dan karyawan, *family gathering*, dan gerakan jumat bersih. *Family gathering* merupakan kegiatan untuk menciptakan suasana yang harmonis di luar tempat kerja, gerakan jumat bersih merupakan kegiatan kebersihan yang juga membantu pekerja saling berinteraksi dan menjalin hubungan. Adanya dukungan sosial yang diterapkan dapat mencegah terjadinya stres kerja.

Gambaran Jenis Stresor Kerja Berdasarkan Subskala ENSS

Kuesioner penelitian ini menggunakan ENSS yang terdiri dari 57 pertanyaan dengan menggunakan skala likert 0-4, jenis stresor terbagi menjadi 2 yaitu stresor di bawah nilai mean dan stresor di atas nilai mean. Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan sebagian besar stresor di bawah nilai mean sebanyak 39 responden (55,7%). Kuesioner

ENSS tidak menggolongkan stres kerja berdasarkan derajat rendah, sedang, atau tinggi, sehingga dalam penelitian ini terbagi ke dalam skor di atas nilai mean dikatakan stresor berat dan skor di bawah nilai mean termasuk stresor ringan (Herqutanto et al., 2017:34).

Sumber stres kerja berdasarkan subskala pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Indramayu dengan nilai rerata tertinggi sebesar 8,31 yaitu ketidakjelasan pengobatan, diikuti beban kerja, permasalahan dengan pasien, kematian dan sekarat, permasalahan dengan supervisor/atasan, konflik dengan dokter, permasalahan dengan teman kerja, tidak cukup persiapan, dan diskriminasi. Penelitian ini seiring dengan studi yang dilakukan oleh (Harsono, 2017:87) bahwa gambaran jenis stresor yang menyebabkan stres pada perawat dapat dinilai menggunakan nilai rerata (Mean), penelitian ini menunjukkan jenis stresor kerja tertinggi yaitu ketidakjelasan pengobatan.

Subskala ketidakjelasan pengobatan memiliki butir pertanyaan dengan nilai rerata tertinggi yaitu butir ke 24: Dokter tidak ada pada terjadi situasi darurat medis, diikuti butir ke 43: Tidak begitu mengerti cara pengoperasian dan penggunaan peralatan khusus, butir ke 6: Informasi yang tidak cukup dari dokter terkait kondisi medis pasien, butir ke 14: Dokter memerintahkan pengobatan yang tampaknya tidak tepat bagi pasien, butir ke 36: Terpapar risiko keselamatan dan kesehatan kerja, butir ke 18: Takut membuat kesalahan dalam merawat pasien, butir ke 29: Merasa belum cukup terlatih untuk tugas yang harus saya lakukan, butir ke 39: Bertanggung jawab atas suatu tugas tanpa pengalaman memadai, butir ke 33: Tidak tahu apa yang harus disampaikan kepada pasien/keluarganya perihal kondisi dan pengobatan pasien.

Analisis Bivariat

Hubungan Antara Karakteristik Demografi Responden Dengan Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Indramayu

Pada penelitian ini, karakteristik demografi responden meliputi perawat dengan jenis kelamin perempuan, usia 31-41 tahun, telah menikah, tingkat pendidikan terakhir Ners, meraih penghasilan 3-5 juta setiap bulan, telah bekerja selama > 10 tahun, dan bekerja di unit rawat inap VIP.

Sebagian besar perawat yang ikut berpartisipasi dalam penelitian ini merupakan perawat perempuan, oleh karena itu jumlah responden perawat perempuan dan laki-laki tidak seimbang. Sehingga tidak dapat menunjukkan perbedaan berdasarkan jenis kelamin dengan gejala stres dan stresor kerja yang dialami perawat. Studi yang dilaksanakan oleh (Fuada et al., 2017:43) menyimpulkan bahwa di unit bedah sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang,

tidak terdapat korelasi yang signifikan antara jenis kelamin responden dengan stres kerja. Perawat perempuan dan laki-laki memiliki tugas dan tanggung jawab yang sama, sehingga jenis kelamin tidak berdampak pada stres kerja (Mustakim et al., 2022:23).

Perawat yang berkontribusi dalam penelitian ini umumnya berusia 31-41 tahun dan telah tergolong usia dewasa, penelitian ini tidak ada perbedaan usia yang dapat mempengaruhi gejala kerja dan stresor kerja. Menurut penelitian yang dilakukan (Nasrani & Purnawati, 2020:22) bahwa seseorang yang telah dewasa lebih mampu mengendalikan emosinya, mampu berpikir logis, mampu menunjukkan kemampuan kognitif dan psikologisnya, serta menjadi lebih sabar ketika menghadapi berbagai sikap dan pandangan. Dengan bertambahnya usia, seseorang dapat menjadi lebih baik dalam membuat keputusan, dan lebih mampu menghadapi faktor-faktor penyebab stres (Karina et al., 2021:8).

Di dalam penelitian ini, tidak ditemukan hubungan antara status pernikahan dengan stres kerja. Artinya, status pernikahan tidak mempengaruhi gejala stres dan faktor-faktor yang menyebabkan stres. Kemungkinan tidak adanya korelasi antara status pernikahan dengan stres kerja bisa dikarenakan status pernikahan memiliki potensi untuk mempengaruhi perilaku individu baik secara negatif maupun positif. Hal tersebut tergantung pada cara individu menangani situasi tersebut (Pratama et al., 2020). Hasil ini sejalan dengan penelitian (Yanto & Rejeki, 2017:10) disimpulkan tidak terdapat korelasi yang signifikan antara status pernikahan dengan stres kerja, faktor-faktor lain yang ada di rumah sakit dapat menjadi alasan mengapa tidak terdapat korelasi yang signifikan antara status pernikahan dengan stres kerja.

Tingkat pendidikan tidak berpengaruh terhadap gejala stres dan stresor kerja perawat, sebagian besar responden telah menempuh profesi Ners. Perawat yang telah menempuh profesi Ners lebih rendah terkena risiko stres kerja, karena telah melakukan pelatihan yang ketat dan komprehensif. Temuan penelitian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Yanto & Rejeki, 2017:10) bahwa tingkat pendidikan dengan stres kerja perawat tidak memperlihatkan hasil yang signifikan, hal ini disebabkan pendidikan tinggi menunjukkan kemampuan berpikir kritis sehingga mereka dapat menanggapi tekanan dan faktor stres kerja dengan cara yang positif.

Penghasilan menjadi salah satu aspek yang meningkatkan stresor kerja seperti yang ditunjukkan oleh temuan penelitian, penghasilan rendah dapat menciptakan seorang pekerja menjadi kurang bersemangat dalam menjalani pekerjaannya. Hal ini sesuai dengan studi yang telah dilakukan oleh (Putri et al., 2023:23) bahwa seseorang yang mendapatkan penghasilan rendah

bisa berisiko mengalami stres. Jika penghasilan yang didapatkan sesuai dengan harapan akan membuat perawat menjadi lebih puas dan semangat ketika bekerja (Marlyna et al., 2024:18). Meskipun menjadi salah satu hal yang meningkatkan stresor kerja, namun tidak ada perawat yang sampai bergejala karena memiliki mekanisme pertahanan diri yang baik terhadap risiko stres. Seseorang yang memiliki dukungan sosial tinggi memiliki kemampuan yang besar untuk menghadapi stresor, dukungan sosial bisa didapatkan dari rekan kerja atau keluarga untuk membantu menjadi lebih fokus dan semangat (Asih et al., 2019:24).

Responden penelitian ini telah bekerja di instalasi rawat inap RSUD Indramayu >10 tahun dan tidak diperoleh hasil penelitian, bahwa lama kerja perawat tidak dapat mempengaruhi timbulnya gejala stres dan faktor penyebab stres kerja. Hasil penelitian ini didukung penelitian yang dilakukan oleh (Totipa et al., 2023:11) pada perawat di instalasi rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Kota Makasar tahun 2022, bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja. Masa kerja tidak ada hubungan dengan stres kerja, dapat disebabkan karena banyaknya tugas yang diberikan kepada perawat tidak tergantung pada seberapa lama seorang perawat bekerja. Ada kemungkinan bahwa stres kerja yang dialami perawat tidak dipengaruhi oleh lama atau baru mereka bekerja di tempat kerja (Karima, 2014:25).

Unit rawat inap menjadi faktor yang bisa meningkatkan gejala stres pada perawat RSUD Indramayu, terutama perawat yang bekerja di ruang perawatan anak sebanyak 6 responden. Diikuti oleh perawat di ruang VIP sebanyak 5 responden, sedangkan di ruang rawat inap penyakit dalam dan ruang rawat inap bedah sebanyak masing-masing 1 responden. Perawat di ruang perawatan anak lebih sering mengalami stres dibandingkan perawat yang bekerja di ruang perawatan pasien dewasa, disebabkan perawat ruang perawatan anak lebih sering mengalami kelelahan dan tuntutan kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, perawat mengalami tekanan kerja yang tinggi ketika menghadapi pasien anak dan keluarga pasien (Satmayani et al., 2018:11).

Beberapa karakteristik demografi responden tidak dapat mempengaruhi gejala dan stresor kerja secara langsung, dikarenakan adanya faktor lain yang lebih berpengaruh terhadap stres kerja. Faktor lain yang dapat mempengaruhi stres kerja yaitu dukungan sosial. Berdasarkan penelitian (Tampubolon et al., 2022:12) bahwa dukungan sosial di tempat kerja dapat menurunkan risiko terjadinya stres kerja, kurang terpenuhi dukungan sosial dapat menyebabkan stres dan mengalami situasi kerja yang tidak nyaman karena hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja.

Oleh karena itu, individu yang memiliki dukungan sosial besar dari rekan kerja akan mampu mengatasi stres kerja dengan baik.

Hubungan Antara Stresor Kerja Dengan Gejala Stres Pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Indramayu

Perawat dengan stresor kerja diatas nilai mean memiliki risiko 2,3 kali lebih tinggi mengalami gejala stres daripada perawat dengan stresor kerja di bawah nilai mean, meskipun secara statistik tidak bermakna. Hal tersebut karena stresor kerja berat memiliki tanggung jawab yang lebih banyak, waktu kerja yang lebih panjang, tuntutan fisik dan emosional yang berat. Keadaan ini menyebabkan kelelahan, kurang tidur. Hasil penelitian di Rumah Sakit Islam Pondok Kopi Jakarta, diketahui banyak petugas kesehatan yang telah menempuh pendidikan tinggi dan pekerja shift yang berisiko mengalami kelelahan. Ada banyak alasan yang menjadi penyebab kelelahan, kelelahan karena tuntutan tanggung jawab untuk memberikan perawatan pada petugas shift kerja dapat menimbulkan stres (Mawanti et al., 2023:23)

Pada penelitian ini terdapat perawat yang beranggapan bahwa stresor kerja dapat menyebabkan stres meskipun perawat banyak yang tidak merasakan gejala stres, hal tersebut dapat dipengaruhi oleh perawat yang telah menerapkan mekanisme koping yang efektif. Menurut temuan dari studi yang dilakukan oleh (Sahertian et al., 2022) bahwa ditemukan 2 strategi yang umum digunakan perawat dalam upaya mencegah terjadinya stres, yaitu strategi koping emosi dan strategi koping masalah. Cara yang digunakan perawat dalam strategi koping emosi dengan cara menjaga jarak dari teman kerja atau mencurahkan isi hati dengan sesama perawat, ketika menghadapi masalah seperti konflik dan perbedaan pendapat dengan teman kerja. Selanjutnya menggunakan strategi koping untuk menyelesaikan masalah, seperti mencari dukungan, berdiskusi mengenai sumber masalah, dan tindakan yang berisiko.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Indramayu, dapat dijelaskan bahwa sebagian besar responden adalah perawat perempuan dengan usia antara 31 hingga 41 tahun, telah menikah, memiliki pendidikan terakhir Ners, penghasilan bulanan antara 3 hingga 5 juta rupiah, dan telah bekerja lebih dari 10 tahun. Perawat yang paling banyak bekerja berada di unit rawat inap VIP. Dari total responden, 13 orang atau sekitar 18,6% mengalami gejala stres, sedangkan 57 responden atau 81,4% tidak menunjukkan gejala stres. Mengenai stresor kerja, 39 responden atau 55,7% memiliki tingkat stresor di bawah nilai rata-rata, sementara 31 responden atau 44,3% memiliki stresor di atas nilai

rata-rata. Analisis hubungan antara stresor kerja dan gejala stres menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan, dengan nilai p sebesar 0,165 dan Odds Ratio sebesar 2,365.

Dalam hal faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja, penelitian menemukan bahwa penghasilan berhubungan signifikan dengan stresor kerja, dengan nilai p sebesar 0,028. Selain itu, unit rawat inap tempat perawat bekerja juga berhubungan dengan gejala stres, dengan nilai p sebesar 0,020. Ketidajelasan pengobatan menjadi stresor yang memiliki rata-rata tertinggi, yaitu 8,31, dengan item pertanyaan tertinggi terkait dokter yang tidak hadir pada saat terjadi situasi darurat medis. Hal ini menunjukkan bahwa ketidakpastian dalam penanganan medis dapat menjadi sumber stres yang signifikan bagi perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Chang, Y.-H., Hsu, C. H., Tseng, Y.-C., & Hsiung, C. A. (2023). Country-level factors associated with nurse salaries: Empirical evidence from Organisation for Economic Co-operation and Development countries and Taiwan. *Journal of Nursing Research*, 31(6), e303. <https://doi.org/10.1097/jnr.0000000000000585>
- Fajriah, N., Jati, S. P., & Setyaningsih, Y. (2022). Analisis komitmen manajemen rumah sakit terhadap kesiapsiagaan dalam menghadapi bencana di RSUD Indramayu. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 21(1), 4–11. <https://doi.org/10.33221/jikes.v21i1.1617>
- Fata, U. H. (2016). Stress kerja perawat di Ruang Dahlia II RSUD Ngudi Waluyo Kab. Blitar, 7(1).
- Fuada, N., Wahyuni, I., & 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).
- Gaol, N. T. L. (2016). Teori stres: Stimulus, respons, dan transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Haqqique, A. (2018). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di instalasi rawat inap RS. MM Kabupaten Indramayu tahun 2018.
- Harsono, H. (2017). Uji validitas dan reliabilitas Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) versi bahasa Indonesia sebagai instrumen penilaian stres kerja pada perawat.
- Herqutanto, Harsono, H., Damayanti, M., & Setiawati, E. P. (2017). Stres kerja pada perawat di rumah sakit dan fasilitas pelayanan kesehatan primer. *EJournal*

- Kedokteran Indonesia*, 5(1). <https://doi.org/10.23886/ejki.5.7444.12-7>
- Karima, A. (2014). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja di PT X tahun 2014.
- Karina, Z., Zulkifli, H., & Novrikasari. (2021). Gambaran stres kerja pada perawat wanita di RS. X Palembang. *Jurnal Kesehatan Tadulako*, 7(1), 7–14.
- Kementerian Kesehatan RI. (2018). *Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas 2018)*.
- Lady, L., Susihono, W., & Muslihati, A. (2017). Analisis tingkat stres kerja dan faktor-faktor penyebab stres kerja pada pegawai BPBD kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 3(1b), 191–197.
- Librianty, N. (2018). Hubungan motivasi dengan kinerja perawat pelaksana di UPTD kesehatan Tapung Kab. Kampar tahun 2018. *Jurnal Ners Universitas Pahlawan*, 2(2), 59–70. <https://doi.org/10.31004/jn.v2i2.227>
- Lubis, Y. H., Saragih, F. A., & Maretta, B. (2022). Pengaruh beban, kepuasan, dan stress kerja terhadap motivasi kerja perawat: (A systematic review). *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 10(3), 372–378. <https://doi.org/10.14710/jkm.v10i3.33202>
- Marlyna, J., Asriwati, & Jamaluddin. (2024). Pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja perawat pada ruang rawat inap dewasa terhadap intensi turnover di Rumah Sakit Bina Kasih Kecamatan Medan Sunggal. *Jurnal Kesehatan dan Fisioterapi*, 4(1).
- Marni, E., & Indra, R. L. (2021). Psychological description (stress) of nurses in caring for Covid-19 patients. *Jurnal Keperawatan Abdurrab*, 5(1), 17–23. <https://doi.org/10.36341/jka.v5i1.1837>
- Mawanti, W. T., Sulistomo, A., Mohamad, F., Vania, M., & Nofrizal. (2023). Burnout and related factors in hospital health workers after one year of the Covid-19 pandemic. *Binawan Student Journal*, 5(2).
- Menteri Kesehatan RI. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*.
- Morales, C. T., Pérez, M. R., Hernández, M. A., & Ramírez, C. F. (2022). Current stereotypes associated with nursing and nursing professionals: An integrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph19137640>
- Mustakim, Andini, E. L. N., & Sofiany, I. R. (2022). Stres kerja pada perawat Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 17(2), 48–56.
- Nasrani, L., & Purnawati, S. (2020). Perbedaan tingkat stres antara laki-laki dan perempuan pada peserta yoga di Kota Denpasar.
- Nursalam. (2015). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan* (P. P. Lestari, Ed.; 4th ed.). Salemba Medika.
- Pramadewi, K. L. A., Krisnawati, K. M. S., & Swedarma, K. E. (2021). Gambaran tingkat stres kerja perawat di ruang isolasi Covid-19 RSUD Bali Mandara, 9(5).
- Pratama, Y. D., Fitriani, A. D., & Harahap, J. (2020). Faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada perawat ICU di RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai tahun 2020. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 6(2). <https://doi.org/10.33143/jhtm.v6i2.1176>
- Profil 2020 RSUD Indramayu. (2021). Profil 2020 RSUD Indramayu.
- Puri, I. (2018). Hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat IGD RSUD Munyang Kute Redelong. Universitas Medan Area.
- Putri, A. (2021). Analisis stres kerja perawat rawat inap. *Jurnal Ners*, 10(2), 12–20.
- Putri, M. A., Afifah, A. N., Savitri, P. A., & Farsida, F. (2023). Hubungan antara tingkat pendapatan dengan tingkat stres pada lansia. *Muhammadiyah Journal of Geriatric*, 4(2), 110–116. <https://doi.org/10.24853/mujg.4.2.110-116>
- Rahmawati, S. (2022). Faktor pekerjaan dan stres perawat. *Jurnal Ners*, 11(1), 20–28.
- Ramadhani, F., Akhmad, F., & Ernadi, E. (2020). Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan tahun 2020. *Kesehatan Masyarakat*, 1–11.
- Rizany, I., Sihombing, Y. E., & Setiawan, H. (2022). Factors affecting nurses' workplace stress in hospitals: A systematic review. *The International Virtual Conference on Nursing*, 215–229. <https://doi.org/10.18502/kl.v7i2.10317>
- Sahertian, R. Y., Desi, & Lahade, J. (2022). Strategi koping perawat terhadap gejala depresi, kecemasan dan stres. *Jurnal Ilmu Keperawatan Jiwa*, 5(2), 347–358.
- Saleky, A. A., Damayanti, R., Afrida, & Wabula, I. (2022). Faktor penyebab stres perawat IGD. *Lentora Nursing Journal*, 3(1), 22–30. <https://doi.org/10.33860/lnj.v3i1.1679>
- Sartika, D. (2023). Stres kerja. In A. T. Putranto (Ed.), *Doctoral dissertation* (1st ed.). Widina Bhakti Persada.
- Sukadiyanto. (2019). Stress dan cara menguranginya. *Cakrawala Pendidikan*, 29(1), 55–66.
- Suprpto. (2016). Faktor stres kerja perawat yang berhubungan dengan mutu pelayanan keperawatan di Instalasi Rawat Darurat RS Daerah Salewangan Kabupaten Maros, 1, 855–864.

- Suryadimulya, R. E. A. D. Y. A. (2021). Studi deskriptif mengenai sumber stres (stressor) kerja pada perawat Gedung Kemuning Instalasi Pelayanan Terpadu Jamkesmas/Jamkesda di Rumah Sakit Umum Pusat Dr. Hasan Sadikin Bandung.
- Susanti, R. (2019). Sampling dalam penelitian pendidikan. *Jurnal Teknodik*, 16, 187–208. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.543>
- Tampubolon, L. F., Ginting, A., Sigalingging, V. Y. S., & Simanjuntak, R. N. Y. (2022). Hubungan dukungan sosial dengan tingkat stres perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan tahun 2022. *Jurnal CakrawalaIlmiah*, 1(5).
- Tsegaw, S., Getachew, Y., & Tegegne, B. (2022). Determinants of work-related stress among nurses working in private and public hospitals in Dessie City, 2021: Comparative cross-sectional study. July, 1823–1835.
- Totipa, N., Arman, & Suyuti, S. (2023). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di instalasi rawat inap RSUP Dr. Tadjuddin Chalid Makassar. *Window of Public Health Journal*, 4(2), 257–266.
- Trifianingsih, D., Santos, B., & Briketabela, B. R. (2017). Hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang UGD Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Suaka Insan Banjarmasin*, 19, 1–8.
- Yanto, A., & Rejeki, S. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan penurunan stres kerja perawat baru di Semarang Nurscope. *Jurnal Keperawatan dan Pemikiran Ilmiah*, 3(1), 1–10.
- Yuliadi, I. (2021). HPA aksis dan gangguan psikosomatik HPA aksis and psychosomatic disorder. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 6(1), 1–22.