

SKRIPSI

**HUBUNGAN SIF KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TINGKAT STRES PADA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA**



OLEH:

HANIF MAULANA

NPM : 1607110137

**FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH**

BANDA ACEH

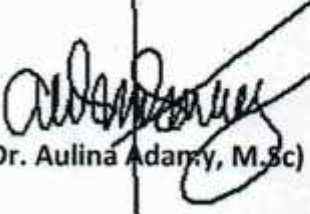
2020

PERNYATAAN PERSETUJUAN

Skripsi Ini Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

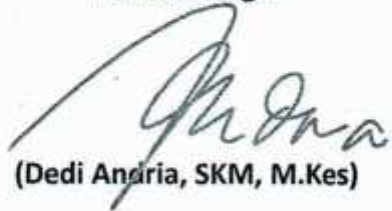
Banda Aceh, 12, Februari, 2021

Pembimbing I



(Dr. Aulina Adany, M.Sc)

Pembimbing II



(Dedi Andria, SKM, M.Kes)

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH

DEKAN



(Prof. Asnawi Abdullah, SKM, MHSM, MSc.HPPF, DLSHTM, Ph.D)

NIP: 1971 07 03 1995 03 1 001

LEMBAR PENGESAHAN PEMBIMBING

SKRIPSI

**HUBUNGAN SIF KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TINGKAT STRES PADA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA**

Skripsi Ini Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Mencapai Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh

OLEH :

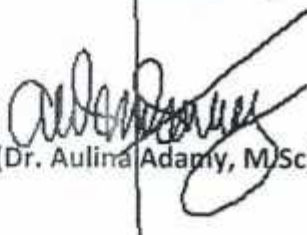
HANIF MAULANA

NPM : 1607110137

Mahasiswa Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh
Telah lulus ujian skripsi pada hari Jum'at, 12 Februari 2021

Banda Aceh, 12, Februari, 2021

Pembimbing I


(Dr. Aulina Adany, MSc)

Pembimbing II


(Dedi Andria, SKM, M.Kes)

Mengetahui,

Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Aceh


(Prof. Asnawi Abdullah, SKM, MHSM, MSc.HPPF, DLSHTM, Ph.D)

NIP: 1971 07 03 1995 03 1 001

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Skripsi Ini Telah Dipertahankan di Hadapan Tim Penguji Skripsi
Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Banda Aceh, Februari 2021

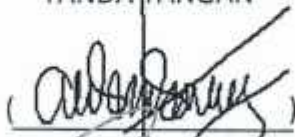
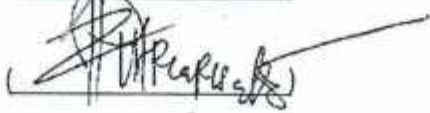
TANDA TANGAN

Ketua : Dr. Aulina Adamy, M.Sc

Penguji 1 : Dedi Andria, SKM., M.Kes

Penguji 2 : Putri Ariscasari, SKM., MKKK

Penguji 3 : Anwar Arbi, S.Si., M.Pd

()
()
()
()

FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
DEKAN



(Prof. Asnawi Abdullah, SKM, MHSM, MSc.HPPF, DLSHTM, Ph.D)

NIP: 1971 07 03 1995 03 1 001

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Hanif Maulana

NPM : 1607110137

Fakultas : Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh

Peminatan : Kesehatan Keselamatan Kerja (K3)

Judul skripsi : Hubungan sif kerja dan beban kerja terhadap tingkat stres pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya buat adalah benar hasil karya sendiri atau tidak dibuat oleh orang lain. Apabila dikemudian hari ditemukan bahwa skripsi ini di buat oleh orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang diterapkan oleh Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh (FKM UNMUHA) termasuk pembatalan hasil seminar skripsi.

Demikian lembaran pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya tanpa ada paksaan.

Banda Aceh, 12, Februari 2020



Penulis

Hanif Maulana

1607110137

KATA PENGANTAR

Dengan mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-nya, sehinga penulis telah dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“HUBUNGAN SIF KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TINGKAT STRES PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA”** tahun 2020. Shalawat dan salam kepada nabi Muhammad S.A.W yang telah membawa kita dari alam jahiliyah ke alam yang islamiah.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana kesehatan masyarakat di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Aceh. Secara khusus peneliti menyampaikan rasa terimakasih yang sebesar besarnya kepada pembimbing I **Dr. Aulina Adamy, M.Sc** dan juga **Dedi Andria, SKM, M.Kes** selaku pembimbing II yang telah memberikan petunjuk dan bimbingan serta dukungan dari awal penulisan sampai selesai penyusunan skripsi. Selanjut nya penulis juga menyapaikan rasa terimakasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Aslam Nur M.A selaku Rektor UNMUHA.
2. Bapak Prof. Asnawi Abdullah, SKM, MHSM, MSc. HPPF, DLSHTM, Ph.D selaku Dekan FKM UNMUHA.
3. Ibu Putri Ariscasari, SKM., MKKK selaku penguji skripsi I.
4. Bapak Anwar Arbi, S.Si., M.Pd selaku penguji skripsi II.
5. Para Dosen dan staf Akademik FKM UNMUHA.
6. Kepada semua pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Dan secara khusus penulis menyapaikan rasa terimakasih yang tak terhinga kepada ayah dan ibu tercinta serta keluarga dan teman-teman sekalian yang telah memberikan motivasi kepada penulis, dan akhirnya kepada allah kita berserah diri, tiada satupun terjadi tanpa kehendaknya. Harapan penulis semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis dan bagi segenap pembaca,. Amin.

ABSTRAK

Nama : Hanif Maulana

NPM : 1607110137

Hubungan Sif Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Pada Perawat Di Rumah Sakit Cempaka Azzahra

Jumlah halaman (Xii + 57 halaman + 14 tabel+ 6 lampiran)

Pada dasarnya setiap tempat kerja dituntut untuk melakukan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja untuk meminimalisir terjadinya penyakit akibat kerja. Rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan, untuk menjalankan proses pelayanan kesehatan diperlukan tenaga keperawatan yang mampu memberikan pelayanan secara optimal di rumah sakit. Mengingat tupoksi perawat yang berat maka kondisi tersebut sangat rentan menimbulkan stres dan gangguan lainnya, untuk mengoptimalkan pekerjaan perawat diperlukan penelitian untuk mengetahui tingkat stres kerja pada perawat serta hubungan stres kerja dan beban kerja pada setiap sif kerja perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh.

Penelitian ini bersifat observasional analitik dengan desain *cross sectional*, populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit Cempaka Azzahra berjumlah 39 orang yang dibagi dalam 3 sif kerja. Pengambilan data menggunakan kuisioner dan observasi dilaksanakan pada tanggal 10 sampai 16 September 2020. Uji statistik yang digunakan yaitu Uji *chi-square* dengan menggunakan program komputer SPSS.

Hasil penelitian di Rumah Sakit Cempaka Azzahra menunjukkan bahwa perawat yang berusia di bawah 30 tahun 97,4% dan yang berusia di atas 30 tahun 2,6%. Yang berjenis kelamin perempuan 92,43% dan laki-laki 7,7%. Perawat yang masa kerja di bawah 5 tahun 97,4% dan yang di atas 5 tahun 2,6%. Perawat yang bekerja pada sif pagi 53,8%, sif siang 23,1% dan sif malam 23,1%. Perawat yang mengalami beban kerja berat 56,4% dan beban kerja sedang 40,6%. Perawat yang belum menikah 61,5% dan yang sudah menikah 38,5%. Perawat yang mengalami stres sedang 89,7%, stres ringan 7,7% dan stres berat 2,6%. Dari analisis bivariat diperoleh hasil ada hubungan stres kerja terhadap usia (*p-value* 0,002), masa kerja (*p-value* 0,002) dan tidak ada hubungan stres kerja terhadap jenis kelamin (*p-value* 0,831), beban kerja (*p-value* 0,794), sif kerja (*p-value* 0,139), status pernikahan (*p-value* 0,436).

Rata-rata perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra mengalami stres sedang dan beban kerja yang berat, diharapkan kepada pihak manajemen rumah sakit agar meninjau kembali tupoksi pekerjaan yang diberikan kepada perawat serta menambah jumlah tenaga keperawatan untuk mengurangi beban kerja dan menghindari terjadinya penyakit akibat kerja pada perawat.

Kata Kunci: Sif Kerja, Beban Kerja, Stres Kerja, Perawat

Daftar pustaka: 33 bacaan (2009-2020).

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berdasarkan peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. 659/MENKES/PER/VIII/2009 tentang Rumah Sakit Indonesia Kelas Dunia, rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat, rumah sakit diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan baik. Rumah Sakit Cempaka Azzahra merupakan suatu instalasi pelayanan kesehatan yang baru beroperasi yang berlokasi di Gampong Mulia Kecamatan Kuta Alam kota Banda Aceh. Untuk menjalankan proses pelayanan kesehatan diperlukan tenaga medis yang mampu memberikan pelayanan secara optimal di rumah sakit.

International Labour Organisation (ILO) pada tahun 2014 mencatat angka kematian akibat kecelakaan dan penyakit akibat kerja mencapai 2 juta kasus setiap tahunnya dan ILO (2015) menyatakan bahwa setiap 15 detik 1 pekerja meninggal dunia akibat kecelakaan kerja (Zhafarina, 2017).

World Health Organization (WHO) meramalkan sampai tahun 2020 gangguan psikis seperti depresi akan menjadi penyakit pembunuh nomor dua setelah penyakit jantung, WHO juga menyebutkan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stres, di Indonesia tercatat sekitar 10 % dari total penduduk Indonesia mengalami stres (Sisiliya, 2019).

Data hasil Riset Kesehatan Dasar tahun 2013 menunjukkan bahwa prevalensi penduduk Indonesia pada penduduk umur di atas 15 tahun mengalami gangguan mental emosional atau stres (Zhafarina, 2017).

Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) ketenagakerjaan mencatat setiap harinya terjadi 40.273 kasus kecelakaan akibat kerja. Sepanjang tahun 2018 tercatat 147.000 kasus kecelakaan kerja dari jumlah tersebut 4.678 kasus berakibat cacatan dan 2.575 kasus berakhir dengan kematian pada pekerja. Jumlah kasus kecelakaan akibat kerja dari tahun 2011-2014 yang paling tinggi terjadi pada tahun 2013 yaitu sebesar 35.917 kasus kecelakaan kerja dan provinsi dengan jumlah kasus kecelakaan tertinggi adalah Provinsi Aceh, Sulawesi utara dan Jambi (Infodatin, 2015).

Penelitian Fitri (2013) yang dilakukan pada rumah sakit di kota Semarang ditemukan ada hubungan antara shift kerja dengan kelelahan kerja. Menurut penelitian Wijaya, dkk (2006) di rumah sakit Yogyakarta terdapat perbedaan tingkat kelelahan kerja pada perawat di setiap shift kerja, tingkat kelelahan kerja pada shift pagi lebih rendah dari pada shift sore, tingkat kelelahan kerja shift sore lebih rendah dari pada shift malam dan tingkat kelelahan kerja pada shift pagi lebih rendah dari pada shift malam.

Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat dengan stres kerja di Kabupaten Konawe, dimana seluruh perawat mengalami stres kerja, sebagian besar perawat lebih banyak mengalami stres ringan, beban kerja berat, kejenuhan (Zhafarina, 2017).

Pada penelitian Putri (2010) di salah satu rumah sakit kota Medan ditemukan bahwa 45,24% perawat mengalami stres kerja pada shift malam. Para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut, dampak dari kerja shift terhadap kebiasaan makan yang mungkin menyebabkan gangguan perut yang berpengaruh pada emosional dan biologi, karena gangguan tidur yang tidak menentu (Andri, 2011).

Hasil penelitian di sebuah rumah sakit di kota Banjar terdapat pengaruh langsung beban kerja perawat rawat inap terhadap stres kerja, dengan nilai terendah ditunjukkan oleh indikator beban kerja fisik yang merupakan tindakan perawat secara langsung (Rahmi dkk, 2019).

Perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja pada petugas kesehatan, karena semua pasien yang berkunjung secara tidak langsung menuntut mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien sehingga permasalahan yang dialami pasien segera terselesaikan (Munandar, 2008).

Penelitian Zahratul (2017) di RSUD dr. Zainoel Abidin yang merupakan rumah sakit umum daerah di kota Banda Aceh ditemukan gambaran stres kerja pada perawat di ruang rawat inap berada pada kategori sedang 52,5%.

Rumah Sakit Cempaka Azzarah merupakan sarana pelayanan kesehatan swasta yang baru beroperasi di kota Banda Aceh, yang berlokasi di wilayah Kuta Alam. Tingkat kepadatan penduduk di wilayah Kuta Alam tergolong tinggi yaitu mencapai 50.618 jiwa ditahun 2016, hal tersebut menjadi salah pertimbangan jika suatu waktu terjadi peningkatan jumlah pasien yang berkunjung ke rumah sakit,

tenaga medis khususnya perawat akan mengalami gaguan dan tekanan dalam melakukan pekerjaan yang dapat menimbulkan penyakit akibat kerja.

Agar pekerja khususnya perawat dapat terhindar dari resiko penyakit akibat kerja maka diperlukan penelitian untuk mengetahui gambaran hubungan sif kerja dan beban kerja terhadap tingkat stres pada perawat untuk mengoptimalkan kinerja perawat dan mengurangi timbulnya penyakit akibat kerja di Rumah Sakit Cempaka Azzahra.

1.2. Rumusan Masalah

Pada dasarnya setiap tempat kerja dituntut untuk melakukan pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja untuk meminimalisir terjadinya penyakit akibat kerja. Untuk menjalankan proses pelayanan kesehatan di Rumah Sakit Cempaka Azzahra diperlukan tenaga medis yang mampu memberikan pelayanan secara optimal, khususnya tenaga keperawatan. Mengingat tupoksi perawat yang berat maka kondisi tersebut sangat rentan menimbulkan stres dan gangguan lainnya. Maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian untuk mengetahui tingkat stres kerja pada perawat serta hubungan stres kerja dan beban kerja pada setiap sif kerja perawat di Rumah Sakit Campaka Azzahra kota Banda Aceh.

1.3. Ruang Lingkup Penelitian

Dalam penelitian ini penulis membagi dalam beberapa ruang lingkup penelitian yaitu: Usia, jenis kelamin, status pernikahan, lama bekerja, sif kerja, stres kerja dan beban kerja.

1.4. Tujuan penelitian

1.4.1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui tingkat stres kerja pada perawat serta hubungan stres kerja dan beban kerja pada sif kerja perawat di Rumah Sakit Campaka Azzahra kota Banda Aceh.

1.4.2. Tujuan Khusus

1. Untuk melihat distribusi frekuensi disetiap variabel baik dependen maupun independen.
2. Untuk mengetahui hubungan usia terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Campaka Azzahra.
3. Untuk mengetahui hubungan jenis kelamin terhadap stres kerja di Rumah Sakit Campaka Azzahra.
4. Untuk mengetahui hubungan beban kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Campaka Azzahra.
5. Untuk mengetahui hubungan masa kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah sakit Campaka Azzahra.
6. Untuk mengetahui hubungan sif kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah sakit Campaka Azzahra.
7. Untuk mengetahui hubungan status pernikahan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah sakit Campaka Azzahra.

1.5. Manfaat Penelitian

1. Sebagai bahan informasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan di rumah sakit dan sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil kebijakan.
2. Untuk menghindari terjadinya resiko timbulnya penyakit akibat kerja pada perawat yang sedang bertugas pada sif kerjanya.
3. Sebagai referensi dalam melakukan penelitian-penelitian selanjutnya.

1.6. Sistematik Penulisan

Untuk mempermudah penulisan proposal ini dan tujuan yang akan dibahas maka penulisan ini disusun berdasarkan sistematik penulisan sebagai berikut:

- BAB I : Pendahuluan. Bab ini terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, ruang lingkup penelitian, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematik penulisan.
- BAB II : Tinjauan Pustaka. Pada bab ini penulis menjelaskan tentang artikel dan definisi yang berhubungan dengan judul penelitian dan kerangka teoritis.
- BAB III : Kerangka Konsep. Pada bab ini penulis menjelaskan tentang konsep pemikiran, variabel penelitian, definisi operasional, hipotesa penelitian.
- BAB IV : Metode Penelitian. Pada bab ini penulis menjelaskan tentang jenis penelitian, populasi dan sampel, waktu dan tempat penelitian, pengumpulan data, pengolahan dan penyajian data.
- BAB V : Gambaran Umum. Pada penelitian ini penulis menguraikan tentang gambaran umum wilayah penelitian.

BAB VI : Hasil Penelitian. Pada bab ini penulis menguraikan tentang hasil penelitian berupa table data, pengolahan data dan pembahasan.

BAB VII : Kesimpulan Dan Saran. Dalam bab ini berisi kesimpulan dan saran dari hasil penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tenaga Keperawatan

Dalam Undang-Undang Republik Indonesia no 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan dijelaskan bahwa, tenaga kesehatan adalah setiap orang yang mengabdikan diri dalam bidang kesehatan serta memiliki pengetahuan atau keterampilan melalui pendidikan dibidang kesehatan yang untuk jenis tertentu memerlukan kewenangan untuk melakukan upaya kesehatan. Tenaga kesehatan dikelompokkan menjadi (Undang-Undang RI Nomor 38, 2014 tentang Keperawatan):

1. Tenaga medis.
2. Tenaga psikologi klinis.
3. Tenaga keperawatan.
4. Tenaga kebidanan.
5. Tenaga kefarmasian.

Keperawatan secara umum dapat diartikan sebagai kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan keperawatan baik didalam maupun luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan kesehatan yang berlaku (Undang-Undang RI Nomor 38, 2014 tentang Keperawatan).

Tugas utama dari perawat adalah memperhatikan kebutuhan pasien, merawat pasien dengan penuh tanggung jawab dan memberikan pelayanan asuhan kepada individu atau kelompok orang yang mengalami tekanan karena menderita sakit. Seorang perawat dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat, oleh karena itu perawat diharapkan untuk lebih profesional agar kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan semakin meningkat. Semakin meningkat tuntutan tugas perawat maka dapat menyebabkan timbulnya stres (Marianti, 2011).

Jenis profesi perawat berdasarkan Undang-Undang RI Nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan dibagi menjadi dua yaitu:

1. Perawat Vokasi

Adalah seseorang yang mempunyai kewenangan untuk melakukan praktik dengan pimpinan tertentu dibawah supervisi langsung oleh perawat profesional, dengan jenjang pendidikan D3 ilmu keperawatan.

2. Perawat Profesi

Adalah seseorang yang mempunyai kewenangan untuk melakukan praktik keperawatan profesional yang mandiri, bekerja secara otonom ataupun berkolaborasi dengan yang lain, yang telah melakukan pendidikan akademik dan profesi ners.

Mahasiswa keperawatan vokasi dan profesi di akhir masa pendidikan harus mengikuti uji kompetensi secara nasional, yang bertujuan untuk mencapai standar kelulusan yang memenuhi standar kompetensi kerja. Uji kompetensi adalah proses pengukuran pengetahuan, keterampilan serta perilaku peserta didik pada

perguruan tinggi yang menyelenggarakan program studi ilmu keperawatan. Mahasiswa pendidikan profesi dan vokasi keperawatan yang lulus uji kompetensi diberi sertifikat kompetensi yang diterbitkan oleh perguruan tinggi (Undang-Undang RI Nomor 38, 2014 tentang Keperawatan).

Penyelenggaraan Pendidikan tinggi keperawatan harus memenuhi standar nasional pendidikan keperawatan. Institusi pendidikan tinggi keperawatan wajib memiliki dosen dan tenaga kependidikan Yang sesuai dengan standar keahlian profesi yang berlaku. Pendidikan ilmu Keperawatan menurut Undang-Undang RI Nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan terdiri atas:

1. Pendidikan Vokasi.
2. Pendidikan Akademik.
3. Pendidikan Profesi.

Perawat yang menjalankan praktik keperawatan wajib memiliki surat tanda registrasi yang selanjutnya disingkat dengan STR, adalah bukti tertulis yang diberikan oleh konsil keperawatan kepada perawat yang telah diregistrasi hal ini sesuai dengan ketentuan dalam Undang-Undang Keperawatan Republik Indonesia. STR bisa digunakan selama 5 tahun dan dapat diregistrasi ulang setiap 5 tahun dengan persyaratan yang telah ditentukan dalam Undang-Undang RI Nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan. Persyaratan untuk memperoleh STR pada tenaga Keperawatan (Undang- Undang RI Nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan):

1. Memiliki ijazah pendidikan tinggi ilmu Keperawatan.
2. Memiliki sertifikat kompetensi atau sertifikat profesi.
3. Memiliki surat keterangan sehat fisik dan mental.

4. Memiliki surat pernyataan telah mengucapkan sumpah.
5. Membuat pernyataan mematuhi dan melaksanakan ketentuan etika profesi yang sesuai dengan Undang-Undang Keperawatan yang berlak.

Perawat yang menjalankan praktik keperawatan wajib memiliki izin dalam bentuk surat izin praktik perawat yang selanjutnya disingkat SIPP. Adalah bukti tertulis yang diberikan oleh pemerintah daerah kabupaten/kota kepada perawat sebagai pemberian kewenangan untuk menjalankan praktik keperawatan. SIPP diberikan kepada perawat paling banyak untuk 2 tempat kerja. Persyaratan untuk mendapatkan SIPP pada tenaga Keperawatan (Undang-Undang RI Nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan):

1. Salinan STR yang masih berlaku.
2. Rekomendasi dari organisasi profesi perawat.
3. Surat pernyataan memiliki tempat praktik atau surat keterangan dari pimpinan fasilitas.

SIPP tidak bisa dipergunakan lagi apabila:

1. Dicabut berdasarkan ketentuan keraturan perundang-undangan.
2. Habis masa berlakunya.
3. Atas permintaan perawat.
4. Perawat meninggal dunia.

Dalam keadaan darurat untuk memberikan pertolongan pertama, perawat dapat melakukan tindakan medis dan pemberian obat sesuai dengan kompetensinya (Undang-Undang RI Nomor 38, 2014 tentang Keperawatan).

2.2. Stres Kerja

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman dan masalah yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia sehingga nantinya dapat mempengaruhi kesehatan fisik pekerja. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang dan beberapa hal lainnya. Jika seorang karyawan mengalami stres yang terlalu besar, maka akan mengganggu kemampuan seseorang tersebut untuk menghadapi lingkungan dalam pekerjaannya (Widodo, 2009).

Menurut Handoko (1997) stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berfikir. Jika karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan mengganggu kemampuan pekerja dalam melakukan pekerjaannya. Setiap aspek pekerjaan dapat menjadi pembangkit stres atau *stressors* bagi pekerja (Ahmad, 2014).

Menurut Selye (1950) stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban kepadanya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dan orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres (Hidayat, 2011).

WHO menjelaskan bahwa stres kerja merupakan respons individu ketika menghadapi tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan pekerja serta menantang kemampuan pekerja untuk perubahan cepat dalam pengetahuan dan teknologi untuk menghasilkan perubahan besar dalam

tujuan organisasi (Amir dkk, 2015).

Menurut Schultz (1990) stres kerja yaitu suatu keadaan tertekan baik fisik maupun psikis. Stres kerja merupakan gejala psikologis yang dirasa mengganggu dalam pelaksanaan tugas sehingga dapat mengancam eksistensi diri dan kesejahteraan pekerja. Stres merupakan transaksi antara sumber stres dan kapasitas diri yang menentukan apakah respon bersifat positif ataupun negatif (Asnawi, 1999).

Secara umum stres kerja dapat dibagi menjadi menjadi 2 bagian, yaitu stres yang bersifat positif dan stres yang bersifat negatif. Jika respon bersifat positif maka sebenarnya sumber stres merupakan pemacu bagi semangat karyawan sedangkan respon bersifat negatif merupakan indikator bahwa sumber stres merupakan tekanan (Asnawi, 1999).

Dalam Teori *Person-Environment* (teori *PE Fit*) dijelaskan bahwa stres dapat timbul karena kurangnya kesesuaian antara keterampilan, sumber daya dan kemampuan individu serta tuntutan dari lingkungan kerja yang berlebihan (Juliet dkk, 2020).

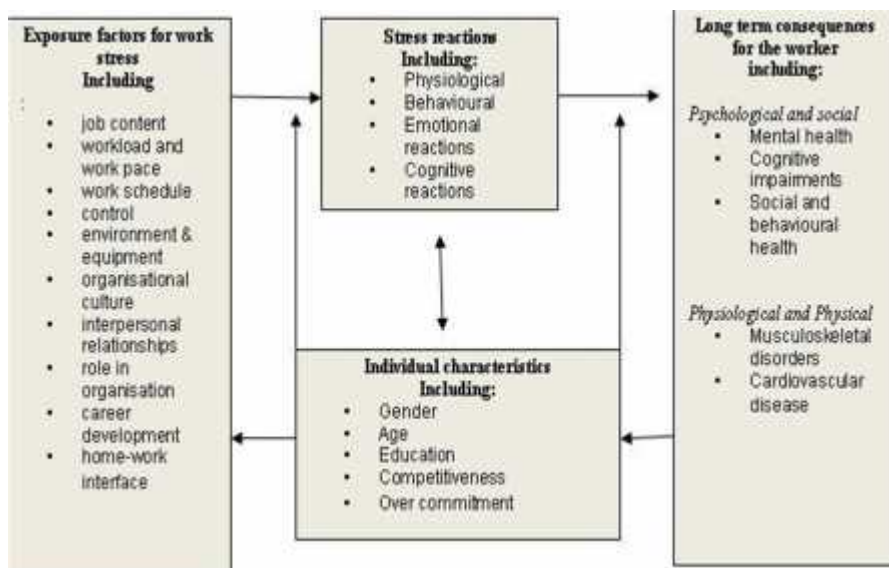
Penelitian yang dilakukan oleh Moorhead (1996) ditemukan bahwa dalam keadaan tertentu tekanan dapat menimbulkan semangat dalam bekerja akan tetapi jika tekanan berlebihan atau kurang dapat menimbulkan stres negatif. Dalam hal ini diperlukan upaya untuk mengelola stres negatif menjadi stres positif. Upaya pengelolaan stres dapat dikelompokkan menjadi dua macam yaitu strategi koping untuk level individu dan strategi dalam level organisasi (Asnawi, 1999). Strategi koping dalam upaya mengelola stres (Asnawi, 1990):

1. Latihan fisik dan relaksasi

Olahraga dan relaksasi merupakan perilaku hidup sehat dan juga suatu prevensi terhadap stres dan juga merupakan salah satu cara yang efektif untuk mengelola stres

2. Manajemen waktu

Dalam banyak hal pekerja seolah-olah kekurangan waktu dan akibatnya merasa stres atau tertekan, umumnya pekerja yang demikian kurang disiplin untuk menggunakan waktu secara efektif dan efisien, dalam hal ini pekerja harus menggunakan waktu semaksimal mungkin dengan menetapkan tujuan yang akan dikerjakan, menyusun prioritas, menyusun jadwal bersikap asertif, menghindari penundaan, meminimumkan waktu yang terbuang, manajemen peran dan kelompok pendukung manajemen dan organisasi kerja yang buruk merupakan penyebab stres kerja, reaksi stres dapat terjadi ketika orang terpapar faktor risiko di tempat kerja (Juliet dkk, 2020)



Gambar 2. 1 : Risiko Stres kerja (Juliet dkk, 2020)

Ada beberapa perubahan yang dirasakan pekerja ketika menghadapi tekanan yaitu reaksi fisik, emosi, pikiran, dan perilaku. Perubahan-perubahan fisiologis sampai munculnya berbagai penyakit dalam keadaan stres seperti jantung berdebar sampai dengan asam lambung (Asnawi, 1999).

Penelitian yang dilakukan Cox (1976) mengemukakan bahwa stres adalah hasil dari interaksi dinamis antara individu dan lingkungan, inti dari model ini adalah penilaian kognitif individu atas tuntutan yang dirasakan pada pekerja. Artinya stres terjadi ketika tuntutan yang dirasakan lebih besar daripada kemampuan pekerja (Juliet dkk, 2020).

Sumber-sumber stres kerja (Asnawi, 1999):

1. Tuntutan tugas

Merupakan stres yang berasal dari organisasi. Ada beberapa pekerjaan yang memang mempunyai tingkat stres yang tinggi karena memiliki resiko pekerjaan yang besar seperti dokter bedah saraf dan ahli nuklir yang tugas tersebut berakibat langsung.

2. Tuntutan fisik

Adalah stres yang berasal dari organisasi atau lingkungan pekerjaan yang beresiko bagi pekerja.

3. Stres yang berasal dari kehidupan

Merupakan stres yang berasal dari luar organisasi yang berpengaruh pada pekerjaan seperti perceraian dan kematian yang menjadi trauma dalam kehidupan.

4. Tuntutan interpersonal

Adalah stres yang berasal dari organisasi yang berkaitan dengan individu atau kelompok kerja yang memicu terjadinya stres.

Faktor yang mendorong untuk terjadinya stres kerja pada karyawan adalah (Andri, 2011):

1. Intensitas lamanya kerja fisik dan mental.
2. Jenis pekerjaan yang monoton.
3. Beban tanggung jawab pekerjaan.
4. Adanya lingkungan fisik yang kurang baik seperti kebisingan dan suhu ruangan yang panas secara subyektif.

Stres juga berpengaruh pada kesehatan yang biasa disebut dengan stres kronis, stres yang dapat mempengaruhi kerja jantung dan pembuluh darah serta anggota tubuh lainnya yang dapat memberikan banyak masalah bagi tubuh. Paparan stres berkepanjangan seperti itu dapat berakhir pada hipertensi, serangan jantung, stroke dan penyakit lainnya (Amir dkk, 2015).

Esterogen yang merupakan hormon yang menyebabkan stres. Ketika jumlah esterogen menurun akan muncul gejala-gejala stres bahkan sampai depresi (Sumarto, 2017).

Elkin (1990) dalam penelitiannya merangkum berbagai strategi yang berguna untuk mengurangi stres di tempat kerja (Juliet dkk, 2020):

1. Mendesain ulang tugas.
2. Mendesain ulang lingkungan kerja.
3. Menetapkan jadwal kerja yang fleksibel.

4. Mendorong manajemen partisipatif.
5. Mendorong karyawan untuk pengembangan karir.
6. Menganalisis peran kerja dan menetapkan tujuan.
7. Memberikan dukungan dan umpan balik social.
8. Membangun tim yang kohesif atau kompak.
9. Menetapkan kebijakan ketenagakerjaan yang adil.
10. Berbagi imbalan.

Penelitian yang dilakukan Wijono (2010) untuk mengukur stres kerja indikator digunakan adalah indikator stres kerja yang meliputi :

1. Perubahan secara fisiologis yang ditandai oleh adanya gejala-gejala seperti letih atau lelah, kehabisan tenaga, pusing dan gangguan pencernaan.
2. Perubahan secara psikologis ditandai oleh adanya kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, nafas tersengal-sengal.
3. Perubahan secara sikap seperti keras kepala, mudah marah, tidak puas terhadap apa yang dicapai. Skor untuk pengukuran stres kerja, untuk stres kerja ringan dengan skor jawaban 0-15, stres kerja sedang dengan skor jawaban 16-31, dan stres kerja tinggi dengan skor jawaban >32-45. Klasifikasi skor stres kerja dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu untuk yang skor ringan di bawah 16, yang sedang mulai dari 16 sampai 31 dan untuk yang tinggi dengan skor di atas 31 (Gita, 2012).

Burn out merupakan gejala stres yang dirasakan pekerja yang berasal dari kebosanan dan perubahan-perubahan yang terjadi yang mempengaruhi sikap karyawan. Dampak dari *burn out* pekerja akan mangkir dari pekerjaan atau absensi akan meningkat. Dalam keadaan tertentu dampak dari tekanan berlebih atau rendah akan muncul fenomena *tadiness* yaitu karyawan terlambat datang serta hal buruk lain nya sampai kemungkinan melakukan pencurian di tempat kerja (Asnawi, 1999).

Stres kerja pada perawat dapat terjadi apabila perawat dalam menjalankan tugas mendapatkan beban kerja yang melebihi kemampuannya sehingga perawat tidak mampu memenuhi atau menyelesaikan tugasnya secara maksimal, maka perawat tersebut dikatakan mengalami stres kerja (Rahmi, 2019).

Perawat yang bertugas di ruang rawat inap sering bertemu dengan pasien dengan berbagai macam karakter dan penyakit. Pasien sering mengeluh dengan penyakit yang dideritanya, hal ini membuat perawat mengalami kelelahan fisik, maupun mental. Tidak hanya dari sisi pasien saja yang dapat membuat perawat mengalami kelelahan fisik, emosi dan juga mental tetapi dari sisi keluarga pasien yang banyak menuntut atau mengeluh, rekan kerja yang tidak sejalan dan dokter yang cenderung arogan. Hal ini dapat menyebabkan perawat mengalami stres (Marianti, 2011).

Tingkat Stres Pada Perawat (Ainama, 2016):

1. Stres Ringan

Adalah stres yang terjadi secara teratur dalam durasi yang singkat dan tidak menimbulkan terjadinya penyakit akibat kerja contohnya lupa dalam pekerjaan.

2. Stres Sedang

Adalah stres yang durasi nya agak lama mulai dari hitungan jam sampai dengan hari. Pada fase ini ditandai dengan kewaspadaan, contohnya perselisihan di tempat kerja.

3. Stres Berat

Adalah stres yang durasi nya lama mulai dari hitungan hari sampai dengan tahun, Contohnya pekeja tidak mampu mengontrol pekerjaannya sendiri dalam kurun waktu yang lama.

Ratnaningrum (2012) ada empat faktor penyebab stres kerja pada perawat:

1. Aktivitas dalam merawat pasien.
2. Peran atasan.
3. Hubungan interpersonal.
4. Masalah yang berhubungan dengan organisasi.

Dari faktor-faktor tersebut, aktivitas dalam merawat pasien dan masalah yang berhubungan dengan organisasi menjadi penyebab stres perawat dengan tingkat stres sedang, sedangkan faktor lainnya menyebabkan stres ringan. Aktivitas dalam merawat pasien menjadi penyebab stres pada perawat karena perilaku kekerasan fisik yang dilakukan oleh pasien terhadap perawat (Rauzia, 2017).

Stres kerja pada perawat berdampak pada kondisi fisik perawat yang mudah lelah dan tegang karena tuntutan pekerjaan serta tanggung jawab yang diberikan melebihi kapasitas sehingga menguras energi baik fisik maupun kemampuan kognitif, kondisi ini menyebabkan stres pada perawat semakin tinggi (Rahmi, 2019).

2.3. Sif Kerja

Di Indonesia umumnya jam kerja normal adalah senin sampai jumat 08.00-17.00 atau senin sampai sabtu 08.00-16.00. Namun terkadang perusahaan mesti menggunakan sif kerja karena situasi hal-hal tertentu. Sebagai sebuah contoh, dalam bisnis penjualan atau jasa pemilik usaha cenderung akan membagi karyawannya dalam dua atau tiga sif kerja agar pelanggan bisa dilayani selama 24 jam. Sif kerja berbeda dengan hari kerja biasa, dimana pada hari kerja pekerjaan dilakukan pada waktu yang teratur sesuai dengan kesepakatan sebelumnya. Sedangkan untuk sif kerja dapat dilakukan lebih dari satu kali untuk memenuhi kebutuhan 24 jam perhari dan umumnya perusahaan yang beroperasi 24 jam menerapkan sistem sif (Ruri, 2010).

Di dalam Undang-Undang no 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan dijelaskan bahwa setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja. Dalam hal ini 7 jam 1 hari, 40 jam 1 minggu dan 6 hari kerja dalam 1 minggu. Atau 8 jam 1 hari, 40 jam 1 minggu dan 5 hari kerja dalam 1 minggu. Dalam hal ini juga dijelaskankan bahwa pengusaha juga dapat mempekerjakan pekerja pada hari libur resmi untuk pekerjaan yang menurut jenis dan sifatnya harus dilaksanakan dan dijalankan secara terus menerus yang dalam hal ini diwakili oleh tenaga kesehatan.

Perancangan perputaran sif kerja dan hal-hal yang harus diperhatikan dalam penyusunan sif kerja (Pribadi, 1998):

1. Kekurangan tidur atau istirahat harus ditekan sekecil mungkin untuk meminimalkan terjadinya kelelahan kerja.
2. Menyediakan waktu sebanyak mungkin untuk keluarga atau aktifitas social para pekerja.

Saran yang perlu untuk diperhatikan dalam penyusunan sif kerja (Grandjean, 1986):

1. Pekerja sif malam hendaknya berumur 25-50 tahun.
2. Pekerja yang mempunyai riwayat penyakit perut dan usus serta emosi yang tidak terkendali sebaiknya tidak ditempatkan pada sif malam.
3. Pekerja sif malam 3 hari berturut harus segera diistirahatkan minimal 24 jam.
4. Rotasi yang baik 2-2-2 (Metropolitan Pola) atau 2-2-3 (Continental Pola).
5. Tiap sif terdiri dari waktu istirahat yang cukup untuk makan.
6. Rotasi pendek lebih baik dari rotasi panjang dan harus dihindari kerja malam terus menerus.

2.4. Beban Kerja

Keselamatan dan kesehatan kerja atau K3 bertujuan untuk mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun mental, keracunan, infeksi dan penularan serta memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan cara dan proses kerjanya (Undang-Undang RI Nomor 13, 2003 tentang Keselamatan Kerja).

Beban kerja adalah lama seseorang melakukan aktivitas pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan dan kapasitas kerja yang bersangkutan tanpa menunjukkan tanda dan gejala kelelahan. Beban kerja erat kaitannya dengan kinerja yang mana juga berkaitan dengan performanya, beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi perawat sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan atau kejenuhan, hal ini akan berdampak pada penurunan kualitas pelayanan yang dilakukan oleh perawat (Widodo, 2009).

Penelitian Rahmi (2019) banyaknya pekerjaan perawat rawat inap menyebabkan kondisi fisik mudah lelah dan tegang, kondisi ini menyebabkan perawat mengalami stres. Karena pekerjaan ditambah lagi karena tuntutan pekerjaan perawat rawat inap yang begitu kompleks. Beban kerja yang dimiliki oleh perawat cenderung lebih tinggi, terutama pada sif malam ditambah dengan durasi waktu yang lebih lama dari sif pagi dan siang (Dewi, 2019).

Semakin banyak tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh seorang tenaga perawat maka akan menambah tingginya beban kerja demikian juga sebaliknya. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi perawat sehingga hal ini menjadi salah satu penyebab kelelahan kerja (Widodo, 2009).

Ada beberapa metode yang digunakan untuk melakukan penilaian beban kerja salah satunya menggunakan alat ukur *NASA Task Load Index* (NASA TLX), NASA TLX merupakan salah satu metode penilaian beban kerja mental yang dilakukan secara subyektif, dengan langkah-langkah sebagai berikut (Gita, 2012):

1. Langkah pertama adalah pembobotan. Pada bagian ini responden diminta untuk melingkari salah satu dari dua indikator yang dirasakan lebih dominan menimbulkan beban kerja mental terhadap pekerjaan tersebut.
2. Langkah kedua yaitu pemberian rating. Pada bagian ini responden diminta memberi rating terhadap keenam indikator beban mental. Rating yang diberikan adalah subyektif tergantung pada beban mental yang dirasakan oleh responden. Indikator beban mental yang akan diukur:
 - a) *Mental Demand* : Seberapa besar aktivitas mental yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat.
 - b) *Physical Demand* : Jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan contohnya mendorong, menarik, mengontrol putaran.
 - c) *Temporal Demand* : Jumlah tekanan yang dirasakan selama melakukan pekerjaan apakah pekerjaan tersebut dilakukan secara perlahan atau santai atau pekerjaan dilakukan secara cepat dan melelahkan.
 - d) *Performance* : Seberapa besar keberhasilan seseorang dalam melakukan pekerjaan dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.
 - e) *Effort* : Seberapa keras atau besar kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.
 - f) *Frustration Level* : Seberapa besar tingkat keamanan, kenyamanan, ketenangan yang dirasakan selama melakukan pekerjaan.

Work Load Analysis (WLA) adalah suatu metode untuk menganalisis beban kerja. Menurut Arif (2008) WLA merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghitung besarnya beban kerja yang diakibatkan oleh aktivitas-aktivitas yang dilakukan pekerja. Menganalisis beberapa penyebab besarnya beban kerja serta menentukan solusi perbaikan untuk menurunkan beban kerja yang tinggi. Selain itu beban kerja yang telah diterima oleh pekerja juga dapat digunakan untuk menentukan jumlah pekerja yang perlu dimiliki oleh perusahaan (Raissa, 2014).

Ada beberapa faktor yang menyebabkan pekerja mengalami kelelahan kerja yaitu karena tekanan mental dan fisik, keterbatasan fisik, gangguan lingkungan dan kerja tim (Aditama, 2014).

Tekanan mental dan fisik yaitu keadaan seorang perawat mengalami kelelahan kerja karena faktor beban kerja yang berlebihan sehingga meningkatnya kecemasan, kebingungan dan kemarahan. Keterbatasan fisik yaitu ketika seorang perawat mengalami gangguan fisik yang dikhawatirkan berdampak buruk terhadap asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Aditama, 2014).

Banyaknya pekerjaan yang melebihi kapasitas menyebabkan kondisi fisik perawat rawat inap mudah lelah dan mudah tegang. Beban pekerjaan yang begitu banyak akhirnya menguras energi baik fisik ataupun kemampuan kognitif perawat yang bertugas, kondisi tersebut dapat memicu terjadinya stres (Rahmi, 2019).

2.5. Faktor-Faktor Yang Berubungan Dengan Tingkat Stres Kerja

2.5.1.Usia Perawat

Usia menjadi salah satu factor yang penting dalam mempengaruhi kelelahan kerja. Pada usia di atas 35 tahun perawat mengalami proses degenerasi dari organ sehingga dalam hal ini kemampuan organ akan menurun dan terjadi perubahan pada tubuh, sistem kardiovaskuler dan hormonal. Dengan adanya penurunan kemampuan organ, tubuh memerlukan energi yang lebih untuk kebutuhan metabolisme sehingga energi atau suplai oksigen tidak tercukupi maka sistem metabolisme dalam tubuh akan terganggu, hal ini dapat menyebabkan tenaga kerja mudah mengalami kelelahan baik fisik maupun mental. Perawat yang berusia di bawah 30 tahun merupakan usia paling ideal dalam usia ini perawat dapat melakukan pekerjaannya secara optimal (Fitri, 2017).

Menurut Russeng (2007) perawat yang berusia di atas 35 tahun merupakan pekerja dengan usia matang yang memiliki kemampu mengendalikan stres, perawat yang berusia di bawah 35 tahun merupakan usia dewasa awal atau biasa disebut usia remaja, salah satunya adalah belum cukup matang secara emosi karena banyaknya persoalan (Zahratul, 2017)

2.5.2.Jenis Kelamin

Stres memiliki efek berbeda pada jenis kelamin. Dalam studi stres kerja, perempuan dan laki-laki yang bekerja dihadapkan pada berbagai jenis *stressor*. Namun perempuan lebih banyak berhadapan dengan konflik antara pribadi pekerja, sementara pria lebih banyak berhadapan dengan masalah yang mengakibatkan terbuangnya waktu dalam bekerja. Meskipun wanita dan pria tidak memiliki

perbedaan yang signifikan dalam menghadapi stres kerja, wanita lebih cenderung menghadapi tekanan psikologis, sementara pria berurusan dengan stres fisik (Amir dkk, 2015).

Secara umum wanita hanya mempunyai kekuatan fisik $\frac{2}{3}$ dari kemampuan fisik atau kekuatan otot laki-laki tetapi dalam hal tertentu wanita lebih teliti daripada laki-laki. Untuk kerja fisik, wanita mempunyai volume oksigen maksimal 15-30% lebih rendah dibandingkan laki-laki. Kondisi ini disebabkan presentase lemak tubuh perempuan lebih tinggi dan kadar Hb darah lebih rendah dari laki-laki, hal ini yang menyebabkan perempuan cenderung mengalami kelelahan kerja (Dewi, 2019).

2.5.3. Masa Kerja

Perawat yang masa kerja lebih dari 5 tahun mengalami kelelahan kerja kategori ringan dan berat, dikarenakan perawat mengalami rasa jenuh dan bosan akibat mengerjakan pekerjaan yang berulang setiap harinya (Fitri, 2017).

Pada awal bekerja perawat mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dan hal itu akan menurun seiring dengan lamanya waktu bekerja. Pekerja yang sudah lama mengadapi memiliki tingkat kepuasan yang tinggi, sehingga stres dapat dikelola dengan baik (Sumarto, 2017).

2.5.4. Sif Kerja

Perawat yang bekerja pada sif malam mengalami kelelahan kerja tingkat sedang dan berat, hal tersebut dikarenakan durasi yang lebih lama dan kondisi pasien yang berbeda ditambah lagi perawat harus menahan rasa mengantuk ketika bekerja (Fitri, 2017).

Perawat yang bekerja pada sif malam merasa kurang beristirahat dengan baik yang waktu yang lazimnya digunakan untuk beristirahat dan tidur umumnya tidak bisa digunakan untuk beristirahat secara maksimal karena waktu tersebut digunakan untuk mengurus keluarga dan lain hal, hal tersebut rentan mengakibatkan perawat mengalami kelelahan dan beban mental (Desvitasari, 2019).

2.5.5. Beban Kerja

Banyaknya pekerjaan perawat rawat inap menyebabkan kondisi fisik mudah lelah dan tegang, kondisi ini menyebabkan perawat mengalami stres karena pekerjaan, ditambah lagi karena tuntutan pekerjaan perawat rawat inap yang begitu kompleks (Rahmi, 2019).

Beban kerja mental dapat dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu untuk beban kerja mental ringan dengan skor di bawah 29 untuk yang sedang mulai dari 29 sampai 56 dan untuk yang berat dengan skor di atas 56 (Gita, 2012).

Beban kerja erat kaitannya dengan kinerja atau performa, apabila beban kerja berlebih maka akan berpengaruh pada kinerjanya dan hal tersebut berkaitan dengan tingkat kelelahan seseorang, jika rumah sakit mengalami peningkatan jumlah pasien maka perawat harus bekerja lebih untuk memenuhi tuntutan tugas, hal tersebut sangat rentan menimbulkan tekanan pada pekerja (Desvitasari, 2019).

2.5.6. Status Pernikahan

Pekerja yang sudah menikah umumnya mengalami kelelahan sedang, hal tersebut dikarenakan mereka yang sudah menikah harus mengurus keperluan rumah dan melayani keluarga yang seharusnya waktu tersebut digunakan untuk

beristirahat (Fitri, 2017).

Status pernikahan erat kaitanya dengan terjadinya stres, hal tersebut disebabkan oleh adanya konflik dalam keluarga mulai dari factor ekonomi dan banyak factor lainnya yang menyebabkan timbulnya gangguan psikologis yang kemungkinan dapat menimbulkan stres (Ruri, 2009).

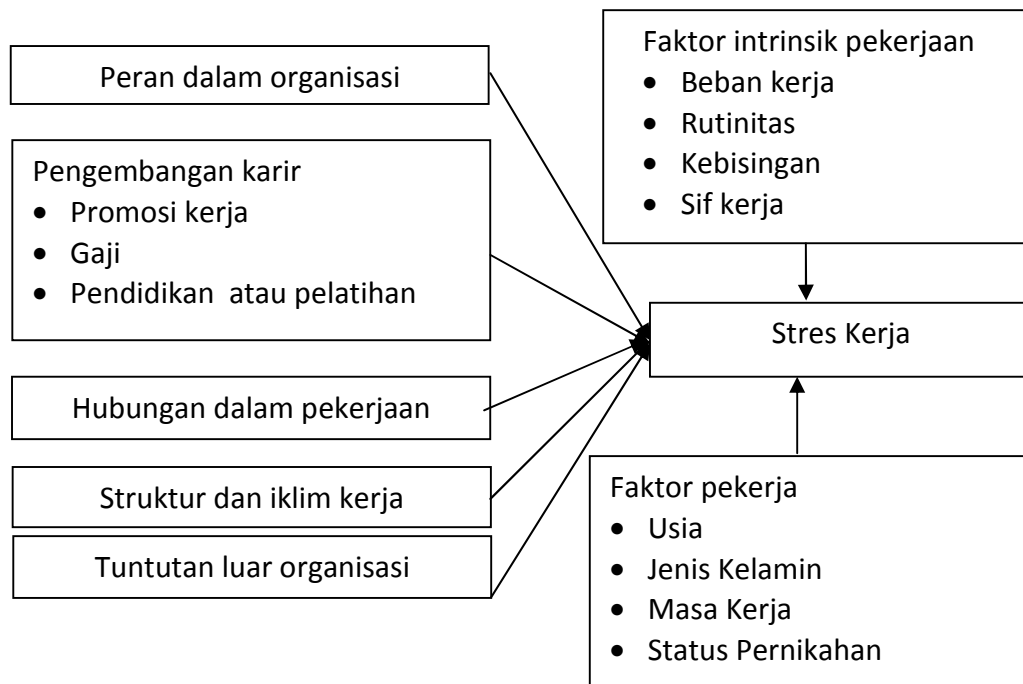
2.6. Kerangka Teoritis

faktor-faktor dalam pekerjaan yang menimbulkan stres dapat dikelompokkan menjadi lima kategori besar yaitu (Ahmad, 2014):

1. Faktor-faktor intrinsik pekerjaan:
Beban kerja, waktu kerja, rutinitas, kebisingan.
2. Peran dalam organisasi:
Adalah kecakapan dan kejelasan peran individu dalam organisasi untuk memenuhi tuntutan serta harapan terhadap diri pekerja.
3. Pengembangan karier:
Promosi dalam pekerjaan, gaji, pendidikan atau pekatihan.
4. Hubungan dalam pekerjaan
Merupakan hubungan dalam pekerjaan di dalam organisasi baik antara atasan, rekan kerja, serta bawahan.
5. Struktur dan iklim kerja
Tenaga kerja dapat terlibat dalam kenyamanan fisik dan psikologis yang diberikan oleh teman-teman dan keluarga pekerja atau support social.
6. Tuntutan luar organisasi
7. Factor individu pekerja

Berdasarkan faktor-faktor di atas maka kerangka teori dapat digambarkan sebagai berikut:

Kerangka Teoritis



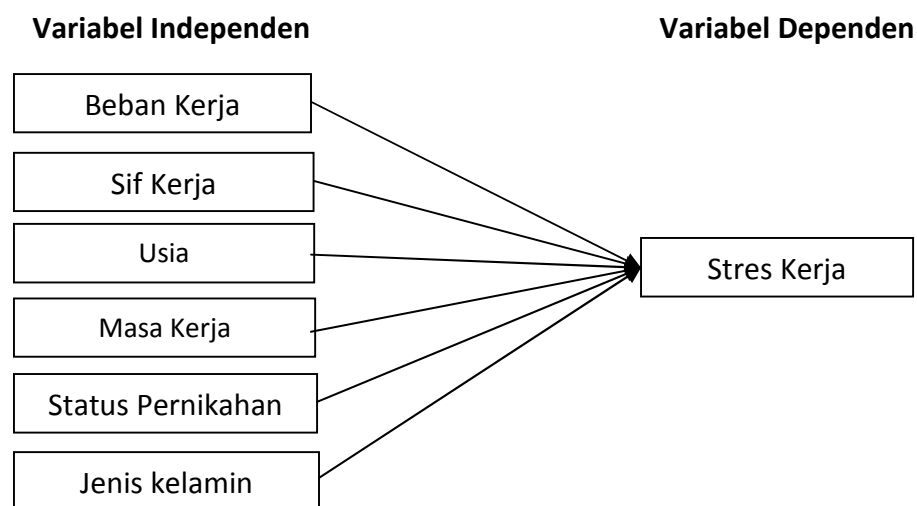
Gambar 2. 2 : Kerangka Teori (Ahmad, 2014)

BAB III

KERANGKA KONSEP

3.1. Kerangka Konsep

Dari kerangka teori di atas dapat dilihat bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja cukup berfariasi berdasarkan tempat dan situasi tempat kerja, oleh karena itu berdasarkan teori-teori tersebut penulis tertarik untuk memilih beberapa variable untuk digunakan dalam penelitian ini.



Gambar 3. 1 Kerangka Konsep Penelitian

3.2. Variabel Penelitian

3.2.1. Variabel dependen

Stres kerja.

3.2.2. Variable independen

Beban kerja, sif kerja, usia, masa kerja, status pernikahan, Jenis kelamin.

3.3. Definisi Operasional

Berdasarkan variabel di atas maka definisi operasional pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

No	Variabel	Devinisi Oerasional	Alat Ukur	Cara Ukur	Hasil Ukur	Skala Ukur
1	2	3	4	5	6	7
Variabel dependen						
1	Stres kerja	Kondisi yang dirasakan responden dimana faktor-faktor dalam bekerja menimbulkan tekanan sehingga dapat mengganggu keseimbangan emosi fisiologis dan perilaku kognitif yang ditandai dengan tiga indikator (prilaku , emosi fisik).	Kuesioner	Wawancara	1. Stres Ringan (0-15) 2. Stres sedang (16-31) 3. Stres berat (32-45)	Ordinal
Variabel Independen						
1	Usia	Lamanya responden hidup terhitung sejak lahir sampai penelitian ini berlangsung	Kuesioner	wawancara	1. <30 Tahun (usia ideal) 2. >30 Tahun (usia tidak ideal)	Ordinal
2	Jenis kelamin	Jenis kelamin responden yang sesuai dengan KTP.	Kuesioner	wawancara	1. Laki-laki 2. perempuan	Ordinal

3	Beban kerja	Persepsi responden terhadap jumlah kegiatan yang harus diselesaikan terhadap lamanya waktu yang ditentukan yang harus diselesaikan.	Kuesioner	Wawancara	1. Ringan <29 2. Sedang (29-56) 3. Berat >56	Ordinal
4	Masa kerja	Lamanya waktu kerja terhitung sejak pekerja masuk sampai penelitian ini berlangsung.	Kuesioner	Wawancara	1. <5 Tahun (Pekerja baru) 2. > 5 Tahun (Pekerja lama)	Ordinal
5	Sif kerja	Jadwal masuk setiap hari kerja terhitung sejak pekerja masuk sampai pulang bekerja.	Kuesioner	Wawancara	1. Pagi 2. Siang 3. Malam	Ordinal
	Status pernikahan	Keadaan responden mengenai pasangan hidup yang ditentukan oleh Negara atau agama.	Kuesioner	Wawancara	1. Sudah menikah 2. Belum menikah	Ordinal

3.4. Pengukuran Variabel Penelitian

3.4.1. Stres kerja (Gita, 2012)

1. Ringan : 0-15.
2. Sedang : 16-31.
3. Berat : 32-45.

3.4.2. Beban kerja (Gita, 2012)

1. Ringan : < 29.
2. Sedang : 29-56.
3. Berat : > 56.

3.4.3. Usia (Fitri, 2017).

1. Usia ideal : < 30 Tahun.
2. Usia tidak ideal : > 30 Tahun.

3.4.4. Jenis kelamin

1. Laki-laki.
2. Perempuan.

3.4.5. Masa kerja (Fitri, 2017).

1. < 5 Tahun : Pekerja baru.
2. > 5 Tahun : Pekerja lama.

3.4.6. Sif kerja

1. Sif pagi : 08.00-14.00.
2. Sif siang : 14.00-20.00.
3. Sif malam : 20.00-08.00.

3.4.7. Status pernikahan

1. Menikah.
2. Belum menikah.

3.5. Hipotesa Penelitian

Ha : Ada hubungan usia dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit
Cempaka Azzahra.

- Ha : Ada hubungan jenis kelamin dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra.
- Ha : Ada hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra.
- Ha : Ada hubungan masa kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra.
- Ha : Ada hubungan sifat kerja dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra.
- Ha : Ada hubungan status pernikahan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra.

BAB IV

METODOLOGI PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

Budiarto (2004) Penelitian ini bersifat observasional analitik karena hanya sekedar megamati tanpa memberikan perlakuan dengan desain *cross sectional* yaitu melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, untuk mengetahui hubungan sif kerja dan beban kerja serta melihat bagaimana tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra menggunakan uji statistik *Chi-square* (Gita, 2012).

4.2. Waktu dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 10 sampai 16 September 2020 di unit pelayanan kesehatan Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh.

4.3. Populasi Dan Sampel Penelitian

Menurut nawawi (1983) populasi adalah seluruh objek penelitian yang terdiri atas manusia, hewan, benda, tumbuhan, peristiwa, gejala, ataupun nilai tes sebagai sumber data yang mempunyai karakter tertentu dalam suatu penelitian yang dilakukan.

Menurut Arikunto (2016) sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang akan diteliti, jika penelitian yang dilakukan sebagian dari populasi maka penelitian tersebut adalah penelitian sampel. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*, yaitu seluruh perawat yang berada di

wilayah kerja Rumah Sakit Cempaka Azzahra yang berjumlah 39 orang yang dibagi menjadi tiga sif kerja yaitu sif pagi, siang, dan malam (Putri, 2014).

Tabel 4. 1 : Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit Cempaka Azzahra

No	Profesi	Jumlah
1	Perawat	39
2	Bidan	21
3	Elektromedik	1
4	Laboratorium	3
5	Farmasi	7
6	Gizi	1
Total		72

Sumber: Rumah Sakit Cempaka Azzahra

4.4. Data dalam Penelitian

Data dalam penelitian ini penulis membagi data menjadi dua bagian yang terdiri dari data primer dan data sekunder (Putri, 2014).

4.4.1.Data primer

Adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau pihak pertama dengan menggunakan kuesioner, angket atau wawancara yang berisi pertanyaan yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu, yang disebarkan kepada perawat yang bertugas sehingga responden bebas memberikan jawaban yang sesuai, kemudian data tersebut dikumpulkan untuk diolah dan dianalisa (Sedarmayanti, 2002).

4.4.2.Data Sekunder

Sedarmayanti (2002) data sekunder adalah data yang dikumpulkan melalui pihak kedua biasanya diperoleh melalui badan atau instansi yang bergerak dalam proses pengumpulan data baik oleh institusi pemerintah maupun swasta. Data ini diperoleh dari pihak Rumah Sakit Rumah Sakit Cempaka Azzhara yang ditinjau dari

beberapa literature yang mendukung penelitian ini (Gita, 2012).

4.5. Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan metode wawancara berupa kuisisioner yang berisikan daftar pertanyaan kepada responden, yang dilakukan untuk mendapatkan data primer tentang beban kerja dan stres kerja pada perawat (Gita, 2012).

4.6. Pengolahan Data

Pengolahan data dilakukan melalui sistem komputer dengan tahapan sebagai berikut :

1. *Editing*, yaitu melakukan pengecekan terhadap hasil pengisian kuesioner yang meliputi kelengkapan identitas dan jawaban yang diberikan responden.
2. *Coding*, yaitu memberikan kode berupa nomor pada setiap jawaban yang diisi oleh responden, hal ini dilakukan untuk menghindari terjadinya kesalahan dalam pengolahan data dan analisa data.
3. *Transferring*, yaitu data yang telah diberi kode disusun secara berurutan dari responden pertama sampai responden terakhir untuk dimasukkan kedalam tabel sesuai dengan sub variabel yang diteliti.
4. *Tabulating*, yaitu mengelompokkan data sesuai dengan kategori yang telah dibuat untuk tiap-tiap sub variabel yang diukur dan selanjutnya dimasukkan kedalam tabel distribusi frekuensi.
5. *Analising* Pengolahan data dengan menggunakan program *SPSS*.

4.7. Analisis Data

Setelah data terkumpul dilakukan uji statistik yaitu univariat dan bivariat menggunakan uji statistic *Chi-squaer*.

1. Analisis Univariat

Notoatmodjo (2010) Univariat digunakan untuk melihat dan mendeskripsikan karakteristik setiap variabel-variabel yang diteliti baik variabel dependen maupun variabel independen (Gita, 2012).

2. Analisis Bivariat

Notoatmodjo (2010) Bivarian digunakan untuk untuk melihat hubungan antara variabel dependen dan variabel independen, uji yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *Chi-square* metode ini digunakan untuk mendapatkan probabilitas, jika $p\ value > 0,05$ maka H_0 di terima dan H_a ditolak yang berarti tidak ada hubungan yang signifikan antara dua variabel tersebut. Sebaliknya jika $p\ value < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara dua variabel tersebut. Serta untuk mengetahui perbandingan tingkat stres disetiap sif kerja pagi siang dan malam (Gita, 2012).

BAB V

GAMBARAN UMUM

5.1. Gambaran Demografi dan Geografi

Rumah Sakit Cempaka Azzarah merupakan sarana pelayanan kesehatan swasta yang baru beroperasi di kota Banda Aceh, yang berlokasi di wilayah Kuta Alam dengan luas lahan keseluruhan mencapai 1.343.42 M². Tingkat kepadatan penduduk wilayah Kuta Alam tergolong tinggi yaitu mencapai 50.618 jiwa di tahun 2016 yang mencakup 11 kampung di wilayah tersebut.

5.2. Fasilitas Pelayanan Kesehatan

Rumah Sakit Cempaka Azzahra memiliki fasilitas pelayanan kesehatan yang terdiri sebagai berikut:

Tabel 5. 1 Fasilitas Pelayanan Kesehatan

No	Nama	Jumlah
1	Instalasi Gawat Darurat (IGD)	1
2	Kamar operasi	1
3	Ruang NICU	1
4	Ruang Poli Anak	1
5	Ruang Poli Kandungan	2
6	Kamar Rawat Inap VIP	10
7	Kamar Rawat Inap kelas I	5
8	Kamar Rawat Inap kelas II	5
9	Kamar Rawat Inap Bangsal	4

Sumber: Rumah Sakit Cempaka Azzahra

5.3. Tenaga Kerja Rumah Sakit

Rumah Sakit Cempaka Azzarah memiliki karyawan yang bervariasi yaitu tenaga kedokteran, perawat, bidan, manajemen, rekam medik, operator, cleaning service, laboratorium, petugas limbah, juru masak dan security.

Untuk tenaga keperawatan Rumah Sakit Cempaka Azzahra membagi tiga sif kerja yaitu: Sif pagi dari jam 08.00 sampai 14.00, sif siang 14.00 sampai 20.00 dan sif malam 20.00 sampai 08.00. Perawat yang masuk kerja 4 hari sif kerja mendapatkan libur satu hari setelah nya.

5.4. Visi dan Misi Rumah Sakit Cempaka Azzahra

5.4.1.VISI

Menjadikan Rumah Sakit Ibu dan Anak Cempaka Azzahra Sebagai Rumah Sakit Ibu dan Anak Terbaik di Aceh.

5.4.2.MISI

1. Tercapainya Pengelolaan Rumah Sakit secara Profesional, Ramah dan Berkualitas dengan Prinsip Patient Safety.
2. Terwujudnya Rumah Sakit dengan Fasilitas Terbaik.
3. Terwujudnya Rumah Sakit Yang Unggul Dalam Bidang Teknologi Informasi.
4. Tercapainya Rumah Sakit dengan Pelayanan Prima.
5. Terwujudnya Rumah Sakit melayani dengan mengedepankan nilai-nilai social.
6. Terwujudnya pengelolaan keuangan yang Rasional dan Profesional.

BAB VI

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

6.1. Hasil Penelitian

Bab ini menjelaskan tentang uraian penelitian mulai dari analisis univariat dan analisis bivariat. Analisis univariat menggambarkan secara deskriptif untuk melihat distribusi variabel-variabel yang diteliti baik variabel dependen yaitu stres kerja pada perawat maupun variabel independen yang terdiri dari beban kerja, sif kerja, usia, masa kerja, status pernikahan dan jenis kelamin. Analisis bivariat digunakan untuk mengetahui hipotesis dengan menggunakan uji statistic *chi-square* untuk melihat hubungan antara variabel dependen terhadap variabel independen.

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada tanggal 10 sampai dengan 16 September 2020 terhadap 39 responden yang bertugas sebagai perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner penelitian pada saat perawat sedang bertugas disetiap sif kerjanya, maka diperoleh hasil penelitian sebagai berikut:

6.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Cempaka Azzahrah tahun 2020, maka karakteristik responden adalah sebagai yang terlihat pada table berikut:

6.2.1.Usia Perawat

Tabel 6. 1

**DISTRIBUSI FREKUENSI USIA PADA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA KOTA BANDA ACEH TAHUN 2020**

No	Usia	F	%
1	< 30 Tahun	38	97,4
2	> 30 Tahun	1	2,6
Jumlah		39	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.1 menunjukkan bahwa dari 39 responden diketahui 97,4% perawat berusia di bawah 30 tahun (38 orang) dan 2,6% berusia di atas 30 tahun (1 orang).

6.2.2.Jenis Kelamin

Tabel 6. 2

**DISTRIBUSI FREKUENSI JENIS KELAMIN PADA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA KOTA BANDA ACEH TAHUN 2020**

No	Jenis kelamin	F	%
1	Laki-laki	3	7,7
2	Perempuan	36	92,3
Jumlah		39	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.2 menunjukkan bahwa dari 39 responden diketahui 92,3% perawat merupakan perempuan (36 orang) dan 7,7 % merupakan laki-laki (3 orang).

6.3. Analisis Univariat

6.3.1. Masa Kerja

Tabel 6. 3

**DISTRIBUSI FREKUENSI MASA KERJA PADA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA KOTA BANDA ACEH TAHUN 2020**

No	Masa kerja	F	%
1	< 5 Tahun	38	97,4
2	> 5 Tahun	1	2,6
Jumlah		39	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.3 menunjukkan bahwa dari 39 responden diketahui 97,4% perawat memiliki masa kerja di bawah 5 tahun (38 orang) dan 2,6% memiliki masa kerja di atas 5 tahun (1 orang).

6.3.2. Sif Kerja

Tabel 6. 4

**DISTRIBUSI FREKUENSI SIF KERJA PADA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA KOTA BANDA ACEH TAHUN 2020**

No	Sif Kerja	F	%
1	Pagi	21	53,8
2	Siang	9	23,1
3	Malam	9	23,1
Jumlah		39	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.4 menunjukkan bahwa dari 39 responden diketahui 53,8% perawat bekerja pada sif pagi (21 orang), 23,1% bekerja pada sif siang (9 orang) dan 23,1% bekerja pada sif malam (9 orang).

6.3.3. Beban Kerja

Tabel 6. 5

**DISTRIBUSI FREKUENSI BEBAN KERJA PADA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA KOTA BANDA ACEH TAHUN 2020**

No	Beban Kerja	F	%
1	Sedang	17	43,6
2	Berat	22	56,4
Jumlah		39	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.5 menunjukkan bahwa dari 39 responden diketahui 56,4% perawat mengalami beban kerja yang berat (22 orang) dan 43,6% mengalami beban kerja sedang (17 orang).

6.3.4. Status Pernikahan

Tabel 6. 6

**DISTRIBUSI FREKUENSI STATUS PERNIKAHAN PADA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA KOTA BANDA ACEH TAHUN 2020**

No	Status pernikahan	F	%
1	Belum Menikah	24	61,5
2	Sudah Menikah	15	38,5
Jumlah		39	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.6 menunjukkan bahwa dari 39 responden diketahui 61,5% perawat berstatus belum menikah (24 orang) dan 38,5 % sudah menikah (15 orang).

6.3.5. Stres Kerja

Tabel 6. 7

**DISTRIBUSI FREKUENSI STRES KERJA PADA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA KOTA BANDA ACEH TAHUN 2020**

No	Stres Kerja	F	%
1	Ringan	3	7,7
2	Sedang	35	89,7
3	Berat	1	2,6
Jumlah		39	100

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.7 menunjukkan bahwa dari 39 responden diketahui 89,7% mengalami stres sedang (35 orang), 7,7% mengalami stres ringan (3 orang) dan 2,6% mengalami stres berat (1 orang).

6.4. Analisis Bivariat

6.4.1. Hubungan Usia Terhadap Stres Kerja Pada Perawat

Tabel 6. 8

**HUBUNGAN USIA TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA KOTA BANDA ACEH TAHUN 2020**

No	Usia	Stres Kerja						Total	p-value
		Ringan	%	Sedang	%	Berat	%		
1	<30 Tahun (usia ideal)	2	66,67	35	100	1	100	38	0,002
2	>30 Tahun (usia tidak ideal)	1	33,33	0	0	0	0	1	
Total		3	100	35	100	1	100	39	

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.8 menjelaskan bahwa hasil analisis hubungan usia terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda

Aceh, perawat yang mengalami stres ringan yang berusia di bawah 30 tahun sebesar 66,67% (2 orang) lebih besar dari perawat yang berusia di atas 30 tahun sebesar 33,33% (1 orang), perawat yang mengalami stres sedang yang berusia di bawah 30 tahun berjumlah 35 orang dan yang berusia di atas 30 tahun tidak ada yang mengalami stres sedang, untuk perawat yang mengalami stres berat hanya satu orang yaitu yang berusia di bawah 30 tahun.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa ada hubungan antara variabel usia terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh dengan *p-value* sebesar 0,002 >0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara usia terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra.

6.4.2. Hubungan Jenis Kelamin Terhadap Stres Kerja Pada Perawat

Tabel 6. 9

**HUBUNGAN JENIS KELAMIN TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA KOTA BANDA ACEH TAHUN 2020**

No	Jenis Kelamin	Stres Kerja						Total	<i>p-value</i>
		Ringan	%	Sedang	%	Berat	%		
1	Laki-laki	0	0	3	8,57	0	0	3	0,831
2	Perempuan	3	100	32	91,43	1	100	36	
Total		3	100	35	100	1	100	39	

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.9 menjelaskan bahwa hasil analisis hubungan jenis kelamin terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh, perawat yang mengalami stres ringan yang berjenis kelamin perempuan berjumlah 3 orang dan yang berjenis kelamin laki-laki tidak ada yang mengalami stres ringan, perawat yang mengalami stres sedang yang berjenis

kelamin laki-laki sebesar 8,57% (3 orang) lebih kecil dari perawat yang berjenis kelamin perempuan sebesar 91,43% (32 orang), untuk perawat yang mengalami stres berat hanya satu orang yaitu yang berjenis kelamin perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa tidak ada hubungan antara variabel jenis kelamin dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh dengan *p-value* sebesar 0,831 <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra

6.4.3. Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat

Tabel 6. 10

**HUBUNGAN BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA KOTA BANDA ACEH TAHUN 2020**

No	Beban Kerja	Stres Kerja						Total	<i>p-value</i>
		Ringan	%	Sedang	%	Berat	%		
1	Sedang	1	33,33	16	45,7	0	0	12	0,617
2	Berat	2	66,67	19	54,3	1	100	27	
Total		3	100	35	100	1	100	39	

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.10 menjelaskan bahwa hasil analisis hubungan beban kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh, perawat yang mengalami stres ringan dan beban kerja sedang sebesar 33,33% (1 orang) lebih kecil dari perawat yang mengalami stres ringan dan beban berat sebesar 66,67% (2 orang), perawat yang mengalami stres sedang dan beban sedang sebesar 45,7% (16 orang) lebih kecil dari perawat yang mengalami stres sedang dan beban berat sebesar 54,3% (19 orang), untuk perawat yang mengalami stres berat dan beban berat hanya satu orang.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa tidak ada hubungan antara variabel beban kerja terhadap stres kerja pada perawat di rumah sakit cempaka azzahra kota banda aceh dengan p-value sebesar $0,617 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra.

6.4.4. Hubungan Masa Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat

Tabel 6. 11

**HUBUNGAN MASA KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA KOTA BANDA ACEH TAHUN 2020**

No	Masa Kerja	Stres Kerja						Total	p-value
		Ringan	%	Sedang	%	Berat	%		
1	< 5 Tahun (pekerja baru)	2	66,67	35	100	1	100	38	0,002
2	> 5 Tahun (pekerja lama)	1	33,33	0	0	0	0	1	
Total		3	100	35	100	1	100	39	

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.11 menjelaskan bahwa hasil analisis hubungan masa kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh, perawat yang mengalami stres ringan yang masa kerja di bawah 5 tahun sebesar 66,67% (2 orang) lebih besar dari perawat yang mengalami stres ringan yang masa kerja di atas 5 tahun sebesar 33,33% (1 orang), perawat yang mengalami stres sedang yang masa kerja di bawah 5 tahun berjumlah 35 orang dan yang masa kerja di atas 5 tahun tidak ada yang mengalami stres sedang, untuk perawat yang mengalami stres berat hanya satu orang yaitu yang masa kerjanya di bawah 5 tahun

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa ada hubungan antara variabel masa kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh dengan *p-value* sebesar 0,002 >0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra.

6.4.5. Hubungan Sif Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat

Tabel 6. 12

**HUBUNGAN SIF KERJA TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA KOTA BANDA ACEH TAHUN 2020**

No	Sif Kerja	Stres Kerja						Total	<i>p-value</i>
		Ringan	%	Sedang	%	Berat	%		
1	Pagi	1	33,33	20	57,15	0	0	21	0,139
2	Siang	2	66,67	7	20	0	0	9	
3	Malam	0	0	8	22,85	1	100	9	
Total		3	100	35	100	1	100	39	

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.12 menjelaskan bahwa hasil analisis hubungan sif kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh, perawat yang mengalami stres kerja ringan yang bekerja pada sif pagi sebesar 33,33% (1 orang) lebih kecil dari perawat yang mengalami stres ringan yang bekerja pada sif siang sebesar 66,67% (2 orang), untuk perawat yang bekerja pada sif malam tidak ada yang mengalami stres ringan perawat yang mengalami stres sedang yang bekerja pada sif pagi sebesar 57,15% (20 orang) lebih besar dari perawat yang bekerja pada sif siang sebesar 20% (7 orang) sedangkan perawat yang bekerja pada sif malam yang mengalami stres sedang sebesar 22,85% (8 orang), untuk perawat yang mengalami stres berat hanya satu orang yaitu yang bekerja pada sif malam.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa tidak terdapat hubungan antara variabel sif kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh dengan *p-value* sebesar 0,139 <0,05 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara sif kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra.

6.4.6. Hubungan Status Pernikahan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat

Tabel 6. 13

**HUBUNGAN STATUS PERNIKAHAN TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT
DI RUMAH SAKIT CEMPAKA AZZAHRA KOTA BANDA ACEH TAHUN 2020**

No	Status Pernikahan	Stres Kerja						Total	<i>p-value</i>
		Ringan	%	Sedang	%	Berat	%		
1	Belum menikah	2	66,67	22	62,85	0	0	24	0,436
2	Sudah menikah	1	33,33	13	37,14	1	100	15	
Total		3	100	35	100	1	100	39	

Sumber: Data primer diolah tahun 2020

Berdasarkan Tabel 6.13 menjelaskan bahwa hasil analisis hubungan status pernikahan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh. Perawat yang mengalami stres ringan yang belum menikah sebesar 66,67% (2 orang) lebih besar dari perawat yang mengalami stres ringan dan sudah menikah sebesar 33,37% (1 orang), perawat yang mengalami stres sedang yang belum menikah sebesar 62,85% (22 orang) lebih besar dari perawat yang mengalami stres sedang dan sudah menikah sebesar 37,14% (13 orang), untuk perawat yang mengalami stres berat hanya satu orang yaitu yang sudah menikah.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa tidak ada hubungan antara variabel status pernikahan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh dengan *p-value* sebesar $0,436 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara status pernikahan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra.

6.5. Pembahasan

6.5.1. Hubungan Usia Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan Tabel 6.8 hasil uji statistik diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,002 yang berarti H_0 diterima, hasil tersebut menjelaskan bahwa ada hubungan antara variabel usia terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh.

Usia merupakan salah satu faktor yang penting dalam mempengaruhi kelelahan. Usia ideal pada perawat adalah di bawah 30 tahun, ketika perawat berusia di atas 35 tahun akan muncul berbagai macam gangguan pada organ yang dikarenakan oleh proses degenerasi dari organ hal tersebut dapat menyebabkan pekerja mengalami kelelahan fisik maupun mental (Fitri, 2017).

Dari uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa usia perawat berpengaruh terhadap stres kerja. Dilihat dari tabel di atas perawat umumnya berusia di bawah 30 tahun, perawat yang berusia di atas 35 tahun merupakan pekerja dengan usia matang yang memiliki kemampuan mengendalikan stres, perawat yang berusia di bawah 35 tahun merupakan usia dewasa awal atau biasa disebut usia remaja, salah satunya adalah belum cukup matang secara emosi karena banyaknya persoalan (Zahratul, 2017).

6.5.2. Hubungan jenis kelamin terhadap stres kerja

Berdasarkan Tabel 6.9 hasil uji statistic diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,831 yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, hasil tersebut menjelaskan bahwa tidak ada hubungan antara variabel jenis kelamin terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh.

Berdasarkan uraian di atas penulis menyimpulkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dan stres kerja pada perawat meskipun wanita dan pria tidak memiliki perbedaan yang signifikan dalam menghadapi stres kerja, wanita lebih cenderung menghadapi tekanan psikologis, sementara pria berurusan dengan stres fisik (Amir dkk, 2015).

Pada umumnya perempuan memiliki kecenderungan cepat lelah, selain itu perempuan juga mengalami siklus haid yang dapat memengaruhi kondisi emosionalnya sehingga stres kerja lebih banyak dialami perempuan. Emosi yang tidak stabil dapat memperberat stres kerja yang dialaminya (Ansori, 2017).

6.5.3. Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan Tabel 6.10 hasil uji statistic diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,617 yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, hasil tersebut menjelaskan bahwa tidak ada hubungan antara variabel beban kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh.

Rahmi (2019) mengatakan stres kerja pada perawat dapat terjadi apabila perawat dalam menjalankan tugas mendapatkan beban kerja yang melebihi kemampuannya sehingga perawat tidak mampu memenuhi atau menyelesaikan tugasnya secara maksimal maka perawat tersebut dikatakan mengalami stres kerja.

Dalam penelitian ini penulis tidak menemukan hubungan antara beban kerja terhadap stres kerja rata-rata perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzhara mengalami beban kerja berat yaitu 56,4% dan stres sedang 89,7%.

Suma'mur (1996) beban kerja yang semakin besar menyebabkan waktu seseorang dapat bekerja tanpa mengalami kelelahan atau gangguan. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban tersebut dapat berupa fisik, mental atau sosial. Seorang tenaga kerja memiliki kemampuan tersendiri dalam hubungannya dengan beban kerja (Wibowo, 2012).

6.5.4. Hubungan Masa kerja Terhadap Stres kerja

Berdasarkan Tabel 6.11 hasil uji statistic diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,002 yang berarti H_0 diterima, hasil tersebut menjelaskan bahwa ada hubungan antara variabel masa kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh.

Fitri (2017) perawat yang masa kerja di atas 5 tahun mengalami kelelahan kerja kategori ringan dan berat, dikarenakan perawat mengalami rasa jenuh dan bosan akibat mengerjakan pekerjaan yang berulang setiap harinya. Pada penelitian ini penulis menemukan hubungan masa kerja terhadap stres kerja pada perawat, yaitu perawat yang masa kerja di bawah 5 tahun pada umumnya mengalami stres sedang dan yang masa kerja di atas 5 tahun hanya mengalami stres ringan. Pada awal bekerja perawat mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dan hal itu akan menurun seiring dengan lamanya waktu bekerja, pekerja yang sudah lama mengadapi memiliki tingkat kepuasan yang tinggi sehingga stres dapat dikelola dengan baik (Sumarto, 2017).

6.5.5. Hubungan Sif Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan Tabel 6.12 hasil uji statistic diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,139 yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, hasil tersebut menjelaskan bahawa tidak ada hubungan antara variabel sif kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh.

Desvitasari (2019) perawat yang bekerja pada sif malam merasa kurang beristirahat dengan baik, waktu yang lazimnya digunakan untuk beristirahat dan tidur umumnya tidak bisa digunakan untuk beristirahat secara maksimal karena waktu tersebut digunakan untuk mengurus keluarga dan lain hal, hal tersebut rentan mengakibatkan perawat mengalami kelelahan dan beban mental yang rentan menimbulkan stres, namun pada penelitian ini penulis tidak menemukan hubungan antara sif kerja dan stres kerja dikarenakan dalam penyusunan sif kerja rumah sakit melakukan rotasi dengan maksimal, setelah masuk 4 hari sif kerja perawat mendapatkan waktu 1 hari untuk libur, pada umumnya perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra mengalami stres sedang yang paling banyak terjadi pada sif pagi 57,15%.

6.5.6. Hubungan Status Pernikahan Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan Tabel 6.13 hasil uji statistic diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,436 yang berarti H_a ditolak dan H_o diterima, hasil tersebut menjelaskan bahawa tidak terdapat hubungan antara variabel status pernikahan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh.

Status pernikahan erat kaitanya dengan terjadinya stres, hal tersebut disebabkan oleh adanya konflik dalam keluarga mulai dari factor ekonomi dan banyak factor lainnya yang menyebabkan timbulnya gangguan psikologis yang kemungkinan dapat menimbulkan stres (Ruri, 2009).

Fitri (2017) pekerja yang sudah menikah umumnya mengalami kelelahan sedang, hal tersebut dikarenakan mereka yang sudah menikah harus mengurus keperluan rumah dan melayani keluarga yang harusnya waktu tersebut digunakan untuk beristirahat hal tersebut dapat menimbulkan stres dalam bekerja.

Penelitian Mulyono (2000) stres pada pekerja wanita banyak berasal dari luar organisasi seperti masalah keluarga dan pribadi, status pernikahan erat kaitannya dengan stress kerja, kemungkinan hal tersebut disebabkan oleh adanya konflik dalam keluarga yang menimbulkan gangguan psikologis pada pekerja yang kemudian dapat menimbulkan stres kerja. Dalam penelitian ini penulis tidak menemukan hubungan status pernikahan terhadap stres kerja pada perawat hal tersebut dikarenakan sebagian besar responden dalam penelitian ini merupakan perawat yang masih berusia muda dan belum menikah (Ruri, 2009).

BAB VII

KESIMPULAN DAN SARAN

7.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh dapat disimpulkan bahwa ada beberapa variabel yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat:

1. Ada hubungan usia terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh tahun 2020.
2. Ada hubungan masa kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh tahun 2020.
3. Tidak ada hubungan jenis kelamin terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh tahun 2020.
4. Tidak ada hubungan sif terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh tahun 2020.
5. Tidak ada hubungan status pernikahan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh tahun 2020.
6. Tidak ada hubungan beban kerja terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra kota Banda Aceh tahun 2020.

7.2. Saran

1. Diharapkan kepada pihak manajemen Rumah Sakit Cempaka Azzahra agar meninjau ulang tupoksi pekerjaan yang diberikan kepada perawat serta menambah jumlah tenaga Keperawatan di Rumah Sakit Cempaka Azzahra untuk mengurangi beban kerja perawat.
2. Disarankan kepada peneliti selanjutnya agar menambah beberapa variabel baru yang dirasa cocok dalam penelitian selanjutnya.

Daftar pustaka

- Azalia, R., Saragih, J., & Idayati, R., Hubungan Perilaku Agresif Pasien dengan Stres Perawat Rumah Sakit Jiwa Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kedokteran Medisia*, Universitas Syiah Kuala. 2017
- AFRA, Zahratul; PUTRA, Ardia. STRES KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD DR. ZAINOEL ABIDIN BANDA ACEH. 2017
- Ansori, Rian Rosihan, and Tri Martiana. Hubungan faktor karakteristik individu dan kondisi pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat gigi.(2017)
- Arasyandi, M., & Bakhtiar, A., Analisa Beban Kerja Mental dengan Metode Nasa Tlx pada Operator Kargo di PT. Dharma Bandar Mandala (PT. Dbm). *Industrial Engineering Online Journal*. 2016
- Astuti, F. W., Ekawati, E., & Wahyuni, I., Hubungan Antara Faktor Individu, Beban Kerja dan Shift Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, Universitas Diponegoro. 2017
- DWI BESTARI, Dinda. HARIYONO, Widodo. HUBUNGAN MASA KERJA DAN SHIFT KERJA DENGAN PERASAAN KELELAHAN KERJA PADA PERAWAT DI INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT PKU MUHAMMADIYAH GAMPING KABUPATEN SLEMAN. 2019.
- DESVITASARI, Helsy. HUBUNGAN SHIFT KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP TINGKAT KELELAHAN KERJA PERAWAT. 2019.
- Firmana, Andri, and Widodo Hariyono. Hubungan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Operation Pt. Newmont Nusa Tenggara Di Kabupaten Sumbawa Barat. 2011
- HASSARD, J. COX, T. Work-related stress: Nature and management. 2011.
- INFODATIN, 2015
- Jundillah, Z. N., Analisis Kejadian Stres Kerja Pada Perawat di Kabupaten Konawe Kepulauan Tahun 2017. *(Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat)*. 2017
- Martha, A. R. A., Beban Kerja Mental, Shift Kerja, Hubungan Interpersonal dan Stres Kerja pada Perawat Instalasi Intensif di RSD dr. Soebandi Jember. 2016
- Marchelia V. Stres kerja ditinjau dari shift kerja pada karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, Universitas Muhammadiyah Malang. 2014

- Maharani, R., & Budianto, A., Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, Universitas Galuh Ciamis. 2019
- Mariyanti, S., & Citrawati, A., Burnout pada perawat yang bertugas di ruang rawat inap dan rawat jalan RSAB Harapan Kita. Universitas Esa Unggul. 2011
- Mulfiyanti, D., Muis, M., & Rivai, F., Hubungan Stres Kerja Dan Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di RSUD Tenriawaru Kelas B Kabupaten Bone Tahun 2018. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*. 2020
- Notoatmojo, Soekidjo. "Promosi kesehatan. Teori dan aplikasi." (2003).
- Permatasari, A., & Munandar, S., Faktor yang Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada Karyawan di Matahari Department Store Cabang Lippo Plaza Kendari Tahun 2016. (*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*). 2017
- PRIHATINI, L. D. Analisis hubungan beban kerja dengan stres kerja di tiap ruang rawat inap RSUD sidikalang. 2007.
- PURBA, Muhaini Atmayana. HUBUNGAN PENERAPAN SISTEM MANAJEMEN K3 DENGAN MOTIVASI KERJA DAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT. 2019.
- Puspitasari, G. T., HUBUNGAN BEBAN KERJA FISIK DAN MENTAL DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT INSTALASI RAWAT INAP RUMAH SAKIT DAERAH Dr. HARYOTO LUMAJANG, Universitas Jember. 2012
- Puteri, R. K., Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Shift Malam Di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD dr. Pirngadi Medan Tahun 2009.
- Putri, R. W., N. Efranto, and R. Yanuar. "ANALISIS BEBAN KERJA DENGAN METODE WORKLOAD ANALYSIS SEBAGAI PERTIMBANGAN PEMBERIAN INSENTIF PEKERJA (Studi Kasus di Bidang PPIP PT Barata Indonesia (Persero) Gresik) (2014)
- Putri, Risanti Astika, et al. *Hubungan Antara Tingkat Pengetahuan Tentang Diet Hipertensi Dengan Kejadian Kekambuhan Hipertensi Lansia Di Desa Mancasan Wilayah Kerja Puskesmas I Baki Sukoharjo*. Diss. Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2014.
- Revalicha, N. S., Perbedaan stres kerja ditinjau dari shift kerja pada perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabaya, Universitas Airlangga Surabaya. 2012
- Rival, A., Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Pertolongan Kecelakaan Penerbangan dan Pemadam Kebakaran di Bandar Udara Soekarno-Hatta Jakarta Tahun 2014, UIN Syarif Hidayatullah. 2014

SHAHSAVARANI, Amir Mohammad; AZAD MARZ ABADI, Esfandiar; HAKIMI KALKHORAN, Maryam. Stress: Facts and theories through literature review. *International Journal of Medical Reviews*. 2015.

Sumarto, I., Asfian, P., & Munandar, S., Perbedaan Stres Kerja di Tinjau dari Shift Kerja Pagi Siang dan Malam pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Kendari Tahun 2016. (*Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*). 2017

Suryani, D., & Wulandari, Y., Hubungan antara beban kerja, stres kerja dan tingkat konflik dengan kelelahan kerja perawat di rumah sakit islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. *Kes Mas: Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Ahmad Daulan*. 2009

TANIA, Maria Ledy; HIDAYATI, Eni. Hubungan Rotasi Kerja Terhadap Tingkat Stres Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 2019,

Undang-Undang RI Nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan. Undang-Undang RI Nomor 36 tahun 2014 tentang tenaga kesehatan.

Wibawa, R. P. N., Sugiono, S., & Efranto, R. Y., Analisis Beban Kerja Dengan Metode Workload Analysis Sebagai Pertimbangan Pemberian Insentif Pekerja (Studi Kasus di Bidang PPIP PT Barata Indonesia (Persero) Gresik). *Jurnal Rekayasa dan Manajemen Sistem Industri*, Universitas Brawijaya. 2014

Wibowo, ARIFIN BUDHI. "Dampak Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Perawat RSUD Prof. Dr. Soekandar Mojokerto." (2012).

Lampiran I

Kuesioner Penelitian

Judul Penelitian: Hubungan sif kerja dan beban kerja terhadap tingkat stres pada perawat di Rumah Sakit Cempaka Azzahra

Tanggal:

Karakteristik Responden

Identitas Responden:

Nama :

Umur :

Jenis Kelamin :

Status Pernikahan :

Ruang :

Masa Kerja/ tahun :

Sif kerja : 1. Pagi
2. Siang
3. Malam

Pendidikan : 1. D III Kesehatan/keperawatan
2. S1 Kesehatan/keperawatan

Keterangan: = lingkari jawaban yang sesuai

Kuesioner Beban Kerja

NASA Task Load Index (NASA-TLX)

Petunjuk pengisian kuesioner beban kerja mental:

1. Pilihlah jawaban dari kuesioner di bawah ini dengan memberi tanda cek (√) di dalam kolom yang tersedia.
 - Kecil: 1
 - Sedang: 2
 - Besar: 3
2. Mohon diisi sesuai dengan keadaan yang saudara/i rasakan karena semua jawaban saudara/i benar.

No	Pernyataan	Jawaban		
		Kecil (1)	Sedang (2)	Besar (3)
1	Ketelitian yang saya perlukan saat melakukan perawatan pada pasien.			
2	Ketelitian yang saya perlukan saat melakukan tindakan penyelamatan pasien.			
3	Rasa lelah yang saya alami setelah memberikan perawatan total kepada pasien			
4	Kecepatan kerja saya melakukan tindakan perawatan pada pasien			
5	Kecepatan kerja dan berfikir saya dalam pengambilan keputusan yang harus tepat dan cepat.			
6	Kecepatan kerja saya dalam melaksanakan perawatan pasien yang terlalu banyak			
7	Kecepatan kerja saya melakukan penyusunan resume pasien.			
8	Rasa ketidakpuasan saya dalam melakukan tindakan perawatan pada pasien.			
9	Rasa ketidakpuasan saya dalam melakukan tindakan penyelamatan pada pasien.			
10	Rasa ketidakberhasilan saya dalam melakukan tindakan perawatan pada pasien.			
11	Kecemasan yang saya alami saat menghadapi pasien dalam kondisi lemah			
12	Rasa ketidaknyamanan terhadap pekerjaan yang harus dibawa pulang ke rumah			

No	Pernyataan	Jawaban		
		Kecil (1)	Sedang (2)	Besar (3)
13	Saya harus bekerja keras untuk mencapai tingkat performansi saat ini.			
14	Beban kerja saya terhadap pekerjaan yang mengharuskan saya untuk menunda waktu istirahat/makan/pulang			
15	Beban kerja saya ketika harus menggantikan perawat lain yang sedang ijin			
16	Beban kerja saya terhadap berbagai tugas yang harus diselesaikan secara cepat, entah ketika saya mempunyai banyak waktu atau tidak			
17	Beban kerja saya karena kurangnya pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki terhadap pekerjaan yang sulit.			
18	Beban kerja saya terhadap harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas.			
19	Beban kerja saya terhadap tuntutan keluarga untuk keselamatan pasien.			
20	Beban kerja saya terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan perawatan pasien yang terlalu banyak.			
21	Rasa ketidaknyamanan kondisi lingkungan tempat kerja saya karena lokasi tempat kerja.			
22	Rasa ketidaknyamanan kondisi lingkungan tempat kerja saya karena penerangan yang kurang			
23	Rasa ketidaknyamanan kondisi lingkungan tempat kerja saya karena suhu udara yang panas			
24	Rasa ketidaknyamanan kondisi lingkungan tempat kerja saya karena ruangan tempat kerja			
25	Rasa ketidaknyamanan kondisi lingkungan tempat kerja saya karena suara yang bising.			
26	Rasa ketidaknyamanan hubungan kerja di tempat kerja saya dengan pimpinan.			
27	Rasa ketidaknyamanan hubungan kerja di tempat kerja saya dengan bawahan			
28	Rasa ketidaknyamanan hubungan kerja di tempat kerja saya dengan sesama rekan kerja			

Kuesioner Stres Kerja

Petunjuk pengisian kuesioner stres kerja:

1. Pilihlah jawaban dari kuesioner dibawah ini dengan memberi tanda cek (√) di dalam kolom yang tersedia.

- Pernah: 1
- Kadang-kadang: 2
- Sering: 3

2. Mohon di jawab sesuai dengan keadaan yang saudara/i rasakan.

No	Pernyataan	Jawaban		
		Pernah (1)	Kadang-kadang (2)	Sering (3)
1	Di tempat kerja, saya tidak dapat mengeluarkan pikiran atau beban dalam dada saya.			
2	Pekerjaan saya sangat menuntut tanggung jawab, tetapi kewenangan dan kekuasaan saya terbatas			
3	Lingkungan kerja saya tidak menyenangkan.			
4	Saya rasa, saya terusik saat saya sedang bekerja			
5	Saya cenderung sering berbantah dengan rekan kerja			
6	Saya merasa bosan dalam pekerjaan rutin saat ini.			
7	Saya merasa sulit berkonsentrasi saat memberikan perawatan kepada pasien			
8	Saya merasakan gejala penyakit migrain saat bekerja			
9	Saya merasa sesak nafas saat bekerja.			
10	Saya mengalami ketegangan otot saat bekerja.			
11	Saya tidak masuk kerja (selain libur dan cuti) dalam kurun waktu 1 tahun terakhir			
12	Saya tidak masuk kerja (selain libur dan cuti) dalam kurun waktu 1 tahun terakhir			
13	Ketika pekerjaan menumpuk, saya akan meninggalkan pekerjaan tersebut			
14	Saya merasa tersinggung ketika mendapatkan teguran atau kritikan terhadap pekerjaan yang telah saya lakukan.			
15	Saya merasa mudah marah dalam melaksanakan pekerjaan.			

Lampiran II

TABLE SKOR PENELITIAN

No	Variabel	No urut pertanyaan	Bobot Skor			Keterangan
			K	S	D	
1	Beban kerja	1	1	2	3	Ringan <29
		2	1	2	3	Sedang 29-56
		3	1	2	3	Berat >56
		4	1	2	3	
		5	1	2	3	
		6	1	2	3	
		7	1	2	3	
		8	1	2	3	
		9	1	2	3	
		10	1	2	3	
		11	1	2	3	
		12	1	2	3	
		13	1	2	3	
		14	1	2	3	
		15	1	2	3	
		16	1	2	3	
		17	1	2	3	
		18	1	2	3	
		19	1	2	3	
		20	1	2	3	
		21	1	2	3	
		22	1	2	3	
		23	1	2	3	
		24	1	2	3	
		25	1	2	3	
		26	1	2	3	
		27	1	2	3	
		28	1	2	3	

No	Variabel	No urut pertanyaan	Bobot Skor			Keterangan
			P	KK	S	
2	Stres kerja	1	1	2	3	Ringan 0 - 15 Sedang 16 - 31 Berat 32 - 45
		2	1	2	3	
		3	1	2	3	
		4	1	2	3	
		5	1	2	3	
		6	1	2	3	
		7	1	2	3	
		8	1	2	3	
		9	1	2	3	
		10	1	2	3	
		11	1	2	3	
		12	1	2	3	
		13	1	2	3	
		14	1	2	3	
		15	1	2	3	
3	Usia					> 35 tahun < 35 tahun
4	Jenis Kelamin					Laki –laki Perempuan
5	Sif Kereja					Pagi Siang Malam
6	Masa Kerja					< 5 tahun >5 tahun
7	Status Pernikaha					Menikah Belum menikah

Lampiran III

Master Tabel

No Responden	Tanggal Wawancara	Nama/Insial	Jenis Kelamin	coding	Umur (Tahun)	coding
1	10-16/09/2020	MS	Perempuan	2	23	1
2	10-16/09/2020	MI	Perempuan	2	24	1
3	10-16/09/2020	S	Perempuan	2	25	1
4	10-16/09/2020	FS	Perempuan	2	24	1
5	10-16/09/2020	AF	Perempuan	2	23	1
6	10-16/09/2020	RM	Perempuan	2	24	1
7	10-16/09/2020	VFI	Perempuan	2	25	1
8	10-16/09/2020	S	Perempuan	2	25	1
9	10-16/09/2020	NH	Perempuan	2	23	1
10	10-16/09/2020	M	Laki-Laki	1	25	1
11	10-16/09/2020	PS	Perempuan	2	24	1
12	10-16/09/2020	NR	Perempuan	2	25	1
13	10-16/09/2020	F	Perempuan	2	31	2
14	10-16/09/2020	M	Laki-Laki	1	24	1
15	10-16/09/2020	RR	Laki-Laki	1	24	1
16	10-16/09/2020	SAZ	Perempuan	2	23	1
17	10-16/09/2020	M	Perempuan	2	27	1
18	10-16/09/2020	I	Perempuan	2	28	1
19	10-16/09/2020	H	Perempuan	2	26	1
20	10-16/09/2020	NN	Perempuan	2	23	1
21	10-16/09/2020	NA	Perempuan	2	22	1
22	10-16/09/2020	S	Perempuan	2	27	1
23	10-16/09/2020	S	Perempuan	2	30	1
24	10-16/09/2020	S	Perempuan	2	22	1
25	10-16/09/2020	P	Perempuan	2	22	1
26	10-16/09/2020	H	Perempuan	2	29	1
27	10-16/09/2020	D	Perempuan	2	29	1
28	10-16/09/2020	S	Perempuan	2	25	1
29	10-16/09/2020	H	Perempuan	2	22	1
30	10-16/09/2020	A	Perempuan	2	26	1
31	10-16/09/2020	A	Perempuan	2	29	1
32	10-16/09/2020	F	Perempuan	2	24	1
33	10-16/09/2020	PB	Perempuan	2	23	1
34	10-16/09/2020	S	Perempuan	2	23	1
35	10-16/09/2020	IK	Perempuan	2	26	1
36	10-16/09/2020	D	Perempuan	2	24	1
37	10-16/09/2020	IM	Perempuan	2	21	1
38	10-16/09/2020	YF	Perempuan	2	22	1
39	10-16/09/2020	C	Perempuan	2	24	1

Status Pernikahan	coding	Sif Kerja	coding	Pendidikan	Masa Kerja	coding
Menikah	2	Siang	2	D3	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Pagi	1	S1	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Pagi	1	D3	3 Tahun	1
Menikah	2	Siang	2	S1	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Pagi	1	S1	1 Tahun	1
Menikah	2	Pagi	1	S1	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Pagi	1	S1	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Malam	3	D3	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Pagi	1	D3	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Malam	3	D3	2 Tahun	1
Belum Menikah	1	Pagi	1	D3	1 Tahun	1
Menikah	2	Pagi	1	S1	2 Tahun	1
Menikah	2	Siang	2	S1	2 Tahun	2
Belum Menikah	1	Malam	3	D3	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Pagi	1	D3	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Siang	2	D3	1 Tahun	1
Menikah	2	Siang	2	S1	1 Tahun	1
Menikah	2	Pagi	1	D3	4 Tahun	1
Belum Menikah	1	Siang	2	S1	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Pagi	1	D3	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Pagi	1	D3	1 Tahun	1
Menikah	2	Pagi	1	D3	1 Tahun	1
Menikah	2	Siang	2	D3	2 Tahun	1
Belum Menikah	1	Pagi	1	D3	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Pagi	1	D3	1 Tahun	1
Menikah	2	Malam	3	D3	3 Tahun	1
Menikah	2	Pagi	1	D3	2 Tahun	1
Menikah	2	Pagi	1	D3	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Pagi	1	D3	1 Tahun	1
Menikah	2	Pagi	1	D3	1 Tahun	1
Menikah	2	Pagi	1	D3	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Malam	3	D3	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Malam	3	D3	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Malam	3	D3	1 Tahun	1
Menikah	2	Malam	3	S1	2 Tahun	1
Belum Menikah	1	Malam	3	S1	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Pagi	1	D3	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Siang	2	D3	1 Tahun	1
Belum Menikah	1	Siang	2	D3	1 Tahun	1

Beban kerja Kerja																												Total Skor	Keterangan	Beban kerja		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28					
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	3	2	2	2	2	69	Berat	3		
2	2	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	1	1	2	2	2	2	2	50	Sedang	2		
3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	2	58	Berat	3	
3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	56	Sedang	2	
3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	56	Sedang	2	
3	3	2	3	3	3	2	2	2	2	2	1	3	3	2	2	1	2	3	2	2	1	1	1	1	1	2	1	1	56	Sedang	2	
3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	71	Berat	3		
1	3	3	3	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	59	Berat	3
3	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	59	Berat	3
2	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2	2	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	59	Berat	3
1	3	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	57	Berat	3
3	3	2	3	3	2	3	2	1	1	2	1	3	2	2	1	2	3	3	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	53	Sedang	2	
3	3	1	3	3	3	2	1	3	2	3	3	3	3	2	3	3	2	3	2	3	3	3	3	2	3	1	1	1	68	Berat	3	
3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	52	Sedang	2	
1	2	2	2	1	2	3	2	1	1	2	1	3	2	3	2	1	1	3	2	3	3	3	3	3	3	3	1	2	1	56	Sedang	2
3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	52	Sedang	2	
3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	52	Sedang	2	
3	3	1	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	59	Berat	3	
3	3	2	3	3	1	2	2	2	2	3	3	3	2	1	1	1	2	2	1	3	3	3	3	3	3	1	1	1	58	Berat	3	
2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	54	Sedang	2
2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	54	Sedang	2
3	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	55	Sedang	2
3	3	2	3	3	2	3	2	3	1	2	2	3	2	3	2	3	2	1	2	3	1	2	2	3	3	3	3	3	67	Berat	3	
2	3	2	2	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	53	Sedang	2
2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	2	2	1	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	1	2	2	54	Sedang	2
3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	1	3	2	3	1	1	2	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	1	1	1	62	Berat	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	1	3	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	71	Berat	3	
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	72	Berat	3	
3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	3	2	2	2	3	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	1	1	2	2	60	Berat	3
2	3	2	3	3	2	3	2	2	1	1	2	3	2	2	2	2	3	3	3	2	2	3	2	2	2	2	2	2	63	Berat	3	
3	3	2	2	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	2	3	3	3	1	1	1	1	57	Berat	3	
3	3	2	3	3	3	3	1	3	3	3	2	3	2	2	1	1	1	3	3	2	1	3	1	1	1	1	1	2	60	Berat	3	
3	3	2	3	3	3	3	1	1	1	2	3	3	3	3	2	2	1	3	3	1	2	3	3	3	1	1	1	1	61	Berat	3	
3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	2	3	2	2	1	1	1	2	2	3	1	3	2	1	3	1	1	2	56	Sedang	2	
3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	1	1	2	1	1	2	1	2	58	Berat	3	
3	3	3	2	3	2	3	1	1	1	2	3	3	2	3	3	1	2	2	3	2	1	1	2	1	2	1	2	58	Berat	3		
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	1	2	2	1	1	1	2	2	3	3	3	60	Berat	3		
3	3	2	3	3	3	3	2	2	2	2	1	3	2	3	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	2	1	1	1	53	Sedang	2	
3	3	2	3	3	2	3	1	2	1	2	3	3	2	2	1	1	3	3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	52	Sedang	2	

Stres Kerja															Total Skor	Keterangan	stres kerja
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15			
2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	24	Sedang	2
1	1	1	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	18	Sedang	2
2	2	2	2	2	2	2	1	2	2	2	2	2	2	1	28	Sedang	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	Sedang	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	Sedang	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	Sedang	2
2	3	2	2	1	2	2	1	2	2	1	1	1	1	1	24	Sedang	2
2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	19	Sedang	2
2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	19	Sedang	2
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	18	Sedang	2
2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	18	Sedang	2
1	2	2	2	1	2	2	1	1	2	1	1	2	2	2	24	Sedang	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	Ringan	1
1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	23	Sedang	2
2	1	2	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	1	2	19	Sedang	2
1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	23	Sedang	2
1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	23	Sedang	2
3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	23	Sedang	2
3	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	1	1	1	1	23	Sedang	2
2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	Sedang	2
2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	Sedang	2
2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	2	2	2	2	2	29	Sedang	2
2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	2	2	2	26	Sedang	2
2	2	2	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	28	Sedang	2
2	2	2	1	2	1	2	2	3	2	1	1	2	2	2	27	Sedang	2
1	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	2	2	34	Berat	3
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	Sedang	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	25	Sedang	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	Sedang	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	30	Sedang	2
2	2	1	2	2	2	2	1	2	1	2	2	2	1	2	26	Sedang	2
2	2	1	2	2	2	2	1	1	2	2	2	2	1	2	26	Sedang	2
2	2	1	2	2	2	2	1	2	3	2	2	2	1	2	28	Sedang	2
2	2	2	2	2	2	2	2	2	3	2	2	2	2	2	31	Sedang	2
2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	Sedang	2
2	2	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	20	Sedang	2
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	Ringan	1
1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15	Ringan	1
1	2	1	2	2	1	2	1	1	2	1	1	2	2	2	23	Sedang	2

Lampiran IV

Surat keterangan

Lampiran V

TABEL HASIL

Analisis univariat

Statistics

	Umur	Jenis Kelamin	Beban Kerja	Masa Kerja	Sif Kerja	Status pernikahan	Stres Kerja
N	Valid 39	39	39	39	39	39	39
	Missing 0	0	0	0	0	0	0

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<30Tahun	38	97.4	97.4	97.4
Valid >30Tahun	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Jenis kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	3	7.7	7.7	7.7
Valid Perempuan	36	92.3	92.3	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 Tahun	38	97.4	97.4	97.4
Valid > 5 Tahun	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Sif kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Pagi	21	53.8	53.8	53.8
Valid Siang	9	23.1	23.1	76.9
Malam	9	23.1	23.1	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Beban kerja

BebanKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sedang	17	43.6	43.6	43.6
Valid Berat	22	56.4	56.4	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Status pernikahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Belum Menikah	24	61.5	61.5	61.5
Menikah	15	38.5	38.5	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Stres kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid				
Ringan	3	7.7	7.7	7.7
Sedang	35	89.7	89.7	97.4
Berat	1	2.6	2.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Analisi bivariat

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Umur * StresKerja	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%

Umur * StresKerja Crosstabulation

Count

		StresKerja			Total
		Ringan	Sedang	Berat	
Umur	< 30 Tahun	2	35	1	38
	> 30 Tahun	1	0	0	1
Total		3	35	1	39

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.316 ^a	2	.002
Likelihood Ratio	5.482	2	.065
Linear-by-Linear Association	9.007	1	.003
N of Valid Cases	39		

a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Jeniskelamin * StresKerja	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%

Jeniskelamin * StresKerja Crosstabulation

Count

		StresKerja			Total
		Ringan	Sedang	Berat	
Jeniskelamin	Laki-laki	0	3	0	3
	Perempuan	3	32	1	36
Total		3	35	1	39

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.371 ^a	2	.831
Likelihood Ratio	.677	2	.713
Linear-by-Linear Association	.083	1	.773
N of Valid Cases	39		

a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .08.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
BebanKerja * StresKerja	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%

BebanKerja * StresKerja Crosstabulation

Count

		StresKerja			Total
		Ringan	Sedang	Berat	
BebanKerja	Sedang	1	16	0	17
	Berat	2	19	1	22
Total		3	35	1	39

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	.965 ^a	2	.617
Likelihood Ratio	1.341	2	.512
Linear-by-Linear Association	.017	1	.897
N of Valid Cases	39		

Da. 4 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .44.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MasaKerja * StresKerja	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%

MasaKerja * StresKerja Crosstabulation

Count

	Stres Kerja			Total
	Ringan	Sedang	Berat	
MasaKerja < 5 Tahun	2	35	1	38
MasaKerja > 5 Tahun	1	0	0	1
Total	3	35	1	39

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	12.316 ^a	2	.002
Likelihood Ratio	5.482	2	.065
Linear-by-Linear Association	9.007	1	.003
N of Valid Cases	39		

a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .03.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
SifKerja * StresKerja	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%

SifKerja * StresKerja Crosstabulation

Count

		StresKerja			Total
		Ringan	Sedang	Berat	
SifKerja	Pagi	1	20	0	21
	Siang	2	7	0	9
	Malam	0	8	1	9
Total		3	35	1	39

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)
Pearson Chi-Square	6.945 ^a	4	.139
Likelihood Ratio	6.437	4	.169
Linear-by-Linear Association	.711	1	.399
N of Valid Cases	39		

a. 6 cells (66.7%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .23.

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Status pernikahan * Stres Kerja	39	100.0%	0	0.0%	39	100.0%

Statuspernikahan * StresKerja Crosstabulation

Count

		StresKerja			Total
		Ringan	Sedang	Berat	
Statuspernikahan	Belum menikah	2	22	0	24
	Menikah	1	13	1	15
Total		3	35	1	39

Dokumentasi Penelitian



Pemasangan infus



Penyuntikan obat



Pengisian status pasien



Penanganan pasien luka terbuka



BIODATA PENULIS

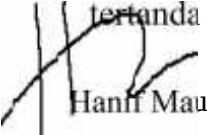
Nama : Hanif Maulana
Tempat, tgl lahir : Indrapuri, 1 Maret 1996
Agama : Islam
Status pekerjaan : Mahasiswa
Alamat : Jl. Banda Aceh-Medan, Km. 23, Desa Lam Ilie, Kec.
Indrapuri, Kab. Aceh Besar
Nama Ayah : Burhanuddin
Pekerjaan : Tani
Alamat : Jl. Banda Aceh-Medan, Km. 23, Desa Lam Ilie, Kec.
Indrapuri, Kab. Aceh Besar

Pendidikan yang ditempuh

Sekolah Dasar Negeri Lam Ilie	: 2003 sampai dengan 2009
MTSs Al Fauzul Kabir	: 2009 sampai dengan 2012
SMK Farmasi Assyifa School	: 2012 sampai dengan 2014
Universitas Muhamadiyah Aceh	: 2016 sampai dengan 2021

Karya Tulis

Hubungan Sif Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Pada Perawat Di Rumah Sakit Cempaka Azzahra.


tertanda
Hanif Maulana