

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Produktivitas tenaga kerja dipengaruhi oleh berbagai macam faktor, yang bersifat langsung maupun tidak langsung. Tingkat kebugaran fisik tenaga kerja berpengaruh terhadap kondisi psikisnya demikian pula sebaliknya. Tuntutan pekerjaan disertai beban kerja yang berlebihan dapat memicu rendahnya produktivitas kerja tenaga kerja. Beban kerja adalah salah satu dari penyebab timbulnya stress kerja. Tenaga keperawatan merupakan profesi yang berisiko mengalami stress kerja akibat dari pekerjaannya yang selalu berinteraksi terhadap pasien dan memiliki banyak tugas yang harus dilakukan dibanding profesi lain. Setiap pekerjaan merupakan tanggung jawab bagi pekerja terhadap tugas yang diberikan dan tergantung bagaimana pekerja tersebut melaksanakan tanggung jawab yang diberikan sehingga disebut beban kerja. Pekerjaan sebagai perawat memiliki kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Akan tetapi, pada kenyataannya kedisiplinan yang tinggi membuat beberapa perawat merasa terbebani dalam bekerja. (1)

Beban kerja merupakan salah satu unsur yang harus diperhatikan untuk mendapatkan keserasian dan produktivitas kerja yang tinggi. Beban kerja seorang perawat juga harus sesuai dengan kemampuan individu perawat. Kinerja perawat yang sesuai dengan standar asuhan keperawatan akan menjamin tingginya mutu pelayanan keperawatan kepada pasien. (2) Bila banyaknya tugas tidak sebanding

dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress. (3)

Berdasarkan penelitian yang pernah dilakukan oleh Haryanti tahun 2013 tentang Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang diketahui bahwa beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%), stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 27 responden (82,8%).(4)

Stress kerja merupakan suatu kondisi yang menciptakan ketidakseimbangan fisik maupun psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir seseorang. Orang yang mengalami stress akan merasakan kekhawatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relax. Selain itu stress kerja dapat berhubungan dengan kecelakaan dan kekerasan di tempat kerja.(5) Kesehatan kerja merupakan promosi dan pemeliharaan derajat yang setinggi-tingginya dari kesehatan fisik, mental dan sosial pada semua pekerja guna mencegah gangguan kesehatan pada pekerja yang disebabkan oleh kondisi kerjanya.(6) Masalah stres kerja yang sering terjadi pada pekerja dikarenakan beban kerja yang berlebihan, beberapa faktor ini membuat banyak pekerja produktifitas bekerja, hasil kerja menurun dan pekerjaan yang dilakukan akan menjadi lambat dan tidak sesuai dengan harapan.(1)

Hasil penelitian persatuan perawat nasional Indonesia pada tahun 2006 menunjukkan 50.9% perawat Indonesia pernah mengalami stress kerja, dengan gejala sering pusing, kurang ramah, merasa lelah, kurang istirahat akibat beban /kerja berat serta penghasilan tidak memadai. Menurut data kementerian kesehatan

RI tahun 2014 jumlah perawat diindonesia mencapai 237,181 orang, dengan demikian angka kejadian stress kerja pada perawat cukup besar.(7)

Hasil penelitian Mardiah tentang Hubungan Beban Kerja terhadap Stres kerja pada Analisa laboratorium RSUD Haji Medan Tahun 2016 menunjukkan hasil bahwa responden dengan beban kerja ringan sebanyak 4 orang diantaranya mengalami stress kerja ringan sebanyak 2 orang (11,8%) dan yang mengalami stress kerja sedang sebanyak 2 orang (11,8%). Serta analisa laboratorium dengan beban kerja sedang sebanyak 13 orang diantaranya mengalami stress kerja ringan sebanyak 11 orang (64,7%) dan yang mengalami stress kerja sedang sebanyak 2 orang (11,8%). Hasil uji *exact fisher* menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna ($p - value = 0,219$) antar beban kerja pada analisa laboratorium. (8)

Faktor penyebab stress kerja dikelompokkan menjadi tiga sumber yaitu faktor yang bersumber dari lingkungan, organisasi, dan individu dimana dikelompokkan besar serupa dengan dikelompokkan penyebab stress kerja. Pada saat ini, stress kerja menjadi masalah yang harus diperhatikan bagi suatu perusahaan dimana stress kerja dapat menjadi gangguan kesehatan yang serius bagi pekerja (6)

Kesehatan kerja merupakan promosi dan pemeliharaan derajat yang setinggi-tingginya dari kesehatan fisik, mental dan social dari pekerja pada semua pekerja pencegahan gangguan kesehatan pada pekerja yang disebabkan oleh kondisi kerjanya. Tenaga kerja sebagai penunjang tercapainya tujuan, akan tetapi karyawan juga memiliki pikiran, perasaan dan keinginan yang memengaruhi sikap-sikapnya terhadap pekerjaan, sikap ini akan menentukan prestasi kerja.,

dedikasi, dan kecintaanya dalam pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Sikap-sikap kerja yang dikenal sebagai kepuasan kerja, stress, dan frustrasi yang ditimbulkan oleh pekerjaan, peralatan, lingkungan, kebutuhan dan sebagainya. (6)

Fluktuasi beban kerja merupakan bentuk lain dari penyebab timbulnya stress kerja. Untuk jangka waktu tertentu bebannya sangat ringan dan bebannya bisa menjadi berlebihan. Situasi tersebut dapat dijumpai pada perawat yang bekerja di rumah sakit. (9)

Dalam penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan, pelayanan di instalasi rawat inap merupakan bagian pelayanan kesehatan yang cukup dominan. Karena pelayanan instalasi rawat inap merupakan pelayanan yang sangat kompleks dan memberikan kontribusi yang paling besar bagi kesembuhan pasien rawat inap. Peranan seorang perawat saat melayani pasien di rawat inap (*opname*) sangatlah berpengaruh terhadap kesembuhan pasien tersebut. Sehingga, dapat dikatakan bahwa perawat merupakan ujung tombak pelayanan Rumah Sakit karena selalu berinteraksi secara langsung dengan pasien, keluarga pasien, dokter dan tenaga kerja lainnya. Perawat mempunyai tanggung jawab yang cukup besar dan dituntut bekerja secara profesional dan memberikan pelayanan terhadap pasien. (10)

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti di Rumah Sakit Sundari Medan berdasarkan hasil wawancara kepada 10 perawat ruang rawat inap, maka didapatkan gejala-gejala beban kerja yang dialami oleh perawat yaitu antara lain: ada beberapa perawat yang memiliki kepekaan yang rendah terhadap perawatlain, mereka juga menjadi mudah marah dan tersinggung, mereka

mengalami konflik antar rekan kerjanya, mereka menjadi kurang perhatian dan kurang menghargai pasien yang sedang ditangani.

Berdasarkan latar belakang di atas peneliti tertarik untuk melakukan penelitian berjudul “Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah sakit Sundari Medan Tahun 2018”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka permasalahan penelitian ini yaitu ada Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Sundari Medan Tahun 2018.

1.3. Tujuan Peneliti

1.3.1. Tujuan Umum

Adapun tujuan umum dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap di Rumah Sakit Sundari Medan Tahun 2018.

1.3.2. Tujuan Khusus

Adapun tujuan khusus dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui beban kerja perawat ruang Rawat inap di Rumah Sakit Sundari Medan Tahun 2018.
2. Untuk mengetahui Stres Kerja Perawat Ruang rawat inap di Rumah Sakit Sundari Medan Tahun 2018.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Secara Teoritis
 - a. Secara teori, hasil dari penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan penelitian
 - b. Dapat menambah wawasan dan menambah informasi tentang hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap rumah sakit sundari medan. Menjadi referensi atau masukan ilmu kesehatan masyarakat
2. Manfaat Secara Praktis
 - a. Penelitian ini dilakukan agar dapat mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di rumah sakit sundari medan Tahun 2018.
 - b. Bagi penelitian lain, penelitian ini diharapkan dapat membantu pihak peneliti lain dalam penyajian informasi untuk mengadakan penelitian yang serupa, serta dapat dijadikan sebagai tambahan literatur.

BAB II

TINJAUN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Peneliti Terdahulu

Pada penelitian yang dilakukan Febi yang berjudul Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermana Lembean tahun 2017, hasil penelitian menunjukkan bahwa ($p < 0,05$). Kesimpulannya terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit hermana lembean. Saran bagi rumah sakit perlu penambahan jumlah perawat mengingat jumlah perawat yang masih kurang dibandingkan dengan kebutuhan pasien yang semakin meningkat, manajemen complain diperbaiki agar keluhan dari keluarga pasien bisa ditampung dalam kotak saran sehingga tidak langsung memberi keluhan kepada pihak rumah sakit khususnya perawat dan saran bagi perawat perlunya manajemen diri sehingga apabila perawat dengan beban kerja yang tinggi maka stres kerja perawat dapat di kendalikan secara efektif dan tidak mengganggu kinerja..(11)

Selain itu, pada penelitian lain yang dilakukan oleh Haryanti yang berjudul hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di IGD RSUD kabupaten semarang tahun 2013, menunjukkan hasil bahwa beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stress kerja perawat sebagian adalah stress sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja di RSUD kabupaten semarang, p value 0,000 ($\alpha 0,05$). (4)

Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Linni yang berjudul tentang Hubungan beban kerja fisik dengan stres kerja perawat diruang instalasi rawat inap rumah sakit umum GMIM pancaran kasih manado pada tahun 2018, didapatkan beban kerja berat 23 responden (56,1%) dan stres kerja sedang 29 responden (70,7%). Nilai $p = 0,000$. Dari penelitian ini ada hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat dirung rawat inap rumah sakit umum GMIM pancaran kasih Manado.(12)

Selain itu, Pada penelitian lain yang yang dilakukan oleh Iip yang berjudul hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap rsd Dr. Soebandi jember tahun 2013, hasil penelitan menunjukkan beban kerja 40 % responden ada pada katagori ringan dan 50% responden pada kategori sedang, sedangkan 10% resonden ada pada kategori beban kerja berat. Stres kerja 58,3% responden dalam kategori ringan dan 41,7% responden ada padakatagori stres kerja sedang. Berdasarkan uji korelasi terdaapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap stres kerja pada perawat rung rawat inap di RSD Dr.seobandi jember, dengan $p = 0,00$, $\alpha = 0,05$ dan tingkat korelasi yang cukup berarti yaitu 0,586.(13)

2.2. Beban Kerja

2.2.1. Pengertian Beban kerja

Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pekerjanya. Beban tersebut dapat berupa beban fisik, mental dan atau sosial. Beban kerja yaitu juga pekerjaan yang ditampung/dibebankan oleh suatu unit organisasai atau jabatan yang meruapakan hasil perkalian waktu dengan jumlah kerja. Beban kerja merupakan kondisi kerja

dan uraian tugasnya yang dalam waktu tertentu mesti. Beban kerja merupakan jumlah rata-rata kegiatan kerja pada waktu tertentu, yang terdiri dari beban kerja fisik, beban kerja psikologis serta waktu kerja.(1)

Tubuh manusia dirancang untuk dapat melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya, beban-beban tersebut tergantung bagaimana orang tersebut bekerja sehingga disebut beban kerja, jadi definisi beban kerja adalah kemampuan bekerja dalam menerima pekerjaan. Beban yang timbul ini sebagai dampak dari dikenakannya pekerjaan (adanya tugas, wewenang dan tanggung jawab jabatan) pada seseorang pemegang jabatan dalam wujud ukuran-ukuran pemakaian waktu kerja dan tingkat beban psiko-fisik.(1)

2.2.2. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

- 1) Faktor eksternal yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerjaan,
 - a. Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, tanggung jawab pekerjaan.
 - b. Organisasi kerja seperti lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

c. Lingkungan kerja adalah lingkungan fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2) Faktor internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut *strain*, berarti ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subyektif. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).(14)

2.2.3. Dampak Beban Kerja Berlebihan

Adapun dampak beban kerja berlebihan, yaitu: (15)

1. Penurunan Berat Badan

Beban kerja yang terlalu berat tanpa kecukupan gizi sering penurunan drastis berat badan yang bersangkutan. Ukuran berat badan seseorang umumnya tergantung dari keseimbangan antara asupan zat gizi dengan penggunaan zat gizi atau aktivitasnya. Beban kerja berlebih, mempunyai pengaruh yang tidak baik terhadap pekerja, karena itu kebutuhan akan zat gizi seorang tenaga kerja, harus sesuai dengan berat ringannya beban kerja yang diterimanya, seperti beban kerja berlebihan, akan membutuhkan sumber energi yang lebih banyak.

2. Timbulnya Stres Pekerjaan

Beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan stres, karena pekerjaan yang dilakukan beragam dengan jumlah jam yang sangat sedikit, baik secara fisik maupun mental, sehingga pekerjaan merupakan sumber stres.

3. Penyakit Akibat Kerja

Akibat beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan pekerja menderita gangguan kesehatan atau penyakit akibat kerja. Bekerja melebihi batas kemampuan dapat berdampak buruk terhadap kesehatan, karena status kesehatan pekerja sangat berhubungan dengan pekerjaannya.

4. Kelelahan Kerja

Kelelahan merupakan suatu mekanisme perlindungan tubuh, agar tubuh terhindar dari kerusakan lebih lanjut, semuanya berakibat kepada penurunan daya kerja. Kelelahan diartikan sebagai proses menurunnya efisiensi, performance kerja, dan berkurangnya kekuatan atau ketahanan fisik tubuh untuk terus melanjutkan kegiatan yang harus dilakukan. Semakin berat beban kerja atau semakin lama waktu kerja seseorang maka akan timbul kelelahan kerja. Beban kerja berlebihan dapat menimbulkan kelelahan.

2.2.4. Mengukur Beban Kerja

Analisa beban kerja adalah proses penentuan jumlah jam kerja yang digunakan untuk menyelesaikan beban kerja tertentu, jumlah jam karyawan dan menentukan jumlah karyawan yang dibutuhkan. Hal ini akan menyesuaikan

tingkat ketergantungan pasien, tingkat kesulitan serta kemampuan yang diperlukan dalam memberikan pelayanan keperawatan.(15)

Adapun cara mengukur beban kerja adalah sebagai berikut :

- a. Staffing, yaitu untuk mengukur waktu yang dibutuhkan pasien dan jumlah perawat yang dibutuhkan secara kuantitas dan kualitas.
- b. Program perumusan biaya dan anggaran keperawatan yaitu mencerminkan biaya untung-rugi pelayanan keperawatan yang nyata.
- c. Kebutuhan perawatan pasien, yaitu membagi tugas pelayanan keperawatan dengan mengatur intensitas keperawatan dan tindakan keperawatan.
- d. Mengukur nilai produktifitas, yaitu mengukur *output* dengan *input* dimana produktifitas adalah indeks beban kerja perawat.
- e. Menentukan kualitas, yaitu mengatur waktu dan jenis kebutuhan pasien dengan mengalokasikan jenis dan jumlah perawat yang tepat.

2.2.5. Penghitungan Beban Kerja

Beberapa hal yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan beban kerja perawat antara lain:

1. Jumlah pasien yang dirawat setiap hari/bulan/tahun di unit tersebut.
2. Kondisi atau tingkat ketergantungan pasien.
3. Rata-rata hari perawat .
4. Pengukuran keperawatan langsung, perawatan tidak langsung dan pendidikan kesehatan.
5. Frekuensi tindakan perawatan yang dibutuhkan pasien.

6. Rata-rata waktu perawatan langsung, tidak langsung dan pendidikan kesehatan.

Ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain:

1. *Work sampling*

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu pada metode ini dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain:

- a. Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja.
- b. Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja.
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- d. Pola beban kerja personel dikaitkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

Pada teknik work sampling kita akan mendapatkan ribuan pengamatan kegiatan dari sejumlah personel yang kita ambil. Oleh karena besarnya jumlah pengamatan kegiatan penelitian akan didapatkan sebaran normal sampel pengamatan kegiatan penelitian. Artinya data cukup besar dengan sebaran sehingga dapat dianalisis dengan baik jumlah pengamatan yang dapat dihitung.

2. *Time and motion study*

Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Melalui teknik ini akan didapatkan beban kerja personel dan kualitas kerjanya.

Langkah-langkah untuk melakukan teknik *Time and motion study* yaitu:

- a. Menentukan personel yang akan diamati untuk menjadi sampel dengan metode purposive sampling,
- b. Membuat formulir daftar kegiatan yang dilakukan oleh setiap personel.
- c. Daftar kegiatan tersebut kemudian diklasifikasikan seberapa banyak personel yang melakukan kegiatan tersebut secara baik dan rutin selama dilakukan pengamatan.
- d. Membuat klasifikasi atas kegiatan yang telah dilakukan tersebut menjadi kegiatan medis, kegiatan keperawatan dan kegiatan administrasi.
- e. Menghitung waktu objektif yang diperlukan oleh personel dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang dilakukan.

Penelitian dengan menggunakan teknik ini dapat digunakan untuk melakukan evaluasi tingkat kualitas suatu pelatihan atau pendidikan yang bersertifikat atau bisa juga digunakan untuk mengevaluasi pelaksanaan suatu metode yang ditetapkan secara buku oleh suatu instansi seperti rumah sakit.

3. *Daily log*.

Daily log atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana *work sampling* yaitu pencatatan dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerjasama dan kejujuran dari personel yang diamati. Pendekatan ini relatif lebih sederhana dan biaya yang murah. Peneliti biasa membuat pedoman dan formulir isian yang dapat dipelajari sendiri oleh informan. Sebelum dilakukan pencatatan kegiatan peneliti menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek persoal yang diteliti, tekankan pada personel yang diteliti yang terpenting adalah jenis kegiatan, waktu dan lama kegiatan, sedangkan informasi personel tetap menjadi rahasia dan tidak akan dicantumkan pada laporan penelitian. Menuliskan secara rinci kegiatan dan waktu yang diperlukan merupakan kunci keberhasilan dari pengamatan dengan *daily log*.

2.3. Stress Kerja

2.3.1. Pengertian Stress Kerja

Menurut Charles D. Spielberger menyatakan bahwa stres adalah tuntutan – tuntutan eksternal yang diterima seseorang, misalnya objek – objek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya. Stres juga biasa diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang.(16)

Menurut Sondang Siagian menyatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stres yang tidak bisa diatasi dengan baik biasanya berakibat pada ketidakmampuan seseorang berinteraksi secara positif dengan lingkungannya, baik dalam lingkungan pekerjaan maupun lingkungan luarnya. Artinya, pegawai yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerja.

Stress kerja adalah masalah-masalah tentang stress kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stress yang terjadi dilingkungan pekerjaan, yaitu pada proses interaksi antara seorang karyawan dengan aspek- aspek pekerjaannya. Ada beberapa alasan mengapa masalah stress yang berkaitan dengan organisasi perlu diangkat kepermukaan pada saat ini. Diantaranya adalah:

(17)

1. Masalah stress adalah masalah yang akhir- akhir ini hangat dibicarakan, dan posisinya sangat penting dalam kaitannya dengan produktifitas kerja karyawan.
2. Selain diengaruhi oleh faktor- faktor yang bersumber dari luar organisasi, stress juga banyak dipengaruhi oleh faktor- faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karena itu perlu disadari dan dipahami keberadaanya.
3. Pemahaman akan sumber- sumber stress yang disertai dengan pemahaman terhadap cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.

4. Banyak diantara kita yang hampir pasti merupakan bagian dari satu atau beberapa organisasi, baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernahn mengalami stress meskipun dalam tahap yang amat rendah.
5. Dalam zaman kemajuan disegala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. di suatu pihak peralatan pekerja semakin modern dan efesien, dan dilain pihak beban kerja di satuan- satuan organisasi juga semakain bertambah. Keadaan ini tentu saja akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari yang sudah- sudah. Sebagai akibatnya, pengalaman- pengalaman yang disebut stress dalam tarap yang cukup tinggi semakin menjadi terasa.

2.3.2. Jenis Stres kerja

Stres sudah menjadi bagian hidup masyarakat. Tidak ada manusia biasa yang belum pernah merasakan stres. Stres kini menjadi manusiawi selama tidak berlaru-larut berkepanjangan. Berdasarkan gejalanya, stres dibagi menjadi tiga tingkat yaitu: (4)

1. Stres Kerja Ringan

Stres kerja ringan adalah stres yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur dan kritikan dari atasan. Situasi seperti ini biasanya berlangsung beberapa menit atau jam. Stres kerja ringan biasanya tidak disertai timbulnya gejala.

Ciri-cirinya yaitu semangat meningkat, penglihatan tajam, energi meningkat namun cadangan energinya menurun, sering merasa letih tanpa

sebab, kadang-kadang terdapat gangguan sistem seperti pencernaan, otot dan perasaan tidak santai.

2. Stres kerja Sedang

Stres kerja sedang berlangsung lebih lama dari beberapa jam sampai beberapa hari. Situasi perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan, anak yang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga merupakan penyebab stres kerja.

Ciri-cirinya yaitu sakit perut, mules, otot-otot terasa tegang. Perasaan tegang. Dan gangguan tidur.

3. Stres Kerja Berat

Stres kerja berat adalah situasi yang lama dirasakan oleh seseorang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa bulan, seperti perselisihan perkawinan secara terus-menerus, kesulitan finansial yang berlangsung lama karena tidak ada perbaikan, berpisah dengan keluarga, berpindah tempat tinggal, perubahan fisik, psikologis, sosial pada usia lanjut. Makin sering dan makin lama situasi stres kerja, makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan. Stres kerja yang berkepanjangan dapat mempengaruhi kemampuan untuk menyelesaikan tugas perkembangan.

2.3.3. Gejala – Gejala Stres Kerja

Gejala – gejala umum yang terjadi pada pekerja yang mengalami stres dalam pekerjaannya dapat dikelompokkan menjadi 3, yaitu : (18)

Gejala psikologis, gejala yang timbul antara lain : a) Kecemasan, ketegangan, kebingungan, dan mudah tersinggung; b) Mudah marah dan dendam

(kebencian); c) Sensitif dan *hyperreactivity*; d) Komunikasi yang tidak efektif; e) Perasaan terkucil dan terasing; f) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja; g) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi; h) Kehilangan spontanitas dan kreativitas; dan i) Menurunnya rasa kepercayaan diri.

1. Gejala fisik, gejala yang timbul antara lain : a) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular; b) Meningkatnya sekresi dari hormon stres (contoh : adrenalin dan non adrenalin); c) Gangguan gastrointestinal atau gangguan lambung; d) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis (*Chronic fatigue syndrome*); e) Gangguan pernafasan; f) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot; dan g) Gangguan tidur.
2. Gejala perilaku, gejala yang timbul antara lain : a) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan; b) Menurunnya prestasi dan produktivitas; c) Meningkatkan kebiasaan merokok; dan d) Perilaku makan yang tidak normal.

2.3.4. Faktor- Faktor Penyebab Stress Kerja

Terdapat dua faktor penyebab atau sumber munculnya stress kerja, yaitu faktor lingkungan kerja dan faktor personal. Faktor lingkungan kerja dapat berupa kondisi fisik, manajemen kantor maupun hubungan sosial dilingkungan pekerjaan. Sedangkan faktor personal bisa berupa tipe kepribadian, peristiwa/ pengalaman pribadi maupun kondisi sosial-ekonomi keluarga dimana pribadi berada dan mengembangkan diri secara umum dikelompokkan sebagai berikut. (18)

1. Tidak adanya dukungan sosial artinya stress akan cenderung muncul pada karyawan yang tidak mendapat dukungan sosial mereka. Dukungan sosial disini bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga. Banyak kasus menunjukkan bahwa, para karyawan yang mengalaih stress kerja adalah mereka yang tidak mendapat dukungan (khususnya moril) dari keluarga, seperti orang tua, mertua, anak, tweman dan sebagainya. Begiutu juga ketika seseorang tidaak memperoleh dukungan dari rekan sekerja (baik pimpinan maupun bawahan) akan cenderung lebih mudah terkena stress. Hal ini disebabkan tidakadanya dukungan sosial yang menyebabkan ketidaknyamanan menjalankan pekerjaan dan tugasnya.
2. Tidak adanya kesempatan berpartisipasi dalam pembuatan keputusan dikantor. Hal ini betrkaitan dengan hak kewenangan seseorang dalam menjalankan tugas dan pekerjaaanya. Banyak orang mengalami stress kerja ketika mereka tidak dapat memutuskan persoalan yang me jadi tanggung jawab dan kewengannya. Stress kerja juga bisa terjadi ketika seorang karyawan tidak dilibatkan dalam pembuatan keputusan yang menyakut dirinya.
3. Pelecehan seksual. Yakni, kontak atau komunikasi yang berhubungan atau dikonotasikan berkaitan dengan seks yang tidak diinginkan. Pelecehan seksual ini bisa dimulai dari yang dari kasar seperti memegang bagian badan yang sensitif, mengajak kencan dan sebagainya sampai yang paling halus berupa rayuan bahkan pujian yang tidak pada konteknya. Dari

banyak kasus pelecehan seksual yang sering menyebabkan stress kerja adalah perlakuan kasar atau penganiayaan fisik dari lawan jenis dan janji promosi jabatan namun tak kunjung terwujud hanya karena wanita. Stress akibat pelecehan seksual banyak yang terjadi pada negara yang tingkat warga (khususnya wanita) terhadap persamaan jenis kelamin cukup tinggi, namun tidak ada undang-undang yang melindungi.

4. Kondisi lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan sebagainya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Di samping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain.
5. Manajemen yang tidak sehat. Banyak orang yang stres dalam pekerjaan ketika gaya kepemimpinan para manajernya cenderung neurotis, yakni seorang pemimpin yang sangat sensitif, tidak percaya orang lain (khususnya bawahan), perfeksionis, terlalu mendramatisir suasana hati atau peristiwa sehingga mempengaruhi pembuatan keputusan di tempat kerja. Situasi kerja atasan selalu mencurigai bawahan, membesarkan peristiwa/kejadian yang semestinya sepele dan sebagainya, seseorang akan tidak leluasan menjalankan pekerjaannya, yang pada akhirnya akan menimbulkan stress.

6. Tipe kepribadian seseorang dengan kepribadian tipe A cenderung mengalami stres dibanding kepribadian tipe B. Beberapa ciri kepribadian tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran konsentrasi pada lebih dari satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif. Dengan begitu, bagi pihak perusahaan akan selalu mengalami dilema ketika mengambil pegawai dengan kepribadian tipe A. Sebab, di satu sisi akan memperoleh hasil yang bagus dan pekerjaan mereka, namun di sisi lain perusahaan akan mendapatkan pegawai yang mendapat resiko serangan/sakit jantung.
7. Peristiwa/pengalaman pribadi. Stres kerja sering disebabkan pengalaman pribadi yang menyakitkan, kematian pasangan, perceraian, sekolah, anak sakit atau gagal sekolah, kehamilan tidak diinginkan, peristiwa traumatis atau menghadapi masalah (pelanggaran) hukum. Banyak kasus menunjukkan bahwa tingkat stres paling tinggi terjadi pada seseorang yang ditinggal mati pasangannya, sementara yang paling rendah disebabkan oleh perpindahan tempat tinggal. Disamping itu, ketidakmampuan memenuhi kebutuhan sehari-hari, kesepian, perasaan tidak aman, juga termasuk kategori ini.(16)

2.3.5. Penyebab Stres Kerja

Adapun penyebab stres kerja terdiri dari: (16)

1. Adanya tugas yang terlalu banyak. Banyaknya tugas tidak selalu menjadi penyebab stres, akan menjadi sumber stres bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia bagi karyawan.
2. Supervisor yang kurang pandai. Seorang karyawan dalam menjalankan tugas sehari-harinya biasanya di bawah bimbingan sekaligus mempertanggung jawabkan kepada supervisor. Jika seorang supervisor pandai dan menguasai tugas bawahan, ia akan membimbing dan memberi pengarahan atau instruksi secara baik dan benar.
3. Terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya. Kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan seringkali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya, karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas sesuai tepat waktu yang ditetapkan atasan.
4. kurang mendapatkan tanggungjawab yang memadai. Faktor ini berkaitan dengan hak dan kewajiban karyawan. Atasan sering memberikan tugas kepada bawahannya tanpa diikuti kewenangan (hak) yang memadai. Sehingga, jika harus mengambil keputusan harus berkonsultasi, kadang menyerahkan sepenuhnya pada atasan.

5. Ambiguitas peran, agar menghasilkan performan yang baik, karyawan perlu mengetahui tujuan dari pekerjaan, apa yang diharapkan untuk dikerjakan serta scope dan tanggungjawab dari pekerjaan mereka. Saat tidak ada kepastian tentang defenisi kerja dan apa yang diharapkan dari pekerjaannya akan timbul ambigiutas peran.
6. Perbedaan nilai dengan perusahaan. Situasi ini biasanya terjadi pada para karyawan atau manejer yang mempunyai prinsip yang berkaitan dengan profesi yang digeluti maupun prinsip kemanusiaan yang dijunjung tinggi.
7. Frustrasi. Dalam lingkungan kerja, perasaan frustrasi memang bisa disebabkan banyak faktor. Faktor yang diduga berkaitan dengan frustrasi kerja adalah terhambatnya promosi, ketidakjelasan tugas dan wewenang serta penilaian/evaluasi staf, ketidakpuasan gaji yang diterima.
8. Perubahan tipe pekerjaan, khususnya jika hal tersebut tidak umum. Situasi ini bisa timbul akibat mutasi yang tidak swsuai dengan keahlian dan jenjang karir yang dilalui atau mutasi pada perusahaan lain, meskipun dalam satu grup namun lokasinya dan status jabatan serta status perusahaannya berada di bawah perusahaan pertama.
9. Konflik peran. Terdapat dua tipe umum konflik peran yaitu (a) konflik peran intersender, dimana pegawai berhadapan dengan harapan organisasi terhadapnya yang tidak konsisten dan tidak sesuai; (b) konflik peran intrasender, konflik peran ini kebanyakan terjadi pada karyawan atau manajer yang menduduki jabatan di dua struktur. Akibatnya, jika masing-masing struktur memprioritaskan pekerjaan yang tidak sama, akan

berdampak pada karyawan atau manajer yang berada pada posisi dibawahnya, terutama jika mereka harus memilih salah satu alternatif.

2.3.6. Dampak Stres Kerja

Stres dengan tingkat yang rendah dapat memberikan dampak yang positif pada diri individu yaitu dapat memberikan motivasi dan memberikan semangat untuk menghadapi tantangan. Stres dengan tingkat yang tinggi dapat menyebabkan depresi, penyakit kardiovaskular, penurunan respon imun dan kanker. Adapun dampak yang dipengaruhi oleh stres, yaitu : (10)

1. Dampak bagi spiritualitas

Adalah dapat menghilangkan keyakinan dan keimanan yang terdapat di dalam diri kita. Stres tidak terkontrol akan mengganggu spiritualitas berupa kemarahan kepada Tuhan yang berujung pada sifat – sifat negatif yang muncul pada individu. Stres dalam hal ini sangat berbahaya karena dapat menurunkan derajat keimanan manusia, sehingga akan menurunkan derajat manusia itu sendiri dengan makhluk yang lainnya.

2. Dampak bagi tubuh

Orang – orang yang mudah stres sangat mudah terserang berbagai macam penyakit fisik. Stres tidak dikelola dengan baik akan menimbulkan dampak seperti terganggunya sistem hormonal, kerusakan vitamin dan mineral, serta melemahnya sistem kekebalan tubuh. Keadaan stres akan merangsang pengeluaran hormon adrenalin secara berlebihan, sehingga jantung akan berdebar lebih cepat dan keras.

3. Dampak bagi imunitas

Stres dapat menjadi stimulus yang menyebabkan aktivasi dan resisten. Sinyal stres dirambatkan mulai dari sel di otak, sel di adrenal, dan akhirnya disampaikan ke sel imun. Tingkat stres yang terjadi pada jenis dan subset sel imun, akan menentukan kualitas modulasi imunitas, baik alami maupun adaptif.

Adapun dampak stres yang berkepanjangan dapat menimbulkan gangguan pada tubuh manusia, yaitu :

1. Penyakit Jantung Koroner, seperti frekuensi jantung tidak teratur, *angina pectoris*, *infrakmiokardium*, dan peningkatan *blood maker*.
2. Gangguan Vaskular atau Sentral, seperti hipertensi dan stroke.
3. Gangguan pernafasan, seperti asma dan hiperventilasi.
4. Gangguan *gastrointestinal*, seperti anoreksia atau obesitas, konstipasi atau diare, tukak lambung, dan penyakit inflamasi usus.
5. Gangguan *muskuloskeletal*, seperti sakit kepala, nyeri punggung, dan penurunan pertumbuhan atau gagal tumbuh.
6. Gangguan kulit, seperti *psoriasis* dan jerawat.
7. Gangguan sistem imun, seperti disfungsi *tiroid*, penyakit otoimun, dan kanker.
8. Gangguan reproduksi, seperti *amenore*, *impotensi*, *sterilitas*, dan keguguran.
9. Gangguan perilaku, seperti makan tidak teratur, penggunaan obat, agresif, dan sulit tidur.

2.3.7. Pencegahan Stres Kerja

Cara mencegah dan mengendalikan stres kerja dalam hal ini beban kerja fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan dan kapasitas kerja pekerjaan yang bersangkutan dengan menghindarkan adanya beban berlebihan maupun beban kerja yang ringan.

1. Jam kerja harus disesuaikan baik terhadap tuntutan tugas maupun tanggung jawab di luar pekerjaan.
2. Setiap pekerjaan harus diberikan kesempatan untuk mengembangkan karier, mendapatkan promosi dan pengembangan keahlian.
3. Membentuk lingkungan sosial yang sehat yaitu antara pekerja yang satu dengan yang lain.
4. Tugas-tugas harus didesain untuk dapat menyediakan stimulasi dan kesempatan agar pekerja dapat menggunakan keterampilannya.(16)

2.3.8. Alat Ukur Stres Kerja

Alat ukur tingkat stres adalah kuesioner dengan sistem skoring yang akan diisi oleh responden dalam suatu penelitian. Kuesioner yang dipakai untuk mengetahui tingkat stres pekerja adalah dengan menggunakan kuesioner baku *Survei Diagnostik Stres (SDS)*.

SDS merupakan alat ukur stres yang dikembangkan oleh Badan Penelitian dan Pengembangan Departemen Kesehatan RI. Kuesioner ini terdiri dari 30 pertanyaan yang mencakup macam - macam sumber stres kerja, yaitu : (19)

1. Ketaksaan peran

Ketaksaan peran terjadi pada individu yang tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti perannya dalam tugas yang diberikan. Sasaran yang tidak jelas mengarah pada ketidakpuasan kerja, kurang memiliki kepercayaan diri, rasa tak berguna, rasa harga diri menurun, penurunan suasana perasaan dan motivasi rendah untuk bekerja. Poin penilaian ketaksaan peran pada pertanyaan nomor 1, 7, 13, 19 dan 25.

2. Konflik peran

Konflik peran merupakan keadaan dimana terdapat tugas yang sama pada dua atau lebih individu dalam kegiatan. Poin penilaian pada konflik peran terdiri dari pertanyaan nomor 2, 8, 14, 20 dan 26.

3. Beban kerja berlebih kuantitatif

Beban kerja berlebih kuantitatif yaitu jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus ditanggung oleh individu. Poin penilaian pada beban kerja berlebih kuantitatif terdiri dari pertanyaan nomor 3, 9, 15, 21 dan 27.

4. Beban kerja berlebih kualitatif

Beban kerja berlebih kualitatif merupakan suatu pekerjaan yang harus ditanggung oleh individu berdasarkan kualitas. Poin penilaian pada beban kerja berlebih kualitatif terdiri dari pertanyaan nomor 4, 10, 16, 22 dan 28.

5. Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan proses peningkatan kemampuan kerja individu yang dilakukan dalam rangka mencapai suatu rencana karir yang

diinginkan. Poin penilaian pada pengembangan karir terdiri dari pertanyaan nomor 5, 11, 17, 23 dan 29.

6. Tanggung jawab terhadap orang lain

Tanggung jawab terhadap orang lain merupakan kewajiban yang berhubungan dengan orang lain. Poin penilaian pada tanggung jawab terhadap orang lain terdiri dari pertanyaan nomor 6, 12, 18, 24 dan 30.

2.4. Perawat

2.4.1. Pengertian Perawat

Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undang. Pelayanan keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit.(10)

2.4.2. Peran Perawat

Peran adalah tingkah laku yang diharapkan oleh orang lain terhadap seseorang sesuai dengan kedudukan dalam sistem, yang dapat dipengaruhi oleh keadaan sosial (profesi atau luar profesi).Adapun peran perawat sebagai berikut:
(18)

1. Pemberian Asuhan Keperawatan

Peran sebagai pemberian asuhan keperawatan ini dapat dilakukan perawat dengan memperhatikan keadaan kebutuhan dasar manusia yang dibutuhkan melalui pemberian pelayanan keperawatan dengan menggunakan proses keperawatan sehingga dapat ditentukan diagnosis keperawatan agar bisa direncanakan dan dilaksanakan tindakan yang tepat sesuai dengan tingkat kebutuhan dasar manusia, kemudian dapat dievaluasi tingkat perkembangan. Pemberian asuhan keperawatan ini dilakukan dari yang sederhana sampai dengan kompleks.

2. Advokat Klien

Peran ini dilakukan perawat dalam membantu klien dan keluarga dalam menginterpretasikan berbagai informasi dari pemberi pelayanan atau informasi lain khususnya dalam pengambilan persetujuan atau tindakan keperawatan yang diberikan kepada pasien, juga dapat berperan mempertahankan dan melindungi hak-hak pasien yang meliputi hak atas pelayanan sebaik-baiknya, hak atas informasi tentang penyakitnya, hak atas privasi, hak untuk menentukan nasibnya sendiri dan hak untuk menerima ganti rugi akibat kelalaian.

3. Edukator

Peran ini dilakukan dengan membantu klien dalam meningkatkan tingkat pengetahuan kesehatan, gejala penyakit bahkan tindakan yang diberikan, sehingga terjadi perubahan perilaku dari klien setelah dilakukan pendidikan kesehatan.

4. Koordinator

Peran ini dilaksanakan dengan mengarahkan, merencanakan serta mengorganisasi pelayanan kesehatan dari tim kesehatan sehingga pemberian pelayanan kesehatan dapat terarah serta sesuai dengan kebutuhan klien.

5. Kolaborator

Peran perawat disini dilakukan karena perawat bekerja melalui tim kesehatan yang terdiri dari dokter, pisioterapis, ahli gizi dan lain-lain dengan berupaya mengidentifikasi pelayanan keperawatan yang diperlukan termasuk diskusi atau tukar pendapat dalam penentuan bentuk pelayanan selanjutnya.

6. Konsultan

Peran disini adalah sebagai tempat konsultasi terhadap masalah atau tindakan keperawatan yang tepat untuk diberikan. Peran ini dilakukan atas permintaan klien terhadap informasi tentang tujuan pelayanan keperawatan yang diberikan.

7. Peneliti /Pembaharu

Peran sebagai pembaharu dapat dilakukan dengan mengadakan perencanaan, kerjasama, perubahan yang sistematis dan terarah sesuai dengan metode pemberian pelayanan keperawatan.

2.4.3. Fungsi Perawat

1. Fungsi independen, merupakan fungsi mandiri dan tidak tergantung pada orang lain, dimana perawat dalam melaksanakan tugasnya dilakukan secara sendiri dengan keputusan sendiri dalam melakukan tindakan dalam rangka memenuhi kebutuhan dasar manusia seperti pemenuhan kebutuhan fisiologis. Kebutuhan keselamatan dan rasa aman, kebutuhan rasa cinta, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri.
2. Fungsi dependen, merupakan fungsi perawat dalam melaksanakan kegiatan atas pesan atau instruksi diri perawat lain.
3. Fungsi interdependen, fungsi ini dilakukan dalam kelompok tim yang bersifat saling ketergantungan di antara tim satu dengan yang lainnya.

2.4.4. Tugas perawat

Adapun tugas perawat adalah sebagai berikut: (20)

1. Pemberi asuhan keperawatan

Sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat membantu klien mendapatkan kembali kesehatannya melalui penyembuhan. Perawat memfokuskan asuhan kepada kebutuhan kesehatan klien secara holistic, meliputi upaya pengembalian kesehatan emosi, spiritual dan sosial.

2. Pembuat keputusan klien

Dalam pemberian asuhan keperawatan, perawat dituntut untuk dapat membuat keputusan sehingga tercapai perawatan yang afektif. Perawat juga berkolaborasi dengan klien atau keluarga dan ahli kesehatan yang lain.

3. Pelindung dan advokat klien

Perawat membantu mempertahankan lingkungan yang aman bagi klien dan mengambil tindakan untuk mencegah terjadinya kecelakaan dan melindungi klien dari kemungkinan efek yang tidak diinginkan dari suatu tindakan diagnostic atau pengobatan. Perawat melindungi hak klien sebagai manusia dan secara hukum, serta membantu klien dalam menyatakan hak-haknya bila dibutuhkan.

4. Manajer kasus

Sebagai manajer, perawat mengkoordinasikan dan mendelegasikan tanggung jawab asuh hak keperawatan dan mengawasi tenaga kesehatan lainnya. Selain itu perawat juga mengatur waktu kerja dan sumber yang tersedia yang ada ditempat kerja , adanya berbagai tempat kerja, perawat dapat memilih peran sebagai manajer asuhan keperawatan atau sebagai perawat asosiat yang menjalankan keputusan manajer.

2.5. Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian ini adalah ada hubungan beban kerja dengan stress kerja pada perawat ruang rawat inap Rumah Sakit Sundari Medan tahun 2018.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan adalah survey analitik. Survey analitik adalah penelitian yang mencoba menggali bagaimana dan mengapa fenomena itu terjadi. Kemudian melakukan analisis dinamika korelasi antara fenomena, baik antara faktor risiko dan faktor efek. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan Cross Sectional, yaitu suatu rancangan penelitian dengan melakukan pengukuran pada saat bersamaan. (21)

3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

3.2.1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Sundari Medan.

3.2.2. Waktu Penelitian

Waktu penelitian yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pada bulan Mei sampai dengan Agustus 2018.

3.3. Populasi dan Sampel

3.3.1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek/objek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian ini adalah semua perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Sundari sebanyak 105 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karekteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *sampel random sampling* yaitu hanya boleh digunakan apabila setiap unit atau anggota populasi itu bersifat homogen atau diasumsikan homogen (adanya keluhan penderita) dengan rumus *Slovin* sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = Derajat ketetapan yang diinginkan (sebesar 0,05)

Dimana :

$$n = \frac{N}{1 + N (d)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105(0,05)^2}$$

$$n = \frac{105}{1 + 105(0,0025)}$$

$$n = \frac{105}{1 + 0,2625}$$

$$n = \frac{105}{1,2625}$$

$$n = 83,16$$

Jadi, sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 83 orang.

3.4. Kerangka Konsep Penelitian

1. Variabel Independen

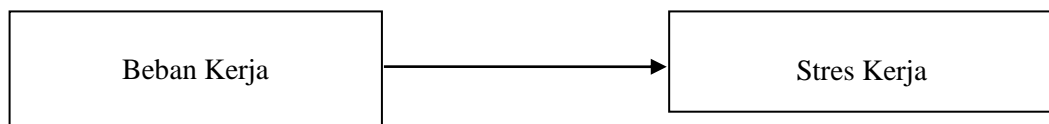
Adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen (tetap) yang diteliti. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah beban kerja.

2. Variabel Dependen

Adalah variabel tetap dan dipengaruhi oleh independen. Yang menjadi variabel dependen adalah stress kerja.

Variabel Independen

Variabel Dependen



Gambar 3.1. Kerangka Konsep

3.5. Definisi Operasional dan Aspek Pengukuran

3.5.1. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah batasan yang digunakan untuk mendefinisikan variabel-variabel atau faktor-faktor yang mempengaruhi variabel peneliti.

1. Beban kerja adalah frekuensi kegiatan rata-rata dari masing-masing pekerjaan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja adalah keadaan dimana pekerjaan dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu.
 - a. Tinggi apabila skornya 11-15
 - b. Sedang apabila skor 6-10

- c. Rendah apabila skor 0-5
2. Stres kerja adalah masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi dilingkungan pekerjaan.
 - a. Berat apabila skornya 51-75
 - b. Sedang apabila skornya 26-50
 - c. Ringan apabila skornya 0-25

Tabel 3.1. Aspek Pengukuran

| No | Variabel | Cara dan Alat Ukur | Value | Katagori | Skala |
|--------------------|----------------------|--------------------|----------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------|
| Dependen | | | | | |
| 1. | Beban Kerja | Kuesioner 15 | Ya = 1 Tidak = 0 | a. Tinggi, apabila skor 11-15 b. Sedang, apabila skor 6-10 c. Rendah, apabila skor 0-5 | Ordinal |
| Independent | | | | | |
| 2. | Stress Kerja Perawat | Kuesioner 15 | Tidak pernah = 5 Pernah = 4 Kadang-kadang = 3 Sering = 2 Sering sekali = 1 | a. Berat, apabila skor 51-75 b. Sedang, apabila skor 26-50 c. Ringan apabila skor 0-25 | Ordinal |

3.6. Metode Pengumpulan Data

3.6.1. Jenis Data

1. Data primer merupakan data karakteristik responden dan motivasi kerja
2. Data sekunder meliputi deskriptif di lokasi penelitian, misalnya: fasilitas pelayanan kesehatan, jumlah tenaga dan pelaksana pelayanan serta data lain yang mendukung analisis terhadap data primer.

3.6.2. Teknik Pengumpulan Data

1. Data Primer dalam penelitian ini di peroleh melalui survey dengan menggunakan kuesioner yang dibagikan dan diisi oleh responden dengan pengawasan sewaktu pengisian.
2. Data Sekunder dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dari Rumah Sakit Sundari Kota Medan seperti data jumlah perawat di Rumah Saki Sundari Ruang Rawat Inap.

3.6.3. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu indeks yang menunjukkan alat ukur itu benar-benar mengukur apa yang diukur. Item pernyataan secara empiris dikatakan valid jika nilai r hitung $>$ r tabel. Untuk mengetahui apakah kuesioner yang kita susun mampu mengukur apa yang hendak kita ukur.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat menentukan derajat konsisten dari instrument penelitian berbentuk kuesioner. Uji reliabel dapat dilakukan dengan metode *Cronbach Alpha* dengan menggunakan SPSS, kriteria pengambilan keputusan apanila nilai *Cronbach Alpha* $>$ r tabel maka item dapat dipercaya.

3.7. Metode Pengolahan Data

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan secara manual dengan proses.

1. *Editing* yaitu mengecek nama dan kelengkapan identitas maupun data responden serta memastikan bahwa semua jawaban telah diisi sesuai dengan petunjuk.
2. *Coding* yaitu memberi kode atau angka tertentu pada kuesioner untuk mempermudah waktu mengadakan tabulasi dan analisa.
3. *Tabulating* yaitu data yang telah diperiksa dimasukkan kedalam bentuk tabel distribusi selanjutnya dilakukan persentase dari setiap kategori penilaian.
4. *Cleaning data entry* pemeriksaan semua data yang telah dimasukkan kedalam program computer guna menghindari terjadinya kesalahan pada pemasukan data.
5. *Entry* yaitu data yang telah dibersihkan kemudian dimasukkan kedalam program computer untuk diolah. (22)

3.8. Analisis Data

3.8.1. Analisis Univariat

Analisis univariat yaitu untuk menjelaskan distribusi, frekuensi dan persentase dari variabel independent dan variabel dependent.

3.8.2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat yaitu untuk menjelaskan hubungan dua variabel yaitu antara variabel bebas yang diduga kuat mempunyai hubungan bermakna dengan variabel terikat. Analisa ini menggunakan chi-square test. (22)