

SKRIPSI

**FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH MAJENE**



HAYANI

B0521010

PROGRAM STUDI S1 ADMINISTRASI KESEHATAN

FAKULTAS ILMU KESEHATAN

UNIVERSITAS SULAWESI BARAT

2025

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul :

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MAJENE

Disusun dan diajukan oleh :

HAYANI

B0521010

Telah dipertahankan dihadapan dewan penguji dan diterima sebagai bagian persyaratan yang diperlukan untuk memperoleh gelar sarjana kesehatan pada Program Studi Administrasi Kesehatan Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Sulawesi Barat.

Ditetapkan di Majene, 26 September 2025

Dewan Pengaji

Muhammad Hosni Mubarak., SKM., M.Kes (.....)

Heriyati, SKM., M.Kes (.....)

Muh. Taufik Page, SKM., M.Kes (.....)

Dewan Pembimbing

Nurgadima Achmad Djalaluddin, SKM., M.Kes (.....)

Rizky Maharja, SKM., M.KKK (.....)

Mengetahui

Dekan



Ketua

Program Studi Administrasi Kesehatan

(.....)

Muhammad Hosni Mubarak, S.KM., M.Kes

NIDN. 0912048903

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan semua sumber baik dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Nama : Hayani
NIM : B0521010
Tanggal : 26 September 2025

Tanda Tangan :



ABSTRACT

Hayani. *Factors Associated with Work Stress Among Nurses in the Inpatient Wards of Majene District General Hospital. (Supervised by Nurgadima Achmad Djalaluddin and Risky Maharja).*

Work stress among nurses is a crucial issue in health services as it can affect performance, patient safety, and the overall quality of care. At Majene General Hospital, the factors contributing to nurses' work stress have not been extensively studied. Preliminary interviews indicated that mental workload, interpersonal conflict, and work shift patterns might play an important role in nurses' stress levels in inpatient wards. This study aimed to analyze the factors associated with nurses' work stress in the inpatient ward of Majene General Hospital. A quantitative design with an analytic cross-sectional method was applied. The population consisted of all nurses in the inpatient ward, with a total sample of 119 respondents. The instruments used were the NASA Task Load Index (NASA-TLX) for mental workload, the Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) for work stress, as well as questionnaires on interpersonal conflict and outside work activities. Data were analyzed using univariate analysis to describe frequency distribution and bivariate analysis with the Chi-Square test. The results showed that mental workload ($p=0.00$), interpersonal conflict ($p=0.00$), work shifts ($p=0.00$), and length of employment ($p=0.034$) were significantly associated with nurses' work stress ($p < 0.05$). Meanwhile, outside work activities ($p=0.114$) were not significantly associated ($p > 0.05$). It is recommended that hospital management improve workload management, enhance communication skills, and arrange more balanced work shifts to reduce nurses' work stress and improve service quality.

Keywords: *job stress, nurses, mental workload, interpersonal conflict, work shift, length of employment.*

ABSTRAK

Hayani. Faktor yang Berhubungan Denga Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene. (Dibimbing oleh Nurgadima Achmad Djalaluddin dan Risky Maherja)

Stres kerja pada perawat merupakan masalah penting dalam pelayanan kesehatan karena dapat memengaruhi kinerja, keselamatan pasien, dan kualitas pelayanan. Pada Rumah Sakit Umum Majene, faktor-faktor penyebab stres kerja perawat belum banyak diteliti secara ilmiah. Berdasarkan wawancara awal, beban kerja mental, konflik interpersonal, dan pola shift diduga berperan penting terhadap tingkat stres perawat di ruang rawat inap. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Majene. Desain penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analitik cross-sectional. Populasi penelitian adalah seluruh perawat ruang rawat inap RSUD Majene dengan jumlah sampel sebanyak 119. Instrumen yang digunakan meliputi kuesioner *NASA Task Load Index (NASA-TLX)* untuk beban kerja mental, *Expanded Nursing Stress Scale (ENSS)* untuk stres kerja, serta kuesioner konflik interpersonal dan aktivitas di luar pekerjaan. Analisis data dilakukan secara univariat untuk mendeskripsikan distribusi frekuensi dan bivariat menggunakan uji statistik Chis-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor beban kerja mental ($p=0,00$), konflik interpersonal ($p=0,00$), shift kerja ($p=0,00$) dan masa kerja ($p=0,034$) berhubungan signifikan dengan stres kerja perawat ($p < 0,05$), sedangkan faktor aktivitas di luar pekerjaan ($p=0,114$) tidak berhubungan signifikan ($p > 0,05$). Disarankan bagi manajemen rumah sakit untuk melakukan manajemen beban kerja, peningkatan keterampilan komunikasi, mengatur sistem shift kerja yang lebih seimbang agar dapat menurunkan tingkat stres kerja perawat dan meningkatkan mutu pelayanan.

Kata kunci: stres kerja, perawat, beban kerja mental, konflik interpersonal, shift kerja, masa kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Perawat adalah salah satu tenaga medis di rumah sakit yang berperan dalam memberikan layanan guna mendukung proses penyembuhan pasien. Selain itu, perawat juga menjadi elemen penting dalam sumber daya manusia di rumah sakit. Hal ini dikarenakan jumlahnya yang besar serta tugasnya dalam memberikan pelayanan secara terus-menerus selama 24 jam kepada pasien (Nadia dkk., 2024). Perawat dibagi menjadi perawat primer dan perawat *associate*, di mana perawat primer bertanggung jawab dalam aspek profesional, termasuk komunikasi, penilaian, perencanaan asuhan keperawatan, serta memberikan pelayanan yang berorientasi pada pasien dan edukasi bagi mereka. Sementara itu, perawat *associate* berperan dalam memberikan perawatan langsung kepada pasien sesuai dengan prosedur keperawatan, dengan menunjukkan empati dan kepedulian. Mereka juga bertugas melaksanakan program medis dengan penuh tanggung jawab, serta memastikan keseimbangan antara kebutuhan fisik, mental, sosial, dan spiritual pasien. Beragamnya tanggung jawab ini dapat memicu stres kerja yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan (Warda, 2024).

Stres kerja adalah gangguan fisik dan emosional yang muncul ketika terdapat ketidakseimbangan antara kapasitas, sumber daya, atau kebutuhan pekerja dengan tuntutan lingkungan kerja. (Muallivasari dkk., 2021). Stres kerja ini perwujudan respon tubuh terhadap berbagai stimulus baik internal maupun eksternal yang dapat menyebabkan dampak negatif seperti penurunan kesehatan dan timbulnya berbagai masalah kesehatan. Menurut *World Health Organization* (WHO) menyatakan bahwa sekitar 450 juta orang di dunia mengalami stress akibat pekerjaan mereka (Carenina et al. 2024). Penyebab stres kerja ini beragam seperti faktor lingkungan kerja, paparan konflik peran, konflik interpersonal, ketidakpastian pekerjaan, tuntutan kerja berlebih, beban kerja, tanggung jawab berlebih dan tuntutan kerja mental (Diningrum dkk., 2024)

Hasil riset yang ditunjukkan *National Institute Occupational Safety and Health* (NIOSH), profesi perawat termasuk salah satu yang paling rentan terhadap

stres kerja. Menurut *American National Association for Occupational Health* (ANAOH), dari empat puluh kasus stres kerja yang dialami pekerja, kejadian stres kerja yang paling tinggi terjadi pada perawat. Stres kerja pada perawat akan mempengaruhi produktivitas kerja sehingga akan berdampak pada mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien (Pratama dkk., 2020). Berdasarkan hasil survei yang dilakukan oleh persatuan perawat nasional Indonesia (PPNI) menunjukkan bahwa terdapat 50.9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja dari hasil survei ini menunjukkan bahwa terdapat masalah serius mengenai stress kerja pada perawat dimana perawat menjadi salah satu profesi dengan tingkat stress kerja yang tinggi (Mustakim dkk, 2022)

Hasil penelitian lain pada Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan bahwa stres kerja perawat di Rumah Sakit tersebut berhubungan dengan masa kerja dan beban kerja. Dimana faktor yang paling dominan adalah beban kerja (Singal dkk., 2020). Selain itu, penelitian dilakukan Syamira dkk, (2020) pada perawat di RSUD Sultan Suriansyah Kota Banjarmasin menunjukkan bahwa terdapat hubungan status pernikahan dengan stress kerja perawat dan penelitian yang dilakukan oleh (Dewi dkk., 2022) di RSUD Gunung tua Padang Lawas Utara menunjukkan konflik interpersonal memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat dan menjadi faktor yang lebih dominan dalam memengaruhi stres perawat. Serta penelitian yang dilakukan (Allu dkk., 2020) di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Idaman Banjarbaru, menunjukkan adanya hubungan antara masa kerja dengan stres kerja. Stres kerja pada perawat dengan masa kerja di atas 10 tahun terjadi karena tingkat kejemuhan yang tinggi. Berbeda dengan perawat yang memiliki masa kerja kurang dari 10 tahun biasanya mengalami stres kerja karena kurangnya pengalaman, belum mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan yang ada, tingginya beban kerja, dan dihadapkan berbagai permasalahan terkait pasien.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan pada tanggal 4 Juni 2025 dengan beberapa perawat di setiap ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene, ditemukan bahwa beberapa perawat mengalami stres dalam pekerjaannya.

Beberapa faktor yang menjadi penyebab stres kerja tersebut antara lain adalah kondisi pasien yang kritis atau sekarat. Merawat pasien dalam kondisi seperti itu menimbulkan tekanan emosional yang besar bagi perawat. Selain itu, ketika obat tidak tersedia dan fasilitas yang kurang memadai kerap menimbulkan keluhan dari keluarga pasien. Para perawat juga mengungkapkan bahwa mereka sering merasa kewalahan saat beban kerja meningkat, terutama saat menjalani shift malam dan jumlah pasien yang banyak. Kondisi ini menyebabkan kurangnya waktu istirahat dan kelelahan fisik, meskipun mereka menyadari bahwa hal tersebut merupakan bagian dari tanggung jawab profesi mereka. Bagi perawat yang telah menikah, tantangan lain muncul dalam hal membagi waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab di rumah sebagai ibu rumah tangga atau kepala keluarga apalagi bagi mereka yang juga memiliki pekerjaan sampingan di luar tugas sebagai perawat. Selain itu, beberapa perawat mengaku sesekali menghadapi konflik dengan atasan atau rekan kerja.

Berdasarkan latar belakang masalah bahwa perawat merupakan salah satu profesi yang paling rentan mengalami stres kerja di rumah sakit yang disebabkan oleh banyaknya tugas dan tanggung jawab mereka dalam memberikan pelayanan. Stres kerja yang tidak ditangani dengan baik dapat berdampak negatif terhadap proses pemberian asuhan keperawatan dan menurunkan kualitas pelayanan. Perhatian terhadap stres kerja perawat sangat penting untuk meningkatkan kinerja mereka dan memastikan pelayanan yang diberikan tetap optimal. Oleh karena itu, penting untuk melakukan penelitian mengenai **“Faktor yang Berhubungan Denga Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene”**, sehingga dapat dirumuskan upaya pencegahan dan penanganan yang tepat untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dan kualitas layanan kepada pasien.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah faktor apa sajakah yang berhubungan dengan stres kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene.

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene.
- b. Untuk menganalisis hubungan antara konflik interpersonal dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene.
- c. Untuk menganalisis hubungan antara shift kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene.
- d. Untuk menganalisis hubungan antara aktivitas di luar pekerjaan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene.
- e. Untuk menganalisis hubungan antara masa kerja dengan stres kerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene.

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain adalah

1. Bagi Peneliti

Meningkatkan pengalaman, pengetahuan, dan wawasan baru bagi peneliti serta hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana untuk menambah wawasan mengenai faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene Majene.

2. Bagi Institusi pendidikan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi terkini dan tambahan dalam literatur serta menjadi pedoman yang berguna dalam proses pembelajaran di bidang administrasi kesehatan.

3. Bagi Rumah Sakit

Harapanya hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dan bahan pertimbangan bagi rumah sakit dalam menentukan langkah-langkah yang efektif untuk mencegah dan mengatasi stres kerja bagi para perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Mengenai Stres Kerja

1. Definisi Stres

Stres merupakan respons fisiologis terhadap peristiwa yang tidak menyenangkan, trauma, dan tuntutan emosional dan mental yang berlebihan. Kondisi ini dapat menghambat individu untuk beradaptasi dengan lingkungannya, yang dapat berdampak negatif pada kegiatan dan kinerja profesional (Saleky dkk., 2023)

Stres adalah keadaan yang tidak menyenangkan dan dapat menimbulkan reaksi baik itu pikiran, tubuh, emosi, dan batin terhadap diri seseorang. Stres merupakan fenomena lumrah dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dihindarkan oleh setiap manusia dimana stres lazim dialami oleh semua orang dan menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan. Stres menyebabkan mereka yang mengalaminya berupaya keras untuk mengatasi suatu permasalahan dan tantangan kehidupan sebagai respons penyesuaian diri terhadap keberlanjutan hidup (Ginata dkk., 2023)

Pada dasarnya, stres memiliki arti sebagai beratnya tekanan hidup yang yang dirasakan individu. Stres yang dialami individu dapat dipicu oleh ketidakmampuan individu dalam memahami keterbatasannya terhadap sesuatu. Ketidakmampuan ini akan membuat individu merasa kecewa, cemas, dan kesal yang kemudian menyebabkan individu tersebut mengalami stres (Agustina & Sofian, 2019).

2. Definisi Stres kerja

Stres kerja adalah respons tubuh terhadap berbagai faktor pemicu, baik yang berasal dari lingkungan pekerjaan maupun dari dalam diri individu, yang berpotensi menimbulkan dampak negatif seperti gangguan kesehatan atau munculnya penyakit. Tekanan dalam pekerjaan juga dapat diartikan sebagai ketidakmampuan karyawan dalam menangani beban kerja akibat lingkungan kerja yang kurang

mendukung. Stres kerja terjadi ketika tubuh menerima faktor pemicu stres, yang kemudian menimbulkan respons berupa reaksi emosional maupun fisik yang beragam. Stres kerja dapat muncul akibat tuntutan pekerjaan yang tidak sebanding dengan kemampuan karyawan serta ketidakpastian terkait kesejahteraan. Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja sangat bergantung pada sifat dan karakter individu. Situasi yang sama dapat menghasilkan reaksi berbeda pada setiap orang karena adanya faktor sosial dan psikologis yang memengaruhi bagaimana stres tersebut dirasakan dan direspon (Pratama dkk., 2020)

Stres kerja muncul ketika seseorang mengalami tekanan, baik secara fisik maupun mental, di lingkungan pekerjaannya. Jika tidak dikelola dengan baik, stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan, seperti kelelahan fisik, mental, dan emosional yang dikenal sebagai burnout, menurunnya produktivitas, rasa cemas, kelelahan berkepanjangan, hingga berisiko memicu depresi (Fajrini dkk., 2022)

Stres di lingkungan kerja sering kali menjadi penyebab munculnya gangguan serta konflik dalam suatu organisasi. Kondisi ini dapat dipicu oleh tingginya tuntutan pekerjaan atau jenis tugas yang harus dijalankan oleh karyawan. Beban kerja yang berlebihan dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya secara optimal. Sebaiknya, tugas yang diberikan disesuaikan dengan kapasitas dan keterampilan karyawan. Ketidaksesuaian antara pekerjaan dan kemampuan individu dapat menimbulkan ketidakpuasan, baik bagi karyawan maupun organisasi. Selain itu, faktor lingkungan kerja juga dapat berkontribusi terhadap munculnya depresi, kecemasan, gangguan tidur, kesulitan dalam menjalankan tugas, serta penurunan kinerja. Oleh karena itu, organisasi harus menyadari bahwa stres merupakan permasalahan kesehatan dan keselamatan yang perlu dikelola melalui penerapan manajemen stres yang tepat (Lawrence, 2020).

3. Jenis stres

Berney dan Selye mengungkapkan terdapat 4 (empat) jenis stres Asih et al., (2018) dalam Rachmawati dkk., (2024)yaitu :

a. *Eustres (good stress)*

Eustres merupakan jenis stres yang memberikan efek menguntungkan bagi individu. Meskipun stres sering dianggap sebagai hambatan, dalam beberapa kasus tekanan seperti tantangan kerja yang membutuhkan tanggung jawab besar dalam waktu singkat bisa memicu semangat dan motivasi. Setiap individu memiliki cara yang berbeda dalam menghadapi stres, termasuk stres yang berkaitan dengan pekerjaan.

b. *Distress*

Distres adalah jenis stres yang memberikan pengaruh buruk terhadap individu. Sebagaimana umumnya dipahami, stres kerja dianggap sebagai tekanan yang tidak diinginkan atau terlalu berat sehingga menguras energi dan meningkatkan risiko gangguan kesehatan. Dampak yang dihasilkan bersifat merusak, baik bagi individu maupun perusahaan.

c. *Hyperstress*

Hyperstress yaitu stres dengan tingkat sangat tinggi dan berlebihan yang dialami akibat beban kerja yang jauh melebihi kapasitas yang dimiliki oleh individu. Stres memang dapat berdampak positif maupun negatif, meskipun demikian stres dengan tingkat tinggi akan dapat menyebabkan burnout dan penurunan kesehatan fisik dan mental.

d. *Hipostress*

Hipostres adalah stres dengan intensitas yang sangat rendah. Keadaan ini bisa terjadi karena kurangnya tantangan atau rangsangan dalam pekerjaan, yang menyebabkan kebosanan, penurunan motivasi, serta minimnya pengembangan diri. Rutinitas

kerja yang monoton tanpa variasi akan berpotensi menimbulkan *hipostres*.

4. Tingkatan Stres

Ada tiga tingkatan stres menurut (Ginata dkk., 2023)

a. Stres ringan

Pada tingkat ini, stres sebenarnya dapat memberikan efek positif. Seseorang menjadi lebih waspada dan fokus, sehingga mampu mengatasi tantangan dengan lebih baik. Stres ringan sering kali muncul dalam situasi sehari-hari dan dapat membantu meningkatkan kinerja.

b. Stres sedang

Stres ini membuat seseorang lebih siaga dan peka terhadap lingkungan sekitar. Hal ini memungkinkan mereka untuk merespons situasi dengan lebih cepat dan efektif. Namun, jika stres sedang berlangsung dalam jangka waktu yang lama, dapat berpotensi berkembang menjadi stres berat.

c. Stres berat

Stres berat adalah tingkat stres yang paling merusak. Ini terjadi ketika seseorang terus-menerus terpapar pada stres sedang tanpa ada pemulihannya yang memadai. Stres berat dapat menyebabkan gangguan mental seperti depresi, serta masalah kesehatan fisik lainnya.

5. Faktor yang berhubungan dengan Stres Kerja

Hurrel & McLaney (1988) dalam (Rauf, 2021) terdapat 4 faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu faktor pekerjaan, faktor di luar pekerjaan, faktor individual dan faktor pendukung sebagai berikut :

a. Faktor Pekerjaan

Faktor pekerjaan merupakan faktor yang meliputi lingkungan dan faktor dari pekerjaan itu sendiri. Menurut Hurrel & McLaney (1988), karakteristik pekerjaan yang dapat menyebabkan

stres terdiri dari jumlah beban kerja, variasi beban kerja, kemampuan yang tidak digunakan, ketaksaan peran, ketidakpastian pekerjaan, shift kerja, konflik peran, kurangnya kontrol, dan konflik interpersonal, kurangnya kesempatan kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, dan tuntutan mental. Berikut merupakan penjelasan dari masing-masing faktor pekerjaan :

1) Lingkungan fisik

Kondisi kerja tertentu bisa menunjang performa kerja yang maksimal sekaligus berpengaruh terhadap kesejahteraan psikologis dan keselamatan tenaga kerja. Faktor fisik lingkungan kerja mempengaruhi aspek biologis maupun psikologis seseorang. Lingkungan fisik dapat berfungsi sebagai pemicu stres seperti kebisingan, getaran, dan tingkat kebersihan di tempat kerja.

2) Konflik Peran

Konflik peran merupakan salah satu faktor penyebab stres yang cukup besar bagi sebagian orang. Hal ini muncul saat karyawan menghadapi pertentangan antara pekerjaan yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang diemban, atau saat diberikan tugas yang dirasanya bukan merupakan bagian dari tanggung jawabnya. Ini juga mencakup tekanan yang saling bertolak belakang dari atasan, kolega, bawahan, maupun individu lain yang memiliki pengaruh.

3) Ketaksaan Peran

Ketidakjelasan peran terjadi ketika seseorang tidak memahami dengan pasti hak, wewenang, dan tanggung jawab yang harus dijalankan. Keadaan ini muncul ketika pekerja kekurangan informasi yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaannya, atau tidak mengetahui ekspektasi yang berkaitan dengan peran tersebut. Semakin tidak jelas peran yang

diembang, maka semakin rendah pemanfaatan kecerdasan, pengetahuan, serta kemampuan kepemimpinannya.

4) Konflik Interpersonal

Dalam melaksanakan tugasnya, perawat harus membangun komunikasi yang efektif dengan berbagai pihak seperti dokter guna memberikan layanan terbaik kepada individu, keluarga, kelompok maupun masyarakat. Konflik interpersonal terjadi sebagai hasil gangguan interaksi sosial antara pekerja dengan orang lain seperti rekan kerja, pasien, keluarga pasien, dan atasan. Gangguan ini terjadi akibat adanya ketidaksepakatan antarpersonal terhadap kebutuhan atau keinginan personal yang seharusnya dipenuhi.

5) Ketidakpastian Pekerjaan

Rasa takut akan kehilangan pekerjaan dan ancaman bahwa posisi tersebut tidak dibutuhkan lagi merupakan hal lumrah dalam dunia kerja. Situasi ini timbul karena adanya perubahan organisasi untuk menyesuaikan dengan perkembangan lingkungan, seperti penggunaan teknologi baru yang membutuhkan keterampilan baru, yang menjadi sumber stres yang mungkin terjadi.

6) Kurangnya Kontrol

Kendali dalam pekerjaan adalah gabungan antara tuntutan pekerjaan dengan keleluasaan dalam menggunakan kemampuan yang dimiliki. Ketika tuntutan kerja tinggi namun kendali terhadap pekerjaan rendah, maka tekanan psikologis akan meningkat, yang bisa berujung pada berbagai gangguan kesehatan.

7) Kurangnya Kesempatan Kerja

Kurangnya lapangan pekerjaan dapat menimbulkan kekhawatiran dalam diri individu terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan dan sulitnya mencari pekerjaan

kembali. Hal ini dapat mengakibatkan stres pada individu. Karena perasaan khawatir akibat kurangnya lapangan pekerjaan dapat memicu terjadinya gangguan kesehatan mental, ketidakstabilan emosi, dan kecemasan.

8) Beban Kerja

Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih/terlalu sedikit kuantitatif, yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja berlebih kuantitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan stres kerja

9) Variasi Beban Kerja

Variasi beban kerja berkaitan dengan beragam jenis pekerjaan yang diberikan kepada pekerja dengan tuntutan kemampuan yang berbeda-beda. Variasi beban kerja dapat menjadi salah satu penyebab stres pada pekerja. Hal ini terjadi ketika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas tersebut. Karena ketidakmampuan pekerja dalam menyelesaikan tugas dapat mempengaruhi penilaian diri seseorang terhadap dirinya. Tuntutan tugas yang beragam dan tidak sesuai dengan kompetensi serta skill yang dimiliki karyawan akan berdampak pada stres kerja.

10) Tanggung Jawab terhadap Orang Lain

Tanggung jawab dalam pekerjaan terbagi menjadi tanggung jawab terhadap manusia dan tanggung jawab terhadap objek atau hal lainnya. Semakin besar tanggung jawab terhadap orang lain, maka semakin banyak waktu yang harus dihabiskan pekerja untuk berinteraksi dengan orang lain, mengikuti

pertemuan, serta menyelesaikan tugas, yang dapat menyebabkan stres.

11) Kemampuan yang Tidak Digunakan

Kemampuan yang dimiliki oleh karyawan namun tidak digunakan bisa menimbulkan tekanan emosional. Keadaan ini sering terjadi saat seseorang memiliki banyak keahlian dalam suatu bidang, namun tidak digunakan karena adanya teknologi atau pekerja lain yang mengerjakan tugas tersebut. Dalam jangka panjang, situasi ini dapat menimbulkan stres.

12) Tuntutan Mental

Tuntutan mental adalah salah satu penyebab stres yang dominan, terutama pada profesi yang membutuhkan interaksi langsung dengan klien, khususnya di bidang pelayanan. Umumnya, standar kerja menuntut pekerja untuk selalu bersikap ramah. Namun pekerjaan yang menuntut kondisi emosional yang baik sangat berhubungan dengan rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja secara mental.

13) Shift Kerja

Shift kerja merupakan pola pengaturan jam kerja sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari sebagaimana yang biasa dilakukan, shift kerja biasanya dibagi atas kerja pagi, siang dan malam. Shift kerja menjadi salah satu tuntutan tugas yang memiliki konsekuensi terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja. Karena dapat merubah ritme dan pola istirahat tubuh. Pekerja harus dilatih untuk menghadapi efek stres yang ditimbulkan akibat kerja shift dengan merencanakan waktu tidur, kontak sosial, dan kontak dengan keluarga sehingga efek dari stres dapat diminimalkan. Secara umum yang dimaksud dengan shift kerja adalah semua pengaturan jam kerja, sebagai pengganti atau tambahan kerja siang hari.

b. Faktor di Luar Pekerjaan

Faktor di luar pekerjaan merupakan faktor yang berhubungan dengan lingkungan di luar pekerjaan yang dapat mempengaruhi stres kerja pada seseorang (Hurrel&McLaney, 1988). Aktivitas di luar pekerjaan merupakan kategori pembangkit stres potensial mencakup segala unsur kehidupan seseorang yang dapat berinteraksi dengan peristiwa-peristiwa kehidupan dan kerja di dalam satu organisasi, dan dengan demikian memberi tekanan pada individu. Isu-isu tentang keluarga, krisis kehidupan, kesulitan keuangan, keyakinan-keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak yang negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi. Namun demikian, peristiwa kehidupan pribadi/dukungan sosial dapat meringankan akibat dari pembangkit stres organisasi dan kepuasan kerja dapat membantu individu untuk menghadapi kehidupan pribadi yang penuh stres.

c. Faktor Individual

Faktor individual merupakan faktor yang berkaitan dengan pribadi seseorang. Menurut Hurrel & McLaney (1988), faktor individual terdiri dari umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, kepribadian tipe A, dan penilaian diri. Berikut merupakan penjelasan dari tiap-tiap faktor individual :

1) Umur

Umur adalah lama hidup individu yang terhitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun terakhir. Umur merupakan risiko yang dapat meningkatkan stres kerja secara signifikan. Individu dengan umur yang lebih tua mengalami stres yang lebih rendah karena pengalamannya dalam menghadapi stres sudah lebih baik dibandingkan dengan individu berumur muda.

Semakin tua umur seseorang, maka akan semakin meningkat kedewasaannya, kematangan jiwanya dan lebih mampu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Seiring dengan bertambahnya umur maka akan meningkat pula kemampuan membuat keputusan, berpikir rasional, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi, lebih toleran, dan terbuka dengan meningkat.

2) Jenis Kelamin

Jenis kelamin adalah karakteristik biologis dan fisiologis yang membedakan seseorang laki-laki maupun perempuan. Dalam kaitannya dengan stres, perempuan mempunyai kecenderungan mengalami stres lebih besar dimana didalam tubuh seorang perempuan terjadi perubahan hormonal. Perempuan lebih mudah merasakan perasaan bersalah, cemas, peningkatan bahkan penurunan nafsu makan, gangguan tidur dan gangguan makan. Saat stres perempuan lebih mudah untuk sedih, sensitif, marah, serta mudah menangis. Penurunan estrogen pada perempuan akan berpengaruh pada emosi. Selain perubahan hormonal, karakteristik perempuan yang lebih mengedepankan emosional daripada rasional. Ketika menghadapi suatu masalah, perempuan cenderung menggunakan perasaan.

3) Status Pernikahan

Individu yang berstatus tidak menikah memiliki risiko lebih tinggi untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan individu yang sudah menikah. Hal ini disebabkan karena pekerja yang berstatus menikah mendapatkan dukungan emosional dari pasangan yang tidak didapatkan oleh pekerja yang tidak menikah. Akan tetapi, pengaruh status pernikahan terhadap stres kerja hanya akan berpengaruh positif apabila pernikahan tersebut berjalan dengan baik.

4) Masa Kerja

Pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama biasanya memiliki permasalahan kerja yang lebih banyak dibandingkan dengan pekerja dengan masa kerja yang lebih sedikit. Masa kerja yang berhubungan dengan stres kerja berkaitan dalam menimbulkan kejemuhan dalam bekerja. Pekerja yang telah bekerja lebih dari lima tahun biasanya memiliki tingkat kejemuhan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja baru. Kejemuhan ini yang kemudian dapat berdampak pada timbulnya stres di tempat kerja.

5) Tipe A

Kepribadian Tipe A adalah tipe kepribadian yang ditandai oleh sifat-sifat seperti ambisi, dorongan, dan daya saing yang tinggi, yang dapat mengarah pada keberhasilan.

6) Penilaian Diri

Penilaian diri merupakan persepsi seseorang terhadap kemampuan, pencapaian, dan kelayakan dirinya. Penilaian terhadap diri sendiri dapat mempengaruhi perilaku.

d. Faktor Pendukung

Faktor pendukung merupakan kemampuan/keahlian dan semua sumber sumber yang diperlukan untuk mengurangi dampak stres terhadap individu. Dukungan sosial merupakan faktor pendukung yang dapat mempengaruhi stres kerja seseorang (Hurrel & McLaney 1988). Dukungan sosial adalah kesenangan, bantuan, atau keterangan yang diterima seseorang melalui hubungan, formal dan informal dengan yang lain atau kelompok. Dukungan sosial dianggap mampu untuk melindungi atau menyangga individu dari konsekuensi negatif penyebab stres. Semakin tinggi dukungan sosial yang diberikan maka semakin sedikit keluhan tentang

kesehatan yang ditimbulkan. Stres kerja dapat terjadi karena tidak adanya dukungan sosial yang mana bisa berupa dukungan dari lingkungan pekerjaan maupun lingkungan keluarga.

Oleh karena itu dibutuhkan dukungan sosial yang tinggi guna meminimalisir risiko terjadinya stres kerja. Dukungan sosial yang tinggi yang diberikan dari orang-orang disekitar perawat akan mampu menekan tingginya tingkat stres kerja yang terjadi di lingkungan kerja.

6. Dampak Stres Kerja

Dampak stres kerja (Rachmawati dkk., 2024) yaitu :

a. Penurunan Kinerja dan Produktivitas

Tingginya tingkat stres dapat menurunkan kinerja dan produktivitas karyawan. Dalam buku "The Handbook of Stress and Health" yang ditulis oleh Cooper dan Quick menjelaskan bahwa stres di tempat kerja yang terjadi dalam jangka panjang (kronis) dapat mengurangi kemampuan individu untuk melaksanakan tugas dengan baik dan efisien (Cooper & Quick, 2017). Rizal dan Sari juga menyatakan bahwa stres kerja berhubungan langsung dengan penurunan kinerja dan produktivitas karyawan (Rizal & Sari, 2020).

b. Masalah Kesehatan Fisik dan Mental

Sudah banyak diketahui bahwa stres kerja dapat menimbulkan gangguan kesehatan baik fisik maupun mental. Menurut American Psychological Association (APA), stres yang berkepanjangan dapat meningkatkan risiko gangguan kesehatan mental dan fisik yang serius (APA), 2020).

c. Meningkatnya Absensi

Karyawan yang mengalami stres meningkatkan ketidakhadirannya di tempat kerja. Dari hasil penelitiannya Darr dan Johns menyimpulkan bahwa stres kerja terkait dengan tingginya tingkat absensi atau ketidakhadiran di tempat kerja dan menurunnya

produktivitas saat karyawan hadir di tempat kerja (Darr & Johns, 2008). Hidayat juga menyatakan bahwa stres kerja dalam tingkatan yang tinggi berbanding lurus dengan tingkat absensi sehingga dapat meningkatkan absensi karyawan di tempat kerja (Hidayat, 2019).

d. Peningkatan Biaya Organisasi

Banyaknya dampak negatif yang ditimbulkan oleh stres kerja seperti menurunnya produktivitas, kinerja, kesehatan fisik dan mental serta meningkatnya absensi dan keinginan untuk berpindah mengakibatkan bertambahnya beban biaya yang harus ditanggung oleh organisasi. Menurut National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH), stres kerja berkontribusi secara signifikan terhadap biaya ekonomi yang harus ditanggung oleh organisasi, termasuk biaya perawatan kesehatan dan kehilangan produktivitas ((NIOSH), 2020).

B. Tinjauan Umum tentang Perawat

1. Definisi Perawat

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 38 Tahun 2014 tentang keperawatan, 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 undangan. Perawat merupakan seseorang yang telah menempuh pendidikan profesional keperawatan dan mempunyai wewenang untuk melaksanakan peran serta fungsinya.

Menurut (Kurniasari et al., 2023) perawat adalah individu yang bertanggung jawab untuk memberikan perawatan yang berkelanjutan kepada orang-orang yang sakit, terluka, mengalami kecacatan, atau yang telah meninggal. Selain itu, mereka juga berperan dalam mendukung kesehatan individu, keluarga, dan masyarakat. Perawat terlibat secara aktif dalam pengelolaan layanan kesehatan, pertimbangan kebijakan, dan advokasi untuk pasien.

2. Fungsi Perawat

Perawat memiliki tiga fungsi utama dalam menjalankan perannya yaitu fungsi independen, fungsi dependen dan fungsi interdependen. Fungsi-fungsi tersebut dijalankan sesuai dengan peran dalam memberikan asuhan keperawatan dan kondisi pasien.

a. Fungsi Independen

Fungsi independen merupakan fungsi mandiri perawat dalam mengambil keputusan dan melaksanakan tindakan keperawatan berdasarkan ilmu dan keterampilan yang dimiliki tanpa bergantung pada instruksi dari profesi lain. Contohnya adalah melakukan edukasi kesehatan kepada pasien, pemantauan kondisi pasien, serta pemberian tindakan keperawatan dasar seperti perawatan luka dan pemenuhan kebutuhan dasar pasien.

b. Fungsi Dependen

Fungsi dependen adalah fungsi perawat dalam melaksanakan tindakan berdasarkan instruksi atau perintah dari tenaga medis lainnya, seperti dokter. Dalam hal ini, perawat bertindak sebagai pelaksana dari rencana medis yang telah ditentukan. Contohnya adalah pemberian obat sesuai resep dokter, tindakan medis tertentu seperti pemasangan infus, atau pelaksanaan prosedur medis lainnya yang telah diinstruksikan.

c. Fungsi Interdependen

Fungsi interdependen adalah fungsi perawat dalam bekerja sama dengan tim kesehatan lainnya secara sinergis untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Kolaborasi ini melibatkan berbagai profesi kesehatan seperti dokter, ahli gizi, fisioterapis, dan tenaga medis lainnya sesuai dengan kebutuhan pasien. Contohnya adalah koordinasi dalam penyusunan rencana perawatan pasien dengan penyakit kronis yang membutuhkan pendekatan multidisiplin.

3. Peran Perawat

Pusat data dan informasi kesehatan Kementerian Kesehatan Indonesia (2017) dalam (Susanto, dkk 2023) menyebutkan bahwa peranan perawat secara umum adalah sebagai berikut:

a. Pemberi asuhan (*Care provider*)

Perawat berperan dalam memberikan layanan keperawatan dengan pendekatan menyeluruh dan holistik. Dalam menjalankan tugas ini, perawat harus mampu menggunakan kemampuan berpikir kritis serta pendekatan sistematis guna memecahkan masalah dan mengambil keputusan keperawatan, yang dilandasi oleh etika dan aturan hukum.

b. Pemimpin dan Pengelola Komunitas (*Manager and Community Leader*)

Perawat juga dapat bertindak sebagai pemimpin dalam komunitas, baik di lingkungan profesi maupun masyarakat umum. Dalam posisi ini, perawat menerapkan keterampilan kepemimpinan serta manajemen keperawatan untuk memberikan pelayanan terbaik kepada individu atau kelompok yang dilayani.

c. Pendidik (*Educator*)

Dalam peran sebagai perawat di tatanan klinis maupun komunitas, perawat diharapkan mampu memberikan edukasi kepada pasien dan keluarganya. Tugas ini menuntut perawat untuk menyampaikan informasi kesehatan yang tepat guna meningkatkan pemahaman dan kemandirian klien dalam menjaga kesehatannya.

d. Pembela (*Advocate*)

Sebagai pembela kepentingan pasien atau masyarakat, perawat memiliki tanggung jawab untuk memberikan perlindungan dan membela hak-hak klien sesuai dengan batas kewenangan dan pengetahuannya. Hal ini bertujuan untuk memastikan pasien mendapatkan layanan kesehatan yang adil dan berkualitas.

e. Peneliti (*Researcher*)

Dengan bekal kompetensi dan kecakapan intelektual yang dimiliki, perawat juga diharapkan mampu melakukan penelitian sederhana dalam bidang keperawatan. Hal ini dimulai dari munculnya rasa ingin tahu terhadap berbagai fenomena yang terjadi di lingkungan klinis maupun komunitas, serta upaya mencari solusi yang berbasis bukti (evidence-based) untuk meningkatkan mutu pelayanan keperawatan.

4. Tugas dan Wewenang Perawat

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan No. 26 Tahun 2019 menyatakan bahwa dalam menyelenggarakan praktik keperawatan, perawat memiliki tugas antara lain :

1. Pemberi Asuhan Keperawatan
2. Penyuluhan dan konselor bagi klien
3. Pengelola pelayanan keperawatan
4. Peneliti keperawatan
5. Pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang
6. Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatas tertentu.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemberi asuhan keperawatan, perawat memiliki kewenangan :

1. Melakukan pengkajian keperawatan secara holistik
2. Menetapkan diagnosis keperawatan
3. Merencanakan tindakan keperawatan
4. Melaksanakan tindakan keperawatan
5. Mengevaluasi hasil tindakan keperawatan
6. Melakukan rujukan
7. Memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensinya
8. Memberikan konsultasi keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter
9. Melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling

10. Melakukan penatalaksanaan pemberian obat kepada klien sesuai dengan resep tenaga medis atau obat bebas dan obat bebas terbatas.

Dalam peraturan ini dijelaskan bahwa, kewenangan no 1-8 bisa dilakukan oleh perawat profesi (Ners & Ners Spesialis), sementara untuk perawat vokasi memiliki kewenangan pada no 1, 4, 5, 7, dan 9 (kecuali konseling).

C. Tinjauan Umum Tentang Rumah Sakit

1. Definisi Rumah Sakit

Rumah sakit merupakan lembaga yang menyediakan perawatan kesehatan yang melibatkan tenaga medis profesional dan fasilitas medis permanen untuk merawat, mendiagnosis, dan mengobati penyakit pasien secara berkelanjutan. Sistem pelayanan di rumah sakit menjadi bagian krusial dari operasi bisnisnya. Kualitas pelayanan yang tinggi akan meningkatkan kepercayaan pasien untuk menggunakan layanan rumah sakit tersebut, terutama dalam hal penyediaan informasi kepada pasien oleh petugas penerima pengunjung (Sondakh, 2023)

Undang-Undang No 17 tahun 2023 tentang kesehatan Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan layanan kesehatan secara menyeluruh kepada individu, meliputi upaya promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/atau paliatif, dengan menyediakan layanan rawat inap, rawat jalan, serta pelayanan gawat darurat.

Menurut Badar (2022), dalam Gousario dkk., (2024) Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mengemukakan bahwa rumah sakit memiliki peran penting dalam struktur sosial dan kesehatan, yang bertugas menyediakan layanan yang menyeluruh, menyembuhkan penyakit, dan mencegah penyakit bagi masyarakat.

2. Tugas dan fungsi Rumah Sakit

Dalam Undang-Undang RI No. 44 tahun 2009 Rumah Sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Adapun fungsi dari rumah sakit menurut Undang-Undang RI No. 44 tahun 2009 yaitu :

- a. penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis.
- c. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
- d. penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan.

3. Jenis-jenis pelayanan di Rumah sakit

Dalam Undang-Undang RI No. 44 tahun 2009, bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Komponen pelayanan di rumah sakit mencakup 20 pelayanan sebagai berikut :

- 1. administrasi dan manajemen,
- 2. pelayanan Medis
- 3. pelayanan gawat darurat
- 4. pelayanan kamar operasi
- 5. pelayanan intensif
- 6. pelayanan perinatal resiko tinggi
- 7. pelayanan keperawatan
- 8. pelayanan anastesi
- 9. pelayanan radiologi
- 10. pelayanan farmasi
- 11. pelayanan laboratorium
- 12. pelayanan rehabilitasi medis
- 13. pelayanan gizi
- 14. rekam medis

15. pengendalian infeksi di rumah sakit
16. pelayanan sterilisasi sentral
17. keselamatan kerja
18. pemeliharaan sarana
19. pelayanan lain
20. perpustakaan

Jenis-jenis pelayanan di rumah sakit adalah :

1. Pelayanan jasa yaitu :

- a. rawat jalan
- b. rawat inap
- c. rawat darurat
- d. rawat intensip
- e. bedah sentral
- f. forensif
- g. penunjang medis

2. Pelayanan Administrasi yaitu :

- a. Eksternal : surat keterangan sehat, surat keterangan kematian, surat keterangan sakit, surat visum et repertum, surat keterangan kelahiran, resume medis untuk asuransi.
- b. Internal : gaji, kenaikan pangkat, kepesertaan jamsostek, penyediaan alat kerja, dll.

4. Klasifikasi Rumah sakit

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 3 tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit, klasifikasi rumah sakit di Indonesia ditentukan berdasarkan jumlah tempat tidur yang tersedia dimana terbagi menjadi 2 klasifikasi yaitu klasifikasi rumah sakit umum dan khusus sebagai berikut :

1. Klasifikasi rumah sakit umum yaitu :

- a. Rumah Sakit Umum Kelas A: memiliki paling sedikit 250 tempat tidur.

- b. Rumah Sakit Umum Kelas B: memiliki paling sedikit 200 tempat tidur.
 - c. Rumah Sakit Umum Kelas C: memiliki paling sedikit 100 tempat tidur.
 - d. Rumah Sakit Umum Kelas D: memiliki paling sedikit 50 tempat tidur.
2. Klasifikasi rumah sakit khusus yaitu :
 - a. Rumah Sakit Khusus Kelas A: memiliki paling sedikit 100 tempat tidur.
 - b. Rumah Sakit Khusus Kelas B: memiliki paling sedikit 75 tempat tidur.
 - c. Rumah Sakit Khusus Kelas C: memiliki paling sedikit 25 tempat tidur.

D. Tinjauan Umum Tentang Ruang Rawat Inap

1. Definisi Ruang Rawat Inap

Rawat Inap adalah bagian dari Rumah Sakit yang memberikan pelayanan berupa tindakan/ perawatan dan pengobatan kepada pasien, serta melakukan pencatatan/ perekaman kondisi pasien dan bertanggung jawab atas segala kegiatannya di Unit Rawat Inap. Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit kepada pasien yang memerlukan observasi, diagnosis, terapi atau rehabilitasi yang perlu menginap dan menggunakan tempat tidur serta mendapatkan makanan dan pelayanan perawatan terus menerus (Zulkifli et al. 2019)

Ruang rawat inap di rumah sakit merupakan fasilitas layanan kesehatan non-struktural yang memungkinkan pasien menginap minimal satu hari untuk mendapatkan perawatan komprehensif. Pasien yang memerlukan layanan ini adalah mereka yang membutuhkan observasi intensif, pengobatan berkelanjutan, asuhan keperawatan, atau rehabilitasi medis yang tidak dapat dilakukan secara rawat jalan. Di unit ini, pasien melalui rangkaian proses transformasi dari saat masuk hingga dinyatakan

boleh pulang, dengan penyediaan pelayanan perorangan yang mencakup diagnosa, pengobatan, keperawatan, dan rehabilitasi (Simbolo et al. 2022)

2. Tugas Pokok Ruang Rawat Inap

Dalam (Kartikasari 2019) ada beberapa tugas pokok di ruang rawat inap yaitu :

- a. Mempersiapkan peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan di Unit Rawat Inap (ruang perawat)
- b. Memberikan pengawasan, perawatan, dan pengobatan secara intensif kepada pasien.
- c. Memberikan informasi kesehatan yang jelas dan transparan kepada pasien atau orang yang bertanggung jawab terhadap pasien dan kepada dokter penanggung jawab pasien.
- d. Melakukan pencatatan/perekaman kondisi pasien ke DRM Rawat Inap, dan rencana penatalaksanaan/ tindak lanjut pasien.
- e. Melakukan registrasi pasien ke dalam buku register.
- f. Membuat surat pengantar rujukan, Instalasi Pemeriksaan Penunjang, surat keterangan sehat, informed consent, visum et repertum (bila perlu)
- g. Setiap ada mutasi pasien melaporkan ke TPPRI
- h. Membuat Sensus Harian Rawat Inap (SHRI)
- i. Melakukan kontrol pendapatan jasa pelayanan bersama dengan Kassa.

3. Hubungan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap

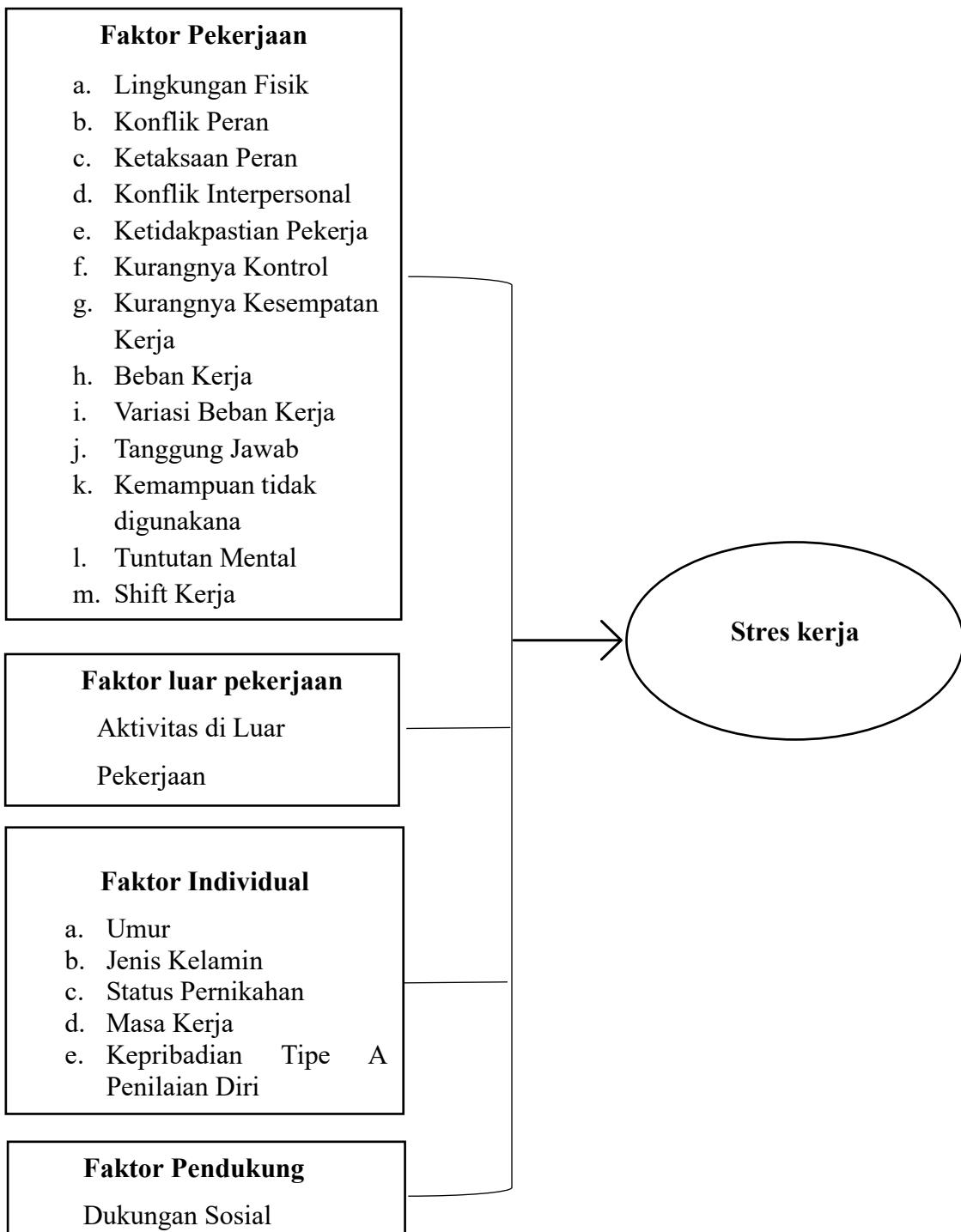
Perawat sebagai salah satu tenaga kesehatan di rumah sakit memegang peranan penting dalam upaya mencapai tujuan pembangunan kesehatan. Keberhasilan pelayanan kesehatan bergantung pada partisipasi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas bagi pasien. Hal ini terkait dengan keberadaan perawat yang bertugas selama 24 jam melayani pasien. Oleh karena itu, rumah sakit haruslah memiliki perawat yang berkinerja baik yang akan menunjang kinerja rumah sakit (Maydinar dkk., 2020).

Pelayanan rawat inap merupakan pelayanan medis dan keperawatan yang utama di rumah sakit dan merupakan tempat untuk interaksi antara pasien dan pihak- pihak yang ada di dalam rumah sakit dan berlangsung

dalam waktu yang lama. Oleh karena perawat rawat inap sering berinteraksi dengan pasien dan keluarga pasien dan perawat rawat jalan sering berinteraksi dengan pasien dan dokter, hal ini menjadi sumber stres bagi perawat. Perawat yang bertugas di ruang rawat inap selalu bertemu dengan pasien dengan berbagai macam karakter dan penyakit yang diderita. Pasien selalu mengeluh karena penyakitnya, hal ini yang membuat perawat mengalami kelelahan. 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 (Melyana dkk., 2025)

E. Kerangka Teori

Teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori model stres kerja Hurrel & McLaney (1988) dalam (Rauf, 2021) sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Teori

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan dalam penelitian mengenai Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Mejene dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Ada hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene. Semakin tinggi beban kerja mental yang dirasakan perawat, maka akan semakin besar pula kemungkinan perawat mengalami peningkatan tingkat stres kerja.
2. Ada hubungan antara konflik interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene. Semakin tinggi tingkat konflik interpersonal yang dialami perawat, maka semakin besar kemungkinan mereka mengalami stres kerja.
3. Ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene. Perawat yang bekerja pada shift malam cenderung mengalami stres kerja lebih tinggi dibandingkan shift pagi dan sore karena perbedaan waktu kerja memengaruhi beban fisik dan psikologis perawat.
4. Tidak ada hubungan antara aktivitas di luar pekerjaan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene. Perawat dengan aktivitas di luar pekerjaan tinggi cenderung mengalami stres kerja namun di RSUD perawat masih memiliki waktu istirahat yang cukup dan dapat membagi waktu antara pekerjaan dan tanggung jawab pribadi sehingga dapat membantu mereka mengelola stres, menjaga energi, serta meningkatkan kualitas kinerja dalam memberikan pelayanan.
5. Ada hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Majene. Perawat dengan masa kerja lama umumnya lebih terbiasa dan adaptif terhadap pekerjaannya, sedangkan perawat dengan masa kerja baru masih beradaptasi dan lebih mudah lelah karena kurang pengalaman dan keterampilan menghadapi situasi kerja.

B. Saran

1. Bagi pihak RSUD Majene diharapkan dapat mengelola beban kerja perawat dengan mengoptimalkan SIMRS, delegasi tugas administrasi agar beban administrasi tidak menumpuk pada perawat, meningkatkan komunikasi serta kerja sama tim untuk meminimalisir konflik interpersonal, dan mengatur sistem shift kerja yang lebih seimbang terutama pada shift malam.
2. Bagi penelitian selanjutnya, disarankan agar mengkaji faktor lain yang mungkin berhubungan dengan stres kerja perawat, seperti status pernikahan, dukungan sosial, kepemimpinan atasan, motivasi kerja, maupun kondisi lingkungan kerja fisik. Penelitian berikutnya juga dapat menggunakan metode kualitatif atau mixed methods untuk menggali pengalaman perawat secara lebih mendalam, serta membandingkan tingkat stres kerja di unit pelayanan yang berbeda seperti UGD, ICU, atau rawat jalan agar hasil penelitian lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, A., & Sofian, E. (2019). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap semangat kerja Karyawan di PT. Dexa Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1), 2579–6445. <https://journal.dharmawangsa.ac.id/index.php/jubisco/article/view/459>

Allu, D. N. K., Fahrurazi, & Handayani, E. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit dalam RSUD Idaman Banjarbaru tahun 2020. *Epris Uniska*. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/2787>

Amaliyah, R., Sumiyati, Yusuf, A. R., Sididi, M., & Sani, A. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. *Public Health Journal*, 5(2), 196–204.

Arwani, M. (2023). Korelasi Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Perawat. *JKA (Jurnal Kesehatan Arrahma)*, 1(1), 1–9. <https://journal.stikesami.ac.id/index.php/jka>

Aulia, D. N., Sitanggang, W. T., & Pasaribu, M. D. S. (2024). Hubungan Beban Kerja Dan Konflik Peran Dengan Stres Kerja Perawat Di Rs X Tangerang Selatan. *Jurnal Kesehatan STIKes IMC Bintaro*, 7(1), 33–41.

De Jong, E., Pratitis, T. N., & Arifiana, Y. I. (2025). Hubungan antara Work Life Balance dengan Burnou pada Perawat. *Journal of Comprehensive Science*, 4(1), 583–598.

Devina, T., & Maimun. (2021). *Upaya Meminimalisir Terjadinya Konflik Antara Pasien Dan Petugas Pendaftaran Di UPT Puskesmas Enok Kab. Indragiri Hilir Tahun 2020*. 1(2). <https://jom.htp.ac.id/index.php/rmik>

Dewa, P. P. C. M., Lede, C. P., Takalapeta, P. A., & Leba, L. A. (2024). Faktor Penyebab Stres Pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa: Literatur Review. *Journal of Creative Student Research (JCSR)*, 2(3), 203–210. <https://doi.org/10.55606/jcsrpolitama.v2i3.3876>

Dewi, P., Efendi, I., & Afriani, M. (2022). Pengaruh Konflik Interpersonal dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Gunung Tua Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2021. Dalam *Journal of Healthcare Technology and Medicine* (Vol. 8, Nomor 1).

Diningrum, W., Trisnawati, E., & Selviana. (2024). Stress Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Di Kota Pontianak, Kalimantan Barat. *Annadaa Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 11(2), 150–158. <https://doi.org/10.31602/ann.v11i2.17028>

Etlidawati, E., Sulistiyowati, R., & Noviyana, A. (2022). Beban Kerja Perawat dengan Reseliensi di Rumah Sakit Islam Purwokerto. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 6(1), 838–845. <https://doi.org/10.31539/jks.v6i1.4556>

Fajar, S. N., Saranani, M., & Narmi. (2021). Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Shift Pagi, Sore dan Malam pada Perawat Rawat Inap Ruangan Lavender dan Mawar di RSUD Kota Kendari. *Jurnal Ilmiah Karya Kesehatan*, 1(2), 17–24. <https://stikesks-kendari.e-jurnal.id/jikk>

Fajrini, F., Sakinah, S., Latifah, N., Romdhona, N., & Andriyani. (2022). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Para Pekerja Di Percetakan Kota Ciputat Tahun 2021. *Environmental Occupational Health and Safety Journal* •, 2(2), 155.

Fauziah, Z. Y., Nurhastuti, S. E., & Astari, K. (2025). Hubungan Antara Work Life Balance dan Psychological Well-Being pada Ibu yang Bekerja Sebagai Perawat (Rumah Sakit Umum Pusat (RSUP) Dr. Hasan Sadikin Bandung). *In Search*, 24(1), 11–17.

Ginata, A. J., Astuti, R. D. I., & Hartati, J. (2023). Tingkat Stres Berdasarkan Jenis Stresor Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Tahap Akademik Fakultas Kedokteran Unisba. *Jurnal Riset Kedokteran*, 25–30. <https://doi.org/10.29313/jrk.vi.1915>

Gousario, Y., Niha, S. S., & Yasinto, Y. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien dan Loyalitas Pasien di IGD RST Tk III Wirasakti Kupang. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 24(2), 1833. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v24i2.5340>

Kadek, N., Desianti, E. P., Dwiyanti, E., Keselamatan, D., Kerja, K., Masyarakat, K., & Airlangga, U. (2025). *Analisis Hubungan Masa Kerja Dan Kualitas Tidur Dengan Keluhan Kelelahan Kerja Di PT ABC Jawa Timur*. 6(2).

Lawrence, O. A. (2020). The Challenges Affecting Stress Management within Organizations and its Consequences on Employees' Performance: “Concepts and Theoretical Models.” *E-Journal for aiuwa.academia.edu*. <https://ssrn.com/abstract=3589801>

Maranden, A. A., Irjayanti, A., & Wayangkau, E. C. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Kota Jayapura. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 22(2), 221–228. <https://doi.org/10.14710/jkli.22.2.221-228>

Maraqonitillah, N., & Mindiharto, S. (2025). Hubungan Shift Kerja dengan Tingkat Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Tipe B Kabupaten Gresik. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT DAN LINGKUNGAN HIDUP*, 10(1), 1–10. <https://doi.org/10.51544/jkmlh.v10i1.6026>

Maydinar, D. D., Sasmita, F. N., & Selandio, V. (2020). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Melati Dan Seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 4, 169–175.

Melyana, I. D., Saparwati, M., & Trimawati. (2025). Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Berbudaya Sehat*, 3(1), 2986–8548. <http://jurnal.unw.ac.id/index.php/JKBS>

Muallivasari, U., Nukman, & Muthhalib, N. U. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja di PT Maruki Internasional Indonesia Makassar. *Window of Public Health Journal*, 2, 757–764. [//jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/2220](http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/2220)

Muhajirin, F. A. R., Sulaiman, L., & Setiwan, S. (2024). Analisis Beban Kerja dan Stres Kerja pada Perawat. *Bioscientist : Jurnal Ilmiah Biologi*, 12(2), 1853. <https://doi.org/10.33394/bioscientist.v12i2.12970>

Mustakim, Andini, E. L. N., & Sofiany, I. R. (2022). Stress Kerja pada Perawat Rumah Sakit Pusat Otak Nasional Prof. Dr. dr. Mahar Mardjono. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Indonesia*, 17(2), 48–56. <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/jkmi>

Nadia, Musni, R., & Julistia, R. (2024). Gambaran Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Cut Meutia Aceh. *INSIGHT: Jurnal Penelitian Psikologi*, 2(2), 439–447. <https://ojs.unimal.ac.id/index.php/jpt/index>

Pardede, A. J., Hasibuan, K. E., & Helpianus, H. S. (2020). Perilaku Caring Perawat Dengan Koping Dan Kecemasan Keluarga. *Indonesian Journal of Nursing Science And Practice*, 3(1).

Prasetya, W., & Mangaraja, S. (2021). Hubungan Beban Kerja Mental, Kelelahan Mental Dan Kepuasan Kerja Perawat Rumah Sakit Xyz Saat Pandemi Covid-19. *Riset dan Teknologi Terapan*, 1–18.

Pratama, Y. D., Fitriani, A. D., & Harahap, J. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Perawat ICU Di RSUD Dr. R.M. Djoelham Binjai Tahun 2020. *Journal Of Healthcare Technology And Medicine*, 6(2), 1236. <https://doi.org/10.33143/jhtm.v6i2.1176>

Pujiarti, P., & Idealistiana, L. (2023). Pengaruh Lama Kerja Dan Beban Kerja Perawat Terhadap Burnout. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 9.

Purwaningsih, T. S. (2025). Faktor Risiko Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit. *Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 16(3), 901–908. - <http://forikes-ejournal.com/index.php/SF>

Rachma, A. S. (2020). *Determinan Kualitas Tidur Pekerja Bagian Produksi PT. Delta Surya Textile*. Universitas Jember.

Rachmawati, I. A. K., Farlis, F., Dina, F., Idayati, F., Putri, D. E., Harapan, E., Tegowati, Parmita, R. I., Nurdiah, S., Martoatmodjo, G. W., Atmajawati, Y., Mokodongan, P. A. R. P. E. W., & Lustono. (2024). *Manajemen*

Konflik & Stres Kerja Penerbit Cv. Eureka Media Aksara. Eureka Media Aksara, September 2024 Anggota Ikapi Jawa Tengah No. 225/Jte/2021.

Rahmani, F., Hosseinzadeh, M., & Gholizadeh, L. (2023). Complicated grief and related factors among nursing staff during the Covid-19 pandemic: a cross-sectional study. *BMC Psychiatry*, 23(1). <https://doi.org/10.1186/s12888-023-04562-w>

Rahmat, S. K., Russeng, S. S., & Hardi, I. (2024). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental dengan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. *Journal of Aafiyah Health Research (JAHR)* 2024, 5(1), 205–216. <https://doi.org/10.52103/jahr.v5i1.1700>

Rauf, R. A. (2021). *Determinan Stres Kerja Tenaga Kesehatan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di RSUP Dr. Wahidin Sudirohusodo Kota Makassar [Skripsi]*. UIN Alauddin Makassar.

Saleky, A. A., Damayanti, R., Afrida, & Wabula, I. (2023). Analisis Faktor Penyebab Stres Perawat IGD. *Lentora Nursing Journal*, 3(1), 22–30. <https://doi.org/10.33860/lnj.v3i1.1679>

Salsabila, Q. N., Situngkir, D., Millah, I., Kusumaningtiar, A. D., Sangadi, W. N., & Rusdy, R. D. M. (2022). Masa Kerja dan Shift Kerja dalam Hubungannya dengan Stres Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022. *JURNAL KESEHATAN MASYARAKAT MULAWARMAN*, 5(1), 41–54.

Sheila, I. M. (2021). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RUMKIT TK II Putri Hijau KESDAM I/BB Medan*. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan.

Singal, E. M., Manampiring, A. E., & Nelwan, J. E. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1), 40–51.

Sondakh, V., lengkong, F. D. J., & Palar, N. (2023). Kalitas Pelayanan Kesehatan Rawat Jalan di Rumah Sakit Umum Daerah Noongan. *Jurnal Administrasi Publik*, 8, 244–253.

Susanto, W. H. A., Tondok, S. B., Agustina, A. N., Sutomo, S. Y., Wulandari, T. S., Siregar, M., Rahmawati, Kusnamingsih, A., Fanani, A., & Winarti, R. (2023). *KONSEP KEPERAWATAN DASAR*. Pustaka Lombok.

Susanto, W., Supriyadi, S., Sukamto, E., & Parellangi, A. (2023). Hubungan Shift Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsd Dr. H. Soemarno Sosroatmodjo Kabupaten Bulungan. *Saintekes: Jurnal Sains, Teknologi Dan Kesehatan*, 2(3), 349–354. <https://doi.org/10.55681/saintekes.v2i3.128>

Tigrisi, A. Z. A. (2023). *Faktor-faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit Darurat Covid-19 Wisma Atlet Kemayoran Tahun 2021*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta.

Velisia, P., Ferlan, P., & Lenny, G. (2024). Gambaran Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado. *Mapalus Nursing Science Journal*, 2(1).

Warda, R. (2024). Analisis Tingkat Stres Kerja Perawat Di Instansi Gawat Darurat (IGD) Dan Intensive Care Unit (ICU) RSUD Majene, Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat [Skripsi, Universitas Sulawesi Barat].

Yuliane, V., Indri, S., & Lannasari. (2025). Hubungan Masa Kerja dan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di RSUD ASA Depok Tahun 2024. *Jurnal Praba : Jurnal Rumpun Kesehatan Umum*, 3(1), 68–78. <https://doi.org/10.62027/praba.v3i1.333>

Zahran, T., & Siregar, T. (2025). Hubungan Tipe Kepribadian Dan Konflik Interpersonal Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Rs X Article History. *Jurnal Vokasi Keperawatan*, 65–74. <https://doi.org/10.33369/jvk.v8i1.39867>