

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini akan menguraikan tentang hasil penelitian dan pembahasan secara observasional *Deskriptif* dimana objek penelitian diukur dan dikumpulkan secara simultan, sesaat atau dalam waktu bersamaan dan tidak ada follow up

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada perawat IGD yang bekerja di RS Siti Khodijah, yang terletak di Jalan Raya Bebekan RT. 02/ RW. 01, Kelurahan Bebekan, Kecamatan Taman, Sidoarjo Jawa Timur. Pada bagian Instalasi Gawat Darurat RS.Siti Khodijah memiliki 40 tenaga perawat.

Instalasi Gawat Darurat tersedia untuk memberikan pelayanan pertolongan pertama kepada seluruh pasien.Instalasi Gawat Darurat dipimpin oleh kepala unit, terdapat 3 shift dalam bekerja dan masing masing shift terdapat penanggung jawab shift.

#### 4.1.2 Data Umum Responden.

##### 1) Distribusi Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Usia di Instalasi Gawat Darurat RS. Siti Khodijah pada tanggal 17 Maret 2020 sampai dengan tanggal 24 Maret 2020.

No.	Umur	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	18-25 Tahun	5	13
2.	26-65 Tahun	35	87
3.	>65 Tahun	0	0
Jumlah		40	100

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh mayoritas responden berumur 26-65 tahun yaitu sebanyak 35 responden (87%) dan minoritas umur 18-25 tahun sebanyak 5 responden (13%).

##### 2) Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin di Instalasi Gawat Darurat RS. Siti Khodijah pada tanggal 17 Maret 2020 sampai dengan tanggal 24 Maret 2020.

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Laki-laki	15	37%
2.	Perempuan	25	63%
Jumlah		40	100

Berdasarkan tabel 4.1 diperoleh mayoritas responden berjenis kelamin Perempuan sebanyak 25 responden (63%) dan minoritas jenis kelamin Laki-laki yaitu sebanyak 15 responden(37%).

### 3) Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan

Tabel 4. Distribusi Responden Berdasarkan Status Pernikahan di Instalasi Gawat Darurat RS. Siti Khodijah pada tanggal 17 Maret 2020 sampai dengan tanggal 24 Maret 2020

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Sudah menikah	25	63
2.	Belum menikah	15	37
Jumlah		40	100

Berdasarkan tabel 4.3 tingkat Status Pernikahan mayoritas merupakan lulusan sudah menikah yaitu sebanyak 25 responden (63%) dan minoritas belum menikah yaitu sebanyak 15 responden(37%).

### 4) Distribusi responden berdasarkan frekuensi Masa Kerja

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja di Instalasi Gawat Darurat RS. Siti Khodijah pada tanggal 17 Maret 2020 sampai dengan tanggal 24 Maret 2020

No.	Lama bekerja di IGD	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	<5 Tahun	16	40
2.	5-10 Tahun	14	35
3.	>10 Tahun	10	25
Jumlah		40	100

Berdasarkan table 4.4 Lama masa kerja di Instalasi Gawat Darurat dalam penelitian ini mayoritas adalah selama <5 tahun yaitu sebanyak 16 responden (40%) dan selama >10 tahun yaitu sebanyak 10 responden (25%).

### 1.1.3 Data Khusus

#### 1) Gambaran Stres Perawat IGD di Rs. Siti Khodijah

Tabel 4.5 Distribusi Gambaran Stres Perawat di Instalasi Gawat Darurat RS. Siti Khodijah pada tanggal 17 Maret 2020 sampai dengan tanggal 24 Maret 2020.

No.	Stres Kerja	Frekuensi (orang)	Presentase (%)
1.	Tidak Stres	0	0
2.	Ringan	12	30
3.	Sedang	18	45
4.	Berat	10	25
Jumlah		40	100

Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan Stres Kerja Perawat mayoritas perawat mengalami Stres sedang yaitu sebanyak 18 responden (45%) dan minoritas perawat mengalami stres berat yaitu sebanyak 10 responden (25%).

## 4.2 Pembahasan

### 1). Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat di IGD RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang Kabupaten Sidoarjo.

Hasil penelitian pada faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat di IGD RS Siti Khodijah Muhammadiyah Cabang Sepanjang Kabupaten Sidoarjo di dapatkan dari data umum pada umur 18-25 tahun sebanyak 5 orang (13%), 26-65 tahun sebanyak 35 orang (87%), laki-laki 15 orang (37%), perempuan 25 orang (63%). Sudah menikah 25 orang (63%), belum menikah 15 orang (37%), masa kerja kurang 5 tahun 16 orang (40%), masa kerja 5-10 tahun 14 orang (35%), masa kerja lebih dari 10 tahun 10 orang (25%). Perawat yang mengalami stres kerja ringan 12 orang (30%), perawat yang mengalami stres kerja sedang 18 orang (45%), perawat yang mengalami stres kerja berat 10 orang (25%).

Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dengan rata-rata usia diatas 26 tahun sampai 65 tahun, Status pernikahan sebagian besar sudah menikah, lama kerja responden kurang dari 5 tahun, perawat di IGD yang paling banyak mengalami stres sedang dan banyak mengeluh pusing, mudah capek dan sering konflik dengan teman sejawat, hal ini dikarenakan beban kerja di IGD semakin meningkat bersamaan dengan adanya wabah Covid 19, pasien yang setiap hari datang ke IGD bertambah dan ruangan isolasi yang tersedia tidak cukup untuk menampung semua pasien yang terjangkit virus Covid19. Pada akhirnya pasien menumpuk di IGD, semakin banyak pasien yang menumpuk di IGD akan berdampak komplain yang diterima perawat, sehingga bekerjapun

tidak maksimal ditambah dengan resiko penularan virus yang dibawa oleh pasien membuat perawat khawatir saat bekerja di IGD..

Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan yang dirasakan karyawan karena tugas- tugas pekerjaan yang tidak dapat mereka penuhi. Artinya, stres muncul saat karyawan tidak mampu memenuhi apa yang menjadi tuntutan-tuntutan pekerjaannya (Rahmadyrza, 2015).

Banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat diantaranya shift kerja, konflik peran ganda, kurangnya dukungan sosial, konflik antara pekerjaan dengan keluarga, tuntutan tugas yang beragam dan tidak sesuai dengan kompetensi, beban kerja berlebih, kondisi kerja tidak nyaman, ketidak pastian pekerjaan dan tidak seimbangnya jumlah rasio tenaga perawat dengan jumlah pasien serta Faktor individual yang terdiri dari umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, kepribadian tipe A, dan penilaian diri (Nurazizah, 2017). Stres mempunyai berbagai macam dampak, baik bagi individu itu sendiri maupun bagi lingkungan di sekitarnya. Penyakit yang dapat diderita seseorang yang mengalami stress kronis atau menderita stress dalam waktu yang lama diantaranya adalah penyakit jantung, masalah pencernaan, kegemukan, gangguan memori, memburuknya kondisi kulit seperti eksim, dan lain sebagainya.

Stres adalah salah satu masalah yang pasti akan dihadapi oleh setiap orang dalam kehidupannya. Para ahli menyatakan bahwa stres dapat timbul sebagai akibat tekanan atau ketegangan yang bersumber dari ketidakselarasan antara seseorang dengan lingkungan. Dengan kata lain, apabila sarana dan tuntutan

tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang, ia akan mengalami stres (Siagian, 2017). Potter & Perry (2005) mengklasifikasikan sumber stres secara umum yaitu stresor internal dan eksternal. Stresor internal berasal dari dalam diri seseorang (misalnya demam, kondisi kehamilan atau menopause, atau suatu keadaan emosi seperti rasa bersalah) dan stresor eksternal yang berasal dari luar diri seseorang (misalnya perubahan suhu lingkungan, pekerjaan, perubahan dalam peran keluarga atau sosial, serta tekanan dari pasangan).

Suatu keadaan dapat menimbulkan stres pada seseorang tapi belum tentu akan menimbulkan hal yang sama terhadap orang lain. Tarwaka (2010). Perbedaan reaksi antara individu tersebut sering disebabkan karena faktor psikologis dan sosial yang dapat merubah dampak stresor bagi individu, faktor faktor tersebut antara lain Kondisi individu seperti umur, jenis kelamin, temperamental, genetik, intelegensia, pendidikan, kebudayaan, status pernikahan dan lain-lain. Ciri kepribadian seperti *introvert* atau *ekstrovert*, tingkat emosional, kepasrahan, kepercayaan diri, kecemasan dan lain-lain. Sosial-kognitif seperti dukungan sosial, hubungan sosial dengan lingkungan sekitarnya. Strategi yang digunakan untuk menghadapi setiap stres yang muncul.

Menurut ILO (2016), Lingkungan fisik, Konflik peran, Ketaksaan peran, Konflik interpersonal, Ketidak pastian pekerjaan, Kurangnya control, Kurangnya kesempatan kerja, Jumlah beban kerja, Variasi beban kerja, Tanggung jawab terhadap orang lain, Kemampuan yang tidak digunakan, Tuntutan mental. Berikut penjelasan Masing masing Faktor pekerjaan. Lingkungan fisik kondisi

kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal serta berdampak pada kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang tenaga kerja.

Kondisi fisik kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja. Kondisi fisik dapat merupakan pembangkit stres (*stressor*) seperti bising, vibrasi, dan *hygiene* di lingkungan kerja (Revalicha, N. S., & Sami'an. (2012). Penelitian yang dilakukan oleh Lumingkewas (2017) menunjukkan bahwa ada hubungan antara kondisi kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado ( $P\text{-value} = 0,001$ ).

Konflik Peran ,Konflik peran dapat menjadi penekan (*stressor*) yang penting bagi sebagian orang (Gibson, 1997). Konflik peran timbul jika seorang tenaga kerja mengalami adanya pertentangan antara tugas- tugas yang harus ia lakukan dan tanggung jawab yang ia miliki, tugas- tugas yang harus ia lakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan- tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan-nya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya,serta pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya, (Munandar, 2013).

Hasil penelitian pada perawat ruang rawat inap di salah satu rumah sakit Yogyakarta menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan stres kerja pada perawat ( $P\text{-value} = 0,000$ ), semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat Indrawan (2009). KetaksaanPeranKetaksaan peranan adalah kurangnya pemahaman atas hak- hak, hak-hak istimewa, dan kewajiban yang dimiliki seseorang untuk melaksanakan pekerjaan (Gibson, 1997). Ketaksaan peran

dirasakan jika seorang tenaga kerja tidak memiliki cukup informasi untuk dapat melaksanakan tugasnya, atau tidak mengerti atau merealisasi harapan- harapan yang berkaitan dengan peran tertentu. (Munandar, 2001).

Konflik interpersonal Menurut Sunardi (Sunardi,2010) Konflik interpersonal adalah bentuk pertentangan yang terjadi dalam organisasi yang disebabkan oleh perbedaan tujuan, kesalahan komunikasi, ketergantungan aktivitas kerja, perbedaan penilaian dan kesalahan efektif. Ketidakpastian Pekerjaan Ketakutan kehilangan pekerjaan dan ancaman bahwa pekerjaannya dianggap tidak diperlukan lagi merupakan hal-hal biasa yang dapat terjadi dalam kehidupan kerja. Hal ini terjadi karena adanya reorganisasi untuk menghadapi perubahan lingkungan seperti penggunaan teknologi baru yang membutuhkan keterampilan kerja yang baru. Setiap reorganisasi menimbulkan ketidak pastian pekerjaan, yang merupakan sumber stres yang potensial. (Munandar,2013).

Kurangnya Kontrol pekerjaan memainkan peran penting dalam mengatur kardiovaskular dan respon afektif selama hari kerja, dan respon ini dapat menyebabkan peningkatan risiko penyakit kardiovaskular. Kontrol kerja merupakan kombinasi antara tuntutan dalam suatu pekerjaan dengan kebijaksanaan dalam menggunakan kemampuan yang dimiliki. Kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan rendahnya kontrol kerja dapat menimbulkan tekanan yang tinggi dan menyebabkan timbulnya berbagai masalah kesehatan. Perawat merupakan salah satu pekerja yang dianggap memiliki risiko mengalami tekanan yang tinggi (Landy, 2013).

Hasil penelitian Basuki (2014) menunjukkan bahwa rendahnya kontrol terhadap tuntutan di lingkungan kerja berhubungan dengan stres kerja dan dapat memberikan efek terhadap keselamatan pasien. Kurangnya lapangan pekerjaan dapat menimbulkan kekhawatiran dalam diri individu terhadap kemungkinan kehilangan pekerjaan dan sulitnya mencari pekerjaan kembali.

Hal ini dapat mengakibatkan stress pada individu. Karena perasaan khawatir akibat kurangnya lapangan pekerjaan dapat memicu terjadinya gangguan kesehatan mental, ketidakstabilan emosi, dan kecemasan. Semakin tinggi rasa khawatir para pekerja mengenai kurangnya kesempatan kerja akan semakin meningkatkan stres kerja yang dialami mereka (Karima, 2014).

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 (Gibson, 1997). Beban kerja berlebih kuantitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan sumber tambahan dari stres (Munandar, 2001).

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 (Gibson, 1997). Tuntutan tugas yang beragam

dan tidak sesuai dengan kompetensi serta *skill* yang dimiliki karyawan akan berdampak pada stres kerja (Soegiono, 2008).

Hasil penelitian Sumarni (1998) menunjukkan bahwa beban kerja fisik (kuantitatif) dan mental (kualitatif) berpengaruh terhadap peningkatan beban kerja perawat di bangsal bedah RSUD dr. R. Goeteng Taruna di brata Purbalingga sehingga sebagian besar perawat tergolong memiliki beban kerja fisik seperti banyaknya dan beragamnya pekerjaan yang harus dilakukan. Tanggung jawab dalam pekerjaan terbagi menjadi dua, yaitu tanggung jawab terhadap benda dan tanggung jawab terhadap orang lain. Tanggung jawab terhadap orang lain secara signifikan dapat memicu terjadinya penyakit jantung koroner dibandingkan memegang tanggung jawab terhadap benda. Semakin tua dan tinggi tanggung jawab mereka maka akan semakin besar kemungkinan munculnya gejala penyakit jantung koroner (Cooper, 2004).

Kemampuan pekerja yang tidak digunakan dapat menimbulkan stres bagi pekerja tersebut. Kondisi seperti ini seringkali terjadi ketika pekerja memiliki kemampuan yang banyak untuk melakukan suatu pekerjaan. Akan tetapi, kemampuan tersebut tidak digunakan karena sudah menggunakan alat bantu atau adanya pekerja lain yang melakukan tugas tersebut. Kondisi pekerjaan yang demikian dalam jangka waktu yang lama dapat menyebabkan ketidakpuasan bagi pekerja sehingga berdampak pada timbulnya stres (Ross 1999).

Tuntutan mental merupakan sumber stres yang signifikan terutama pada pekerjaan yang menuntut interaksi langsung dengan klien khususnya pada sektor jasa. Secara umum, standar yang diterapkan menuntut pekerja untuk selalu

bersikap ramah terhadap klien yang dihadapi. Namun pekerjaan yang menuntut kondisi emosional yang baik sangat berhubungan dengan rendahnya tingkat kesejahteraan pekerja secara mental (Koradecka, 2010). Penelitian Mehta (2014) menunjukkan bahwa tuntutan mental yang dapat menyebabkan stres kerja salah satunya adalah tuntutan dari keluarga pasien.

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, sore 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 (Susyeto 2012).