

# Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue Tahun 2019

Irma Refianti Manaf<sup>1</sup>, Asyiah Simanjorang<sup>2</sup>, Asriwati<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Mahasiswa S2 KMPK Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Indonesia

<sup>2</sup> Dosen S2 KMPK Fakultas Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia, Indonesia

## ABSTRAK

### Kata Kunci:

perawat puskesmas,  
stres,  
beban kerja,  
lingkungan kerja

### Daftar Singkatan :

Stres kerja telah menjadi salah satu isu yang mendapat perhatian penting di banyak negara. Berdasarkan hasil survei awal dengan 8 orang perawat yang ada menggunakan alat ukur kuesioner *Depression Anxiety Stres Scale (DASS 21)*, didapatkan hasil bahwa 7 perawat mengalami stres ringan (87,5%) dan 1 orang tidak mengalami stres (12,5%). Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang memengaruhi stres kerja perawat puskesmas di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 56 orang dan sampel yang diambil dengan cara total sampling yaitu sebanyak 56 orang. Metode pengumpulan data yaitu data primer dan data sekunder. Analisa data yang digunakan yaitu *uji regresi binary logistic*. Hasil, penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki nilai  $\text{sig-p } 0,010 < 0,05$ , lingkungan kerja  $\text{sig-p } 0,016 < 0,05$  dan konflik peran memiliki nilai  $\text{sig-p } 0,002 < 0,05$ , yang menunjukkan bahwa memiliki pengaruh terhadap stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue. Kesimpulan, ada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan konflik peran terhadap stres kerja perawat puskesmas.

### DOI:

**Korespondensi:** irmaref@gmail.com (Irma Refianti Manaf)

---

## ABSTRACT

---

### Keywords:

Affecting Factors,  
Job Stress,  
Health Center  
Nurses

### Abbreviation:

*Job stress has become one of the issues that has received significant attention in many countries. Based on the results of the initial survey with 8 nurses using the Depression Anxiety Stress Scale questionnaire (DASS 21), it was found that 7 nurses experienced mild stress (87.5%) and 1 person did not experience stress (12.5%). The aim of this study was to determine the factors that influence the work stress of nurses in the Puskesmas in the Simeulue District Health Office Working Area. The research design used in this study was Cross Sectional. The population in this study were 56 people and the samples taken by total sampling were as many as 56 people. Data collection methods are primary data and secondary data. Data analysis used is binary logistic regression test. Results, that the workload had a sig-p value of 0.010 <0.05, the work environment sig-p 0.016 <0.05 and role conflict had a sig-p value of 0.002 <0.05, indicating that it had an influence on the stress of nurses' work puskesmas in the Simeulue District Health Office Working Area. Conclusion, this study are the influence of workload, work environment and role conflict on the stress of nurses working in the puskesmas.*

---

## PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan merupakan komponen terbesar dari sistem pelayanan kesehatan yang secara integral. Karena itu, maka profesi keperawatan harus mampu memberikan pelayanan yang paripurna, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas. Banyaknya beban pekerjaan tersebut menimbulkan beban yang berdampak munculnya stres dengan sejumlah dampak yang tidak menguntungkan, seperti kepuasan kerja yang menurun, meningkatnya keluhan psikologis dan fisik. Secara umum, kondisi ini berkaitan dengan tuntutan pelayanan maksimal yang kontinu dan sistematis.<sup>1</sup>

Stres kerja telah menjadi salah satu isu yang mendapat perhatian penting di banyak Negara. Sebelumnya, stres kerja dianggap sebagai masalah pribadi yang diselesaikan secara personal, tetapi saat ini telah berkembang menjadi fenomena global yang berdampak pada kesehatan setiap pekerja dari berbagai jenis pekerjaan. Stres terjadi disemua pekerjaan termasuk dalam bidang pelayanan kesehatan seperti puskesmas, dimana salah satu

tenaga kesehatan utama yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah perawat.<sup>2</sup>

Stres merupakan masalah yang umum terjadi pada kehidupan modern, termasuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan seperti bidang keperawatan. Stres kerja adalah respon fisik dan emosional yang berbahaya dan dapat terjadi ketika tuntutan pekerjaan yang ada melebihi kemampuan atau kontrol kerja yang dimiliki oleh pekerja.<sup>3</sup> Stres kerja menjadi hal yang berisiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas, sumber daya, dan kemampuan pekerja dilakukan secara berkepanjangan.<sup>4</sup> Stres kerja dapat menimbulkan gangguan kesehatan seperti rasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, dan gangguan pencernaan.<sup>5,6</sup>

Menurut survei dari PPNI tahun 2006, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di 4 provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi, dan menyita waktu.<sup>1,6</sup> Stres dalam profesi keperawatan adalah masalah di seluruh dunia yang

sedang berlangsung. Kesehatan pada perawat, telah ditemukan bahwa memiliki tingkat stres yang tinggi. Stres kerja pada perawat dikaitkan dengan kepuasan kerja menurun, meningkatnya keluhan psikologis dan fisik, dan meningkatnya absensi.<sup>6</sup>

Stres kerja menjadi perhatian penting salah satunya pada pekerja sektor pelayanan kesehatan. Seluruh tenaga profesional di rumah sakit memiliki risiko stres, namun perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi.<sup>3</sup> Hasil penelitian *Health and Safety Executive* (2015) menunjukkan bahwa tenaga profesional kesehatan, guru dan perawat memiliki tingkat stres tertinggi dengan angka prevalensi sebesar 2500, 2190 dan 3000 kasus per 100.000 orang pekerja pada periode 2011/12, 2013/14 dan 2014/15.<sup>7</sup>

Stres kerja berhubungan secara signifikan dengan perilaku *caring* perawat. Perilaku *caring* perawat akan berpengaruh terhadap mutu pelayanan perawat yang akan berdampak pada kepuasan pasien. Menurut survei *Nursing Times Annual Survey 2014* dengan lebih dari 700 responden perawat, sebanyak 63% diantaranya mengatakan menderita berkaitan dengan masalah fisik dan mental akibat stres kerja. Terkait masalah fisik, stres kerja mengakibatkan gangguan kesehatan bagi perawat. Pada tingkat organisasional, dampak stres perawat akan berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja dan komitmen organisasional mereka. Stres yang berlangsung terlalu lama juga dapat mengakibatkan *mental overload* atau *burnout*.<sup>8</sup>

Salah satu penyebab stres dalam bekerja adalah sistem kerja bergilir/shift kerja. *Shift* kerja malam lebih beresiko untuk terjadinya stres sedang dibandingkan shift kerja pagi. Karyawan yang bekerja pada *shift* pagi mengalami stress ringan lebih tinggi karena mempunyai waktu istirahat yang lebih banyak dan penerangan saat bekerja yang cukup sehingga beban kerja tidak terlalu berat. *Shift* malam mengalami stres yang lebih tinggi karena pekerjaan pada shift malam banyak terdapat kegiatan kerja lembur sehingga waktu istirahat sedikit.<sup>4, 6</sup>

Faktor intrinsik pekerjaan yang memiliki hubungan terhadap stress kerja para perawat pelaksana adalah beban kerja, shift kerja dan

rutinitas kerja, sedangkan faktor ekstrinsik pekerjaan yang memiliki hubungan terhadap stress kerja para perawat pelaksana adalah pengembangan karir, hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan hubungan interpersonal dengan pasien.<sup>2</sup>

Tingkat stres kerja yang tinggi juga berpengaruh terhadap kinerja, kepuasan, produktivitas, dan perilaku *caring* perawat. Semakin tinggi stres kerja maka kinerja, kepuasan, produktivitas, dan perilaku *caring* perawat akan semakin rendah.<sup>9,10</sup> Penurunan kinerja perawat dan adanya kecenderungan untuk meninggalkan pekerjaan karena lelah, dapat menyebabkan bertambahnya beban kerja pada perawat yang menetap.<sup>11</sup> Selain itu, stres kerja pada perawat juga berpengaruh pada kualitas pelayanan rumah sakit. Apabila perawat mengalami stres kerja dan tidak dikelola dengan baik maka dapat menghilangkan rasa peduli terhadap pasien, meningkatkan terjadinya kesalahan dalam perawatan pasien dan membahayakan keselamatan pasien.<sup>12</sup> Hasil penelitian Park, menunjukkan bahwa 27,9% perawat pernah melakukan kesalahan yang dapat membahayakan keselamatan pasien dengan stres kerja sebagai salah satu faktor penyebabnya.<sup>13</sup>

Banyak faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat diantaranya shift kerja malam, 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, ketidakpastian pekerjaan, tidak adanya penghargaan, promosi yang berlebih atau promosi yang kurang, dan tidak seimbangnya jumlah rasio tenaga perawat dengan jumlah pasien.<sup>14</sup> Selain itu, perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia, dipacu untuk selalu maksimal dalam melayani pasien, melakukan pencatatan kondisi pasien secara rutin dan kontinyu, mempertahankan kondisi pasien agar tidak memburuk, serta menyampaikan segala kondisi pasien dengan jujur kepada pihak keluarga.<sup>15</sup>

Perawat yang bekerja dihadapkan dengan konflik setiap hari. Konflik adalah bagian tak terhindarkan dari kehidupan ketika seseorang bekerja

di lingkungan yang serba cepat dan penuh tuntutan. Banyak konflik yang terjadi di lingkungan pelayanan kesehatan dimana orang-orang yang rentan terhadap perubahan emosional, komunikasi yang buruk, beban kerja yang menuntut maupun insiden kritis yang tidak terduga seperti kematian pasien yang tiba-tiba. Perawat dituntut untuk memberikan pelayanan yang halus, holistik dan cepat. Konflik interpersonal atau konflik antara individu anggota tim perawatan kesehatan adalah sumber yang paling umum yang menimbulkan konflik. Mengelola konflik adalah salah satu tantangan utama yang dihadapi perawat darurat dan itu adalah demi kepentingan perawat tidak untuk menghindari konflik di gawat darurat tapi untuk lebih produktif dalam mengelola perbedaan pendapat dengan komunikasi yang terampil.<sup>15</sup>

Puskesmas yang terdapat di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue terdiri dari 14 Puskesmas. Jumlah Puskesmas tersebut terbilang cukup banyak, namun fakta yang terjadi perawat yang ada di wilayah kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue dengan jabatan sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) hanya 56 perawat. Hal ini menunjukkan bahwa dari jumlah perawat yang ada di 14 Puskesmas masih tergolong kurang, sehingga terkadang menimbulkan beban kerja yang berat dan bahkan sampai merangkap pekerjaan yang bukan dibidangnya.

Berdasarkan hasil survei awal dengan 8 orang perawat yang ada menggunakan alat ukur kuesioner *Depression Anxiety Stres Scale (DASS 21)*, didapatkan hasil bahwa terdapat 7 perawat mengalami stres ringan (87,5%) dan 1 orang tidak mengalami stres (12,5%). Alasan perawat yang mengalami stres kerja yaitu karena beban kerja yang berat, selain merawat dan menangani pasien perawat juga mengarahkan keluarga untuk mengurus administrasi pasien, membawa pasien untuk pemeriksaan, melakukan rujukan, shift kerja yang tidak sesuai dengan jumlah perawat. Selain itu banyak perawat yang memiliki konflik peran dimana selain mengurus pekerjaan dan pasien yang berkunjung, perawat juga harus mengurus rumah dan keluarganya di rumah. Beberapa alasan ini yang membuat sebagian besar perawat memiliki stres kerja. Alasan lain dari perawat

yang rentan mengalami stres kerja, yaitu disebabkan oleh berbagai tuntutan di lingkungan kerja seperti kemampuan memiliki keterampilan khusus serta bekerja cepat tanggap dalam mengatasi kondisi pasien yang masuk dalam keadaan apapun.

Upaya pencegahan dan penanggulangan stres kerja perlu dilakukan untuk menghindari perawat dari berbagai dampak yang dapat terjadi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan adalah pengukuran tingkat stres kerja serta faktor – faktor yang berpengaruh dengannya. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja Perawat Puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue Tahun 2019. Penelitian bertujuan untuk mengetahui faktor yang memengaruhi stres kerja perawat Puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue Tahun 2019.

## METODE PENELITIAN

Desain penelitian menggunakan metode Survei Analitik dengan pendekatan *Cross Sectional* yaitu mempelajari hubungan antara faktor-faktor risiko dengan kejadian dengan menggunakan metode observasi atau pengumpulan data dalam waktu yang bersamaan.<sup>7</sup> Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Simeulue Timur dan penelitian dilaksanakan pada bulan November tahun 2018 sampai dengan bulan Maret tahun 2019.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat Puskesmas yang PNS di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue yaitu sebanyak 56 orang dan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Total Sampling yaitu keseluruhan populasi yang akan dijadikan sampel sebanyak 56 orang.

Data dianalisis secara multivariat dengan maksud untuk melihat kemaknaan korelasi antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) di lokasi penelitian secara simultan dan sekaligus menentukan faktor–faktor yang lebih dominan berpengaruh. Uji statistik yang digunakan untuk analisis multivariat yaitu *Regression Binary Logistic* (Regresi Binari Logistik) pada batas

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Berdasarkan Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Konflik Peran, Pola Ketenagaan dan Stres Kerja

| <b>Beban Kerja</b>      | <b>f</b> | <b>%</b> |
|-------------------------|----------|----------|
| Rendah                  | 27       | 48,2     |
| Tinggi                  | 29       | 51,8     |
| <b>Lingkungan Kerja</b> | <b>f</b> | <b>%</b> |
| Baik                    | 26       | 46,4     |
| Tidak Baik              | 30       | 53,6     |
| <b>Konflik Peran</b>    | <b>f</b> | <b>%</b> |
| Ada                     | 25       | 44,6     |
| Tidak Ada               | 31       | 55,4     |
| <b>Pola Ketenagaan</b>  | <b>f</b> | <b>%</b> |
| Baik                    | 27       | 48,2     |
| Tidak Baik              | 29       | 51,8     |
| <b>Stres Kerja</b>      | <b>f</b> | <b>%</b> |
| Tidak Stres             | 21       | 37,5     |
| Stres                   | 35       | 62,5     |

kemaknaan 95% dengan perhitungan statistik  $\alpha = 0,05$ .

## HASIL PENELITIAN

Selama penelitian berlangsung, yaitu dari bulan November tahun 2018 sampai dengan bulan Maret tahun 2019, telah terkumpul data dari 56 responden, yaitu perawat yang bekerja di puskesmas dalam wilayah Kabupaten Simeulue. Data tersebut berupa: beban kerja, lingkungan kerja, konflik peran, pola ketenagaan dan stres kerja (Tabel 1).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 56 responden, sebanyak 27 responden (48,2%) memiliki beban kerja yang rendah dan 29 responden (51,8%) memiliki beban kerja yang tinggi. Dari 56 responden, sebanyak 26 responden (46,4%) menyatakan lingkungan kerja dalam kondisi baik dan 30 responden (53,6%) menyatakan lingkungan kerja dalam kondisi tidak baik. Dari 56 responden, sebanyak 25 responden (44,6%) ada terdapat konflik peran dan 31 responden (55,4%) tidak ada terdapat konflik peran.

Berdasarkan hasil penelitian dari 56 responden,

sebanyak 27 responden (48,2%) menyatakan pola ketenagaan dalam kondisi baik dan 29 responden (51,8%) menyatakan pola ketenagaan dalam kondisi tidak baik. Selanjutnya dari 56 responden, sebanyak 21 responden (37,5%) tidak mengalami stres kerja dan 35 responden (62,5%) mengalami stres kerja.

Berdasarkan tabulasi silang antara beban kerja dengan stres kerja perawat, diketahui bahwa sebanyak dari 29 responden (51,8%) memiliki beban kerja tinggi, sebanyak 23 responden (41,1%) mengalami stres kerja dan sebanyak 6 responden (10,7%) tidak mengalami stres kerja. Selanjutnya dari 27 responden (48,2%) memiliki beban kerja yang rendah, sebanyak 12 responden (21,4%) mengalami stres kerja dan sebanyak 15 responden (26,8%) mengalami tidak stres kerja. Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas beban kerja adalah  $\text{sig-p} = 0,012$  atau  $< \text{nilai-}\alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan beban kerja memiliki hubungan dengan stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue tahun 2018.

Berdasarkan tabulasi silang antara lingkungan kerja dengan stres kerja perawat, diketahui bahwa

**Tabel 2.** Tabulasi Silang antara Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Konflik Peran, Pola Ketenagaan dengan Stres Kerja Perawat

| Beban Kerja | Stres Kerja |      |             |      | Total |      | p     |
|-------------|-------------|------|-------------|------|-------|------|-------|
|             | Stres       |      | Tidak Stres |      |       |      |       |
|             | f           | %    | f           | %    | f     | %    |       |
| Tinggi      | 23          | 41,1 | 6           | 10,7 | 29    | 51,8 | 0,012 |
| Rendah      | 12          | 21,4 | 15          | 26,8 | 27    | 48,2 |       |

| Lingkungan Kerja | Stres Kerja |      |             |      | Total |      | p     |
|------------------|-------------|------|-------------|------|-------|------|-------|
|                  | Stres       |      | Tidak Stres |      |       |      |       |
|                  | f           | %    | f           | %    | f     | %    |       |
| Baik             | 19          | 33,9 | 7           | 12,5 | 26    | 46,4 | 0,170 |
| Tidak Baik       | 16          | 28,6 | 14          | 25,0 | 30    | 53,6 |       |

| Konflik Peran | Stres Kerja |      |             |      | Total |      | p     |
|---------------|-------------|------|-------------|------|-------|------|-------|
|               | Stres       |      | Tidak Stres |      |       |      |       |
|               | f           | %    | f           | %    | f     | %    |       |
| Baik          | 10          | 17,9 | 15          | 26,8 | 25    | 44,6 | 0,002 |
| Tidak Baik    | 25          | 44,6 | 6           | 10,7 | 31    | 55,4 |       |

| Pola Ketenagaan | Stres Kerja |      |             |      | Total |      | p     |
|-----------------|-------------|------|-------------|------|-------|------|-------|
|                 | Stres       |      | Tidak Stres |      |       |      |       |
|                 | f           | %    | f           | %    | f     | %    |       |
| Baik            | 19          | 33,9 | 8           | 14,3 | 27    | 48,2 | 0,279 |
| Tidak Baik      | 16          | 28,6 | 13          | 23,2 | 29    | 51,8 |       |

sebanyak dari 26 responden (46,4%) menyatakan lingkungan kerja dalam kondisi baik, sebanyak 19 responden (33,9%) mengalami stres kerja dan sebanyak 7 responden (12,5%) tidak mengalami stres kerja. Selanjutnya dari 30 responden (53,6%) menyatakan lingkungan kerja dalam kondisi tidak baik, sebanyak 16 responden (28,6%) mengalami stres kerja dan sebanyak 14 responden (25,0%) tidak mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas lingkungan kerja adalah  $\text{sig-p} = 0,170$  atau  $> \text{nilai-}\alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan lingkungan kerja tidak memiliki hubungan dengan stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue tahun 2018.

Berdasarkan tabulasi silang antara konflik peran dengan stres kerja perawat, diketahui bahwa sebanyak dari 25 responden (44,6%) memiliki

konflik peran baik, sebanyak 10 responden (17,9%) mengalami stres kerja dan sebanyak 15 responden (26,8%) tidak mengalami stres kerja. Selanjutnya dari 31 responden (55,4%) memiliki konflik peran yang tidak baik, sebanyak 25 responden (44,6%) mengalami stres kerja dan sebanyak 6 responden (10,7%) tidak mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas konflik peran adalah  $\text{sig-p} = 0,002$  atau  $< \text{nilai-}\alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan konflik peran memiliki hubungan dengan stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue tahun 2018.

Berdasarkan tabulasi silang antara pola ketenagaan dengan stres kerja perawat, diketahui bahwa sebanyak dari 27 responden (48,2%) menyatakan pola ketenagaan dalam kondisi baik, sebanyak 19 responden (33,9%) mengalami stres

Tabel 3. Uji Regresi Logistik

| Variabel         | B      | df | Sig.  | Exp(B) |
|------------------|--------|----|-------|--------|
| Beban_Kerja      | 2,011  | 1  | 0,010 | 7,471  |
| Lingkungan_Kerja | -2,118 | 1  | 0,016 | 0,120  |
| Konflik_Peran    | 2,670  | 1  | 0,002 | 14,440 |
| Constant         | -2,074 | 1  | 0,005 | 0,126  |

kerja dan sebanyak 8 responden (14,3%) tidak mengalami stres kerja. Selanjutnya dari 29 responden (51,8%) menyatakan pola ketenagaan dalam kondisi tidak baik, sebanyak 16 responden (28,6%) mengalami stres kerja dan sebanyak 13 responden (23,2%) tidak mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil uji *chi-square* memperlihatkan bahwa nilai signifikan probabilitas pola ketenagaan adalah  $\text{sig-p} = 0,279$  atau  $> \text{nilai-}\alpha = 0,05$ . Hal ini membuktikan pola ketenagaan tidak memiliki hubungan dengan stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue tahun 2018.

Berdasarkan hasil uji yang dilakukan pada penelitian ini menggunakan  $\alpha = 0,05$ , variabel bebas (*independent*) yang mempunyai pengaruh secara signifikan dengan variabel terikat (*dependent*) adalah sebagai berikut :

- a. Apabila  $\text{Sig} < \alpha (0,05)$  maka terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila  $\text{Sig} > \alpha (0,05)$  maka tidak terdapat pengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Pada hubungan masing-masing variabel bebas.
  1. Beban kerja memiliki nilai  $\text{sig-p} 0,010 < 0,05$  artinya beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue tahun 2018.
  2. Lingkungan kerja memiliki nilai  $\text{sig-p} 0,016 < 0,05$  artinya lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue tahun 2018.

3. Konflik peran memiliki nilai  $\text{sig-p} 0,002 < 0,05$  artinya konflik peran memiliki pengaruh secara signifikan terhadap stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue tahun 2018.

Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa faktor (beban kerja, lingkungan kerja dan konflik peran) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja perawat puskesmas, sedangkan pola ketenagaan tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja perawat puskesmas serta tidak memenuhi kriteria syarat ( $p < 0,25$ ) untuk masuk dalam analisis multivariat dengan menggunakan uji regresi logistik.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Beban Kerja

Beban kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue tahun 2018 ( $p = 0,010$ ). Hasil OR pada variabel beban kerja menunjukkan nilai OR 7,471 maka beban kerja yang tinggi, memiliki pengaruh terhadap terjadinya stres kerja sebanyak 7 kali lipat di dibandingkan beban kerja yang rendah. Nilai  $B = \text{Logaritma Natural}$  dari  $7,471 = 2,011$ . Oleh karena nilai  $B$  bernilai positif, maka beban kerja mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja perawat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Astuti tahun 2012 tentang Hubungan Beban Kerja dan Kondisi Penyakit dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Intensive Care Unit (ICU) RSUD Polewali Mandar, menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat pelaksana di *Intensive*

Care Unit (ICU) RSUD Polewali Mandar, analisa data diukur dengan menggunakan *uji Fisher Exact Test* = 0,01 ( 0,05) dan pada variabel berikutnya didapat adanya hubungan kondisi penyakit dengan stres kerja perawat pelaksana di *Intensive Care Unit* (ICU) RSUD Polewali Mandar, analisa data diukur dengan menggunakan *uji Fisher Exact Test*  $p = 0,02 < 0,05$ .<sup>16</sup>

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ardini tahun 2013 tentang Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Stress Kerja pada Karyawan di Instalasi Rawat Inap Puskesmas Gucialit Kabupaten Lumajang, menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap stress kerja pada karyawan di instalasi rawat inap Puskesmas Gucialit Kabupaten Lumajang, dan beban kerja mental berpengaruh tidak signifikan terhadap stress kerja pada karyawan di instalasi rawat inap Puskesmas Gucialit Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian secara simultan beban kerja fisik dan beban kerja mental berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada karyawan di instalasi rawat inap Puskesmas Gucialit Kabupaten Lumajang.<sup>17</sup>

Ahmadun juga menjelaskan dalam penelitiannya tahun 2017 tentang Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Stres Kerja di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau, bahwa beban kerja perawat Puskesmas Kuala Kampar menunjukan bahwa berat yaitu sebanyak 7 orang (46.7%), ringan sebanyak 6 orang (40.0%) dan katagori sedang sebanyak 2 orang (13.3%). Stres kerja perawat kategori ringan yaitu 8 orang (53.3%), sedang sebanyak 7 orang (46.7%) dan stres kerja berat (0%). Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau ( $t = 0,616$  ;  $p < 0,05$ ) yaitu sebesar 0,016.<sup>18</sup>

Menurut Munandar, beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja (*workload*) merupakan stressor hubungan peran atau tugas lain yang terjadi karena para pegawai merasa bebannya terlalu banyak. Hal ini dapat disebabkan karena perusahaan mengurangi tenagakerjanya dan melakukan restrukturisasi pekerjaan, meninggalkan sisa pegawai dengan lebih

banyak tugas dan sedikit waktu serta sumberdaya untuk menyelesaikannya. Beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.<sup>19</sup>

Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut ke dalam beban kerja berlebih/terlalu sedikit yang timbul sebagai akibat dari tugas-tugas yang terlalu banyak/ sedikit diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja berlebih/terlalu sedikit yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan dan/ atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja berlebih secara fisik maupun mental, yaitu harus melakukan terlalu banyak hal, merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih ialah desakan waktu. Setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara tepat dan cermat. Pada saat tertentu, dalam hal tertentu waktu akhir justru dapat meningkatkan motivasi dan menghasilkan prestasi kerja yang tinggi. Namun, bila desakan waktu menyebabkan timbulnya banyak kesalahan akan menyebabkan stres.<sup>20</sup>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja perawat puskesmas. Beban kerja yang berat merupakan pemicu timbulnya stres, sebab setiap orang memiliki keterbatasan baik dari segi pengetahuan ataupun keterampilan dan kemampuan fisik, dimana apabila pekerjaan yang banyak dan membutuhkan penyelesaian dalam waktu yang cepat akan membuat pekerjaan kurang tepat (kesalahan), kesalahan dalam melakukan pekerjaan apalagi pelayanan kepada pasien di puskesmas dapat mengakibatkan efek yang fatal bagi pasien. Kesalahan dalam melakukan tindakan akan mengakibatkan komplain dari pasien maupun atasan yang berdampak pada psikologis dari perawat yang melaksanakan pekerjaan itu sehingga menimbulkan stres.

Hampir setiap beban kerja dapat mengakibatkan timbulnya stres kerja, tergantung bagaimana reaksi pekerja itu sendiri menghadapinya dan besarnya stres. Stres terhadap perawat akan mempengaruhi munculnya terhadap masalah kesehatan, psikologi dan perilaku/sosial. Reaksi terhadap stres dapat berupa reaksi psikis maupun fisik. Pada gangguan fisik seseorang mengalami stres akan mudah terserang penyakit, pada stres mental berkepanjangan akan mengakibatkan ketegangan, hal ini cenderung merusak tubuh dan gangguan kesehatan. Bila kelebihan beban dikelola dengan baik dan beban tersebut dibagi sehingga setiap perawat bertanggung jawab untuk setiap pasien, maka stres yang ada akan lebih sedikit. Walaupun rasio sebenarnya dari pasien dengan perawat sama pada kedua keadaan tersebut, jika tanggung jawab dibagi kelompok-kelompok kecil, maka stres yang timbul akan menjadi lebih kecil.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue tahun 2018 ( $p = 0,016$ ). Hasil OR pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai OR 0,120 maka beban kerja yang tidak baik, memiliki pengaruh terhadap terjadinya stres kerja sebanyak 0,1 kali lipat di dibandingkan lingkungan kerja yang baik. Nilai  $B = \text{Logaritma Natural dari } 0,120 = -2,118$ . Oleh karena nilai  $B$  bernilai negatif, maka lingkungan kerja mempunyai pengaruh negatif terhadap stres kerja perawat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Susanti tahun 2011 tentang Analisis Stres Kerja pada Perawat di Puskesmas Ngampilan Yogyakarta, menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja seperti lingkungan kerja yang tidak kondusif dan jarak rumah yang jauh dari tempat kerja merupakan faktor yang mempengaruhi stres kerja yang terjadi pada perawat.<sup>21</sup>

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Nurazizah tahun 2017 tentang Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RS X Jakarta,

menunjukkan bahwa terdapat empat variabel yang masuk kedalam pemodelan akhir multivariat yaitu ketidakpastian pekerjaan, kemampuan yang tidak digunakan, tanggung jawab terhadap orang lain dan dukungan sosial. Sedangkan faktor yang paling dominan berhubungan dengan stres kerja adalah kemampuan yang tidak digunakan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan agar pihak rumah sakit menerapkan komunikasi yang efektif secara rutin setiap *briefing* sebelum kerja untuk memperjelas peran dan tanggung jawab, memberikan dukungan sosial, serta menjelaskan mengenai kemampuan yang diharapkan ada pada tiap perawat. Meningkatkan keterampilan perawat guna menyesuaikan diri dengan perkembangan yang ada di lingkungan kerja, serta menghargai hak perawat dan menetapkan kebijakan yang jelas mengenai kepastian pekerjaan agar rasa khawatir terhadap ketidakpastian pekerjaan dapat berkurang.<sup>22</sup>

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. Lingkungan fisik yang buruk berhubungan dengan stres kerja. Menurut hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja perawat puskesmas. Hal ini dikarenakan perawat cenderung menganggap lingkungan fisik di area kerja mereka buruk, dimana mereka merasa puskesmas tempat mereka bekerja tidak memberikan rasa nyaman seperti tidak adanya kesediaan peralatan yang lengkap dalam menanganani pasien. Selain itu setiap melakukan penanganan pasien, perawat selalu mengambil peralatan keruang peralatan sehingga perawat merasa membuang-buang waktu dalam melakukan penanganan pasien.

### **Pengaruh Konflik Peran**

Konflik peran memiliki pengaruh secara signifikan terhadap stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue tahun

2018 ( $p = 0,002$ ). Hasil OR pada variabel konflik peran menunjukkan nilai OR 14,440 maka konflik peran yang tidak baik, memiliki pengaruh terhadap terjadinya stres kerja sebanyak 14 kali lipat di bandingkan konflik peran yang baik. Nilai B = Logaritma Natural dari  $14,440 = 2,670$ . Oleh karena nilai B bernilai positif, maka konflik peran mempunyai pengaruh positif terhadap stres kerja perawat.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Indriyani tahun 2009 tentang Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress kerja terhadap Kinerja Perawat wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang), menunjukkan bahwa konflik pekerjaan-keluarga berpengaruh signifikan positif terhadap terjadinya stress kerja perawat wanita rumah sakit.<sup>23</sup>

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kalendesang tahun 2017 tentang Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita sebagai Care Giver dengan Stres Kerja di Ruangan Rumah Sakit Jiwa Prof. DR.V. L. Ratumbuang Provinsi Sulawesi Utara, menunjukkan bahwa ada hubungan konflik peran ganda perawat wanita sebagai care giver dengan stres kerja di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbuang. Hasil penelitian ini diharapkan perawat bisa memisahkan antara masalah pekerjaan dengan masalah keluarga dengan tidak membawa permasalahan pekerjaan ke rumah dan sebaliknya tidak membawa permasalahan di rumah ke tempat kerja.<sup>24</sup>

Konflik peran timbul jika seseorang tenaga kerja mengalami adanya : pertentangan antara tugas-tugas yang harus ia lakukan dan antara 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, bawahannya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. Tenaga kerja yang menderita konflik peran yang lebih banyak memiliki kepuasan kerja yang lebih rendah dan ketegangan pekerjaan yang lebih tinggi.

Menurut hasil penelitian konflik peran memiliki

pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja perawat. Konflik pekerjaan dan keluarga cenderung mengarah pada stress kerja karena ketika urusan pekerjaan mencampuri kehidupan keluarga, tekanan sering kali terjadi pada individu untuk mengurangi waktu yang dihabiskan dalam pekerjaan dan menyediakan lebih banyak waktu untuk keluarga. Sama halnya dengan konflik keluarga dan pekerjaan dapat mengarah pada stress kerja dikarenakan banyaknya waktu yang dibutuhkan dalam menangani urusan pekerjaan dan ini merupakan sumber potensial terjadinya stress kerja. Konflik pekerjaan dan keluarga menjelaskan terjadinya benturan antara tanggung jawab pekerjaan di tempat kerja atau kehidupan pekerjaan dengan tanggung jawab pekerjaan di rumah sedangkan. Konflik pekerjaan dan keluarga pada perawat yang telah menikah dan mempunyai anak dapat didefinisikan sebagai bentuk konflik peran dimana tuntutan dari peran pekerjaan kurang dapat di penuhi karena pada saat yang sama seseorang berusaha memenuhi tuntutan peran yang lain. Konflik peran terjadi ketika pelaksanaan salah satu peran menyulitkan pelaksanaan peran lain. Tekanan untuk menyeimbangkan peran tersebut dapat menyebabkan stres.

## KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan konflik peran terhadap stres kerja perawat puskesmas di Wilayah Kerja Dinas Kesehatan Kabupaten Simeulue tahun 2018.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada seluruh Staf dan kepala Dinas Kabupaten Simeulue yang telah membantu dan memberi izin peneliti melakukan penelitian hingga selesai.

## DAFTAR PUSTAKA

1. Nurfitriani F. Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana Dalam Melaksanakan

- Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. 3(2355):16–24.
2. Putra BS. Analisis Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana Rumah Sakit Tugu Ibu Cimanggis. FKM-UI. 2013;1–16.
  3. Kortum E, Leka S. Tackling psychosocial risks and work-related stress in developing countries: The need for a multilevel intervention framework. *Int J Stress Manag.* 2014;21(1):7–26.
  4. Revalicha NSS. Perbedaan Stres Kerja ditinjau dari Shift Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Soetomo Surabays. *J Psikol Ind dan Organ.* 2013;2(01):16–24.
  5. Tsai YC, Liu CH. Factors and symptoms associated with work stress and health-promoting lifestyles among hospital staff: A pilot study in Taiwan. *BMC Health Serv Res.* 2012;12(1).
  6. Yana D. Stres Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD Pasar Rebo. *J ARSI.* 2014;(5218-9863-1-Sm):107–15.
  7. Health & safety Executive. Work related stress, depression or anxiety in Great Britain, 2018. 2019;(October):1–10.
  8. Mallyya A, Rachmadi F, Hafizah R, Program M, Keperawatan S, Tanjungpura U, et al. Perbedaan Stres Kerja Antara Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) Dan Perawat Intensive Care Unit (ICU) Rsud Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak. *J Keperawatan Univ Tanjung Pura.* 2013;1–13.
  9. Indonesia PR. Undang Undang No . 23 Tahun 1992 Tentang : Kesehatan. Undang Undang No 23 Tahun 1992 Tentang Kesehat. 1992;(23):1–31.
  10. Riza MM, Noermijati. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Wijaya Kusuma Kabupaten Lumajang Jawa Timur). *Fak Ekon dan Bisni Univ Brawijaya Malang.* 2015;1–16.
  11. Lwin, P.M., Cheerawitratnapan. & O. Job Stress and Burnout Among Hospital Nurses in a. 2015;(August):92–5.
  12. Sharma P, Davey A, Davey S. Occupational stress among staff nurses: Controlling the risk to health. *Indian J Occup Env Med.* 2014;2(PMCID: PMC4280777):52–6.
  13. Park YM, Kim SY. Impacts of job stress and cognitive failure on patient safety incidents among hospital nurses. *Saf Health Work.* 2013;4(4):210–5.
  14. Lumingkewas M, Warouw H, Hamel R. Hubungan Kondisi Kerja dengan Stres Kerja Perawat Dirungan Intasalisasi Gawat Darurat Medik RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *e-Journal Keperawatan.* 2015;3:1–7.
  15. Hendarwati M. Hubungan antara tingkat stres kerja perawat dengan kinerja perawat di rumah sakit marga husada wonogiri. 2015;
  16. Astuti SDN. Hubungan Beban Kerja dan Kondisi Penyakit dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Intensive Care Unit (ICU) RSUD Polewali Mandar. *Fak Ilmu Kesehat UIN Alauddin Maakassar.* 2012;1–69.
  17. Ardini R. Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Stress Kerja pada Karyawan di Instalasi Rawat Inap Puskesmas Gucialit Kabupaten Lumajang. 2013;1–7.
  18. Ahmadun M. Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Stres Kerja di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. *FIK Univ 'Aisyiyah Yogyakarta.* 2017;1–15.
  19. Munandar AS. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia-Press; 2001.
  20. Anoraga P. Psikologi Kerja. Jakarta: Rineka Cipta; 2009.
  21. Susanti. Analisis Stres Kerja pada Perawat di Puskesmas Ngampilan Yogyakarta. *Naspub.* 2011;6(2):1–6.
  22. Nurazizah. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RS X Jakarta. Skripsi UIN Syarif

Hidayatullah Jakarta. 2017;1–153.

23. Indriyani A. Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress kerja terhadap Kinerja Perawat wanita Rumah Sakit (Studi Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang). 2009;1–123.

24. Kalendesang MP. Hubungan Konflik Peran Ganda Perawat Wanita sebagai Care Giver dengan Stres Kerja di Ruangan Rumah Sakit Jiwa Prof. DR.V. L. Ratumbuysang Provinsi Sulawesi Utara. 2017;5.