

**HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RSUD BANGGAI**

SKRIPSI



RAFIKA DEWI HASYIM
202101240

**PROGRAM STUDI NERS
UNIVERSITAS WIDYA NUSANTARA
2023**

**HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RSUD BANGGAI**

SKRIPSI

Diajukan sebagai Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Keperawatan
pada Program Studi Ners Universitas Widya Nusantara



RAFIKA DEWI HASYIM
202101240

**PROGRAM STUDI NERS
UNIVERSITAS WIDYA NUSANTARA
2023**

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai adalah benar benar adalah karya arahan dari pembimbing dan belum diajukan dalam bentuk apapun dalam perguruan tinggi mana pun. Sumber informasi yang berasal atau dikutip dari karya yang diterbitkan maupun tidak diterbitkan dari Peneliti lain telah disebutkan dalam teks dan dicantumkan dalam daftar pustaka di bagian akhir skripsi ini.

Dengan ini saya melimpahkan hak cipta skripsi saya kepada universitas Widya Nusantara.

Palu, Agustus 2023



RAFIKA DEWI HASYIM
202101240

HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD BANGGAI

*The relationship between the level of work stress and the performance of nurses in
the Inpatient Room of the Banggai Hospital*

Rafika Dewi Hasyim, Moh Malikul Mulki, Sintong, H. Hutabarat
Ilmu Keperawatan, Universitas Widya Nusantara Palu

ABSTRAK

Banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh perawat dapat mengganggu penampilan kerja dari perawat. Akibat negatif dari banyaknya tugas tambahan perawat diantaranya timbulnya emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan berdampak buruk bagi produktifitas perawat. Permasalahan umum yang sering dijumpai oleh tenaga kerja dan merupakan bagian darinya adalah kelelahan kerja. Tujuan penelitian ini adalah dianalisisnya hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai. Jenis penelitian ini adalah *kuantitatif* dengan pendekatan analitik menggunakan desain *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di unit pelayanan bedah 14 orang, isolasi 12 orang, di unit pelayanan Dalam 15 orang RSUD Banggai Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 41 orang. Sampel berjumlah 41 orang, dengan teknik pengambilan sampel *total populasi*. Hasil penelitian dari 41 responden yang menunjukkan tingkat stres kerja normal sebanyak 27 responden (65,9%) dan yang mengalami stres sebanyak 14 responden (34,1%). Responden yang menunjukkan kinerja baik sebanyak 23 responden (56,1%) dan kurang baik sebanyak 18 responden (43,9%), uji *Chi-Square* nilai *p value*: 0,004 (*p value* ≤ 0,05). Simpulan ada hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai. Saran bagi pihak RSUD Banggai dapat dijadikan kerangka acuan dalam membuat kebijakan untuk mencegah stres kerja pada perawat sehingga diharapkan terjadi peningkatan kinerja perawat.

Kata kunci: Stres, Kinerja Perawat

ABSTRACT

The number of additional assignments that must be done by nurses could interfere with their work performance. The negative consequences of the many additional assignments for nurses such as nurses' emotions occur at an unexpected time and it also impacts their productivity. A common problem found is job exhaustion. The aim of the research was to analyze the correlation between the level of work stress and nurse performance in the Wards of Banggai General Hospital. This is quantitative research with an analytic approach using a cross-sectional design. The total population in this research is about 41 respondents which consists of the nurses who work in the surgical ward about 14 staff, the isolation ward 12 staff, in the medical ward 15 staff at Banggai General Hospital, Central Sulawesi Province. The total sample was 41 respondents which was taken by total population sampling technique. The results of the research of 41 respondents found about 27 respondents (65.9%) had a normal level of work stress and 14 respondents (34.1%) had stress experience. About 23 respondents (56.1%) had good performance, and 18 respondents (43.9%) had poor performance. The result of the Chi-Square test obtained a $p\text{-value} = 0.004$ ($p\text{-value} \leq 0.05$). The conclusion mentioned that there is a correlation between the level of work stress and nurse performance in the Wards of Banggai Hospital. Suggestions for the Banggai General Hospital could be used as a reference to make the policies in the prevention of nurses' work stress, so that it is expected have improve nurses' performance.

Keywords: Stress, Nurse Performance



LEMBAR PERSETUJUAN

**HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RSUD BANGGAI**

SKRIPSI

Disusun Oleh:

RAFIKA DEWI HASYIM

202101240

Skripsi Ini Telah Disetujui
Untuk Diseminarkan

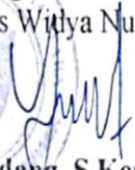
Tanggal 30 Agustus 2023

Pembimbing I,


Ns. Moh. Malikul Mulk, S.Tr.Kep., M.Tr.Kep
NIK. 20210901132

Pembimbing II,


Sintong, H. Hutabarat, ST., M.Sc
NIK. 20210901123

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ners
Universitas Widyia Nusantara

Ns. Yulta Kadang, S.Kep., M.Kep
NIK. 20220901145


LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RSUD BANGGAI**

SKRIPSI

**RAFIKA DEWI HASYIM
202101240**

Skripsi Ini Telah Diujikan Tanggal 30 Agustus 2023

**Dr. Tigor H. Situmorang, MH., M.Kes.
NIK. 20080901001**



(.....)

**Ns. Moh. Malikul Mulki, S.Tr, Kep., M.Tr.Kep
NIK. 20220901132**



(.....)

**Sintong, H. Hutabarat, ST., M.Sc
NIK. 20210901123**



(.....)

Mengetahui,
REKTOR UNIVERSITAS WIDYA NUSANTARA



**Dr. Tigor H. Situmorang, MH., M.Kes
NIK. 20080901001**

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL/COVER	i
HALAMAN JUDUL SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
LEMBAR PERSETUJUAN	vi
LEMBAR PENGESAHAN	vii
PRAKATA	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian	5
D. Manfaat Penelitian	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Tinjauan Pustaka	6
B. Kerangka Konsep	15
C. Hipotesisi	15
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	17
B. Waktu dan Lokasi Penelitian	17
C. Populasi dan Sampel Penelitian	17
D. Variabel Penelitian	18
E. Definisi Operasional	18
F. Instrumen Penelitian	19
G. Teknik Pengumpulan Data	19

H.	Pengolahan Data	20
I.	Analisa Data	21
J.	Alur Penelitian	23
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	28
B.	Hasil Penelitian	29
C.	Pembahasan	32
D.	Keterbatasan Penelitian	37
BAB V SIMPULAN DAN SARAN		
A.	Simpulan	39
B.	Saran	39
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1	Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai	29
Tabel 4.2	Distribusi Frekuensi Umur di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai	29
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Pendidikan di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai	30
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Lama Kerja di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai	30
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai	30
Tabel 4.6	Distribusi Frekuensi kinerja perawat di Riuang Raiwat Inaip RSUiD Baniggai	31
Tabel 4.7	Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai	31

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Skema Kerangka Konsep	15
Gambar 3.1 Skema Alir Penelitian	27

DAFTAR LAMPIRAN

1. Jadwal Penelitian
2. Surat Persetujuan Komite Etik
3. Surat Pengambilan Data Awal
4. Surat Balasan Pengambilan Data Awal
5. Surat Izin Penelitian
6. Surat Persetujuan Menjadi Responden (*Informed Consent*)
7. Kuesioner Penelitian
8. Master Tabel
9. Hasil Olahan Data
10. Dokumentasi Penelitian
11. Riwayat Hidup
12. Lembar Konsul Bimbingan
13. Hasil TUrnitin

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pelayanan keperawatan yang bermutu dapat dicapai salah satunya tergantung pada seimbangnya antara banyaknya tenaga serta beban kerja perawat di suatu rumah sakit. Untuk membuat perencanaan ketenagaan harus benar-benar diperhitungkan sehingga tidak menimbulkan dampak pada beban kerja yang tinggi yang dapat mengakibatkan turunnya kualitas pelayanan keperawatan. Sistem kerja yang tidak dirancang dengan baik dapat menyebabkan keluhan subyektif, beban kerja berat, tidak efektif dan tidak efisien yang pada gilirannya mengakibatkan dapat menimbulkan ketidakpuasan bekerja, sehingga produktivitas kerja/ kinerja menurun. Kurangnya tenaga keperawatan baik kuantitas maupun kualitas akan sangat mengganggu kualitas asuhan keperawatan yang diberikan, karena akan semakin menambah beratnya beban kerja yang pada gilirannya prestasi kerja menurun, kepuasan kerja berkurang, sehingga akan mengakibatkan turunnya kualitas asuhan keperawatan dan kepuasan pasien berkurang (Nursalam, 2020).

Menurut hasil survey Nasional yang dilakukan Anna, 2021 bahwa perawat register nurse kondisi kerjanya mengalami perubahan yang menyebabkan kualitas pelayanan perawatan mengalami penurunan. Salah satu penyebabnya mereka merasa bahwa pada saat berada di ruang kerja, mereka sering lupa untuk istirahat dan makan snack (5711 responden), merasa terjadi peningkatan tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan (5340 responden), tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan setelah shif (4210 responden), tidak bisa menyelesaikan pendidikan berkelanjutan dan mengalami stress dan sakit (3762 responden), merasa sangat kelelahan dan tidak ada motivasi setelah kerja (3617 responden), merasa tidak termotivasi dan sedih karena karena tidak bisa memberikan pelayanan keperawatan (3222 responden) dan 2928 responden merasa tidak punya tenaga untuk memberikan pelayanan keperawatan secara kualitatif yang optimal, yang

semua itu disebabkan beban kerja yang tinggi. *Work load* yang tinggi karena *staffing* tidak bisa optimal (Anna, 2022).

Era pandemi covid-19 ini menuntut sumber daya berperan penting dalam melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja yang berada pada garis terdepan dalam penanggulangan pandemi ini adalah tenaga kesehatan atau medis khususnya perawat. Tenaga kesehatan inilah yang seharusnya mendapatkan perhatian dan perlindungan berlebih. Perawat memiliki peran penting dalam melakukan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat memiliki beban kerja disertai tuntutan kerja yang tinggi terlebih lagi bagi perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap. Hal tersebut disebabkan perawat memiliki peran dan tanggung jawab yang besar (Maharja, 2020).

Era sekarang ini masyarakat menuntut tenaga kerja diberikan upaya perlindungan yang kuat. Harapan dari masyarakat secara besar agar perawat setelah melakukan pekerjaannya dapat kembali selamat dan sehat yang tentunya harus didukung dengan penerapan K3 yang harus dilakukan manajemen perusahaan sebagai upaya perwujudan hak asasi manusia. Nilai ambang batas pada suatu iklim kerja merupakan iklim yang bisa diterima oleh para pekerja tanpa mengakibatkan efek samping berupa kesehatan yang terganggu dan diikuti munculnya penyakit. Hal tersebut diwujudkan dalam satuan waktu yang tidak lebih dari 40 jam disetiap minggunya atau 8 jam setiap harinya. Apabila tenaga kerja mengalami beban kerja fisik yang tinggi maka tingkat terjadinya kelelahan maka akan semakin meningkat (Pajow, 2021).

Beban kerja berkaitan erat dengan stress kerja yang dapat berdampak pada produktifitas tenaga kesehatan, dimana 53,2% waktu yang benar-benar produktif yang digunakan pelayanan kesehatan langsung dan sisanya 39,9% digunakan untuk kegiatan penunjang. Tenaga kesehatan khususnya perawat, dimana analisa beban kerjanya dapat dilihat dari aspek-aspek seperti tugas-tugas yang dijalankan berdasarkan fungsi utamanya, begitupun tugas tambahan yang dikerjakan, jumlah pasien yang harus dirawat, kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang ia peroleh, waktu kerja yang

digunakan untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik (Irwady, 2020)

Banyaknya tugas tambahan yang harus dikerjakan oleh perawat dapat mengganggu penampilan kerja dari perawat. Akibat negatif dari banyaknya tugas tambahan perawat diantaranya timbulnya emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan dan berdampak buruk bagi produktifitas perawat. Permasalahan umum yang sering dijumpai oleh tenaga kerja dan merupakan bagian darinya adalah kelelahan kerja. Faktanya tidak hanya pekerja yang berasal dari bidang kesehatan yang mengalami kelelahan kerja namun dimungkinkan juga dari bidang kesehatan yang tercermin dari perawat (Atiqoh, 2021)

Hasil penelitian Perwitasari (2019), sebagian besar tenaga kerja yaitu perawat di RSUD Madani mengaku lelah bekerja pada tingkat menengah atau sedang. Begitu pula dengan masa kerja, masa kerja sangat erat hubungannya dengan berapa lama seseorang tersebut melakukan pekerjaan. Individu yang melakukan pekerjaannya dengan waktu atau masa yang lebih lama cenderung memiliki risiko yang tinggi pula dalam kelelahan bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah beban fisik kerja.

Hasil penelitian Nurcahyani (2022), dengan hasil penelitian, responden memiliki tingkat stres ringan sebanyak 108 orang (99,1%), sebagian besar responden memiliki kinerja yang baik sebanyak 87 orang (71,5%), dan ada korelasi antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat di rawat inap Panti Waluya Sawahan Rumah Sakit Malang (Nurcahyani, 2022).

Didukung oleh penelitian Usman (2021), dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja yang dialami pada perawat di RSUD Labuang Baji yaitu tingkat stres kerja kategori ringan sebesar 75.9% dan stres kerja kategori sedang sebesar 24.1%. Kinerja perawat di RSUD Labuang Baji yaitu kinerja kategori baik sebesar 83.3% dan kurang baik sebesar 16.7%. Ada hubungan stres kerja berdasarkan gejala psikologis ($p=0.000$), gejala fisik ($p=0.007$), gejala perilaku ($p=0.010$) serta Ada

hubungan antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat RSUD Labuang Baji di masa pandemi covid-19 dengan nilai $p=0.004<0,05$ (F. Usiman, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan 5 perawat ruang rawat inap ditemukan adanya keluhan-keluhan dari tenaga perawat yang bekerja RSUD Banggai yaitu mereka mengatakan bahwa mereka sering pusing, tegang pada leher, cepat marah dan cepat lelah yang disebabkan karena stres kerja yang berlebihan yang akhirnya berdampak pada menurunnya kualitas asuhan keperawatan yang diberikan pada pasien atau tidak sesuai dengan standar pelayanan. Salah satu alasan utama yang dikemukakan oleh perawat terkait dengan stres kerja adalah tingginya beban kerja yang dirasakan oleh perawat di ruang tersebut di karenakan jumlah pasien yang cukup banyak dan tidak seimbang dengan jumlah tenaga perawat di ruangan, konflik dengan tenaga kesehatan lainnya seperti jam datang dokter yang tidak sesuai sehingga pasien dilayani siang yang membuat pasien dan keluarga sering komplain ke perawat. Disamping itu adanya pasien titipan dari pejabat bahwa keluarganya harus dilayani dengan cepat dan tepat. Berdasarkan permasalahan diatas, peneliti tertarik untuk meneliti “Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah ada hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Dianalisisnya hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai.

2. Tujuan Khusus

- a. Diidentifikasinya tingkat stres kerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai
- b. Diidentifikasinya kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai

- c. Dianalisisnya hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banggai

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi Institusi Pendidikan

Bagi institusi pendidikan, dapat memberikan tambahan referensi di perpustakaan dan dapat dimanfaatkan bagi rekan lain jika melakukan penelitian dengan variabel yang berbeda.

2. Bagi Masyarakat

Dapat dijadikan bahan informasi bagi petugas dalam upaya pencegahan stres akibat pekerjaannya.

3. Bagi Institusi Tempat Penelitian

Bagi pihak RSUD Banggai Laut dapat dijadikan kerangka acuan dalam membuat kebijakan untuk mencegah stres kerja pada perawat sehingga diharapkan terjadi peningkatan kinerja perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anna, 2022. Penilaian Beban Kerja Berdasarkan Tingkat Kebutuhan . Badan Standar Nasional, Jakarta.
- Arikunto, 2019. Metode Penelitian Kualitatif. Bumi Aksara, Jakarta.
- Atiqoh, W.& L., 2021. Selintas Tentang Kelelahan Kerja. Amara Books, Yogyakarta.
- Cox and Griffith, 2020. Work-related stress in nursing: Controlling the risk to health. International Labour Office Geneva, Jeneva.
- Harnovinsah, 2022. Metodologi Penelitian. Universitas Mercu Buana, Semarang.
- Hastono, 2022. Analisa Data Bidang Kesehatan. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Hawari, 2020. Manajemen Stres Cemas dan Depresi. Balai Penerbit FKUI, Jakarta.
- Ilyas, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara, Jakarta.
- International Labour Organization, 2020. Work-related stress in nursing. HarperCollins, New York.
- Irwady, 2020. Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Machfoedz, 2022. Statistika Deskriptif Bidang Kesehatan, Keperawatan, dan Kebidanan (Bio Statistik). Fitramaya, Yogyakarta.
- Maharja, 2020. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health 4, 89–96.
- Mudayana, 2021. Jurnal Ilmu Manajemen 4, 76–143.
- Nasir, Muhith, I., 2021. Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan, Konsep Pembuatan Karya Tulis dan Thesis untuk Mahasiswa Kesehatan. Nuha Medika, Yogyakarta.
- Notoadmojo, 2022. Motodologi Penelitian. Salemba Medika, Jakarta.
- Nurchayani, 2022. Jurnal Care 4, 42–50.
- Nursalam, 2020. Manajemen Keperawatan dan Aplikasinya. Salemba Medika, Jakarta.

- Nursalam, 2021. Konsep Dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, tesis, Dan Instrumen penelitian Keperawatan. Salemba Medika, Jakarta.
- Pajow, S.& L., 2021. Jurnal Ilmiah Farmasi 5.
- Persatuan Perawat Nasional Indonesia [PPNI], 2022. Standar Asuhan Keperawatan Indonesia . Persatuan Perawat Nasional Indonesia , Jakarta.
- Prameswari, J., 2020. Burnout antara perawat rawat inap (IRNA) dan perawat rawat jalan (IRJ) Rumah Sakit Fatmawati. Unika Atma Jaya, Jakarta.
- Rasmun, 2021. Stress Koping dan Adaptasi. CV.Sagung Seto, Jakarta.
- Sugiyono, 2021. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D. Alfabeta, Bandung.
- Suriana, 2020. Analisis Kinerja Perawat (Studi Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Daerah Tanjung Uban Provinsi Kepulauan Riau). Universitas Maritim Raja Ali Haji, Tanjung Pinang.
- Usman, 2021. Manajemen Teori,Praktik, Dan Riset Pendidikan. Bumi Aksara, Jakarta.
- Usman, F., 2021. Journal Keperawatan 1, 50–56.
- Wahyudi, 2019. Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Gaya Kepemimpinan dan Segi Upah . PT.Safari Salatiga, Jakarta.
- Wibowo, 2020. Manajemen Kinerja. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta .
- Widyasari, 2021. Stres Kerja. Universitas Sumatera Utara Library, Medan.
- Yuliati, 2021. kinerja perawat di tinjau dari distress moral, work engagement, kepemimpinan di instalasi rawat inap dan instalasi gawat darurat di Rumah Sakit Umum Daerah Torabelo Kabupten Sigi. Institut Ilmu Kesehatan Strada Indonesia, Kediri.