

Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat di Unit Rawat Inap RSUD Budi Asih Jakarta Timur

Firdiansyah¹, Diana Barsasella¹, Evi Vestabiliv¹

Relationship Between Nurses' Workload and Work Stress At The Inpatient Unit Of RSUD Budi Asih East Jakarta

Abstrak

Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan Stress kerja. Stress kerja merupakan respon psikologis individu terhadap tuntutan ditempat kerja yang menurut seseorang untuk beradaptasi dalam mengatasinya. Stress kerja yang merupakan respon seseorang terhadap tuntutan dari pekerjaan RSUD Budhi Asih adalah suatu lembaga pelayanan perawatan kesehatan dibawah naungan Dinas Kesehatan provinsi DKI Jakarta. Terdiri dari salah satunya RSUD Budhi Asih Jakarta Timur. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stress kerja perawat diruang rawat Inap RSUD Budhi Asih jakarta Timur. Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional* yang dilakukan pada 60 orang perawat di rawat Inap RSUD Budhi Asih di jakarta timur pada bulan juni sampai dengan juli 2017. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berat 21 responden (35,0%) dan yang berat 39 responden (65,0%). Dari hasil uji statistic chi-square diperoleh nilai p-value sebesar (0,000) yang berarti nilai p-value hubungan antara beban kerja dengan stres kerja lebih kecil dari $p < 0,05$. Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja perawat terhadap tentang kejadian stress kerja di RSUD Budhi Asih Jakarta Timur.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stress kerja, perawat

Abstract

Excessive or low workload can cause work stress. Job stress is an individual psychological response to excessive or low workload can cause work stress. Work stress is an individual psychological response to workplace demands that stipulate one to adapt in overcoming it. Work stress is a response towards work demands. RSUD Budhi Asih is a health care service institution under the auspices of the DKI Jakarta Provincial Health Office. This research aimed to find out the relationship between nurses' workload and work stress at the inpatient wards of RSUD Budi Asih East Jakarta. Type of study was quantitative with cross sectional approach carried out to 60 nurses at RSUD Budi Asih inpatient at East Jakarta from June to July 2017. The study results showed light workload 21 respondents (35,0%) and heavy workload 39 respondents (65,0%). From chi-square statistic test result obtained value equal to p-value (0.000) which means p-value relation between nurses' workload with work stress smaller than $p < 0.05$. This proves that there is a significant relationship between nurses' workload towards the incidence of work stress in RSUD Budhi Asih East Jakarta.

Keywords: workload, Work Stress, Nurses

¹ STIKes Persada Husada Indonesia

Pendahuluan

Rumah sakit merupakan suatu institusi pelayanan kesehatan yang memiliki fungsi yang menyelenggara kan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Untuk dapat melaksanakan fungsi tersebut maka rumah sakit harus memiliki sumber daya manusia yang profesional. Sumber daya yang professional tersebut bisa dengan Tenaga perawat yang sudah ahli dalam bidangnya. Tenaga professional mempunyai kedudukan penting untuk menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Dalam UU Nomor 36 tahun 2009 disebutkan tujuan pembangunan kesehatan adalah untuk meningkatkan kesadaran, kemauan, dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi tinginya sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif secara sosial dan ekonomis.

Kinerja dari suatu sistem sering dibatasi oleh karakteristik manusia, Salah satu prioritas pembangunan nasional adalah pembangunan Bidang Kesehatan, dan faktor untuk menambah derajat kebebasan adalah dengan merancang proses secara benar, yang meliputi respon suatu reaksi, waktu pemrosesan suatu informasi, daya ingat jangka pendek, dan metodologi untuk memelihara rasa kewaspadaan (*vigiance*), diantara persepsi sebuah display (alat praga), ataupun berbagai macam fasilitas kerja lainnya.

Rumah sakit merupakan instansi yang beroperasi selama 24 jam dengan perawat sebagai tenaga kerja yang dituntut kesediaan dan kesiapan selama 24 jam, Sistem kerja dengan menngunkan shif akan lebih baik agar mencapai hasil kerja yang optimal tenaga kerja kesehatan perlu adanya keseimbangan antara beban kerja, kapasitas stres kerja, dan lingkungan kerja faktor internal maupun faktor eksternal.

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai reaksi dari beban kerja inksternal, faktor eksternal adalah faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja ketiga faktor eksternal ini sering disebut *stressor*. Stres akan muncul apabila ada tuntutan-tuntutan pada seseorang yang dirasa menantang, menekan, membebani melebihi daya penyesuaian yang dimiliki individu.

Beban kerja menurut Meshkati dalam Hariyati (2011) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja dirumah sakit meliputi beban kerja fisik dan beban kerja mental seperti motivasi, persepsi, keinginan, kepercayaan, kepuasan. Beban kerja yang bersifat mental dapat berupa bekerja dengan *shift* atau bergiliran, bekerja dengan keterampilan khusus dalam merawat pasien, serta bertanggung jawab terhadap kesembuhan dan harus menjalin komunikasi yang baik dengan pasien.

Perawat adalah profesi pekerjaan yang mengkhususkan diri pada upaya penanganan perawatan pasien atau asuhan kepada pasien dengan tuntutan kerja yang bervariasi. Hal ini akan memberikan beban kerja yang sangat berat apalagi jika mendapat *shif* malam yang bisa memicu dan berdampak pada stres kerja.

Hal ini juga ditambah dengan tugas tambahan lain dan sering melakukan tugas yang bukan fungsinya, ini sejalan dengan penelitian Departemen Kesehatan dan Universitas Indonesia (2005) bahwa terdapat 78,8% perawat melaksanakan tugas kebersihan, 63,6% melakukan tugas administrasi dan lebih dari 90% melakukan tugas non keperawatan misalnya membuat resep, menetapkan diagnosa penyakit dan melakukan tindakan pengobatan dan hanya 50% yang melakukan asuhan keperawatan sesuai dengan fungsinya.

Stress kerja pada perawat juga terjadi di Indonesia. Sebesar 44% perawat pelaksana di ruang rawat inap di Rumah Sakit Husada, 51, 5% perawat di Rumah Sakit Internasional MH. Thamrin Jakarta, 54% perawat di Rumah Sakit PELNI "Petamburan" Jakarta serta 51, 2% perawat di Intensive Care Unit(ICU) dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi mengalami stress kerja dengan penyebab yang beragam (Lelyana, 2004; Utomo, 2004; Yuniarti, 2007)(15, 16, 17). Stress telah menjadi salah satu masalah kesehatan yang paling serius karena tidak hanya merugikan dari sisi morbiditas fisik dan juga mental, melainkan juga merugikan pengusaha, pemerintah dan masyarakat luas dari sisi keuangan.

Kekhawatiran akan menurunnya kinerja perawat telah dibahas dalam Rakernas Asosiasi Rumah Sakit Daerah (Arsada) tahun 2013. Rakernas tersebut menemukan bahwa tekanan kerja menyebabkan stress yang tinggi dan menurunkan motivasi serta kinerja perawat. Stress kerja perawat diprediksi akan meningkat pada tahun-tahun mendatang dan menjadi tren yang tidak bisa diabaikan karena berkaitan erat dengan keselamatan perawat dan pasien. Adapun RSUD Budi Asih merupakan salah satu rumah sakit milik Pemerintah DKI Jakarta yang melayani rata-rata tidak kurang dari 2000 pasien.

Hasil survey yang telah dilakukan menyatakan bahwa perlu diadakannya pengkajian dengan seksama mengenai hal-hal

yang berkaitan dengan beban kerja maupun stress kerja yang dialami oleh perawat sehingga nantinya dapat dilakukan perbaikan dan akan meningkatkan kinerja perawat untuk melayani masyarakat dibidang kesehatan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari RSUD Budi Asih Jakarta timur pada tanggal 20 maret 2017 terdapat 492 orang petugas dan 150 orang petugas yang berada di Ruangan Rawat Inap. Stress kerja yang terjadi di Rawat Inap RSUD Budi Asih adalah, beban kerja yang terlalu banyak, lamanya waktu, tekanan dari atasan, lingkungan, keluarga, dan lain-lain Tujuan umum penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak beban kerja terhadap stress kerja serta faktor-faktor beban kerja yang mempengaruhi stress kerja pada perawat Rawat Inap di RS Budi Asih Jakarta Timur dilihat dari faktor kondisi kerja, faktor non pekerjaan, faktor individu, dan faktor dukungan pada perawat.

Metode

Desain dan jenis penelitian merupakan rencana penelitian yang disusun sedemikian rupa sehingga peneliti dapat memperoleh jawaban terhadap pertanyaan peneliti. Desain peneliti mengacu pada jenis atau macam penelitian yang dipilih untuk mencapai tujuan penelitian, serta berperan sebagai alat dan pedoman untuk mencapai tujuan tersebut. Desain penelitian membantu peneliti untuk mendapatkan jawaban dari pertanyaan penelitian yang sah, objektif, akurat serta hemat (Setiadi, 2007).

Penelitian ini termasuk dalam penelitian *explanatory research*, yaitu menganalisis Hubungan Antara beban kerja Perawat Dengan Kejadian stress Kerja Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Budi Asih Jakarta Timur. Rancangan penelitian yang digunakan adalah metode survey analitik dengan pendekatan *cross sectional* yaitu jenis penelitian yang menekankan waktu pengukuran variable independent dan *dependent* hanya satu kali

pada suatu saat (Sudigdo Sastroasmoro & Sofyan Ismael, 2008).

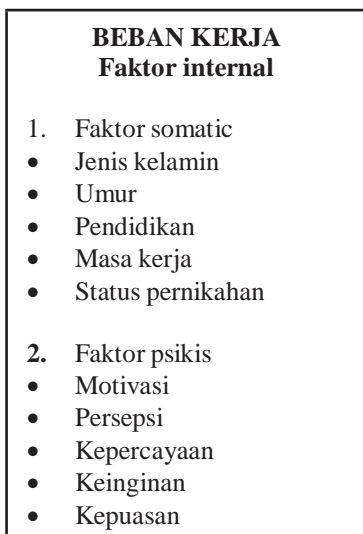
Berdasarkan permasalahan yang ada diatas dapat diketahui dampak beban penyebab stres sebagai berikut berdasarkan tempat lingkungan termasuk pula sample yang akan diteliti.

Dengan melihat faktor yang akan diteliti maka dapat diketahui indikator terjadinya stres. Adapun indikator yang dipakai untuk menentukan terjadinya stres adalah perubahan prilaku berupa kurang perhatian, pelupa, tidak dapat berkonsentrasi, badan lemas, merokok serta malas kerja, untuk perubahan fisik berupa tangan dan kaki dingin, sakit kepala, gelisah tidak bisa tidur, sering buang air kecil dan napsu makan berkurang, untuk perubahan emosi berupa mudah marah, mudah tersinggung, merasa tertekan, cenderung menyalakan orang lain, cemas dan merasa tidak berharga.

Populasi adalah keseluruhan objek penelitian atau objek yang diteliti. Sedangkan sebagian yang diambil dari keseluruhan objek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi yang disebut sampel penelitian. Dalam mengambil sampel penelitian ini digunakan cara atau teknik – teknik tertentu,

Dibawah ini dapat dilihat skema dari kerangka konsep stres kerja:

Variabel independen



Variabel dependen



sehingga sampel tersebut sedapat mungkin mewakili populasinya (Notoadmodjo 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah 151 orang perawat di ruang rawat Inap RSUD Budhi Asih Jakarta Timur.

Sampel merupakan bagian populasi yang akan diteliti dari sebagian jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Hidayat, 2007). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi yang akan diteliti menjadi responden yakni perawat di ruang Rawat Inap RSUD Budhi Asih Jakarta Timur sebanyak 151 orang dengan menggunakan rumus:

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

Keterangan :

N = Besar Populasi

n = Besar sampel

d = Tingkat kepercayaan atau ketepatan yang diinginkan (0,1) (Soekidjo Notoadmodjo, 2004:92)

Besarnya sampel dalam penelitian ini adalah :

$$n = \frac{150}{1 + 150(0,1)} = \frac{150}{1 + 150(0,01)} = \frac{150}{2,5} = 60 \text{ orang}$$

Gambar 1 Kerangka Konsep

Analisis ini menggunakan uji *chi square* Analisis menggunakan uji *chisquare* dengan menggunakan $\alpha = 0,05$ dan *Confidence Interval* (CI) sebesar 95 %. Syarat Uji *Chi-Square* adalah tidak ada sel yang nilai *observed* bernilai nol dan sel yang nilai *expected* (*E*) kurang dari 5 maksimal 20% dari jumlah sel Jika syarat uji *Chi-squarire* tidak terpenuhi, maka dipakai uji alternatifnya yaitu uji *Fisher* (Sopiyudin Dahlan, 2008:18).

Penelitian ini dilaksanakan di Rawat Inap RSUD Budhi Asih Jakarta Timur yang berlokasi Di Jl. Dewi Sartika Cawang III/200 Jakarta Timur. Penelitian dilaksanakan pada bulan mei 2017 di Rawat Inap RSUD Budhi Asih Jakarta Timur.

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini adalah analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat adalah analisis yang dilakukan terhadap tiap variabel dari hasil penelitian (Soekidjo Notoatmodjo, 2004:188). Analisis ini dilakukan terhadap setiap variabel hasil dari penelitian yaitu variabel jenis kelamin, umur, masa kerja, status pernikahan, pendidikan). Hasil dari analisis ini berupa distribusi frekuensi, tendensi sentral, ukuran penyebaran maupun presentase dari setiap variabel, ataupun dengan melihat gambaran histogram dari variabel tersebut. Dengan menggunakan analisis

univariat ini dapat diketahui apakah konsep yang kita ukur tersebut sudah siap untuk dianalisis serta dapat dilihat gambaran secara rinci (Moch Imron dan Amrul Munif, 2010:155). Analisis bivariat adalah analisis yang dilakukan terhadap dua variabel yang diduga berhubungan atau berkorelasi (Soekidjo Notoatmodjo, 2004:188). Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat secara sendiri – sendiri.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis Univariat

Analisis univariat (analisa deskriptif) adalah suatu proses pengolahan data yang menggambarkan dan meringkas data dengan cara ilmiah dalam bentuk tabel (Nursalam, 2009).

Analisis deskriptif berfungsi untuk meringkas, mengklarifikasikan, dan menyajikan data (Aziz, 2007). Adapun variable yang dianalisa dalam penelitian ini antara lain karakteristik responden adalah perawat yang bertugas di unit rawat inap Rumah Sakit Budhi Asih jakrta timur. sampel yang diperoleh somatic penelitian menurut jenis kelamin, umur, status gizi, masa kerja, status perkawinan, pendidikan, adalah sebagai berikut:

Faktor Somatic

Jenis Kelamin

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin Responden di RSUD Budi Asih Jakarta Timur

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-Laki	26	43,3%
Perempuan	34	56,7%
Total	60	100

Berdasarkan variabel jenis kelamin bahwa dari 60 responden terdapat yang paling besar jenis kelamin perempuan 39 responden

(56,7%). Dan yang rendah jenis kelamin laki-laki, 26 responden (43,3%).

Umur

Tabel 2 Distribusi Frekuensi umur Responden di RSUD Budhi Asih Jakarta Timur

Umur	Frekuensi	Presentase%
<30 Tahun	33	55,0%
>30 Tahun	27	45,0%
Total	60	100

Berdasarkan tabel dapat diketahui umur responden yang paling banyak berada pada usia dibawah 30 tahun sebanyak 33,responden

(55,0%). Dan yang paling rendah usia lebih 30 tahun 27 responden (45%).

Masa kerja

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Masa Kerja Responnden di RSUD Budhi Asih Jakarta Timur

Masa Kerja	Frekuensi	Presentasi %
1-5 tahun	15	25,0%
5-10 tahun	24	40%
>10 tahun	21	35,0
Total	60	100%

Berdasarkan tabel Frekuensi dari 60 responden Masa kerja yang yang besar 5-10 tahun 24 responden (40.0%) dan yang rendah

adalah 1-5 tahun Sebanyak 15 responden. (25,0%) .

Status Pernikahan

Tabel 4 Distribusi Frekuensi Faktor Status Perkawinan Responden di RSUD Budhi Asih Jakarta Timur

Status perkawinan	Frekuensi	Presentase%
Menikah	39	65,0%
Belum Menikah	21	35,0%
Total	60	100

Berdasarkan tabel status perkawinan bahwa dari 60 responden terdapat yang paling yang paling banyak menikah 39 responden

(65,0%) dan yang rendah Belum Menikah 21 responden (35,0%).

Pendidikan

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Pendidikan Responden di RSUD Budi Asih Jakarta Timur

Pendidikan	Frekuensi	Presentase%
D3 Perawat	35	58,8%
S1 Perawat	25	41,7%
Total	60	100

Berdasarkan tabel Pendidikan bahwa dari 60 responden terdapat yang banyak D3

Perawat 35 responden (58,7%).dan yang rendah S1 Perawat, 25 responden (41,7%)

Faktor Psikis

Persepsi terhadap Pekerja

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Persepsi terhadap beban kerja Responden di RSUD Budi Asih Jakarta Timur

Persepsi	Frekuensi	Presentase%
Baik	43	71,7%
Kurang baik	17	28,3%
Total	60	100

Berdasarkan tabel 6 Persepsi bahwa dari 60 responden terdapat yang yang paling banyak yaitu mengatakan baik, 43 responden (71,7%) dan yang rendah kurang baik 17 responden (28,3%).

Motivasi

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Motivasi Responden di RSUD Budi Asih Jakarta Timur

Motivasi	Frekuensi	Presentase%
Tinggi	35	58,3%
Rendah	25	41,7%
Total	60	100

Berdasarkan tabel Motivasi dari 60 responden terdapat yang besar yaitu mengatakan tinggi, 35 responden (58,3%) dan yang rendah 25 responden (41,7%)

Kepercayaan

Tabel 8 Distribusi Frekuensi Kepercayaan Responden di RSUD Budi Asih Jakarta Timur

Kepercayaan	Frekuensi	Presentase%
Baik	15	25,0%
Kurang baik	45	75,0%
Total	60	100

Berdasarkan tabel Kepercayaan bahwa dari 60 responden terdapat yang besar kurang baik, 45 responden (75,0%) dan yang rendah baik 15 responden (25,0%).

Keinginan

Tabel 9 Distribusi Frekuensi Keinginan Responden di RSUD Budi Asih Jakarta Timur

Keinginan	Frekuensi	Presentase%
Kuat	22	36,7%
Kurang	38	63,3%
Total	60	100

Berdasarkan tabel dari 60 responden terdapat yang paling besar yaitu mengatakan kurang, 38 responden (63,3%) dan yang rendah kuat 22 responden (36,7%).

Kepuasan

Tabel 10 Distribusi Frekuensi Kepuasan Responden di RSUD Budi Asih Jakarta Timur

Kepuasan	Frekuensi	Presentase%
Puas	34	56,7%
Kurang puas	26	43,3%
Total	60	100

Berdasarkan tabel dari 60 responden yang dapat diketahui yang besar puas 34 responden (56,7%) dan yang rendah kurang puas 26 responden (43,3%).

Stress

Tabel 11 Distribusi Frekuensi Stress Responden di RSUD Budi Asih Jakarta Timur

Stress	Frekuensi	Presentase%
Stress	39	65,0%
Tidak Stress	21	35,0%
Total	60	100

Berdasarkan tabel Stress bahwa dari 60 responden yang dapat diketahui yang paling besar mengatakan Stress 39 responden (65,0%) dan yang rendah tidak Stress terdapat 21 responden (35,0%).

Beban Kerja

Tabel 12 Distribusi Frekuensi Beban Kerja Responden di RSUD Budi Asih Jakarta Timur

Beban kerja	Frekuensi	Presentase%
Tidak berat	31	51,7%
Berat	29	48,3%
Total	60	100

Berdasarkan tabel Beban Kerja dari 60 responden yang dapat diketahui yang paling banyak mengatakan tidak berat 31 responden (51,7%) dan yang rendah mengatakan berat terdapat 29 responden (48,3%). Dari jumlah faktor psikis, motivasi, persepsi, keinginan, kepuasan, kepercayaan.

Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel dependen dan independen. Dalam penelitian ini analisa bivariat digunakan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja aspek internal

yaitu, persepsi, motivasi, kepercayaan, keinginan, kepuasan kejadian interistik pekerjaan. Dianalisis dengan menggunakan uji *chi square* dengan bantuan program spss versi 17, untuk mengetahui apakah ada hubungan yang signifikan antara variabel terikat dan variabel bebas, maka menggunakan *p value* dengan tingkat kesalahan (α) yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, bila *p value* \leq 0,05. Maka *H0* ditolak yang berarti ada hubungan antara variabel terikat dan variabel bebas, bila *p value* $>$ 0,05, maka *H0* diterima yang berarti tidak ada hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat.

Hubungan Jenis Kelamin Dengan Stress kerja

Tabel 13 Hubungan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja

Jenis kelamin	Stress kerja				Total	P.value	OR(CI 95%)
	Ya		Tidak				
	N	%	N	%	N		
Laki-laki	22	84,6	4	15,4	26	0,005	5,500
Perempuan	17	50,0	17	50,0	34		(1,561-19,385)
Total	39		21		60		

Berdasarkan tabel 13 menggambarkan bahwa rata-rata hubungan jenis kelamin dengan Stress kerja yang paling banyak laki-laki 22 responden (84,6%) dengan stress kerja yang rendah laki-laki 4 responden (15,4%) dari hasil uji statistic chi-square diperoleh nilai p-

value sebesar 0,005 yang berarti Hal ini membuktikan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin perawat terhadap tentang kejadian stress kerja di RSUD Budi Asih Jakarta Timur.

Hubungan Umur Dengan Stress Kerja

Tabel 14 Hubungan Umur Dengan Stress Kerja

Umur	Stress kerja				Total	p.value	OR(CI 95%)
	Ya		Tidak				
	N	%	N	%			
<30 tahun	21	63,6	12	36,4	33	0,807	0,875
>30 tahun	18	66,7	9	33,3	27		(0,300-2,549)
Total	39		21		60		

Berdasarkan tabel 14 menggambarkan bahwa rata-rata hubungan Umur dengan Stress kerja yang paling banyak mengatakan Stress <30 tahun 21 responden (63,6%) dengan stress yang rendah >30 tahun 9 responden (33,3%) dari hasil uji statistic chi-square diperoleh nilai

p-value sebesar 0,807 yang berarti Hal ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara umur perawat terhadap tentang kejadian stress di RSUD Budi Asih Jakarta Timur.

Hubungan Masa Kerja Dengan Stress kerja

Tabel 15 Hubungan Masa Kerja Dengan Stress Kerja

Masa kerja	Stress kerja				Total	p.value	OR(CI 95%)
	Ya		Tidak				
	N	%	N	%			
1-5 tahun	12	80,0	3	20,0	15		
5-10 tahun	16	66,7	8	33,3	24	0,225	
>10 tahun	11	52,4	10	47,6	21		
Total	39		21		60		

Berdasarkan tabel 15 menggambarkan bahwa rata-rata hubungan Masa Kerja dengan Stress kerja yang paling banyak mengatakan Stress 5-10 tahun 16 responden (66,7%) dengan stress yang rendah 1-5 tahun 3 responden (20,0%) dari hasil uji statistic chi-

square diperoleh nilai p-value sebesar 0,225 yang berarti Hal ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Masa Kerja perawat terhadap tentang kejadian stress di RSUD Budi Asih Jakarta Timur.

Hubungan Status Perkawinan Dengan Stress Kerja

Tabel 16 Hubungan Status Perkawinan Dengan Stress Kerja

Perkawinan	Stres kerja				Total	p.value	OR(CI 95%)
	Ya		Tidak				
	N	%	N	%			
Menikah	25	64,1	14	35,9	39	0,843	0,893
Belum menikah	14	66,7	7	33,3	21		(0,292-2,733)
Total	39		21		60		

Berdasarkan tabel 4.18 menggambarkan bahwa rata-rata hubungan status perkawinan dengan Stress kerja yang paling banyak mengatakan Stress Menikah 25 responden (64,1%) dengan stress yang rendah belum menikah 7 responden (33,3%) dari hasil uji

statistic chi-square diperoleh nilai p-value sebesar 0,843 yang berarti Hal ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Status Perkawinan perawat terhadap tentang kejadian stress di RSUD Budi Asih Jakarta Timur.

Hubungan Pendidikan Dengan Stress Kerja

Tabel 17 Hubungan Pendidikan Dengan Stress Kerja

Pendidikan	Stres kerja				Total	p.value	OR(CI 95%)
	Ya		Tidak				
	N	%	N	%			
D3- keperawatan	23	65,7	12	34,3	35	0,891	1,078
S1- keperawatan	16	64,0	9	36,0	25		(0,368-3,157)
Total	39		21		60		

Berdasarkan tabel 17 hubungan antara pendidikan responden dengan Stress kerja yang paling banyak responden yang mengatakan Stress pada D3 keperawatan 23 responden (65,7%) dan yang rendah tidak

Stress 9 responden (36,0%), pada D3 keperawatan dengan P – value sebesar 0,891 (> 0,05), maka tidak ada hubungan signifikan antara pendidikan dengan responden stres kerja pekerjaan.

Hubungan Persepsi Terhadap Pekerjaan Dengan Stress Kerja

Tabel 18 Hubungan Persepsi Terhadap Pekerjaan Dengan Stress Kerja

Persepsi	Stres kerja				Total	p.value	OR(CI 95%)
	Ya		Tidak				
	N	%	N	%			

Baik	3	3,1	14	60,9	17	0.000	24,000
Kurang Baik	36	83,8	7	16,3	43		(5,427-106,143)
Total	39		21		60		

Berdasarkan tabel 18 menggambarkan bahwa rata-rata hubungan Persepsi pekerjaan dengan Stress kerja yang paling banyak mengatakan kurang baik 36 responden (83,8%) dengan stress yang rendah baik 3 responden (3,1%) dari hasil uji statistic chi-square

diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 yang berarti Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara umur perawat terhadap tentang kejadian stress di RSUD Budi Asih Jakarta Timur.

Hubungan Motivasi Dalam Bekerja Dengan Stress Kerja

Tabel 19 Hubungan Motivasi Dalam Bekerja Dengan Stress Kerja

Motivasi	Ya		Tidak		Total	p.value	OR(CI 95%)
	N	%	N	%			
Rendah	6	24,0	19	76,0	25	0,000	52,250
Tinggi	33	94,3	2	5,7	35		(9,575-285,136)
Total	39		21		60		

Berdasarkan tabel 19 menggambarkan bahwa rata-rata hubungan Motivasi dalam bekerja dengan Stress kerja yang paling banyak mengatakan Stress tinggi 33 responden (94,3%) dengan stress yang rendah tinggi 2 responden (5,7%) dari hasil uji statistic chi-

square diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 yang berarti Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara umur perawat terhadap tentang kejadian stress di RSUD Budi Asih Jakarta Timur.

Hubungan Kepercayaan Diri Terhadap Pelayanan Dengan Stress Kerja

Tabel 20 Hubungan Kepercayaan Diri Terhadap Pelayanan Dengan Stress Kerja

Kepercayaan	Stres kerja				Total	p.value	OR(CI 95%)
	Ya		Tidak				
	N	%	N	%			
Baik	5	33,3	10	66,7	15	0,003	6,1820
Kurang baik	34	75,6	11	24,4	45		(1,735-22,028)
Total	39		21		60		

Berdasarkan tabel 20 menggambarkan bahwa rata-rata hubungan Kepercayaan diri terhadap pelayanan dengan Stress kerja yang paling banyak mengatakan kurang baik 34 responden (75,6%) dengan stress yang rendah baik 5 responden (33,3%) dari hasil uji statistic

chi-square diperoleh nilai p-value sebesar 0,003 yang berarti Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Kepercayaan perawat terhadap tentang kejadian stress di RSUD Budhi Asih Jakarta Timur.

Hubungan Keinginan Kerja Dengan Stress Kerja

Tabel 21 Hubungan Keinginan kerja Dengan Stress Kerja

Keinginan	Stres kerja				Total	p.value	OR(CI 95%)
	Ya		Tidak				
	N	%	N	%			
Kurang	10	41,7	14	58,3	24	0,002	5,800
Kuat	29	80,6	7	19,4	36		(1,823-18,455)
Total	39		21		60		

Berdasarkan tabel 21 menggambarkan bahwa rata-rata hubungan Keinginan dengan Stress kerja yang paling banyak mengatakan kuat 29 responden (80,6%) dengan yang rendah kuat 7 responden (19,4%) dari hasil uji statistic chi-square diperoleh nilai p-value

sebesar 0,000 yang berarti Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Keinginan perawat terhadap tentang kejadian stress di RSUD Budhi Asih Jakarta Timur.

Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja

Tabel 22 Hubungan Kepuasan kerja Dengan Stress Kerja

Kepuasan	Stress kerja				Total	p.value	OR(CI 95%)
	Ya		Tidak				
	N	%	N	%			
Kurang puas	19	73,1	7	26,9	26	0,139	0,649
Puas	20	58,8	14	41,2	34		(0,063-6,670)
Total	39		21		60		

Berdasarkan tabel 22 menggambarkan bahwa rata-rata hubungan Kepuasan kerja dengan Stress kerja yang paling banyak mengatakan Stress puas 20 responden (58,8%) dengan stress yang rendah kurang puas 7 responden (26,9%) dari hasil uji statistic chi-

square diperoleh nilai p-value sebesar 0,139 yang berarti Hal ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan perawat terhadap tentang kejadian stress di RSUD Budi Asih Jakarta Timur.

Hubungan Beban Kerja Dengan Stress kerja

Tabel 23 Distibusi Frekuensi Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja

Beban kerja	Stress kerja				Total	p.value	OR(CI 95%)
	Ya		Tidak				
	N	%	N	%			
Tidak berat	12	38,7	19	61,3	31	0,000	21,375
Berat	27	93,1	2	6,9	29		(4,282-106,710)
Total	39		21		60		

Berdasarkan tabel 23 menggambarkan bahwa rata-rata hubungan Beban Kerja dengan Stress kerja yang paling banyak mengatakan Stress berat 27 responden (93,1%) dengan

stress yang rendah berat responden (6,9%) dari hasil uji statistic chi-square diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 yang berarti Hal ini membuktikan bahwa ada hubungan yang

signifikan antara beban kerja perawat terhadap tentang kejadian stress di RSUD Budi Asih Jakarta Timur.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan data maka pembahasan yang dilakukan oleh peneliti adalah melihat ada atau tidaknya perbedaan yang muncul. Dari perbedaan yang muncul ini, peneliti akan membandingkan antara teori dan penelitian terkait dengan hasil penelitian. Penelitian ini merupakan penelitian tentang hubungan beban kerja terhadap stress kerja perawat diruang rawat inap RSUD Budhi Asih

Umur

Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji statistic chi-square diperoleh nilai p-value sebesar 0,807 ($> 0,05$), dan nilai OR=0,875 (CI 95%; 0,300-2,549) maka tidak ada hubungan signifikan antara umur dengan stres kerja perawat di RSUD Budi Asih Jakarta Timur. Dalam hal ini tidak sejalan dengan teori Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh UO Okoye dan SS Asa (2011) pada 330 perawat dipanti sosial di Negeria tenggara menyebutkan, tingkat stres pada perawat yang masih remaja lebih tinggi dibandingkan dengan perawat dewasa disebabkan para remaja memiliki banyak kegiatan dan tidak ada waktu untuk mengurus hal lain yang menarik perhatian mereka, sedangkan yang dewasa udah memiliki pengalaman yang mendalam memberikan pelayanan sehingga dengan pengalaman tersebut para perawat dewasa mampu mengatasi permasalahan lebih baik dari pada perawat remaja.

Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari hasil uji statistic chi-square diperoleh nilai p-value sebesar 0,005 dan nilai OR = 5,500 (CI 95%; 1,561-19,385) yang berarti nilai p-value hubungan antara jenis kelamin dengan kejadian stres kerja pekerjaan lebih kecil dari α

= 0,05. Dalam hal ini tidak sejalan dengan Penelitian diamerika dalam martina 2012 menyatakan bahwa wanita cenderung memiliki tingkat stress yang lebih tinggi dibandingkan dengan pria secara umum wanita mengalami stress 30% lebih tinggi dari pada pria (gunawati et al, 2006). Pada wanita stress dapat muncul akibat kewanitaannya, secara umum sebagai akibat sampingan dari keadaan dari perubahan biologis, psikologis dan sosialnya (Darmono 1985, dalam sarwono dan purwono 2006) sementara tanggung jawab bagi lelaki-laki lebih besar dari pada perempuan.

Masa Kerja

Berdasarkan hasil penelitian bahwa dari hasil uji statistic chi-square diperoleh nilai p-value sebesar 0,225 ($p > \alpha = 0,05$), maka tidak ada hubungan signifikan antara masa kerja dengan stres kerja di RSUD Budhi Asih Jakarta Timur. Dalam hal ini tidak sejalan dengan teori Robin dalam Munandar (2004), Masa kerja mempunyai potensial untuk terjadinya stress, sesuai dengan pendapat robbin berdasarkan teori pola hubungan untuk terbalik yang memberikan reaksi terhadap stress sepanjang waktu dan terhadap intensitas stres, baik masa kerja sebentar maupun lama dapat menjadi terjadinya stress kerja serta ditambah dengan beban kerja yang besar. Pekerja yang telah lama bekerja diatas 5 tahun biasanya memiliki tingkat kejenuhan yang lebih tinggi dari pada pekerja yang baru bekerja. Dari tingkat kejenuhan tersebut dapat menyebabkan stres dalam bekerja (Munandar, 2004).

Pendidikan

Berdasarkan hasil penelitian uji statistic chi-square diperoleh nilai P – value sebesar 0,891 ($> 0,05$), dan OR= 1,078 (CI 95%, 0,368-3.157) maka tidak ada hubungan yang signifikan antara pendidikan dengan stress perawat di RSUD Budi Asih Jakarta Timur. Penelitian ini tidak sejalan yang

dilakukan oleh UO Okuye dan SS Asa 2001 menunjukkan bahwa tingkat pendidikan perawat berpengaruh pada tingkat pengalaman stress, carigiver dengan tingkat pendidikan yang rendah mengalami tingkat stress yang tinggi dibandingkan dengan tingkat pendidikan yang tinggi.

Status Pernikahan

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji statistic chi-square diperoleh nilai P – value sebesar 0,843 ($> 0,05$), nilai OR = 0.893 (CI 95% 0,292-2,733) maka tidak ada hubungan signifikan antara pernikahan dengan stres kerja. Penelitian ini tidak sejalan Menurut Handy (dalam Komara 2012) menyatakan bila seorang pekerja mendapatkan dukungan dalam karir dari istri atau suami maka dia akan mendapatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu hubungan pernikahan yang baik dapat membantu pekerja untuk mencegah atau mengurangi stress kerja.

Motivasi

Berdasarkan hasil penelitian dari uji statistic chi-square diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 dan OR = 52,250 (CI 95%;9,575-285,136) yang berarti nilai p-value hubungan antara Motivasi kerja dengan kejadian stres kerja pekerjaan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan Tri wulandari dan Diana Barsasella (2015) berjudul Hubungan Motivasi dengan Kepuasan Kerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Yadika Pondok Bambu Tahun 2015. Responden yang memiliki motivasi intrinsik baik sebanyak 10 orang dan yang memiliki motivasi intrinsik buruk sebanyak 8 orang. Berdasarkan hasil uji statistik didapatkan nilai p = 0,850 (t test = 0,192), berarti tidak ada perbedaan rata-rata kepuasan kerja petugas rekam medis menurut motivasi intrinsik.

Sejalan dengan Penelitian Hasibuan (2002) menyebutkan bahwa yang dimaksudkan dengan motivasi kerja adalah sesuatu yang

menimbulkan semangat atau dorongan kerja, dimana motivasi kerja tersebut dipengaruhi oleh faktor kondisi fisik lingkungan kerja yang kemungkinan orang memenuhi kebutuhan tingkat atas yaitu penghargaan dan aktualisasi diri dari tenaga kerja. Kebutuhan ini dinamakan sebagai faktor motivasi, sehingga motivasi kerja merupakan perilaku yang didorong oleh kondisi psikis karena adanya pemenuhan kebutuhan

Menurut Maslow dalam Siagian,SP (2003:287) berpendapat bahwa tindakan atau tingkah laku manusia pada suatu saat ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak. Jika pada suatu saat kebutuhan primer terpenuhi, maka orang akan memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi. Seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi akan bekerja dengan baik, mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan dan selalu berusaha untuk menghasilkan prestasi kerja.

Menurut teori faktor mempengaruhi motivasi kerja perawat. Menurut teori two factor yaitu: faktor intrinsik adalah daya dorong yang timbul dari dalam diri masing-masing orang dan faktor ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja (Herzberg, 1966 dalam Hasibuan, 2010). Jika ke dua faktor ini tidak sesuai dengan keinginan perawat, maka akan berdampak pada motivasi kerja perawat yang rendah. Faktor ini menentukan mutu pelayanan asuhan keperawatan yang diberikan oleh perawat di rumah sakit.

Persepsi

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil uji statistic chi-square diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 dan OR = 24.000 CI 95%; 5,427-106,143) yang berarti nilai p-value hubungan antara Persepsi pekerja dengan kejadian stres kerja lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Citasi Yang berjudul

Hubungan Antara Persepsi Pasien Tentang Pengetahuan Dan Sikap Perawat Dengan Kepuasan Pelanggan Rawat Inap Di RSU Anwar Medika Sidoarjo 2010, bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara persepsi pasien tentang pengetahuan perawat (XI) dengan kepuasan pelanggan rawat inap, hal ini menunjukkan bahwa pengetahuan perawat ada hubungan dengan kepuasan pasien rawat inap. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan menunjukkan bahwa $p\text{ value} < 0,05$ atau $0,000 < 0,05$ maka terdapat hubungan antara persepsi pasien tentang pengetahuan perawat (XI) dengan kepuasan pelanggan rawat inap, hal ini terbukti dari hasil penelitian 30 responden, 16 responden mempersepsikan pengetahuan perawat tinggi (53,3%), pengetahuan perawat tersebut mempunyai peran penting untuk memberikan kepuasan pada pasien yang dirawatnya, yang terbukti dari 30 responden yang dirawat 13 orang (14,3%) cukup puas dan 10 orang (33,3%) puas dengan pelayanan yang diberikan oleh perawat.

Hal ini sejalan menurut Sunaryo (2004), Persepsi merupakan salah satu aspek psikologis yang penting bagi manusia dalam merespon kehadiran berbagai aspek dan gejala disekitarnya yang bisa mengakibatkan stress. persepsi dapat diartikan sebagai proses diterimanya rangsang melalui panca indra yang didahului oleh perhatian sehingga individu mampu mengetahui, mengartikan, dan menghayati tentang hal yang diamati, baik yang ada diluar maupun dalam diri individu. Faktor yang mempengaruhi persepsi terdiri dari (1) perilaku persepsi, diantaranya sikap-sikap, motif, minat, pengalaman dan harapan. (2) faktor pada target, diantaranya sesuatu yang baru, gerakan, suara, latar belakang. (3) faktor dalam situasi, diantaranya waktu, keadaan kerja, keadaan sosial (ismainar, 2015). Apabila seorang perawat memiliki persepsi yang positif, maka perawat juga akan bersifat dan berperilaku yang positif dalam memberikan asuhan keperawatan (setiadarma 2001).

Kepercayaan

Berdasarkan hasil penelitian dari uji statistic chi-square diperoleh nilai p-value sebesar 0,003 dan OR= 6.1820 (1,735-22,028) yang berarti nilai p-value hubungan antara kepercayaan terhadap pelayanan dengan kejadian stres kerja pekerjaan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sesuai dengan penelitian Menurut penelitian (Irwady, 2007) tentang kepercayaan, kerja ditinjau dari aspek psikologis berkaitan pada hubungan interpersonal antara perawat dengan kepala ruang, perawat dengan perawat lainnya dan hubungan perawat dengan pasien, yang mempengaruhi keserasian dan produktifitas kerja bagi perawat yang bisa mengakibatkan stress.

Mayoritas perawat di Unit Rawat Inap Kronik Rumah Sakit jiwa di Bali mengatakan hubungan psikologis berjalan harmonis dan saling menghargai dengan lingkungan dan situasi bekerja yang nyaman. Hal ini terjadi karena perawat dalam melaksanakan keperawatan selalu melakukan interaksi dengan orang lain. Komunikasi dan Interaksi sosial dilakukan dengan teman sejawat, profesi kesehatan lain, pasien dan keluarganya. Interaksi sosial merupakan salah satu bentuk hubungan antara individu dengan lingkungan sekitarnya, sehingga seorang perawat hendaknya dapat memahami kepribadian pasien, teman sejawat dan atasan langsung. Perawat hendaknya memahami perbedaan yang ia miliki dan menyadari ciri masing-masing sehingga tidak menjadi beban dalam menjalankan tugasnya (Sunaryo, 2004).

Adanya kerja sama antara perawat dengan perawat dan perawat dengan kepala ruangan serta kerja sama antara perawat dengan pasien yang dirawatnya akan mempercepat proses penyembuhan penyakit. Hubungan yang harmonis 64 antara perawat dengan perawat lainnya, dengan atasan serta pasien maupun keluarga akan menjadikan suasana kerja yang kondusif (Dep kes, 2006). Sebanyak 33,9% perawat di unit Rawat Inap

kronik rumah sakit jiwa bali mengatakan mengalami beban kerja dari aspek psikologis yang berat efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari kelebihan beban kerja adalah stress kerja yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan. Stress kerja disebabkan oleh konflik kerja, beban kerja, waktu kerja, karakteristik tugas, dukungan kelompok.

Keinginan

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil uji statistic chi-square diperoleh nilai p-value sebesar 0,002 dan OR = 5,800 (CI 95%; 1,823-18,455) yang berarti nilai p-value hubungan antara keinginan pekerja dengan kejadian stres kerja pekerjaan lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Sejalan Menurut penelitian (Anaroga Panji (2014) dalam kehidupan moderen yang makin kompleks, manusia akan cenderung mengalami stress apa bila ia kurang mampu mengadaptasikan keinginan-keinginan dengan kenyataan-kenyataan yang ada, baik kenyataan yang ada didalam maupun diluar dirinya.

Tercapai nya suatu keinginan terhadap sesuatu untuk memenuhi dorongan hati, minat merupakan dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi gerak dan kehendak terhadap sesuatu, merupakan dorongan kuat bagi seseorang untuk melakukan segala sesuatu dalam mewujudkan pencapaian tujuan dan cita-cita yang menjadi keinginannya akan dapat meringan kan beban pikiran seseorang

Seorang perawat bahwa dirinya memiliki kemampuan, bersahabat, berharga termotivasi secara internal, tempat bergabung dan suka menolong orang lain.compton dan galaway menambahkan kematangan yang terdiri dari kapasitas untuk kreatif, mampu mengobservasi diri sendiri ketika berinteraksi dengan orang lain, memilih keinginan untuk menolong, serta memiliki keberanian kepekaan untuk menilai dan memutuskan sesuatu atas

dasar kepentingan klien (comb, et al dalam juairini 2004).

Kepuasan

Berdasarkan hasil uji statistic chi-square diperoleh nilai p-value sebesar 0,139 dan OR = 0,649 (CI 95%; 0,063-6,670) yang berarti nilai p-value hubungan antara Kepuasan kerja perawat dengan kejadian stres kerja lebih besar dari $p = > 0,05$. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian berjudul Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Stress Kerja Terhadap kinerja Tenaga Para Medis Keperawan Di RSUD Simo Kabupaten Boyolali yang pernah dilakukan oleh citasi (Yustina Nugraheti) tahun 2011 mengatakan bahwa hasil analisis uji hipotesis variabel kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga para medis keperawatan dengan nilai koefisiensi regresi sebesar 0,26 yang berarti menambah 1 unit kepuasan kerja akan meningkatkan 0,26 unit kerja.

Hal ini tidak sesuai Menurut T.Hani Handoko (2007:193), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya kebutuhan secara memadai yg juga bisa mengakibatkan stress.

Berdasarkan penelitian – penelitian yang dilakukkann, menunjukkn bahwa tingkat perputaran tenaga kerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja seseorang. Semakin tidak puas seseorang terhadap pekerjaannya akan semakin kuat dorongannya untuk melakukan perputaran tenaga kerja. Ketidak puasn menjadi penyebab perputaran tenaga kerja memiliki banyak aspek. Diantaranya ketidakpuasan aspek manajemen perusahaan kondisi kerja butuh pengawasan, penghargaan, gaji, promosi, dan hubungan interpersonal

Setiap karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda,

sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya.

Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dari hasil uji statistic chi-square diperoleh nilai p-value sebesar (0,000) dan OR = 21,375 (CI 95%; 4,285-106,710) yang berarti nilai p-value hubungan antara beban kerja dengan kejadian stres pekerjaan lebih kecil dari $p > 0,05$. Hal ini sesuai dengan pendapat munandar (2014) Beban Kerja berlebihan dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja dapat dibedakan lebih lanjut kedalam 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, dan beban kerja berlebih/ terlalu sedikit „kualitatif“, yaitu jika orang merasa tidak mampu untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja berlebih kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam yang sangat banyak, yang merupakan tambahan sumber stres.

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit di mana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja (Suyanto, 2008).

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian secara umum dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil penelitian karakteristik individu perawat meliputi (1) Jenis kelamin yang paling banyak perempuan (56,7%) responden (2) pendidikan yang paling besar D3 Keperawatan (58,3%) responden, (3) Umur yang besar ≤ 30 tahun (55,0%), (4) Masa Kerja yang paling besar 5-10 tahun (40%), (5) Status Perkawinan yang paling banyak Sudah Menikah (65,0%).
2. perawat yang merasakan beban kerja tidak berat sebanyak 31 orang (57,1%) dan perawat yang merasakan berat sebanyak 29 orang (48,3%).
3. Hasil penelitian yang didapatkan pada stress kerja perawat yang rendah adalah: 21 orang (35,0) dan yang stress 39 orang (65%) perawat merasakan tingkat stress kerja yang dialami berada pada tidak berat.
4. Faktor yang berhubungan antara beban kerja dengan stress kerja perawat di RSUD Budhi Asih Jakarta Timur yaitu: 1 jenis kelamin (p – value 0,005), 2 persepsi (p – value 0,000) 3 motivasi dengan (p – value 0,000) 4 kepercayaan dengan (p - value 0,003), 5 keinginan dengan (p - value 0,002).
5. Pada penelitian ini ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Budhi Asih Jakarta Timur, uji statistik didapatkan (p value = 0,000.) beban kerja yang berlebih akan mempengaruhi penurunan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan pada pasien.

Saran

Berdasarkan penelitian ini dan pembahasan, ada beberapa hal yang dapat disarankan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang berkaitan dengan pelayanan dan kualitas terhadap perawat Rumah Sakit Budhi Asih Jakarta Timur tentang hubungan beban kerja

terhadap stres kerja supaya lebih meningkatkan lagi atau memperbaiki beban kerja supaya tidak menimbulkan stress pada pekerjaan.

Bagi institusi STIKes PHI

Menambah bahan referensi keperustakaan hasil kajian tentang hubungan Beban kerja dengan stress kerja perawat di unit Rawat Inap di Rumah Sakit dijadikan acuan untuk pengembangan penelitian dan kajian ilmiah mahasiswa.

Bagi Rumah Sakit Budhi Asih Jakarta Timur

- a. Terus meningkatkan kualitas upaya yang lebih efektif kepada perawat dan tenaga medis di Rumah Sakit Budhi Asih tentang hubungan beban kerja dengan stress kerja
- b. Untuk meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit Budhi Asih Jakarta Timur tentang pengetahuan beban kerja dan stress kerja yang dilakukan

Bagi Perawat

- a. Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan perawat tentang hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat di ruang rawat inap
- b. Menjaga hubungan personal dengan atasan rekan sejawat, pasien dan keluarganya untuk mengurangi beban psikologis.

Bagi peneliti selanjutnya

Dapat dilakukan penelitian lebih lanjut faktor-faktor lain yang mungkin pengaruh beban kerja terhadap stress kerja perawat, sehingga dapat diketahui faktor yang paling berpengaruh.

Ucapan Terima Kasih

Dengan telah selesainya penelitian ini dan dengan diterbitkannya artikel ini, kami mengucapkan terima kasih kepada berbagai pihak yaitu:

1. Ibu Agustina, SKM, M.Kes selaku Ketua STIKes PHI dan Sariah, M.Kes selaku Ketua UPPM STIKes PHI;
2. Ibu Dr. Qomariah Alwi, SKM, M.Med.Sc selaku pembimbing dan nara sumber yang telah memotivasi dan memberikan banyak masukan;

Bapak ibu informan yang telah meluangkan waktu dan menyediakan energi untuk menjawab pertanyaan penulis dalam pelaksanaan pengumpulan data penelitian ini terutama pasien dan keluarganya.

Daftar Pustaka

- Anoraga Panji, S.E. MM, 2014. *Psikologi kerja*-ce.6 – Jakarta. Reneka Cipta.
- Cooper.C. L. & Carwright, S (1994). *Stres management* terventions in the Workplace: Stress counseling and Audits.
- Citisi (Nasrul Hadi Purwanto) 2010. *Hubungan Antara Persepsi Pasien Tentang Pengetahuan Dan Sikap Perawat Dengan Kepuasan Pelanggan Rawat Inap di RSU Anwar Medika Sidoarjo*.
- Citisi (Yustina Nugraheti) 2011. *Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi Dan Stres kerja Terhadap Kinerja Para Medis Keperawatan Di RSUD Simo Kabupaten Boyolali*
- Donsu Jenita Doli Tine Dr. SKM, Msi. 2017, *Psikologi Kepewatan*-ce-1- Yogyakarta, Pustaka Baru Press
- Eko Nurmiyanto, Ir.M,Eng. Sc, 2015. *DERT-Ergonomi, konsep Dasar dan Aplikasi*. H-259.Candimas Metropole, Jakarta cetakan ke dua.
- Handoko, 2011 *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Edisi Kedua. Cetakan Kedelapan belas. Penerbit BPFE. Yogyakarta.
- Hariyati, M. 2011. *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Linting Manual Di PT. Djitoe Indonesia Tobacco* Surakarta. *Skripsi*. Universitas Sebelas Maret Surakarta.

- Hasibuan. 2002. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iridiastadi Hariadi, Ir. MSIE, Ph.d.D. Yassierli, Ph. D. 2016. *Ergonomi Suatu Pengantar*. Cetakan ketiga. Penerbit PT Remaja Rosdakarya offset- bandung.
- Lellyana Margaretha, skripsi 2004. *faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di RS pelni „petamburan“ jakarta uiniversitas indonesia*.
- Machdalena simanjuntak, skripsi 2013. *Faktor risiko stres kerja pada perawat ruang rawat inap di rumah sakit pantai indah kapuk jakrta universitas indonesia fakultas kesehatan masyarakat depok*.
- Manauaba, 2000 *Ergonomi, kesehatan dan keselamatan kerja surabaya: penerbit guna widya*.
- Munandar, Ashar Sunyoto. 2001 *psikologi industri dan organisasi* Jakarta: penerbit Universitas indonesia (UI - pres)
- Moch. Imron dan Amrul Munif, 2010 *Metodologi Penelitian Bidang Kesehatan*, Jakarta: Sagung Seto.
- Notoatmodjo. Soekidjo. Prof.Dr 2012 *Metodelogi penelitian kesehatan – Ed. Rev*. Jakarta: Rineka Ciptaka
- Notoatmodjo Soekidjo, 2007 *Promosi Kesehatan dan Ilmu Perilaku, Jakarta: PT. Rineka Cipta*.
- _____. 2004, *Metodologi Penelitian Kesehatan. Edisi revisi*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Riza, gigik may.2011 *Perbedaan kelelahan pada perawat shif pagi dan shif malam Bagian rawat inap dirumah sakit islam surabaya*. Skripsi.FKM UNAIR. Suyanto. 2008 *Mengenal kepemimpinan dan manajemen keperawatan dirumah sakit*. Jogjakarta: Penerbit Mitra Cendika.
- Sunaryo, Drs. M. Kes.2004 *Psikologi untuk keperawatan*, Jakarta: EGC
- Sudigdo Sastroasmoro & Sofyan Ismael, 2008 *Dasar-Dasar Metodologi Penelitian Klinis*, Jakarta: CV Sagung Seto,
- Sopiyudin Dahlan, 2008 *Statistika untuk Kedokteran dan Kesehatan*, Jakarta: PT.Arkans.
- Saam Zulfan, prof. Dr. M.S. Wahyuni Sri,M.Kep., Sp.Kep.J. 2014, *psikologi keperawatan*. Ce- 3- penerbit PT Rajagrafindo persada, jakarta
- Setiadi. 2007 *Konsep Penulisan Riset Keperawatan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sum“mur, 2009. *Higene perusahaan dan keselamatan kerja (hiperkes) jakarta*. CV sagung seto.
- Siagian. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Tarwaka, 2008, *Buku Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja*, Surakarta: Harapan Press.
- Triwulandari dan Diana Barsasella (2015), *Hubungan Motivasi Dengan Kepuasan Kerja Petugas Rekam Medis di RS Yadika Pondok Bambu*.
- Undang-Undang No. 36 tahun 2009 tentang Kesehatan, Biro Hukum Departemen Kesehatan Republik Indonesia, Jakarta.
- Wijayani Melliska, Uus MD Fadli, Eman Sulaeman *Analisis beban kerja karyawan (Studi Kasus Bagian Tata Usaha Fakultas Ekonomi)* <http://feunsika.ac.id/Jurnal-online/wp-content/uploads/2015/12/Melliska-Uus-06-110113.pdf>.