

## BAB 1: PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang berfungsi untuk memberikan layanan medis dan keperawatan kepada individu yang memerlukan intervensi kesehatan melalui pelayanan kesehatan promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif, dan/ atau paliatif dengan menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat.<sup>(1)</sup> Sebagai institusi yang memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna pada semua bidang dan jenis penyakit, rumah sakit harus memenuhi beberapa persyaratan dimulai dari sarana dan prasarana sampai kepada pemenuhan sediaan farmasi, dan alat kesehatan. Persyaratan yang paling utama adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting yang harus ada untuk menjalankan fungsi dan peran rumah sakit. Keberhasilan sebuah rumah sakit dalam melaksanakan tugasnya dapat dilihat dari peningkatan kualitas pelayanan yang diberikan.<sup>(2)</sup> Rumah sakit memiliki beragam sumber daya manusia dengan fungsi dan perannya baik dalam bidang kesehatan maupun operasional. Sumber daya manusia kesehatan rumah sakit meliputi tenaga medis, tenaga kesehatan, dan tenaga penunjang kesehatan.<sup>(3)</sup> Menurut Undang – undang nomor 17 tahun 2023 tenaga kesehatan dikelompokkan menjadi beberapa jenis, salah satunya adalah tenaga keperawatan.<sup>(1)</sup>

Tenaga keperawatan merupakan bagian dari sektor pelayanan kesehatan yang memiliki tingkat kebutuhan tinggi di Indonesia. Seiring dengan dinamika globalisasi dan perkembangan zaman, permintaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan

terus meningkat. Indikasi dari peningkatan ini dapat dilihat melalui bertambahnya jumlah rumah sakit dan klinik yang bertujuan untuk meningkatkan akses serta kualitas pelayanan kesehatan bagi masyarakat. Perawat memiliki peran penting dalam dunia kesehatan.<sup>(4)</sup> Perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan dan bertanggung jawab membantu tenaga medis, khususnya dokter, dalam merawat dan membantu proses pemulihan pasien secara terus menerus setiap hari di fasilitas kesehatan.<sup>(5)</sup>

Tugas dan tanggung jawab besar yang dimiliki perawat, seringkali disertai dengan tekanan yang tinggi, baik dari segi fisik maupun emosional yang dapat mengganggu kesehatan kerja perawat. Selain itu, tekanan tersebut dapat berasal dari berbagai sumber lainnya, seperti beban kerja yang tinggi, tuntutan untuk memenuhi standar pelayanan yang ketat, lingkungan kerja yang tidak kondusif, hubungan yang intens dengan pasien dan keluarga pasien, kurangnya dukungan emosional, serta ketidakjelasan dalam pembagian tugas dan tanggung jawab.<sup>(6)</sup> Dimana hal tersebut dapat menjadi pemicu stres pada perawat.

Stres merupakan keadaan dimana adanya ketidakseimbangan antara tuntutan yang dihadapi dan sumber daya yang dimiliki oleh individu, jika dibiarkan dapat mengganggu aktivitas sehari-hari. Semakin besar kesenjangan antara keduanya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami dan dapat menjadi ancaman bagi individu. Menurut data *World Health Organization* (WHO) tahun 2019, 1 dari 8 orang atau sekitar 970 juta individu di seluruh dunia hidup dengan gangguan mental seperti kecemasan dan depresi, dimana 82% berasal dari negara berkembang. Pada tahun 2022, terdapat 300 juta individu mengalami gangguan kesehatan mental secara global, termasuk depresi, bipolar, demensia, dan lainnya.<sup>(7)</sup> Laporan *World Health*

*Organization* (WHO) pada tahun 2021, prevalensi gangguan mental di Indonesia mencapai 9,8% dengan angka depresi mencapai 6,6%.<sup>(7)</sup>

Secara global, sebagian besar individu berpotensi terkena gejala depresi, kecemasan, atau stres yang parah.<sup>(8)</sup> Pekerjaan menjadi salah satu faktor resiko penyebab stres dan *burnout*. Stres yang terjadi di tempat kerja lebih dikenal dengan istilah stres kerja. Stres kerja terjadi ketika individu merasa bahwa tuntutan pekerjaan dari lingkungan kerja melebihi sumber daya atau kemampuan pekerja untuk menghadapinya. Stres kerja perlu diperhatikan karena dapat menyebabkan penurunan kapasitas kerja, kondisi kesehatan, kemunculan kecelakaan kerja, dan penurunan angka produktivitas pekerja. *The Health and Safety Executive* (HSE) tahun 2022, melaporkan dari 277.000 pekerja yang menderita penyakit akibat pekerjaan selama tiga tahun terakhir, sebanyak 54% atau diperkirakan 151.000 pekerja mengalami stres, depresi atau gangguan kecemasan akibat pekerjaan.<sup>(9)</sup>

*The Health and Safety Executive* (HSE) tahun 2023, juga melaporkan terdapat sebanyak 875 ribu kasus stres, depresi dan kecemasan yang berhubungan dengan pekerjaan yang menyebabkan sebanyak 17,1 juta hilangnya hari kerja.<sup>(10)</sup> Pekerja kesehatan dan pekerja sosial memiliki resiko lebih tinggi mengalami stres dengan prevalensi mencapai 32% dibandingkan dengan pekerja di semua industri.<sup>(9)</sup> Dalam penelitian *The National Institute Occupational Safety and Health* menunjukkan bahwa pekerjaan yang berhubungan dengan kesehatan terutama di rumah sakit cenderung memiliki resiko tinggi untuk mengalami stres kerja dan depresi.<sup>(11)</sup> Pada tahun 2020, terdapat 20,947 pekerja kesehatan di Amerika Serikat mengalami stres dan kelelahan yang tinggi dengan mayoritas dialami oleh perempuan. Prevalensi stres kerja pada perawat mencapai 30,2% dan 51,2% berasal dari poli rawat inap.<sup>(12)</sup>

Data *International Council of Nurses* (ICN, 2020) menyebutkan bahwa hampir 80% asosiasi perawat yang tergabung dalam ICN menerima laporan distress mental dari perawat yang menunjukkan sekitar setengah hingga lebih dari 70% perawat mengalami burnout, stres, atau kelelahan kerja berat.<sup>(13)</sup> Menurut *American National Association For Occupational Health (ANAHOH, 2019)* dalam empat puluh tahun pertama kasus stres terhadap pekerja, kejadian stres kerja pada perawat berada pada posisi paling atas.<sup>(14)</sup> Berdasarkan *Laporan U.S. Department of Labor* (2023), perawat adalah profesi yang berisiko mengalami stres, terutama yang bekerja pada poli rawat inap seperti pada bagian bedah, kebidanan dan yang membantu pasien selama penyembuhan merupakan 12 pekerjaan paling berisiko mengalami stres kerja tinggi.<sup>(15)</sup>

*American Nurses Foundation* (ANF) tahun 2022, melaporkan 68% dari 11.964 perawat di Amerika mengalami stres, dimana 45% disebabkan oleh beban kerja yang tinggi.<sup>(16)</sup> Penelitian Shechter, dkk (2020), melaporkan 57% tenaga kesehatan di New York City mengalami stres akut, 48% mengalami depresi dan 33% lainnya menderita *anxiety* akibat Covid-19.<sup>(17)</sup> Di Ethiopian selama Covid-19, prevalensi stres pada tenaga kesehatan mencapai 61,9% dengan tingkat depresi mencapai 60,3%. Pada tahun 2024, prevalensi stres pada pekerja kesehatan di rumah sakit di Ethiopian Tengah dan Selatan mencapai 68% dengan 48,5% adalah perawat.<sup>(18)</sup> Di negara kawasan Asia, prevalensi stres tinggi ditemukan pada tenaga kesehatan terutama perawat mencapai 31,72%.<sup>(19)</sup> Berdasarkan penelitian Adel & Masoud (2022), prevalensi stres pada perawat di Asia mencapai 29,3%.<sup>(20)</sup> Di Thailand pada tahun 2024, stres yang dirasakan petugas kesehatan mencapai prevalensi 23,30% hingga 41,97% terutama saat Covid-19.<sup>(21)</sup>

Dalam skala nasional, lebih dari 50% perawat Indonesia mengalami stres dan 73% menderita *burnout*.<sup>(22)</sup> Data Riset Kesehatan Dasar (2021) menunjukkan bahwa prevalensi stres kerja di kalangan perawat Indonesia mencapai 60%, atau sekitar 37.728 orang. Pada tahun 2021, sebanyak 55% tenaga kesehatan termasuk perawat di Indonesia mengalami stres kerja tinggi dan 23,3% memasuki tahap depresi.<sup>(23)</sup> Penelitian yang dilakukan pada salah satu rumah sakit di Bekasi tahun 2024, melaporkan prevalensi stres pada perawat mencapai 53,6% dengan tingkat stres tinggi mencapai 37,5%.<sup>(24)</sup> Data tersebut menunjukkan bahwa masih tingginya angka kejadian stres akibat kerja yang dialami perawat di Indonesia. Hal ini akan mempengaruhi kinerja, kepuasan, produktivitas perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien.

Perawat di rumah sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan pelayanan gawat darurat.<sup>(5)</sup> Ruang rawat inap merupakan bagian pelayanan kesehatan yang dominan dan lebih kompleks di rumah sakit. Ruang rawat inap memberikan kontribusi paling besar dalam pelayanan kesembuhan pasien yang bisa berlangsung dalam jangka waktu yang cukup lama dan rata-rata jumlah pasien terbesar ada pada ruang rawat inap. Perawat yang bekerja di lingkungan rawat inap memiliki resiko yang lebih tinggi mengalami stres kerja karena memiliki cakupan tugas yang lebih besar dibanding yang lainnya dan sering kali dihadapi dengan beban kerja yang berat dan tuntutan kerja yang terus-menerus.<sup>(25)</sup> Peran dan tanggung jawab yang kompleks pada bagian rawat inap, ditambah dengan tekanan dari pasien dan keluarganya dapat menyebabkan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap.<sup>(26)</sup> Penelitian yang dilakukan terhadap perawat di RSUP Dr. M. Djamil Padang tahun 2022, menunjukkan bahwa stres kerja tinggi dialami oleh perawat yang bertugas pada instalasi rawat inap dengan prevalensi mencapai 51,8%.<sup>(27)</sup>

Stres kerja yang dialami perawat dapat disebabkan oleh banyak faktor secara internal individu maupun eksternal. Faktor internal berhubungan dengan faktor demografis individu seperti usia, jenis kelamin dan masa kerja yang mempengaruhi cara individu mengelola emosi dan kepribadian dari individu sendiri. Sedangkan, faktor eksternal berhubungan dengan pekerjaan itu sendiri seperti beban kerja, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, kurangnya dukungan sosial, *shift* kerja dan tuntutan tugas yang tinggi yang tidak sebanding dengan jumlah perawat dengan jumlah pasien yang menyebabkan beban kerja berlebih pada perawat.<sup>(28)</sup>

Beban kerja merupakan salah satu faktor utama yang berkontribusi terhadap stres kerja. Dalam penelitian *Literatur Review* yang dilakukan oleh Patricia, dkk. (2024) menyatakan bahwa beban kerja berlebih dan tidak seimbang merupakan salah satu faktor utama terjadinya stres kerja pada perawat. Ketika beban kerja terlalu berat, perawat bisa merasa kelelahan, kewalahan, bahkan frustrasi, yang pada akhirnya dapat memicu peningkatan stres kerja.<sup>(29)</sup> Hasil Penelitian *World Health Organization* (2019), menyatakan bahwa perawat yang bekerja pada rumah sakit di Asia Tenggara termasuk Indonesia dibebani tugas-tugas selain tugas keperawatan seperti menangani administrasi, keuangan, dan lainnya sehingga mengalami peningkatan beban kerja, selain itu ditemukan fakta bahwa jumlah perawat mengalami kekurangan karena tidak sebanding dengan jumlah kunjungan pasien.<sup>(30)</sup>

Lingkungan kerja juga berkontribusi terhadap stres kerja pada perawat. Penelitian yang dilakukan Badri (2020), terhadap perawat di Rumah Sakit Harapan Bunda dan Rumah Sakit Camatha Sahidya Kota Batam, menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik memiliki hubungan positif yang signifikan dengan stres kerja perawat ( $p = 0,026$ ,  $OR = 0,211$ ,  $95\% CI 0,06-0,73$ ).<sup>(5)</sup> Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Falikha (2022) pada perawat

instalasi rawat inap di Semen Padang *Hospital* menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja ( $p\text{-value}=0,025$ ) dan lingkungan kerja ( $p\text{-value}=0,019$ ) dengan stres kerja perawat.<sup>(31)</sup>

Beberapa penelitian sebelumnya juga mengungkapkan bahwa faktor usia, dan masa kerja juga berkontribusi terhadap stres kerja perawat. Dalam laporan *The Health and Safety Executive* (HSE) tahun 2024, sebanyak 78, 3% pekerja perempuan dan 45,5% pekerja laki-laki berusia 25 - 44 tahun mengalami stres, depresi dan kecemasan akibat pekerjaan.<sup>(32)</sup> Berdasarkan penelitian yang dilakukan Ramadhani, dkk (2023) pada perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. H. L.M. Baharuddin, M.Kes Kabupaten Muna menunjukkan hasil adanya hubungan yang bermakna antara usia ( $p\text{-value} = 0,004$ ) dengan stres kerja perawat.<sup>(33)</sup>

Kemampuan individu dapat dipengaruhi oleh seberapa lama masa kerjanya. Pekerja dengan masa kerja lebih lama akan memiliki tingkat kejenuhan yang lebih tinggi dari pada pekerja yang baru bekerja. Berdasarkan penelitian yang dilakukan Salsabila, dkk (2022) terhadap perawat di ruang rawat inap RSUD Dr.H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja ( $p\text{-value} = 0,009$ ) dengan stres kerja perawat.<sup>(34)</sup> Selain itu, faktor peran individu dalam organisasi berupa konflik peran juga dapat menjadi faktor pemicu stres kerja perawat. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Falikha (2022) pada perawat instalasi rawat inap di Semen Padang *Hospital* menyatakan bahwa terdapat hubungan antara konflik peran ( $p\text{-value} = 0,000$ ) dengan stres kerja perawat.<sup>(31)</sup>

Ketidakseimbangan antara jumlah perawat dengan jumlah kunjungan pasien juga dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja perawat. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia telah menetapkan rasio ideal antara jumlah perawat dengan

penduduk, yaitu 2: 1.000 penduduk.<sup>(35)</sup> Saat ini perbandingan jumlah perawat terhadap rasio jumlah penduduk adalah sebesar 2,28: 1,000 penduduk. Hal ini telah sesuai dengan capaian Kementerian Kesehatan. Meskipun begitu distribusi perawat masih belum merata. Rumah sakit daerah sering mengalami keterbatasan tenaga kerja medis, terutama perawat sehingga berpotensi menghadapi beban kerja lebih besar yang dapat meningkatkan potensi stres kerja perawat.<sup>(36)</sup>

Salah satu daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya perawat adalah Kabupaten Pesisir Selatan. Berdasarkan data BPS Kabupaten Pesisir Selatan (2024), menunjukkan jumlah perawat di Pesisir Selatan adalah sebanyak 303 orang. Jika dibandingkan dengan rasio jumlah penduduk didapatkan perbandingan 1,76: 1.000 penduduk. Jumlah ini belum mencapai target capaian Kementerian Kesehatan. Dengan populasi penduduk yang besar, jumlah rumah sakit dan klinik juga terbatas meningkatkan beban kerja perawat sehingga meningkatkan resiko stres kerja pada perawat di Kabupaten Pesisir Selatan.

Salah satu rumah sakit yang memiliki aktivitas pelayanan kesehatan yang cukup padat di Kabupaten Pesisir Selatan adalah Rumah Sakit Umum Daerah Dr. M. Zein Painan. RSUD Dr. M. Zein Painan merupakan rumah sakit tipe C yang berperan sebagai rumah sakit rujukan utama yang memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien dari berbagai kecamatan dan daerah untuk wilayah Sumatera Barat Bagian Selatan. Cakupan pelayanan yang luas menyebabkan tingginya intensitas pelayanan kesehatan yang berpotensi meningkatkan beban kerja dan dapat memicu terjadinya stres akibat kerja, terutama pada perawat yang merupakan tenaga medis utama dalam berbagai pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan kepada kepala seksi keperawatan, RSUD Dr. Muhammad Zein Painan memiliki 12 macam pelayanan rawat inap, yaitu rawat inap VIP & kelas I, ranap kelas terpadu, ranap kelas III terpadu, ranap kebidanan dan ponek, ranap bedah, ranap ICU & jantung, ranap anak, ranap neurologi, ranap paru, ranap perinatology, ranap HCU terpadu, dan rawat inap penyakit dalam. Total secara keseluruhan perawat yang bertugas pada instalasi rawat inap sebanyak 153 perawat dengan 131 berperan sebagai perawat pelaksana. Dari keterangan kepala keperawatan, mengatakan bahwa satu perawat rata – rata memberikan pelayanan kepada 2–3 pasien dalam setiap harinya. Data ini menunjukkan terdapat ketidakseimbangan antara jumlah perawat dengan pasien dan belum sesuai dengan Permenkes No 56 Tahun 2014 yang menyatakan perbandingan jumlah perawat dengan jumlah pasien adalah satu orang perawat dengan dua pasien.<sup>(37)</sup>

Berdasarkan data laporan tahunan yang diperoleh dari departemen keperawatan RSUD Dr. Muhammad Zein Painan, jumlah kunjungan pelayanan rawat inap pada tahun 2021 sebanyak 6.779 kunjungan dan mengalami peningkatan pada tahun 2023 terdapat sebanyak 10.007 kunjungan. Sedangkan pada tahun 2024, tercatat sebanyak 9.703 kunjungan. Selain itu, data *Bed Occupancy Rate* (BOR) di ruang rawat pada tahun 2023 sebesar 68,24% dan 66,42% pada tahun 2024. Jika dibandingkan dengan rumah sakit di perkotaan seperti RS Semen Padang *Hospital*, tercatat jumlah kunjungan pelayanan rawat inap pada tahun 2020 terdapat 3.398 kunjungan dan pada tahun 2021 terdapat 6.607 kunjungan.<sup>(31)</sup> Terlihat bahwa RSUD Dr. Muhammad Zein memiliki jumlah kunjungan yang lebih tinggi dari salah satu rumah sakit tipe c di Kota Padang. Meskipun terdapat penurunan pada tahun 2024, penurunan ini tidak mempengaruhi beban kerja perawat secara signifikan.

Berdasarkan keterangan Kepala Perawat RSUD Dr. Muhammad Zein, rumah sakit saat ini dalam keadaan transisi sehingga mengharuskan perawat untuk melakukan pencatatan dan pelaporan melalui aplikasi ataupun manual. Hal ini menyebabkan meningkatnya beban kerja yang dilakukan perawat ruang rawat inap RSUD Dr. Muhammad Zein Painan.

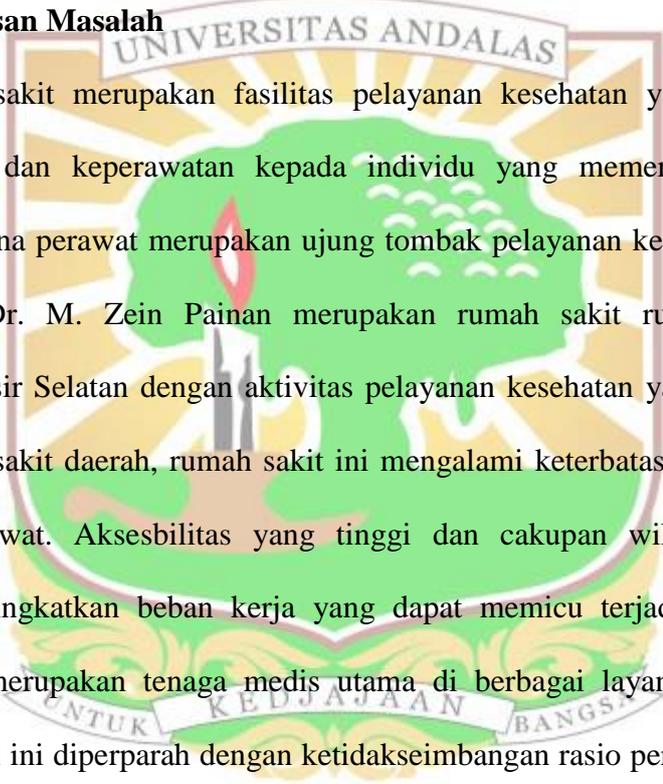
Berdasarkan hasil survei awal dengan menggunakan kuesioner yang dilakukan pada 14 – 17 Maret 2025 terhadap 10 perawat di ruang rawat inap, menunjukkan hasil 60% perawat mengalami gejala stres kerja tinggi dengan gejala yang dominan mengalami cemas secara berlebihan, sakit perut dan nyeri pada ulu hati saat bekerja, mual saat berhadapan dengan pasien, jantung berdebar, merasa waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, mudah marah tanpa sebab, makan secara berlebihan, dan memiliki gangguan tidur. Dilihat dari usia, diketahui 70% perawat berada pada usia berisiko yaitu  $\leq 35$  tahun. Dilihat dari masa kerjanya, diketahui 80% memiliki masa kerja  $> 5$  tahun.

Hasil survei awal juga menunjukkan 50% perawat merasakan beban kerja berat, dimana perawat banyak dituntut oleh keluarga pasien dan kesulitan memberikan keputusan yang tepat serta 90% perawat merasa jumlah pasien tidak sesuai dengan jumlah perawat. Rata-rata perawat yang bertugas dalam satu *shift* antara 2 (dua) sampai 5 (lima) orang perawat dan 1 (satu) orang perawat dapat menangani 1 (satu) sampai 7 (tujuh) pasien dalam sehari. Ketidakseimbangan antara jumlah perawat dengan jumlah pasien tidak sesuai dengan peraturan yang ada dapat membuat perawat merasakan kewalahan bukan hanya berpotensi menyebabkan kelelahan kerja tetapi dapat memicu terjadinya stres kerja yang dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan dan kesejahteraan perawat itu sendiri. Dilihat dari lingkungan kerja, sebanyak 50% perawat menyatakan bahwa lingkungan kerja

kurang baik karena keadaan suhu ruangan dan lingkungan non fisik yang kurang mendukung. Hasil wawancara juga menyatakan bahwa RSUD Dr. Muhammad Zein belum menyediakan layanan manajemen stres bagi perawat.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian terkait “Faktor – faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025” perlu dilakukan.

## 1.2 Perumusan Masalah



Rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memberikan layanan medis dan keperawatan kepada individu yang memerlukan intervensi kesehatan, dimana perawat merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan di rumah sakit. RSUD Dr. M. Zein Painan merupakan rumah sakit rujukan utama di Kabupaten Pesisir Selatan dengan aktivitas pelayanan kesehatan yang cukup padat. Sebagai rumah sakit daerah, rumah sakit ini mengalami keterbatasan tenaga medis, khususnya perawat. Aksesibilitas yang tinggi dan cakupan wilayah yang luas berpotensi meningkatkan beban kerja yang dapat memicu terjadinya stres kerja perawat yang merupakan tenaga medis utama di berbagai layanan kesehatan di rumah sakit. Hal ini diperparah dengan ketidakseimbangan rasio perawat dan pasien, dimana satu perawat melayani rata-rata 2–3 pasien per hari. Selain tugas keperawatan, perawat di RSUD Dr. Muhammad Zein juga dibebani tugas administrasi di luar tanggung jawabnya. Beban kerja berlebih, lingkungan kerja yang kurang mendukung, dan ketidakjelasan dalam pembagian tugas berisiko memicu stres kerja perawat dan dapat mempengaruhi kinerja, kepuasan, serta produktivitas dalam memberikan keperawatan kepada pasien. Berdasarkan latar belakang tersebut dapat dirumuskan bahwa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah

“Apa saja faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan”?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Tujuan Umum**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor – faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025.

#### **1.3.2 Tujuan Khusus**

1. Diketuainya distribusi frekuensi kejadian stres akibat kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025.
2. Diketuainya distribusi frekuensi jenis kelamin pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025.
3. Diketuainya distribusi frekuensi usia pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025.
4. Diketuainya distribusi frekuensi masa kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025.
5. Diketuainya distribusi frekuensi beban kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025.
6. Diketuainya distribusi frekuensi lingkungan kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025.
7. Diketuainya hubungan jenis kelamin dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025.
8. Diketuainya hubungan usia dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025.

9. Diketuainya hubungan masa kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025.
10. Diketuainya hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025.
11. Diketuainya hubungan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025.
12. Diketuainya hubungan konflik peran dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025.

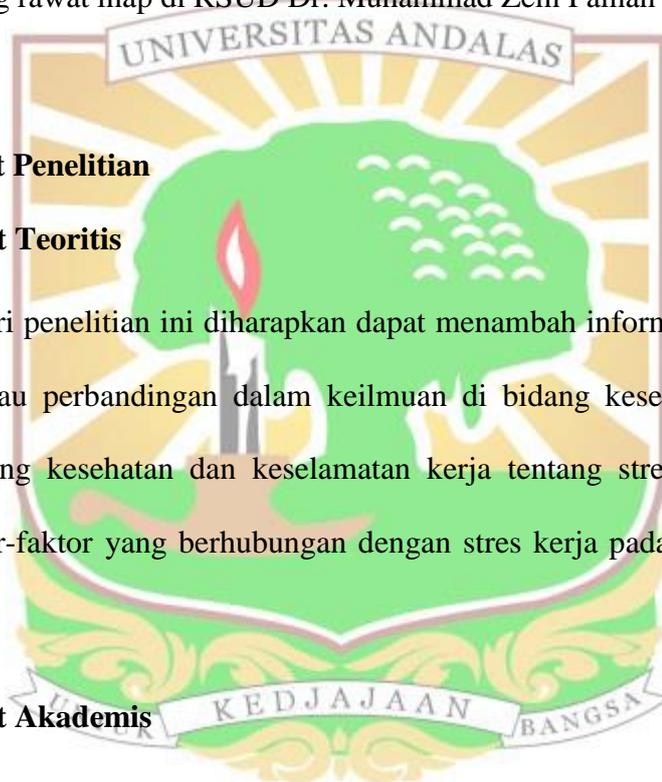
#### **1.4 Manfaat Penelitian**

##### **1.4.1 Manfaat Teoritis**

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi serta menjadi bahan acuan atau perbandingan dalam keilmuan di bidang kesehatan masyarakat khususnya bidang kesehatan dan keselamatan kerja tentang stres kerja, terutama mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap.

##### **1.4.2 Manfaat Akademis**

Penelitian ini diharapkan. dapat berguna sebagai bahan referensi tambahan bagi mahasiswa Kesehatan Masyarakat khususnya di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Andalas mengenai faktor – faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Muhammad Zein Painan tahun 2025.



### 1.4.3 Manfaat Praktis

1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi dan pertimbangan dalam merumuskan strategi untuk mengurangi stres kerja perawat, sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan tenaga keperawatan dan berdampak positif pada kinerja serta mutu pelayanan di RSUD Dr. Muhammad Zein painan.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, pengalaman dan kemampuan peneliti dalam mengaplikasikan ilmu terkait keselamatan dan kesehatan kerja khususnya mengenai faktor risiko stres kerja pada perawat.

### 1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berhubungan stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. M. Zein Painan tahun 2025. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Februari sampai Juli tahun 2025. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain studi *cross sectional*. Variabel penelitian terdiri dari variabel independen yaitu usia, masa kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan konflik peran, sedangkan variabel dependen adalah stres kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Dr. Muhammad Zein Painan yang berjumlah 131 orang, dan total sampel minimum berjumlah 97 orang yang diambil menggunakan teknik *probability sampling* dengan *proportional random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer didapatkan melalui wawancara dengan menggunakan kuesioner. Analisis data dilakukan menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan menggunakan uji *chi-square*.