

BAB 1 : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres kerja adalah suatu bentuk respon dari dalam maupun dari luar tubuh manusia yang dapat menimbulkan kerugian bagi konsep kesehatan dan menderita penyakit. Stres kerja dapat diartikan sebagai ketidakmampuan dan ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan. Masalah stres muncul karena adanya *stressor* yang diterima oleh tubuh, sehingga tubuh memberikan respon beragam baik secara emosional atau fisiologis.⁽¹⁾ Stres kerja merupakan masalah yang sering kita dengar dan menjadi keluhan selama kurun waktu terakhir. Hampir semua profesi memiliki sumber *stressor* yang berbeda-beda tergantung dari jenis pekerjaan.⁽²⁾

Stres akibat kerja dapat berupa gangguan fisik dan emosional yang terjadi akibat ketidaksesuaian antara kapasitas, sumber daya atau kebutuhan pekerja yang berasal dari lingkungan pekerjaan seseorang. Kondisi ini dapat memicu terjadinya stres kerja akibat beban kerja yang tidak sesuai, lingkungan sosial yang buruk, konflik dalam pekerjaan, dan lingkungan kerja yang berbahaya. Lingkungan pekerjaan yang tidak nyaman dapat menjadi peranan penting dalam mengakibatkan stres kerja itu sendiri. Bagi pekerja secara langsung hal ini tentu mempengaruhi keselamatan dan kesehatan kerja, gangguan kesehatan bahkan kecelakaan kerja.⁽³⁾

Permasalahan stres kerja sampai saat ini menjadi tren di berbagai belahan dunia. Salah satunya di Eropa, permasalahan stres kerja menempati urutan ke-2 setelah gangguan *musculoskeletal*.⁽⁴⁾ Berdasarkan temuan di Kawasan Asia Pasifik kecenderungan stress kerja berkisar 48% yang melebihi rata-rata global. Hasil survey Regus pada tahun 2012 melaporkan bahwa tingkat stres kerja di negara-negara seperti

Malaysia sebesar 57%, Hongkong 62%, Singapura 63%, Vietnam 71%, China 73%, Indonesia 73% dan Thailand 75%.⁽⁵⁾

Berdasarkan *International Labor Organization* (ILO) pada tahun 2016, stres kerja menjadi perhatian penting salah satunya yaitu pekerja yang bekerja di sektor pelayanan kesehatan. Seluruh tenaga profesional di rumah sakit memiliki resiko stres, namun perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi.⁽⁶⁾ Sedangkan menurut *American National Association for Occupation Health* (ANAOH) menempatkan kejadian stres kerja pada perawat ditingkat paling atas dari empat puluh kasus stres kerja pada pekerja.⁽⁷⁾ Hal ini menunjukkan bahwa perawat sebagai salah satu bagian dari sumber daya manusia memiliki peranan yang penting dalam terlaksananya kinerja rumah sakit secara ideal yang menggambarkan sukses atau tidaknya pelayanan kesehatan terhadap pasien dan publik secara umum.

Berdasarkan penelitian dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) yang merupakan Lembaga Nasional untuk keselamatan dan Kesehatan Kerja menetapkan bahwa perawat adalah salah satu profesi yang memiliki resiko tinggi terhadap stress.⁽⁸⁾ Berdasarkan hasil survey yang dilakukan Prancis menunjukkan persentase stres yang dialami perawat sebesar 74%, sedangkan survey yang dilakukan di Swedia memiliki hasil lebih dari 80% perawat mengalami stres yang cukup tinggi akibat pekerjaan.⁽⁹⁾ Adapun studi yang dilakukan di rumah sakit Myanmar pada tahun 2015, mengungkapkan terdapat 50,2% perawat memiliki tingkat stres kerja yang tinggi dan memiliki kecenderungan *burnout*.⁽¹⁰⁾ Menurut hasil penelitian Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2006 menunjukkan 50,9% perawat Indonesia mengalami stres kerja dengan gejala sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat diakibatkan beban kerja yang tinggi.⁽⁸⁾

Undang-Undang No. 44 tahun 2009 tentang rumah sakit, menjelaskan bahwa rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan terhadap masyarakat secara paripurna (meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif) yang terdiri dari pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.⁽¹¹⁾ Salah satu bagian pelayanan kesehatan di rumah sakit adalah pelayanan instalasi rawat inap. Instalasi rawat inap merupakan bagian dari pelayanan kesehatan yang cukup dominan dalam penyelenggaraan upaya pelayanan kesehatan, karena pelayanan instalasi rawat inap termasuk sangat kompleks dan memberikan kontribusi yang paling besar bagi kesembuhan pasien rawat inap. Rumah sakit sebagai badan publik yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan akan berupaya secara optimal di seluruh unit pelayanan apabila didukung dengan tenaga kesehatan yang berkualitas. Menurut jenis pelayanan yang disediakan rumah sakit mengacu pada Peraturan Menkes RI nomor 56/Menkes/Per/11/2014 pasal 11 mengenai Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit di Indonesia pada umumnya terdiri dari rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Melalui pasal 12 ayat (1) dinyatakan bahwa rumah sakit umum adalah rumah sakit yang memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit secara umum. Rumah sakit umum juga dikelompokkan menjadi tipe kelas A, Kelas B, C, dan D, dan rumah sakit khusus juga dikelompokkan menjadi rumah sakit kelas A, B, dan C. Rumah sakit khusus merupakan salah satu jenis rumah sakit yang menyediakan pelayanan khusus pasien dengan jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu kedokteran tertentu yang lebih spesifik, seperti rumah sakit khusus penyakit jiwa.

Rumah sakit jiwa merupakan salah satu jenis rumah sakit tipe khusus yang disediakan pemerintah kepada masyarakatnya dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien yang mengalami gangguan mental dan kejiwaan yang

menunjukkan ciri perilaku tidak normal atau diluar akal sehat, yang disebabkan oleh rusak dan tidak berfungsinya akal seseorang. Sehingga hal ini membutuhkan perhatian dan penanganan yang serius dari rumah sakit sebagai bentuk tanggung jawab pemerintah terhadap masalah kesehatan kejiwaan masyarakatnya. Oleh karena itu tenaga kesehatan atau perawat bidang kejiwaan sangat dibutuhkan dalam memberikan perawatan kepada pasien yang mengalami gangguan kejiwaan tersebut.

Adapun tenaga kesehatan yang paling banyak di rumah sakit yaitu perawat yang berhubungan dengan kebutuhan pasien selama 24 jam. Perawat dituntut untuk mampu melayani pasien secara professional berdasarkan praktik asuhan yang telah ditentukan. Hal ini menjadikan perawat memiliki tanggung jawab pekerjaan yang cukup banyak, beberapa diantaranya melayani keterbutuhan pasien dan tanggung jawab sebagai pekerja dibidang kesehatan. Apalagi jika dilihat dari jumlah kunjungan pasien dan jumlah perawat yang bertugas akan menambah beban kerja perawat. Oleh karena itu, peranan seorang perawat sangat berpengaruh terhadap kesembuhan pasien tersebut.

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. HK.02.02/MENKES/148/1/2010 tentang Izin dan Penyelenggaraan Praktik Perawat, perawat adalah seseorang yang telah lulus Pendidikan perawat baik didalam maupun diluar negeri sesuai dengan peraturan perundang-undangan.⁽¹²⁾ Tenaga keperawatan di rumah sakit merupakan ujung tombak dari pelayanan kesehatan karena tenaga keperawatan bekerja melayani dan mendampingi pasien selama 24 jam, memonitor pasien secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang professional dan komprehensif.⁽¹³⁾ Berdasarkan Permenkes No.56 tahun 2014, perbandingan perawat dengan jumlah pasien yaitu 1 orang perawat dengan 2 pasien.⁽¹⁴⁾

Apabila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik, keahlian dan waktu untuk mengerjakannya maka akan menjadi sumber munculnya stres kerja.

Keberhasilan kinerja perawat dilihat dari sejauh mana kesuksesannya dalam memberikan perawatan kepada pasien, seperti kemampuan perawat dalam menjalankan perawatan terhadap pasien, dimana perawat memerlukan arahan dari dokter dalam memantau keadaan pasien, menyusun dan merencanakan serta memperbaiki rencana keperawatan terus-menerus berdasarkan keadaan pasien, kemudian mencatat dan melaporkan hasil kondisi pasien, melaksanakan teknis sesuai prosedur yang berurutan, dan dilanjutkan sosialisasi dalam bentuk pengarahan untuk meningkatkan kesehatan pasien secara fisik maupun mental. Apabila perawat tidak maksimal dalam menjalankan asuhan keperawatannya, maka akan berakibat kepada pelayanan pasien menjadi terbengkalai bahkan dapat mengancam keselamatan pasien, sehingga dapat menjadi beban dan pemicu stres pada perawat itu.

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang jumlahnya dibutuhkan paling banyak daripada tenaga kesehatan lainnya. Perawat pelaksana pada rawat inap sangat membutuhkan kemampuan yang tinggi dalam merawat pasien, karena tuntutan tugas yang tinggi secara intens atau berkelanjutan seperti kemampuan dalam menangani pasien dari perawatan khusus, kecekatan, keterampilan, disiplin terhadap waktu. Penelitian ini dilakukan khususnya pada pasien dengan gangguan jiwa atau gangguan kesehatan mental akan memerlukan penanganan dan perawatan yang khusus dan serius yang akan mempengaruhi kesehatan jiwanya secara langsung dimana perawat inap diharuskan tinggal dengan pasien dalam memantau langsung keadaannya kurang lebih 24 jam melalui shift kerja yang telah ditentukan rumah sakit.

Perawat di rumah sakit jiwa dapat mengalami stres karena memiliki beban kerja yang tinggi. Perawat sering mengalami kesulitan saat menghadapi situasi sulit di tempat kerja, seperti saat berhadapan dengan pasien yang sedang tidak terkontrol emosi kejiwaannya atau pasien sering melakukan serangan atau resah dan gelisah tak menentu. Pasien yang ditangani adalah mereka yang tidak mengidap penyakit fisik melainkan penyakit mental atau gangguan kejiwaan sehingga menyulitkan perawat dalam menentukan tindakan keperawatan yang tepat. Langkah penanganan yang berbeda harus dilaksanakan untuk mencegah dan mengendalikan stres kerja agar dapat terhindar dari efek jera dengan mengukur sejauh mana tingkat stres dan faktor yang mempengaruhi stres.

Keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan. Didalam etika profesi perawat, terdapat unsur-unsur diantaranya pengorbanan, dedikasi, pengabdian, dan hubungan antara perawat dan pasien, dokter, rekan sejawat maupun diri sendiri.⁽¹⁵⁾⁽¹⁶⁾ Berdasarkan UU No.8 tahun 1999 tentang perlindungan konsumen, perawat dituntut mampu memberikan pelayanan yang bermutu sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.⁽¹⁷⁾ Perawat pelaksana unit rawat inap memiliki tugas-tugas antara lain melaksanakan pengkajian perawatan, melaksanakan analisis data untuk merumuskan diagnosis keperawatan, merencanakan dan melaksanakan evaluasi keperawatan sederhana pada individu, melaksanakan pendokumentasian askep, melaksanakan sistem kerja yang terbagi atas tiga waktu, yaitu pada 06.30-13.30, pukul 13.30-20.30, dan pada pukul 20.30-06.30, melaksanakan tugas siaga on call di rumah sakit, memelihara peralatan keperawatan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan *post conference* dan serah terima pasien pada saat pergantian dinas, mengikuti pertemuan berkala yang diadakan oleh perawat ruang dan melakukan dropping pasien.⁽¹⁸⁾ Perawat yang bertugas di unit rawat inap lebih sering bertemu

dengan pasien berbagai macam karakter dan penyakit diderita, sehingga hal ini menjadi salah satu sumber stres pada perawat selain tugas pokok dan pribadi perawat itu.

Stres merupakan suatu respon yang ditimbulkan baik secara fisik ataupun psikis pada individu yang melaksanakan pekerjaan yang dapat baik merugikan diri sendiri maupun orang lain. Jika seorang perawat mengalami stres, maka perawat yang bertugas dapat membahayakan kesehatan dan keselamatan dirinya sendiri, bahkan pasien yang sedang ditangani. Ketidakmampuan dan perasaan yang tertekan pada perawat dalam melakukan pekerjaan dapat memberikan dampak negatif, diantaranya menyebabkan kelelahan fisik dan emosional, serta mempengaruhi produktivitas kerja yang akan mempengaruhi mutu kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Ketika menghadapi stres, perawat tetap dituntut mampu bekerja secara profesional dan melakukan interaksi serta komunikasi yang baik dengan pasien. Namun situasi tersebut sering terulang setiap harinya, sehingga dapat menjadi *stressor* jika mereka tidak mampu melaksanakan *coping* dengan baik. Apalagi perawat yang bekerja di rumah sakit jiwa, ia harus memiliki kewaspadaan yang tinggi terhadap perilaku pasien yang lebih sering membahayakan bagi keselamatan jiwa perawat yang bertugas.

Dampak buruk lainnya yang dapat ditimbulkan perawat yang stres akan selalu diliputi perasaan cemas, tegang, mudah tersinggung dan mudah frustrasi serta adanya keluhan psikomatis yang berdampak pada fisik perawat. Jika seorang perawat tidak dapat menyesuaikan diri saat mengalami stres kerja maka dapat berdampak buruk pada kesehatan dirinya yang akan mempengaruhi kinerja perawat serta kualitas dari asuhan keperawatan terhadap pasien.⁽¹⁹⁾ Stres yang tidak mampu dikelola dengan baik akan menimbulkan dampak negatif lain seperti mengakibatkan terhambatnya produktivitas kerja karena tidak optimal, efektif serta efisiennya perawat dalam

melayani pasien.⁽¹⁾⁽²⁰⁾ Sehingga stres juga berdampak pada *organizational strain* yang dihadirkan dalam bentuk kealpaan dalam kehadiran, penurunan kinerja performa dan *turn over* karyawan.⁽²¹⁾

Terdapat berbagai faktor dapat mempengaruhi stres yang meliputi kondisi individu seperti tingkatan usia, jenis kelamin, masa kerja, watak kepribadian, tingkat pendidikan dan faktor intrinsik yang mencakup keadaan fisik lingkungan kerja yang tidak nyaman, tempat kerja yang tidak ergonomis, jam kerja yang panjang, pekerjaan berbahaya dan memiliki resiko tinggi serta pemakaian teknologi baru, beban kerja, dan komunikasi interpersonal. Salah satu faktor penyebab stres kerja yang bersumber dari pekerjaan itu sendiri yang akan menjadi beban kerja bagi pekerja.⁽¹³⁾

Selain faktor dari pekerjaan itu sendiri juga terdapat faktor individu (yang berasal dari diri seseorang) yang dapat meningkatkan stres. Adapun faktor individu yang berkaitan erat dengan stres dalam bekerja adalah faktor usia. Usia merupakan jumlah waktu kehidupan seseorang sejak ia dilahirkan hingga menjelang ajal, bersamaan dengan berjalannya waktu dapat memberikan pengaruh bagi pola pikir dan kepribadian atau kedewasaan dalam bersikap. “Usia menjadi salah satu pemicu yang menyebabkan stres dalam bekerja. Hal ini terjadi karena semakin tua usia pekerja maka tingkat kematangan kondisi kesehatan mentalnya akan berkembang dan terasah sehingga kemungkinan stres kerja dapat diminimalisir lebih kecil”.⁽²²⁾ Sebaliknya semakin muda usia seseorang, maka keadaan kesehatan mentalnya belum tertata dengan baik karena dipengaruhi oleh pengalaman dalam mengelola emosi yang terkadang belum stabil, sehingga rentan menjadi pemicu stres dalam bekerja.

Faktor individu lainnya yang menjadi penyebab lamanya seseorang dalam bekerja adalah masa kerja disuatu tempat. Masa kerja adalah jangka waktu yang

dicapai seseorang setelah ia bekerja sejak awal mulai bekerja hingga ia bekerja. Dengan kata lain masa kerja adalah kumpulan aktivitas seseorang ketika memasuki wilayah tempat ia bekerja selama batas waktu tertentu.⁽²³⁾ Semakin lama seseorang bekerja maka keterampilan dan pengalaman kerja akan meningkat karena semakin mudah dalam menyesuaikan diri dengan pekerjaan sehingga dapat menghadapi tekanan dengan mudah. Sebaliknya semakin sedikit masa kerja seseorang maka akan semakin sedikit pengalaman yang didapat, sehingga dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menanggapi masalah yang terjadi. Hal ini dapat menjadi pemicu meningkatnya stress dalam bekerja.

Jika kinerja yang dihasilkan seorang perawat itu buruk, maka dapat menjadi beban kerja bagi perawat, karena setiap perawat dituntut maksimal melayani kebutuhan pasien secara professional sesuai standar yang berlaku.⁽⁹⁾ Sedangkan banyaknya jumlah pasien membuat beban kerja perawat juga bertambah selain mereka bekerja meningkatkan mutu layanan rumah sakit. Faktor yang membuat perawat harus menjalani beban kerja itu dilihat dari tugas pimpinan terhadap perawat dengan batas waktu tertentu, banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan demi keselamatan pasien dan keadaan merasa terbebani dengan standar kualitas pelayanan rumah sakit yang harus dipenuhi.⁽²⁴⁾ Kondisi ini membuat tempat lingkungan bekerja menjadi tidak kondusif ini menjadi peran penting menyebabkan terjadinya stres kerja.

Lingkungan kerja yang tidak baik dipenuhi dengan suasana yang buruk dan lingkungan fisik yang buruk, sehingga akan menciptakan rasa jenuh pada perawat yang mengakibatkan ketidakpuasan kerja di dalam tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar lingkungan pekerja yang akan mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya seperti

kelembaban, penerangan, cahaya ventilasi, alat-alat perlengkapan kerja yang memadai serta kebersihan tempat.⁽²⁵⁾

Selain itu dalam menjalankan sebuah pekerjaan tidak terlepas dari komunikasi. Komunikasi adalah keterampilan professional yang harus dimiliki setiap perawat agar mampu menjalin hubungan yang baik antar sesama rekan perawat lain dan juga pasien.⁽²⁶⁾ Komunikasi interpersonal dapat mempengaruhi tingkat stress kerja, karena komunikasi yang berjalan baik mampu memperkuat hubungan satu sama lain, sehingga akan memperjelas penyampaian informasi atau kebijakan menjadi lebih efisien dan efektif. Hal ini bertujuan untuk mengurangi terjadinya konflik dan ketidaknyamanan serta komunikasi yang baik antara pimpinan dan perawat sebagai pekerja, sehingga dapat mendorong perawat secara optimal dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Sebaliknya hubungan interpersonal yang kurang baik pada perawat dapat menyebabkan perawat kesulitan melakukan tugasnya karena kurangnya dukungan antara sesama rekan perawat yang akan menyebabkan stress kerja sehingga akan mempengaruhi kinerja perawat secara keseluruhan.⁽²⁷⁾

Di Indonesia, penelitian yang dilakukan pada perawat di RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh menunjukkan bahwa 55,7% perawat mengalami stress kerja sedang, 67% memiliki beban kerja berat dan 57,4% mengalami lingkungan kerja kurang baik.⁽¹³⁾ Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Syahira (2019) yang menunjukkan proporsi bahwa 64,3% perawat mengalami stress kerja berat, 57,1% memiliki beban kerja berat, dan 59,5% mengalami lingkungan kerja kurang baik.⁽²⁸⁾ Pada penelitian yang dilakukan oleh Amirah (2020) menunjukkan bahwa 69,6% perawat memiliki komunikasi interpersonal yang kurang baik.⁽²⁹⁾

Penelitian yang dilakukan oleh Matilda (2019) menyatakan terdapat hubungan antara beban kerja ($p=0,029 < \alpha=0,05$), hubungan interpersonal ($p=0,012 < \alpha=0,05$) dengan stres kerja perawat.⁽³⁰⁾ Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Evalina (2021) menyatakan (4,8%) dengan beban kerja ringan, (71,4%) sedang, dan (23,8%) berat. Lingkungan kerjanya termasuk kategori sedang (32,4%) dan sebesar (67,6%) dengan lingkungan baik. Stress ringan sebesar (5,7%), stress sedang (51,4%), dan stress berat (42,9%).⁽³¹⁾

Objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah perawat pelaksana (perawat inap) yang bertugas di Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Saanin Padang. Rumah sakit jiwa merupakan salah satu jenis rumah sakit khusus yang disediakan pemerintah kepada masyarakat dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien yang khusus mengalami gangguan kejiwaan, karena tidak berfungsinya akal seseorang, sehingga memerlukan penanganan khusus dan serius dari rumah sakit. Hal tersebut meningkatkan banyak faktor stres kerja terjadi pada perawat antara lain yaitu faktor dari pekerjaan perawat itu sendiri yang berkaitan dengan layanan keperawatan yang dijalankan perawat, kondisi lingkungan kerja fisik seperti lingkungan kerja yang dapat dilihat secara langsung (meja dan kursi, sarana dan prasarana lain yang menunjang pekerjaan perawat), lingkungan non fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antar sesama anggota organisasi, tata pelaksanaan kerja dan kemampuan menyesuaikan diri antar perawat.

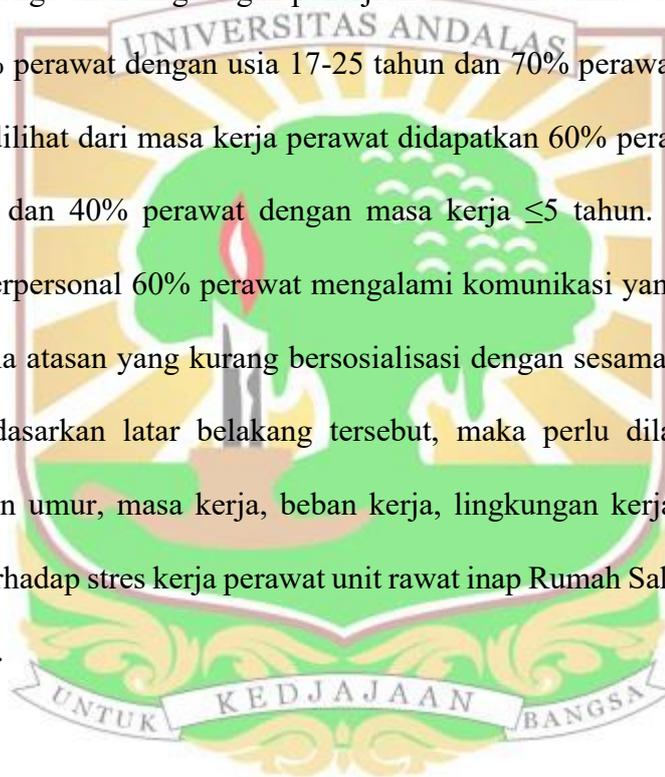
Peningkatan stres kerja yang dirasakan perawat saat berada di tempat kerja lainnya adalah faktor individu dan faktor pendukungnya yaitu dukungan sosial. Faktor individu yang menjadi pemicu stres kerja adalah usia dan masa kerja. Dimana usia dapat mempengaruhi stres pada seseorang, karena semakin tua umurnya maka akan semakin matang kondisi kesehatan mentalnya dan begitupun sebaliknya. Sedangkan

masa kerja menunjukkan semakin lama seseorang bekerja maka semakin banyak pengalaman kerjanya dan memiliki kontrol dalam penyelesaian masalah yang lebih baik dan begitu sebaliknya semakin sedikit pengalaman yang didapatkan maka akan mempengaruhi kualitas kemampuan seseorang dalam mengelola stres.

Adapun pada faktor beban kerja yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab pekerjaan yang harus diselesaikan perawat, dimana jika beban kerja tidak seimbang baik terlalu tinggi atau rendah akan mengganggu produktivitas perawat tidak optimal dalam memberikan layanan yang berkualitas sebagai perwakilan rumah sakit. Serta faktor komunikasi interpersonal yaitu hubungan komunikasi antar perawat dan pasien dalam menunjang proses keperawatan apakah berjalan baik atau buruk yang akan mempengaruhi kinerja perawat. Berdasarkan data yang didapatkan dari rekam medik yang bersumber dari laporan tahunan Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Saanin Padang tahun 2025 diketahui jumlah kunjungan pasien unit rawat inap yaitu 7315 jiwa, sedangkan jumlah perawat pada unit rawat inap adalah 134 orang perawat. Data tersebut menunjukkan bahwa kunjungan pasien yang tinggi dan berulang akan mempengaruhi layanan keperawatan pada pasien sehingga perawat dituntut mampu menjalankan keperawatan dengan sebaik-baiknya, apabila terdapat kelalaian maka dapat mempengaruhi kinerja perawat dan cenderung memicu tingkat stres pada perawat tersebut.

Dari survey awal yang dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner pada 10 perawat unit rawat inap didapatkan 60% perawat mengalami stres kerja berat dengan keluhan merasa waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tidak cukup, mudah marah tanpa sebab berarti, telapak tangan berkeringat saat menghadapi pasien, kemampuan kerja dalam merawat dan menghadapi keluhan pasien tidak selalu meningkat serta menyalahkan diri sendiri saat tidak dapat merawat pasien dan 40%

perawat mengalami stres kerja ringan. Jika dilihat dari beban kerja perawat didapatkan 60% perawat mengalami beban kerja berat dengan keluhan jumlah pasien tidak sesuai dengan jumlah perawat, dituntut harus merawat pasien dalam keadaan apapun serta pekerjaan yang diberikan terlalu banyak dan 40% orang perawat mengalami stres kerja ringan. Sedangkan untuk lingkungan kerja perawat didapatkan 50% perawat mengatakan lingkungan pekerjaan kurang baik dengan keluhan aroma di ruangan yang kurang sedap, ruangan kerja terasa bising serta tertekan dengan kondisi pasien dan 50% perawat mengatakan lingkungan pekerjaan baik. Jika dilihat dari umur perawat, didapatkan 30% perawat dengan usia 17-25 tahun dan 70% perawat dengan usia 26-55 tahun. Jika dilihat dari masa kerja perawat didapatkan 60% perawat dengan masa kerja >5 tahun dan 40% perawat dengan masa kerja ≤ 5 tahun. Sedangkan untuk komunikasi interpersonal 60% perawat mengalami komunikasi yang kurang baik hal ini terjadi karena atasan yang kurang bersosialisasi dengan sesama karyawan di luar pekerjaan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka perlu dilakukan penelitian terkait hubungan umur, masa kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap stres kerja perawat unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang.



1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: Apakah Terdapat Hubungan Antara Umur, Masa Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Interpersonal terhadap Stres Kerja pada Perawat di Unit Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang?

1.3 Tujuan

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan stres kerja pada perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang tahun 2025

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi stres kerja pada perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang.
2. Untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi umur pada perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang.
3. Untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi masa kerja pada perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang.
4. Untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi beban kerja pada perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang.
5. Untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi lingkungan kerja pada perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang.
6. Untuk mengetahui gambaran distribusi frekuensi komunikasi interpersonal pada perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang.
7. Untuk menganalisis hubungan antara umur dengan stres kerja pada perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang.
8. Untuk menganalisis hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang.
9. Untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang.

10. Untuk menganalisis hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang.
11. Untuk menganalisis hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dan civitas akademisi serta dapat mengaplikasikan keilmuan yang didapatkan di perguruan tinggi terutama mengenai hubungan umur, masa kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap stres kerja pada perawat.
2. Sebagai bahan referensi dalam perkembangan ilmu kesehatan masyarakat, khususnya hubungan umur, masa kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang.
3. Sebagai masukan bagi peneliti lain untuk melakukan penelitian selanjutnya terkait faktor lain yang berhubungan dengan umur, masa kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal terhadap stres kerja pada perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi rumah sakit dapat dijadikan sebagai informasi dan masukan dalam melengkapi dokumen internal rumah sakit dan dapat menjadi bahan pertimbangan evaluasi dalam peningkatan kinerja perawat pada unit rawat inap

serta mengambil kebijakan terkait kesehatan dan keselamatan kerja perawat pada unit rawat inap di rumah sakit jiwa yang berkaitan dengan stres kerja.

2. Bagi perawat sebagai informasi tambahan untuk meningkatkan kualitas pelayanan yang lebih baik kepada pasien rumah sakit jiwa.

1.4.3 Manfaat Akademis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi terkait bidang Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) terutama tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada Perawat di Unit Rawat Inap.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan umur, masa kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan komunikasi interpersonal terhadap stres kerja pada perawat di unit rawat inap Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang yang dilakukan pada Juli 2024 - Juli 2025. Jenis penelitian ini bersifat kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini merupakan seluruh perawat pelaksana rawat inap sebanyak 134 orang dengan jumlah sampel 57 orang yang dipilih menggunakan *Random Sampling*. Adapun variabel independen (variabel bebas) pada penelitian ini adalah umur, masa kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan komunikasi interpersonal. Sedangkan variabel dependen (variabel terikat) adalah stres kerja. Pengumpulan data diambil menggunakan kuesioner untuk data primer dan untuk data sekunder diperoleh dari instalasi keperawatan Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B. Sa'anin Padang. Kemudian analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis univariat dan analisis bivariat menggunakan *Uji Chi Square*.