

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil

1. Gambaran Umum Lokasi Kegiatan

Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Unit I Yogyakarta adalah salah satu rumah sakit swasta di Yogyakarta yang merupakan amal usaha Pimpinan Pusat Persyarikatan Muhammadiyah. Rumah sakit ini beralamat di Jln. K.H. Ahmad Dahlan No.20 Yogyakarta dengan terakreditasi 12 bidang pelayanan dengan tipe B. Awalnya didirikan berupa klinik dan poliklinik pada tanggal 15 Februari 1923 di Jagang Notoprajan No.72 Yogyakarta. Awalnya bernama PKO Penolong Kesengsaraan Oemoem, seiring dengan berjalannya waktu nama PKO berubah menjadi PKU Pembina Kesejahteraan Umat, Profil rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Keadaan lokasi Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Unit 1 Yogyakarta sangat strategis karena terletak di pusat kota. Adapun batas rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta adalah sebelah utara berbatasan dengan Poltabes Yogyakarta, sebelah timur berbatasan dengan Gedung Agung, sebelah selatan berbatasan dengan Jln. K.H. Ahmad Dahlan dan sebelah barat berbatasan dengan Jln. Bhayangkara.

2. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini karakteristik responden ada umur, jenis kelamin, dan masa kerja. Untuk melihat frekuensi masing-masing karakteristik responden dapat dilihat dalam tabel 4.1.

Table 4.1 Karakteristik Responden di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

Karakteristik Responden	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Perempuan	81	88,0 %
Laki-laki	11	12,0 %
Umur		
Dewasa Awal 21-35 tahun	30	32,6 %
Dewasa Akhir 36-56 tahun	62	67,4 %
Masa Kerja		
≤ 7 tahun : Baru	20	21,7 %
8 - 14 tahun : Cukup lama	20	21,7 %
15 - 21 tahun : Lama	15	16,3 %
≥22 tahun : Sangat Lama	37	40,2 %

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karakteristik responden responden dilihat dari jenis kelamin paling sedikit adalah laki-laki yaitu sebanyak 11 (12,0%) responden dan perempuan sebanyak 81 (88,0%) responden. Responden berdasarkan usia dengan rentang usia dewasa awal 21 sampai 35 tahun yaitu sebanyak 30 (32,6%) responden dan dewasa akhir 36 sampai 56 tahun sebanyak 62(67,4%). Responden berdasarkan masa kerja dari yang baru bekerja 20 (21,7%), cukup lama 20 (21,7%), lama 15 (16,3%), dan sangat lama bekerja yaitu sebanyak 37(40,2%) responden.

b. Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

Beban kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta terdiri dari 30 pertanyaan, dengan hasil dapat dilihat dalam tabel frekuensi 4.2.

Tabel 4.2 Beban Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

Beban kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	4	4,3%
Sedang	55	59,8%
Tinggi	33	35,9%
Total	92	100%

Tabel 4.2 menunjukkan menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki beban kerja sedang yaitu sebanyak 55 (59,8%) responden. Sedangkan responden dengan beban kerja rendah 4 (4,3%) dan beban kerja tinggi sebanyak 33 (35,9%) responden.

c. Lingkungan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

Lingkungan kerja perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta terdiri dari 5 pertanyaan, dengan hasil dapat dilihat dalam tabel frekuensi 4.3.

Tabel 4.3 Lingkungan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

Lingkungan Kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Baik	77	83,7%
Tidak Baik	15	16,3%
Total	92	100%

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa responden dengan lingkungan kerja baik yaitu sebanyak 77 (83,7%) responden. Sedangkan responden dengan lingkungan kerja tidak baik sebanyak 15 (16,3%).

d. Konflik Peran Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

Konflik peran perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta terdiri dari 13 pertanyaan, dengan hasil dapat dilihat dalam tabel frekuensi 4.4.

Tabel 4.4 Konflik Peran Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

Konflik Peran	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Rendah	47	51,1%
Sedang	43	46,7%
Tinggi	2	2,2%
Total	92	100%

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden memiliki konflik peran rendah yaitu sebanyak 47 (51,1%) responden. Sedangkan responden

dengan konflik peran sedang 43 (46,7%) dan konflik peran tinggi sebanyak 2 (2,2%) responden.

e. Stress kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

Stress kerja perawat di ruangrawat inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta. yang terdiri dari 21 pertanyaan, dengan hasil disajikan dalam tabel 4.5.

Tabel 4.5 Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

Stres kerja	Frekuensi (f)	Persentase (%)
Normal	71	77,2%
Ringan	11	12,0%
Sedang	3	3,3%
Berat	2	2,2%
Sangat berat	5	5,4%
Total	92	100.0

Tabel 4.5 menunjukan responden yang memiliki stress kerja dalam kategori normal, yaitu sebanyak 71 (77,4%) responden. Responden dengan stress kerja ringansebanyak 11 (11,8%) responden. Responden dengan stress kerja sedang sebanyak 3 (3,3%) responden. Responden dengan stres kerja berat sebanyak 2 (2,2%) responden. Adapun responden dengan kategori stres kerja sangat berat sebanyak 5 (5,4%) responden.

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan antara Faktor Pekerjaan Dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

Hasil analisis hubungan antara faktor pekerjaan dengan stres kerja yakni sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hubungan Faktor Pekerjaan Dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

Variabel	Stres Kerja												R	p-value
	Normal		Ringan		Sedang		Berat		Sangat berat		Total			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%		
Beban Kerja														
Rendah	2	2,8	0	0	1	33,3	0	0	1	20,0	4	4,3	-0,164	0,100
Sedang	41	57,7	8	72,7	1	33,3	2	100	3	20,0	55	59,8		
Tinggi	28	39,4	3	27,3	1	33,3	0	0	1	60,0	33	35,9		
Lingkungan Kerja														
Tidak Baik	11	15,5	3	27,3	0	0	0	0	1	20,0	15	16,3	-0,028	0,781
Baik	60	84,5	8	72,7	3	100	2	100	4	80,0	77	83,7		
Konflik Peran														
Rendah	42	59,2	0	0	2	66,7	0		3	60,0	47	51,0	0,258	0,010
Sedang	28	39,4	11	100	1	33,3	1	50,0	2	40,0	43	46,7		
Tinggi	1	1,4	0	0	0	0	1	50,0	0	0	2	2,2		

1) Beban Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan menggunakan uji *Somers's D* 4.6 didapatkan korelasi -0,164 (0,00-0,199) dengan hubungan sangat lemah ke arah negatif dan *p-value* 0,100 (> 0,05), jadi tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

2) Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan menggunakan uji *Somers's D* 4.6 didapatkan korelasi -0,028 (0,00-0,199) dengan hubungan sangat lemah ke arah negatif dengan *p-value* 0,781 (> 0,05), jadi tidak terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

3) Konflik Peran

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan menggunakan uji *Somers's D* 4.6 didapatkan korelasi 0,258 (0,20-0,399) dengan hubungan lemah ke arah positif dengan *p-value* 0,010 ($< 0,05$), jadi terdapat hubungan antara konflik peran dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

b. Hubungan antara Faktor Individual Dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

Hasil analisis hubungan anatar faktor individual dengan stres kerja yakni sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hubungan Faktor Individual Dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

Variabel	Stres Kerja										r	p-value	
	Normal		Ringan		Sedang		Berat	Sangat berat		Total			
	f	%	f	%	f	%	f %	f	%	f	%		
Umur													
D. Awal	25	35,5	1	9,1	1	33,3	1 50,0	2	40,0	30	32,6	0,77	0,432
D. Akhir	46	64,8	10	90,9	2	66,7	1 50,0	3	60,0	62	67,4		
Jenis Kelamin													
Perempuan	64	90,1	10	90,9	2	66,7	1 50,0	4	80,0	81	88,0	0,22	0,315
Laki-laki	7	9,9	8	9,1	1	33,3	1 50,0	1	20,0	11	12,0		
Masa Kerja													
Baru	17	23,9	1	9,1	1	33,3	0 0	1	20,0	20	21,7	0,08	0,286
Cukup Lama	17	23,9	1	9,1	1	33,3	0 0	1	20,0	20	21,7		
Lama	10	14,1	1	9,1	1	33,3	1 50,0	2	40,0	15	16,3		
Sangat Lama	27	38,0	8	72,7	0	0	1 50,0	1	20,0	37	40,2		

1) Umur

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan menggunakan uji *Somers's D* 4.7 didapatkan korelasi 0,077 (0,00-0,199) dengan hubungan sangat lemah ke arah positif dan *p-value* 0,432 ($> 0,05$),

jadi tidak terdapat hubungan antara umur dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

2) Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan menggunakan Koefesien Kontingensi 4.7 didapatkan korelasi 0,221 (0,20-0,399) dengan hubungan lemah ke arah positif dan *p-value* 0,315 ($> 0,05$), jadi tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

3) Masa Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis menggunakan menggunakan uji *Somers's D* 4.7 didapatkan korelasi 0,087 (0,00-0,199) dengan hubungan sangat lemah ke arah positif dan *p-value* 0,434 ($> 0,05$), jadi tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

4. Analisis Multivariat

Untuk mengetahui faktor yang paling dominan berhubungan terhadap stres kerja maka akan dilakukan analisis multivariat menggunakan uji regresi logistik, dengan tahapan sebagai berikut :

a. Pemilihan variabel sebagai analisis multivariat

Pada penelitian ini terdapat 6 variabel yang diduga memiliki hubungan terhadap stres kerja, yakni umur, jenis kelamin, masa kerja, beban kerja, lingkungan kerja, dan konflik peran. Untuk pemilihan kandidat variabel yang akan dimasukkan ke dalam uji regresi logistik, semua variabel tersebut dilakukan analisis bivariat terlebih dahulu dengan variabel dependent. Setelah analisis bivariat dilakukan maka variabel yang memiliki *p-value* $< 0,25$ akan menjadi variabel kandidat yang akan dimasukkan ke analisis multivariat. Hasil analisis bivariat

antara variabel independent dengan variabel dependent dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Hubungan Antara Umur, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Konflik Peran Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta.

No	Variabel	<i>p-value</i>	Keterangan
1	Umur	0,432	Tidak Kandidat
2	Jenis Kelamin	0,315	Tidak Kandidat
3	Masa Kerja	0,286	Tidak Kandidat
4	Beban Kerja	0,100	Tidak Kandidat
5	Lingkungan Kerja	0,781	Tidak Kandidat
6	Konflik Peran	0,010	Kandidat Multivariat

Berdasarkan tabel 4.8 di atas terdapat satu variabel yang memiliki *p-value* < 0,25 yakni konflik peran dengan *p-value* 0,010. Dengan demikian variabel tersebut masuk dalam ke dalam model prekdisi uji regresi logistik. Namun tidak bisa dilanjutkan ke permodelan analisis multivariat dikarenakan tidak termasuk syarat analisis multivariat dan uji regresi logistik yakni seluruh variabel penelitian harus memiliki nilai signifikansi < 0,25 pada uji bivariat dan minimal ada satu variabel dependent dan lebih dari satu variabel independent agar dapat dibandingkan, sedangkan di penelitian ini hanya satu variabel dependent dan satu variabel independent (Gita, 2016).

B. Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden yakni terdiri dari jenis kelamin, umur dan masa kerja. Jenis kelamin paling berperan terhadap terjadinya stres. Perbedaan hormon yang dimiliki perempuan dan laki-laki dapat mempengaruhi stres. Pada penelitian ini yang paling dominan adalah perempuan sebanyak 81 (88,0%) responden. Umur adalah salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres kerja pada perawat akibat karena semakin tua dapat menyebabkan rendahnya kemungkinan untuk mengalami stres

kerja hal ini dikarenakan pengalaman perawat yang lebih banyak dan kematangan kondisi kesehatan mental perawat. Berdasarkan penelitian ini usia yang paling dominan yakni dewasa akhir 36 sampai 56 tahun sebanyak 62 (67,4%). Masa kerja adalah pengaruh penting dalam memicu munculnya stres kerja, pekerja yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung memiliki kemampuan dan pemahaman lebih baik mengenai pekerjaan dibandingkan dengan pekerja yang masa kerjanya lebih pendek. Berdasarkan masa kerja dalam penelitian ini yang paling dominan yang baru bekerja 20 (21,7%), dan lama bekerja (21,7%) responden (Sheila, 2021).

2. Hubungan Faktor-Faktor Pekerjaan dengan Stres Kerja

a. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Beban kerja merupakan suatu keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu. Beban kerja berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan pembangkit stres. Beban kerja secara kuantitatif timbul akibat tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan secara kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu untuk melakukan tugas, atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari tenaga kerja. Beban kerja secara kuantitatif dan kualitatif dapat menimbulkan kebutuhan untuk bekerja selama jumlah jam kerja yang sangat banyak, hal ini merupakan sumber tambahan stress kerja (Karminah, 2021).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan stress kerja memiliki beban kerja kategori sedang sebanyak 55 (59,8%) responden. Hasil analisis bivariat diketahui nilai korelasi - 0,164 dan 0,100 ($P\text{-value} = > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti beban kerja tidak berhubungan dengan stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Hutami, 2020) 0,54 ($P\text{-value} = > 0,05$) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stress kerja, karena menganggap perkerjaan yang sulit ataupun

banyak tidak menjadi beban. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurazizah, 2017) menunjukkan bahwa 27,3% responden dengan 0,13 ($P\text{-value} = > 0,05$) perawat merasa sulit mengalihkan perhatian dari suatu masalah yang dialami. Oleh karena itu, beban kerja yang berlebihan maupun rendah sama-sama dapat menimbulkan stres kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Karminah, 2021) menunjukkan 40 % responden dengan 0,000 ($P\text{-value} = < 0,05$) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Beban yang terlalu banyak akan menjadi sumber munculnya stress kerja pada perawat.

b. Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja

Lingkungan kerja tertentu dapat menghasilkan prestasi kerja yang optimal serta berdampak pada kesehatan mental dan keselamatan kerja seorang tenaga kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kondisi faal dan psikologis diri seorang tenaga kerja (Nurazizah, 2017).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas stress kerja responden terhadap lingkungan kerja yakni dalam kategori baik yaitu responden 77 (83,7%). Hasil analisis bivariat diketahui bahwa korelasi -0,028 dan 0,781 ($P\text{-value} = > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti lingkungan kerja tidak berhubungan dengan stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurazizah, 2017) menunjukkan (91,2%) responden yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja 0,762 ($P\text{-value} = > 0,05$). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Manaf, 2018) yang menyatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja 0,003 ($P\text{-value} = < 0,05$). Lingkungan kerja yang buruk berhubungan dengan stres kerja. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan hasil penelitian ini. Hasil yang berbeda dapat disebabkan oleh perbedaan karakteristik tempat dan subjek penelitian.

Meskipun hasil penelitian menunjukkan tidak adanya hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja, namun data sekunder pengukuran lingkungan fisik menunjukkan hasil yang melebihi standar Kepmenkes 1087 tahun 2010. Sehingga pihak rumah sakit diharapkan mampu menciptakan dan menjaga agar lingkungan fisik di area kerja tetap aman dan nyaman. Hal yang dapat dilakukan antara lain dengan memasang dan memelihara pendingin ruangan (AC) dengan melakukan pembersihan filter udara secara periodik agar suhu ruangan tidak melebihi standar yang ditetapkan dan menjaga kualitas serta sirkulasi udara di ruangan, memperketat jadwal dan jumlah pengunjung pasien agar kebisingan di ruang rawat inap dapat berkurang serta menyalakan lampu sesuai dengan kebutuhan agar penerangan di ruangan tidak berlebihan. Selain itu, untuk memperoleh data hasil pengukuran yang lengkap dan sesuai dengan kebutuhan (Nurazizah, 2017).

c. Hubungan Konflik Peran Dengan Stress Kerja

Konflik peran timbul ketika pekerja mengalami adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan tanggung jawab yang dimiliki, tugas-tugas yang harus dilakukan yang menurut pandangannya bukan merupakan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan-nya, atau orang lain yang dinilai penting bagi dirinya, serta pertentangan dengan nilai-nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. Kondisi ini menyebabkan munculnya ketidaknyamanan pekerja dan dapat menjadi pencetus munculnya stress (Manaf, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan stress kerja memiliki konflik sedang yaitu 43 responden (46,7%). Hasil analisis bivariat diketahui bahwa korelasi 0,258 dan 0,010 ($P\text{-value} = < 0,05$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti konflik peran ada berhubungan dengan stress kerja Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Manaf, 2018) yang menyatakan bahwa konflik peran ada

berhubungan dengan stres kerja pada perawat 0,002 ($P\text{-value} < 0,05$) bahwa semakin tinggi konflik peran yang dialami perawat maka tingkat stres kerja yang dialami juga akan meningkat. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian (Nurazizah, 2017) dengan nilai $P\text{-value}$ sebesar 0,272 ($P\text{-value} > 0,05$). yang menyatakan bahwa peningkatan konflik peran tidak akan mengakibatkan meningkatnya stres kerja yang dialami oleh perawat.

Pada penelitian ini, variabel konflik peran berhubungan dengan stres kerja memiliki kecenderungan yang hampir tinggi. Oleh sebab itu sebaiknya pihak manajemen keperawatan berupaya untuk mengurangi konflik peran yang dirasakan perawat melalui evaluasi terhadap uraian kerja perawat dalam memberikan deskripsi kerja yang jelas serta komunikasi efektif mengenai peran dan tanggung jawab perawat.

3. Hubungan Individual dengan Stres Kerja

a. Hubungan Umur Dengan Stres Kerja

Umur adalah lama hidup individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun terakhir. Umur merupakan salah satu faktor risiko stres kerja pada seseorang. Namun, penelitian mengenai pengaruh umur terhadap stres kerja masih menunjukkan hasil yang berbeda-beda (Manaf, 2018).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas stress kerja responden terhadap umur yaitu desawa akhir sebanyak 62 responden (67,4%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa korelasi 0,077 dan 0,432 ($P\text{-value} = > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada hubungan antara umur dengan stres kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Nurazizah, 2017) dimana stres kerja lebih banyak dialami oleh perawat dengan kelompok umur dewasa akhir (30– 50 tahun) 0,547 ($P\text{-value} = > 0,05$).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa rata-rata umur perawat adalah sebesar 21 atau 56 tahun. Umur perawat termuda pada penelitian

ini adalah 21 tahun dan umur perawat tertua adalah 56 tahun. Semakin tua umur seseorang, maka akan semakin meningkat kedewasaannya, kematangan jiwanya dan lebih mampu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Seiring dengan bertambahnya umur maka akan meningkat pula kemampuan membuat keputusan, berpikir rasional, semakin bijaksana, mampu mengendalikan emosi, lebih toleran, dan terbuka dengan pandangan atau pendapat orang lain sehingga ketahanan dirinya terhadap stres akan meningkat (Nurazizah, 2017).

b. Hubungan Jenis Kelamin Dengan Stres Kerja

Jenis kelamin adalah karakteristik biologis dan fisiologis yang membedakan seseorang laki-laki maupun perempuan. Dalam kaitannya dengan stres, perempuan mempunyai kecenderungan mengalami stres lebih besar dibanding laki-laki. Hal ini disebabkan karena perempuan cenderung mengedepankan perasaan dalam menghadapi suatu masalah (Manaf, 2018).

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa mayoritas stress kerja responden terhadap jenis kelamin yakni perempuan sebanyak 81 responden (88,0%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa korelasi 0,221 dan 0,315 ($P\text{-value} = > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian (Musdalifah, 2021) 0,325 ($P\text{-value} = > 0,05$) menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja.

Bila ditinjau dari jumlah perawat yang menjadi responden penelitian ini diketahui bahwa jumlah responden perawat perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden perawat laki-laki. Sehingga proporsi responden perawat laki-laki dan perempuan tidak proporsional dan belum dapat menggambarkan perbedaan stres yang sesungguhnya (Nurazizah, 2017).

c. Hubungan Masa Kerja Dengan Stres Kerja

Masa kerja yang berhubungan dengan stres kerja berkaitan dalam menimbulkan kejenuhan dalam bekerja. Perawat yang telah bekerja lebih lama biasanya memiliki tingkat kejenuhan kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pekerja baru. Kejenuhan ini yang kemudian dapat berdampak pada timbulnya stres di tempat kerja (Nurazizah, 2017).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dengan stres kerja memiliki masa kerja baru dan cukup lama yaitu masing-masing 20 responden (21,7%). Hasil bivariat penelitian ini diketahui bahwa korelasi 0,087 dan 0,286 ($P\text{-value} = > 0,05$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti masa kerja tidak berhubungan dengan stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Nurazizah, 2017) 0,965 ($P\text{-value} = > 0,05$) bahwa masa kerja tidak berhubungan dengan stres kerja.

Masa kerja baru maupun lama dapat menjadi pemicu terjadinya stres kerja. Stres yang timbul akibat masa kerja lama dapat disebabkan oleh kebosanan yang timbul akibat rutinitas kerja yang monoton. Selain itu masa kerja baru juga dapat menjadi pemicu stres kerja karena faktor yang mempengaruhi stres kerja selain kejenuhan dalam bekerja adalah pengalaman seseorang dalam menghadapi suatu pekerjaan (Manaf, 2018).

4. Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah

Kota Yogyakarta.

Stres kerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis, dan sikap individu. Stres kerja yang muncul dan tidak ditangani dengan baik tentu akan berdampak, baik bagi fisiologis, psikologis maupun sikap. Perubahan fisiologis ditandai dengan rasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan dan untuk perubahan secara psikologis ditandai

dengan kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, dan berikutnya perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah dan tidak puas terhadap apa yang dicapai. Selain bagi perawat sendiri, stres kerja tentu juga akan berdampak kepada pasien sebagai pengguna layanan jasa kesehatan dan rumah sakit sebagai unit penyedia layanan jasa (Musdalifah, 2021).

Secara umum, gejala stres kerja yang dialami seseorang dapat dilihat dari berbagai perubahan baik psikologis, fisiologis, dan perilaku. Hasil penelitian mengenai Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta menunjukkan mayoritas stress kerjanya normal sebanyak 71 (72,2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kecendrungan Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS PKU Muhammadiyah Kota Yogyakarta tidak terlalu tinggi. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Viska, 2017) pada 26 responden stress kerja normal sebanyak 18 (69,2%) responden.

Banyak hal yang dapat menjadi faktor penyebab stres kerja pada perawat. Beberapa penelitian menunjukkan hasil bahwa faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada perawat terdiri dari konflik peran beban kerja, lingkungan kerja, umur, jenis kelamin, masa kerja. Berbagai faktor penyebab stres kerja tersebut termasuk kedalam faktor – faktor yang berhubungan dengan stres kerja yang diteliti pada penelitian ini (Nurazizah, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa banyak faktor yang dapat melatarbelakangi terjadinya stres kerja pada perawat. Hasil analisis multivariat menunjukkan terdapat variabel yang dapat meningkatkan terjadinya stres kerja yaitu konflik peran. Hal ini dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan bagi pihak manajemen untuk melakukan langkah pencegahan dan pengendalian untuk dapat mengurangi stres kerja yang dialami para perawat di rumah sakit tersebut. Pada penelitian ini, pengukuran stres kerja dan faktor-faktornya dilakukan dengan metode pengumpulan data berupa pengisian kuesioner.

C. Keterbatasan Penelitian

1. Metode pengumpulan data tersebut memiliki beberapa keterbatasan diantaranya adalah pengisian kuesioner yang dilakukan setelah selesai bekerja.
2. Jumlah pertanyaan dalam kuesioner terlalu banyak sehingga dapat menimbulkan rasa bosan selama proses pengisian. Namun validitas dan reliabilitas pertanyaan tersebut telah teruji mampu untuk mengukur stres kerja dan faktor-faktornya.

UNIVERSITAS JENDERAL ACHMAD YANI YOGYAKARTA
PERPUSTAKAAN