

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah sebanyak 16 responden. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 16 responden, maka dapat diidentifikasi karakteristik dari responden dalam penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Distribusi frekuensi Karakteristik Perawat di Ruang IGD RSUD Panembahan Senopati Bantul

Karakteristik responden	Frekuensi	%
Berdasarkan umur		
a. < 25 tahun	7	43,75%
b. 25 – 30 tahun	3	18,75%
c. 31 – 35 tahun	1	6,75%
d. 36 – 40 tahun	3	18,75%
e. > 40 tahun	2	12,5%
Berdasarkan jenis kelamin		
a. Laki-laki	9	56,25%
b. Perempuan	7	43,75%
Berdasarkan tingkat pendidikan		
a. D III	15	87,5%
b. S1	1	12,5%
Berdasarkan sertifikasi pelatihan		
a. < 5 tahun	13	81,25%
b. > 5 tahun	3	18,75%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4.1. dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat di Ruang IGD RSUD Panembahan Senopati

berumur kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 7 orang (43,75%), jenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 9 orang (56,25%), tingkat pendidikan D III yaitu sebanyak 15 orang (87,5%) dan memiliki sertifikasi pelatihan PPGP kurang dari 5 tahun yaitu sebanyak 13 orang (81,25%).

2. Tingkat Stres Kerja Perawat di Ruang IGD RSUD Panembahan Senopati Bantul

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui tingkat stres kerja perawat di ruang IGD Panembahan Senopati Bantul sebagai berikut :

Tabel 4.2. : Distribusi Frekuensi Tingkat Stres Kerja Perawat di Ruang IGD RSUD Panembahan Senopati Bantul

Tingkat stres kerja	Frekuensi	Prosentase
Rendah	13	81,25%
Sedang	3	18,75%
Tinggi	0	0%
Sangat tinggi	0	0%
Jumlah	16	100%

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4.2. dapat diketahui bahwa tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat di ruang IGD RSUD Panembahan Senopati sebagian besar adalah rendah yaitu sebanyak 13 orang (81,25%), 3 orang (18,75 %) stres sedang dan tidak ada perawat dengan tingkat stres kerja tinggi atau sangat tinggi.

3. Tingkat Stres Kerja Perawat Berdasarkan Karakteristik Perawat

Tabel 4.3 : Distribusi frekuensi Karakteristik Perawat di Ruang IGD RSUD Panembahan Senopati Bantul

Karakteristik responden	Tingkat stres kerja					
	Rendah		Sedang		Total	
	f	%	f	%	f	%
Berdasarkan umur						
a. < 25 tahun	6	37,5	1	6,3	7	43,8
b. 25 – 30 tahun	3	18,8	0	0	3	18,8
c. 31 – 35 tahun	0	0	1	6,3	1	6,3
d. 36 – 40 tahun	3	18,8	0	0	3	18,8
e. > 40 tahun	1	6,3	1	6,3	2	12,5
Berdasarkan jenis kelamin						
a. Laki-laki	7	43,8	2	12,5	9	56,2
b. Perempuan	6	37,5	1	6,3	7	43,8
Berdasarkan tingkat pendidikan						
a. D III	12	75	3	18,8	15	93,8
b. S1	1	6,3	0	0	1	6,3
Berdasarkan sertifikasi pelatihan						
a. < 5 tahun	11	68,7	2	12,5	13	81,2
b. > 5 tahun	2	12,5	1	6,3	3	18,8

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 4.3. dapat diketahui bahwa berdasarkan umur, perawat yang paling banyak mengalami stres kerja rendah dan berumur kurang dari 25 taun yaitu 6 orang (37,5%).

Berdasarkan jenis kelamin, perawat yang paling banyak mengalami stres kerja rendah adalah laki-laki yaitu 7 orang (43,8%).

Berdasarkan tingkat pendidikan, perawat yang paling banyak

mengalami stres kerja berpendidikan D III Keperawatan yaitu 12 orang (75%).

Berdasarkan setifikasi pelatihan, perawat yang paling banyak mengalami stres kerja rendah dengan sertifikasi kurang dari 5 tahun yaitu 11 orang (68,7%).

4. Sumber stres kerja perawat di ruang IGD RSD Panembahan Senopati Bantul

Untuk mengetahui sumber stres kerja yang dialami perawat di ruang IGD RSUD Panembahan Senopati digunakan skor rata-rata tertinggi karena jumlah soal yang tidak sama untuk masing-masing sub variabel. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui macam stres kerja pada perawat di ruang IGD RSUD Panembahan Senopati Bantul sebagaimana ditunjukkan tabel berikut :

Tabel 4.4. : Sumber Stres Kerja Perawat di ruang IGD RSUD Panembahan Senopati Bantul

Sumber stres kerja perawat	Σ Skor	Rata-rata	Skor total	Rata-rata Skor total
Beban kerja				
- Laki-laki	97	13,9	172	24,6
- Perempuan	75	10,7		
Pendidikan dan latihan				
- Laki-laki	48	16	82	27,3
- Perempuan	34	11,3		
Organisasi				
- Laki-laki	38	12,7	68	22,7
- Perempuan	30	10		
Konflik peran				
- Laki-laki	40	13,4	71	23,7
- Perempuan	31	10,3		
Reward				
- Laki-laki	30	15	53	26,5
- Perempuan	23	11,5		
Status pekerjaan				
- Laki-laki	13	13	24	24
- Perempuan	11	11		
Lingkungan				
- Laki-laki	43	14,3	75	25
- Perempuan	32	10,7		

Sumber : Data Primer

Berdasarkan tabel 4.4. dapat diketahui sumber stres kerja perawat yang paling dominan di ruang IGD RSUD Panembahan Senopati adalah pendidikan dan pelatihan dengan skor rata-rata 27,3; reward dengan skor rata-rata 26,5; lingkungan dengan skor rata-rata 25; beban kerja dengan skor rata-rata 24,6; status pekerjaan dengan skor rata-rata 24; konflik peran dengan skor rata-rata 23,7 dan organisasi dengan skor rata-rata 22,7.

B. Pembahasan

Stres adalah adalah suatu kondisi dimana keadaan tubuh terganggu karena tekanan psikologis. Biasanya stress dikaitkan bukan karena penyakit fisik tetapi lebih mengenai kejiwaan. Akan tetapi karena pengaruh stress tersebut maka penyakit fisik bisa muncul akibat lemahnya dan rendahnya daya tahan tubuh pada saat tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Aswi (2008).

Menurut Widyasari (2007) stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku. Seperti yang telah diungkapkan di atas, lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja. Stressor kerja merupakan segala kondisi pekerjaan yang dipersepsikan karyawan sebagai suatu tuntutan dan dapat menimbulkan stres kerja. Dengan demikian stress kerja dapat diartikan sebagai reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seseorang yang disebabkan karena lingkungan pekerjaan.

Penelitian yang peneliti lakukan di ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Panembahan Senopati Bantul menunjukkan stres kerja yang dialami perawat IGD dapat terlihat dari gejala-gejala yang timbul diantaranya perilaku perawat. Perawat yang mengalami stres kerja akan menunjukkan gejala-gejala seperti perasaan bingung, cemas dan sedih, jengkel, salah paham, tidak berdaya, tidak mampu

berbuat apa-apa, gelisah, gagal, tidak menarik, kehilangan semangat, sulit konsentrasi, sulit berfikir jernih, sulit membuat keputusan, hilangnya kreatifitas, hilangnya gairah dalam penampilan dan hilangnya minat terhadap orang lain sebagaimana diungkapkan oleh Cooper *cit* Yulisa 2008.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stres kerja dengan tingkatan rendah yaitu sebanyak 13 orang (81,25%) dan responden yang mengalami stres kerja dengan tingkat sedang sebanyak 3 orang (18,75%). Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa tidak ada perawat dengan tingkat stres kerja tinggi atau sangat tinggi.

Hasil penelitian ini memberikan gambaran bahwa perawat yang bekerja di ruang IGD RSUD Panembahan Senopati mengalami stres kerja dengan tingkatan rendah dan tidak ada yang mengalami stres kerja dengan tingkatan tinggi atau sangat tinggi.

Perawat yang mengalami stres kerja dengan tingkatan rendah lebih mudah dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi ketika menjalankan tugas keperawatannya dibandingkan dengan perawat yang mengalami stres kerja dengan tingkatan sedang. Menurut Widyasari (2007), stres kerja dengan tingkatan rendah mempunyai kecenderungan bersifat sehat, positif, dan konstruktif (bersifat membangun). Hal tersebut termasuk kesejahteraan individu dan juga organisasi yang diasosiasikan dengan pertumbuhan, fleksibilitas,

kemampuan adaptasi, dan tingkat *performance* yang tinggi. Menurut Ed Boenish dan haney (2004) gejala-gejala stres yang terkait dengan pekerjaan meliputi : perasaan kesal, perasaan suntuk, perasaan tertekan dan perasaan tidak puas.

Responden yang sebagian besar mengalami stres kerja dengan tingkatan rendah dapat dipengaruhi oleh usia responden yang sebagian besar berusia kurang dari 25 tahun yaitu sebanyak 7 orang (43,75%). Perawat dengan usia kurang dari 25 tahun mempunyai kecenderungan untuk terfokus pada pekerjaan karena belum mempunyai beban yang berat. Apalagi jika perawat tersebut belum berkeluarga. Selain itu perawat dengan usia kurang dari 25 tahun mempunyai kecenderungan untuk mengalami stres yang lebih sedikit dibandingkan dengan perawat dengan usia lebih dari 25 tahun. Jenis kelamin responden tidak bermakna mempengaruhi tingkat stres kerja, hal ini sesuai dengan penelitian terdahulu yang telah dilaksanakan oleh Reni Kristianingsih (2005) dengan hasil bahwa tidak ada perbedaan stres kerja perawat berdasarkan jenis kelamin. Adapun tingkat pendidikan perawat DIII dan S1 perawat tidak mempengaruhi tingkat stres kerja perawat karena dari kedua tingkat pendidikan tersebut perawat mengalami stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa selain pendidikan formal yang dimiliki perawat IGD, perawat perlu memiliki sertifikasi pelatihan tertentu yang berhubungan dengan ketrampilan penanganan kegawat daruratan.

Banyak sumber stres kerja perawat yang dapat mempengaruhi kejadian stres di tempat kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sumber stres kerja yang dialami perawat di ruang IGD RSUD Panembahan Senopati adalah pendidikan dan pelatihan; reward; lingkungan; beban kerja; status pekerjaan; konflik peran dan organisasi. sebagaimana ditunjukkan pada tabel 4.3. Diantara sumber stres kerja pada perawat, stres kerja yang paling dominan adalah pendidikan dan pelatihan dengan skor rata-rata 27,3; yang disusul oleh reward dengan skor rata-rata 26,5; lingkungan dengan skor rata-rata 25; beban kerja dengan skor rata-rata 24,6; status pekerjaan dengan skor rata-rata 24; konflik peran dengan skor rata-rata 23,7 dan organisasi dengan skor rata-rata 22,7.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wen – Hshien Ho yang berjudul *Effects Of job rotation And Role Stress Among Nurses On Job satisfaction And Organizational* (2009) menyatakan bahwa sumber stres yang berdampak pada perawat adalah adanya efek rotasi dari pekerjaan. Hal ini sesuai dengan perawat IGD RSUD Panembahan Senopati Bantul bahwa perawat di IGD tersebut tidak mendapatkan program rotasi perawat antar ruangan sehingga hasil penelitian menunjukkan stres kerja perawat sebagian besar adalah pada tingkat rendah

Penelitian ini menunjukkan bahwa sumber stres kerja perawat yang paling dominan adalah tingkat pendidikan dan pelatihan. Hal

tersebut ditunjang data hasil penelitian bahwa perawat yang mengalami stres kerja adalah mereka yang sertifikasi pelatihan PPGD sudah lebih dari 5 tahun . Faktor lain yang menyebabkan munculnya pendidikan dan pelatihan sebagai macam stres kerja yang paling dominan disebabkan karena perawat IGD masih merasa perlu untuk mendapatkan pendidikan dan pelatihan tambahan selain pendidikan dan pelatihan wajib bagi perawat IGD yaitu PPGD. Pendidikan dan pelatihan yang diperlukan misalnya pelatihan ACLS untuk perawat, pelatihan penanganan kasus kegawatan tertentu dan pelatihan pembacaan EKG untuk perawat . Hal lain yang mendukung pendidikan dan pelatihan sebagai faktor stres yang dominan adalah kurangnya kepercayaan diri perawat akan kemampuan dirinya dalam mengatasi masalah kegawat daruratan pasien dikarenakan merasa kurang pengetahuan, pengalaman atau keahlian . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di ruang IGD ada yang memiliki sertifikat pelatihan PPGD sudah lebih dari 5 tahun. Kurangnya kepercayaan pada diri sendiri pada kemampuannya dapat memicu timbulnya stres kerja pada seseorang. *Cooper dan Davidson* menyatakan bahwa penyebab stres dapat berasal dari dalam diri individu, misalnya tipe kepribadian seseorang, kontrol personal, tingkat kepasrahan seseorang, dan persepsi terhadap diri sendiri. Rendahnya tingkat stres kerja perawat di ruang IGD dapat disebabkan karena sebagian besar perawat mempunyai latar belakang pendidikan

dan pelatihan yang sama.

Pengaruh stres kerja ada yang menguntungkan maupun merugikan bagi perusahaan. Namun pada taraf tertentu pengaruh yang menguntungkan perusahaan diharapkan akan memacu karyawan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Reaksi terhadap stres dapat merupakan reaksi bersifat psikis maupun fisik. Biasanya pekerja atau karyawan yang stress akan menunjukkan perubahan perilaku. Perubahan perilaku terjadi pada diri manusia sebagai usaha mengatasi stres. Usaha mengatasi stres dapat berupa perilaku melawan stres (*fight*) atau *freeze* (berdiam diri).

PERPUSTAKAAN
JENDERAL ACHMAD YANI
STIKES
YOGYAKARTA