

COPING STRESS PERAWAT IGD RSI ASY-SYIFAA LAMPUNG TENGAH

Dhiny Easter Yanti¹, Yeti Septiasari²

ABSTRAK

Stres kerja merupakan salah satu masalah psikososial yang ada ditempat kerja. Penelitian Barawa (2017), stres kerja di RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung, yang mengalami stres kerja sebanyak 36,8% sedangkan yang tidak 63,2%. Hasil penelitian Yunaeni dkk (2015), dilakukan di RSUD Liwa stres kerja perawat pelaksana lebih tinggi (57,7%) dibandingkan dengan yang tidak. Stres kerja di RS lain di Bandar Lampung belum banyak diketahui. Tujuan penelitian diketahui gambaran coping stres perawat IGD RSI Asy-Syifaa dalam menghadapi stres kerja.

Jenis penelitian kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik pengumpulan data dengan wawancara mendalam dan observasi. Subjek penelitian ini adalah 4 perawat IGD RSI Asy-Syifaa dengan satu dokter sebagai triangulasi.

Hasil penelitian diketahui sebagian besar informan mengalami coping *Emotion Focused Coping (EFC)*, merupakan bentuk *coping* yang diarahkan untuk mengatur respon emosional terhadap situasi yang menekan. Langkah perawat IGD dalam menatasi stressnya sangat bervariasi, ada yang mengatasi stressnya dengan istirahat sejenak, beristirahat dan merokok, dan lain-lain. Disarankan perawat menyadari situasi pekerjaan di UGD, sehingga akan mengurangi stres kerja.

PENDAHULUAN

Stress kerja banyak terjadi pada para pekerja di sektor kesehatan. Tanggung jawab terhadap manusia pada sektor kesehatan menyebabkan pekerja lebih rentan terhadap stress. Meskipun seluruh tenaga profesional di rumah sakit memiliki risiko stress, namun para perawat memiliki tingkat stress yang lebih tinggi. Hal ini sejalan dengan pendapat peran perawat di Indonesia yang ditegaskan pada Pasal 63 Ayat 1 Undang-Undang Nomor 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan yang menyebutkan bahwa sesungguhnya penyembuhan penyakit dan pemulihan kesehatan dilakukan dengan pengendalian, pengobatan, dan/atau perawatan. Perawat bekerja pada lingkungan dimana ia bertanggung jawab menentukan kualitas dan keamanan perawatan pasien. Apabila perawat mengalami stress kerja dan stress tersebut tidak dikelola dengan baik, maka akan membahayakan pasien (Yana, 2014).

Beberapa faktor yang mempengaruhi pengalaman stress pada

individu, yakni: variabel dalam kondisi individu (meliputi umur, tahap kehidupan, jenis kelamin, temperamen, faktor-faktor genetik, intelegensia, pendidikan, suku, kebudayaan, status ekonomi dan kondisi fisik); karakteristik kepribadian (seperti introvert-ekstravert, stabilitas emosi secara umum, tipe kepribadian 'ketabahan' (*hardiness*), *locus of control*, kekebalan, ketahanan); variabel sosial-kognitif (meliputi dukungan sosial yang dirasakan, jaringan sosial, kontrol pribadi yang dirasakan); Hubungan dengan lingkungan sosial, dukungan sosial yang diterima, integrasi dalam jaringan sosial; Strategi *coping*. *Coping* atau kemampuan mengatasi masalah adalah proses yang digunakan oleh seseorang dalam menangani tuntutan yang menimbulkan stress. *Coping* adalah suatu proses dimana individu mencoba untuk mengelola jarak yang ada antara tuntutan (baik dari individu maupun dari lingkungan) dengan sumber-sumber daya yang mereka miliki.

1) Dosen Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Malahayati

2) Dosen Program Studi Keperawatan STIKes Muhammadiyah Pringsewu

Dua jenis *coping* yang dilakukan individu apabila menghadapi masalah atau stress yaitu strategi *coping* yang berfokus pada masalah dan strategi *coping* yang berfokus pada emosi. Strategi *coping* berfokus masalah merupakan proses seseorang untuk dapat memfokuskan pada masalah atau situasi spesifik yang telah terjadi, sambil mencoba menemukan cara untuk mengubahnya atau menghindarinya di kemudian hari (Rustiana dan Cahyati, 2012).

World Health Organization (WHO) menyatakan bahwa stress merupakan epidemi yang menyebar ke seluruh dunia. Laporan PBB menjuluki stress kerja sebagai penyakit abad 20. The American Institute of Stress menyatakan bahwa penyakit-penyakit yang berkaitan dengan stress telah menyebabkan kerugian ekonomi negara Amerika Serikat lebih dari \$ 100 miliar per tahun. Sakit dan kecelakaan yang dialami akibat stress telah mengambil bagian sebanyak tiga perempat dari alasan ketidakhadiran karyawan (Syamsiar S. dkk., 2007).

Pada 2015 di Amerika Serikat, stress patologis yang menimbulkan gejala secara regular mencapai angka 77%. Stress di Amerika Serikat sendiri paling banyak diakibatkan oleh stress kerja. Diperkirakan terjadi kerugian lebih dari 300 milyar US Dollar tiap tahunnya akibat stress kerja. Sedangkan di Inggris pada tahun yang 2014/2015, prevalensi stress kerja, depresi dan ansietas sebesar 440.000 kasus. Stress terhitung 35% dari total penyakit berhubungan dengan kerja dan menyumbang 43% hari kerja yang hilang dari seluruh hari kerja yang hilang akibat penyakit yang berhubungan dengan kerja (Tantra dkk., 2015).

Suatu survei yang dilakukan oleh Yang, et al (2017), di China tingkat stress di kalangan perawat Provinsi Shaanxi sangat mengejutkan, terdapat 62% stress pada perawat. Sebuah survei menunjukkan bahwa kerja paksa adalah sumber stress utama bagi perawat dan alasan utama kehilangan staf perawat. Perawat profesional dalam keadaan darurat atau perawatan kritis dapat menyebabkan niat *resign* yang lebih kuat. Selain itu, terdapat temuan serupa

bahwa perawat yang bekerja di bidang Pediatri, di mana 26,5% perawat melaporkan niat untuk mengundurkan diri.

Kemudian menurut Lee, et al (2017), di Korea 25,1% perawat rumah sakit wanita berisiko tinggi mengalami stress. Dalam penelitian kami, 34,4% pekerja termasuk dalam kelompok stress berisiko tinggi. Peserta dalam penelitian ini melaporkan tingkat tanggapan stress psikososial yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok pekerjaan lainnya. Wanita (47,8%) mengalami tingkat respons psikososial yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki (33,2%).

Hasil riset PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2006, menunjukkan 50,9% perawat Indonesia yang berkerja di empat provinsi mengalami stress kerja, sering pusing, lelah, tidak ada istirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai. Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara tentang pengetahuan stress kerja perawat, faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja, dan dampak stress kerja terhadap perawat, hal ini juga ditunjang dari hasil kritik dan saran (koordinasi kepala ruang 2012) tentang stress fisik sebanyak 15%, ketegangan kerja 25%, nafsu makan menurun 10%, memendam perasaan 5%, kurangnya fasilitas ruangan 3% (Nirwana dkk., 2012).

Menurut Yana (2014), pada penelitian yang dilakukan di IGD RSUD Pasar Rebo Jakarta, hampir separuh dari perawat IGD RSUD Pasar Rebo memiliki stress tinggi (45,8%). Pada faktor kondisi kerja, sebagian besar perawat mempersepsikan konflik dalam kelompok, konflik peran, kontrol kerja, beban kerja, dan tuntutan mental sebagai *stressor*. Sedangkan lingkungan fisik, konflik antar kelompok tinggi dan ketidakjelasan peran hanya dipersepsikan sebagai *stressor* oleh sebagian kecil perawat IGD RSUD Pasar Rebo. Kemudian, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Desima (2013), di Rumah Sakit Islam Malang berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa 26 orang perawat

(61,90%) mengalami stress kerja sedang, dan diketahui bahwa perilaku *caring* perawat di Instalasi Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang terdapat 13 orang (71,43%) perilaku *caring* perawat Kurang Baik.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Nirwana dkk. (2012), di Rumah Sakit Panembahan Senopati Bantul sebagian besar responden mengalami stress ringan sebanyak 25 perawat dengan persentase 67.56%, sedangkan responden yang mengalami stress sedang sebanyak 12 perawat dengan persentase 32.44%. Selain itu, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haryati dkk. pada tahun 2013 di RSUD Kabupaten Semarang, hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stress kerja perawat sebagian besar adalah stress sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Kemudian, menurut penelitian yang dilakukan oleh Barawa (2017), di RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung, dari 144 responden yang mengalami stress kerja sebanyak 36,8% sedangkan yang tidak mengalami stress kerja sebanyak 63,2%. Dalam penelitian yang lain di Lampung, menurut penelitian yang dilakukan Yunaeni dkk. (2015), di RSUD Liwa stress kerja perawat pelaksana lebih tinggi yaitu sebesar 57,7%.

RSI Asy-Syifaa merupakan rumah sakit swasta pertama yang ada atau tertua di Lampung Tengah. Rumah sakit ini memiliki karyawan berjumlah 229 karyawan yang terdiri dari 151 karyawan non medis dan penunjang medis serta 83 perawat dan bidan. Rumah sakit yang mempunyai tujuan untuk menyelenggarakan kegiatan jasa pelayanan dan usaha dibidang kesehatan secara profesional dalam meningkatkan status kesehatan dan senantiasa berorientasi kepada syariah islam ini tergolong rumah sakit yang cukup produktif, karena dalam beberapa tahun terakhir rata-rata kunjungan pasien perbulan sebanyak 1.743 pasien.

IGD merupakan pintu gerbang utama untuk memberikan pelayanan medis kepada pasien yang masuk ke rumah sakit. Dari data yang diperoleh dari bagian kepegawaian, perawat yang

bertugas di IGD berjumlah 9 (sembilan) orang. Sebagai petugas yang berada di bagian depan gerbang pelayanan medis, perawat IGD dituntut untuk memberikan pelayanan prima serta *respons time* yang tepat, sehingga pelayanan kepada pasien kegawatdaruratan dapat berjalan optimal. IGD dipimpin oleh seorang kepala ruangan, yang membawahi penanggung jawab shift dan perawat pelaksana.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian kualitatif menggunakan dengan pendekatan studi kasus. Waktu penelitian Maret-September 2017 di Ruang IGDRSI Asy-Syifaa Bandar Jaya Lampung Tengah, 5 orang terdiri dari 1 orang informan kunci, 3 orang informan dan 1 orang sebagai triangulasi. Pengumpulan data menggunakan wawancara mendalam dan observasi.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik informan. Berdasarkan hasil penelitian usia informan dan masa kerjanya sangat bervariasi. Demikian juga kondisi fisik juga demikian. Ada yang memiliki fisik kuat dan sebagian lain tidak, ada yang dinamis, kreatif, tetapi ada juga yang cepat bosan. Namun untuk tingkat pendidikan semuanya lulusan DIII keperawatan.
2. Gambaran gejala stress kerja. Informan mengalami pusing-pusing, sakit kepala, penat, tidak semangat untuk bekerja, dan lain-lain. Penyebab dari permasalahan stress saat bekerja adalah kondisi pekerjaan di IGD yang dituntut untuk bekerja cepat dan memberikan pelayanan yang prima. Bekerja di IGD tidak sama dengan ruang perawat yang lain untuk bisa santai. Selain itu jumlah perawat yang belum mencukupi, mempengaruhi shift kerja sehingga jika ada yang merubah jadwal shift akan berimbas dengan petugas lainnya. Seperti yang diutarakan sebagian informan
"...saya terkadang kepala ini nut-nut, kalau begitu saya istirahat, keluar ruangan sebentar." (Informan 3).
"...timul males kerja, ya tadi kalau lagi banyak pasien, kerja diburu-buru" (Informan 1).

3. Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa beban kerja perawat IGD lebih berat dibandingkan dengan instalasi lain. Diperlukan tenaga yang cekatan, cepat dan terampil. Disana juga waktu istirahatnya sangat terbatas, hampir tidak ada waktunya.

Berkaitan dengan jadwal shift/absensi/ cuti, tugas, laporan, sarana prasarana, dan pemberian penghargaan, semua perawat di RSI Asy-Syifaa diperlakukan sama, tidak ada perbedaannya. Khusus untuk ruang IGD, sebagian besar informan mengatakan kurang luas.

Berikut ini petikan beberapa informan:

"...kalau pekerjaan sebenarnya sama aja mas dengan profesi perawat yang lain hanya saja karena saya ditempatkan di ruang IGD disini saya harus bekerja cepat, dan spot jantung nya cukup tinggi mas" (Informan 1).

"... kalau masalah tugas sama aja sih mas, sama yang di ruangan lain, hanya dituntut kerja lebih cepat aja mas" (Informan 1).

"...klo shift kerja ya kadang suka acak-acakan mas. Ada juga yang sering gak berangkat karena tiba-tiba sakit atau anak sakit jadi ya harus menggantikan" (Informan 2)

"Sarana sudah cukup mendukung sich mas, hanya tempatnya kurang luas ja mas" (Informan 3).

4. Gambaran coping stress perawat IGD

Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa pekerjaan informan sangat banyak dan kadang-kadang keluarga pasien kurang operatif, sehingga berdampak pada stres kerja. Untuk mengatasi stres kerja informan mempunyai cara-cara yang berbeda, misalnya ada yang beristirahat sejenak, keluar ruangan, ke kantin, merokok, dan lain-lain.

Berikut sebagian kutipan wawancaranya:

"masalah yang buat stress ya klo ada pasien yang datang kondisi gawat mas yang datang, misalnya gini kalau pasien yang datang kan

rata-rata kondisinya tu gawat mas" (Informan 1).

"ee kalau untuk permasalahan yang buat stress kalo ada pasien bayi datang dengan kondisi gawat mas, wes saya gak tegel lihatnya, apalagi ditambah ibu sang bayi yang pasti cuma bisa nangis mas" (informan 2).

"...di bawa ngerokok stressnya hilang mas" (informan 3).

"Saya biasanya ijin sebentar untuk ke kantin atau kadang-kadang saya jalan- jalan keluar ruangan" (Informan 3).

PEMBAHASAN

1. Karakteristik informan. Berdasarkan hasil penelitian usia informan dan masa kerjanya sangat bervariasi. Demikian juga kondisi fisik juga demikian. Ada yang memiliki fisik kuat dan sebagian lain tidak, ada yang dinamis, kreatif, tetapi ada juga yang cepat bosan. Namun untuk tingkat pendidikan semuanya lulusan DIII keperawatan. Dalam sebuah institusi perbedaan karakteristik pekerja sangat dimungkinkan. Demikian hasil penelitian ini menunjukkan demikian. Demikian tingkat pendidikan, sebaiknya dalam sebuah bagian seharusnya pendidikannya harus bervariasi, yang berpendidikan tinggi akan menjadi pemimpin lainnya menjadi staf. Namun hasil penelitian ini tidak demikian, pemimpin dan staf pendidikannya sama. Sebaiknya harus ada yang berpendidikan sarjana.
2. Gambaran gejala stres kerja. Informan mengalami pusing-pusing, sakit kepala, penat, tidak semangat untuk bekerja, dan lain-lain. Penyebab dari permasalahan stress saat bekerja adalah kondisi pekerjaan di IGD yang dituntut untuk bekerja cepat dan memberikan pelayanan yang prima. Bekerja di IGD tidak sama dengan ruang perawat yang lain untuk bisa santai. Selain itu jumlah perawat yang belum mencukupi, mempengaruhi shift kerja sehingga jika ada yang merubah jadwal shift akan berimbas dengan

petugaslainnya.Sakit dan kecelakaan yang dialami akibat stress telah mengambil bagian sebanyak tiga perempat dari alasan ketidakhadiran karyawan (Syamsiar S. dkk., 2007).

Amerika Serikat (2015) stress patologis yang menimbulkan gejala secara regular mencapai angka 77%. Stress di Amerika Serikat sendiri paling banyak diakibatkan oleh stress kerja. Diperkirakan terjadi kerugian lebih dari 300 milyar US Dollar tiap tahunnya akibat stress kerja. Sedangkan di Inggris pada tahun yang 2014/2015, prevalensi stress kerja, depresi dan ansietas sebesar 440.000 kasus. Stress terhitung 35% dari total penyakit berhubungan dengan kerja dan menyumbang 43% hari kerja yang hilang dari seluruh hari kerja yang hilang akibat penyakit yang berhubungan dengan kerja (Tantra dkk., 2015).

Suatu survei yang dilakukan oleh Yang, et al (2017), di China tingkat stress di kalangan perawat Provinsi Shaanxi sangat mengejutkan, terdapat 62% stress pada perawat. Sebuah survei menunjukkan bahwa kerja paksa adalah sumber stress utama bagi perawat dan alasan utama kehilangan staf perawat. Perawat profesional dalam keadaan darurat atau perawatan kritis dapat menyebabkan niat *resign* yang lebih kuat. Selain itu, terdapat temuan serupa bahwa perawat yang bekerja di bidang Pediatri, di mana 26,5% perawat melaporkan niat untuk mengundurkan diri.

Menurut Lee, et al (2017), di Korea 25,1% perawat rumah sakit wanita berisiko tinggi mengalami stress. Dalam penelitian kami, 34,4% pekerja termasuk dalam kelompok stress berisiko tinggi. Peserta dalam penelitian ini melaporkan tingkat tanggapan stress psikososial yang lebih tinggi dibandingkan dengan kelompok pekerjaan lainnya. Wanita (47,8%) mengalami tingkat respons psikososial yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki (33,2%).

Hasil riset PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) tahun 2006, menunjukkan 50,9% perawat Indonesia yang berkerja di empat provinsi mengalami stress kerja, sering pusing, lelah, tidak ada istirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai. Studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara tentang pengetahuan stress kerja perawat, faktor-faktor yang menyebabkan stress kerja, dan dampak stress kerja terhadap perawat, hal ini juga ditunjang dari hasil kritik dan saran (koordinasi kepala ruang 2012) tentang stress fisik sebanyak 15%, ketegangan kerja 25%, nafsu makan menurun 10%, memendam perasaan 5%, kurangnya fasilitas ruangan 3% (Nirwana dkk., 2012).

Menurut Yana (2014), pada penelitian yang dilakukan di IGD RSUD Pasar Rebo Jakarta, hampir separuh dari perawat IGD RSUD Pasar Rebo memiliki stress tinggi (45,8%). Pada faktor kondisi kerja, sebagian besar perawat mempersepsikan konflik dalam kelompok, konflik peran, kontrol kerja, beban kerja, dan tuntutan mental sebagai *stressor*. Sedangkan lingkungan fisik, konflik antar kelompok tinggi dan ketidakjelasan peran hanya dipersepsikan sebagai *stressor* oleh sebagian kecil perawat IGD RSUD Pasar Rebo. Kemudian, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Desima (2013), di Rumah Sakit Islam Malang berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa 26 orang perawat (61,90%) mengalami stress kerja sedang, dan diketahui bahwa perilaku *caring* perawat di Instalasi Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang terdapat 13 orang (71,43%) perilaku *caring* perawat Kurang Baik.

3. Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dijelaskan bahwa beban kerja perawat IGD lebih berat dibandingkan dengan instalasi lain.

Diperlukan tenaga yang cekatan, cepat dan terampil.

Menurut Tarwaka (2015), beban kerja (*workload*) merupakan 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.

Secara umum, hubungan antara beban kerja dan kapasitas kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang sangat kompleks, baik faktor internal maupun faktor eksternal. Beban kerja yang disebabkan faktor eksternal adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Sedangkan yang berasal dari dalam tubuh adalah semangat, motivasi yang kuat, sehingga mampu untuk bekerja lebih baik.

4. Gambaran *coping stress* perawat IGD
- Berdasarkan hasil wawancara dapat disimpulkan bahwa informan mengalami stres kerja. Untuk mengatasi stres kerja informan mempunyai cara-cara yang berbeda, misalnya ada yang beristirahat sejenak, keluar ruangan, ke kantin, merokok, dan lain-lain.

Manusia adalah makhluk sosial yang dalam kehidupannya menjalin hubungan sosial. Hubungan sosial yaitu hubungan timbal balik antara individu satu dengan individu yang lain, saling mempengaruhi dan didasarkan pada kesadaran untuk saling menolong. Dalam kehidupan sosial manusia tidak akan terlepas dengan konflik yang dapat memicu stress kerja. Menurut Hamali (2016) konflik adalah suatu gejala ketika individu atau kelompok menunjukkan sikap atau perilaku bermusuhan terhadap individu atau kelompok lain, sehingga mempengaruhi kinerja dari salah satu atau semua pihak yang terlibat.

Menurut Saan & Wahyuni (2014), penyebab stres kerja terdiri dari kondisi pekerjaan, masalah peran, ketidakjelasan sistem jenjang karir, struktur budaya dan organisasi. Menurut Priyoto (2014),

kondisi stres dapat disebabkan oleh berbagai penyebab atau sumber, dalam istilah yang lebih umum disebut stresor. Stresor adalah keadaan atau situasi, objek atau individu yang dapat menimbulkan stres. Secara umum, stresor dapat dibagi menjadi tiga, yaitu stresor fisik, sosial dan psikologis.

Langkah-langkah untuk meminimalisir stres kerja perawat IGD di Rumah Sakit Islam Asy-Syifaa adalah mencoba untuk mempertahankan diri, yaitu cara mengatasi stres dan kecemasan dengan memperdayakan diri. Stres dan kecemasan itu merupakan pikiran-pikiran dan emosi yang tersembunyi yang sering timbul secara otomatis dan tidak disadari yang mempengaruhi perilaku seseorang. Langkah perawat IGD dalam mengatasi stressnya sangat bervariasi, ada yang mengatasi stressnya dengan marah-marah, diam saja, langsung menyelesaikan masalahnya, beristirahat dan merokok untuk menghilangkan stres.

Coping Emotion Focused Coping (EFC) merupakan bentuk coping yang diarahkan untuk mengontrol respon emosional terhadap situasi yang menekan. Individu dapat mengatur respon emosionalnya dengan pendekatan *behavioral* dan kognitif. Informan dalam menyelesaikan masalahnya melibatkan orang lain untuk membantunya. Dimana stres tersebut tidak mengganggu hubungan dengan orang lain.

KESIMPULAN

1. Karakteristik usia informan dan masa kerjanya sangat bervariasi, Namun tingkat pendidikan sama (DIII keperawatan).
2. Gejala stres kerja yang dialami oleh pegawai perawat di IGD meliputi kadang-kadang sakit kepala, perubahan motivasi untuk bekerja.
3. Penyebab dari permasalahan stress saat bekerja adalah kondisi pekerjaan di IGD yang dituntut untuk bekerja cepat dan memberikan pelayanan yang prima.

4. Beban kerja yang dialami pegawai perawat IGD cukup berat, jika dibandingkan dengan instalasi lain.
5. Langkah perawat IGD dalam mengatasi stressnya sangat bervariasi, ada yang mengatasi stressnya beristirahat sejenak, kekantin, merokok, dan lain-lain.

SARAN

Berdasarkan uraian di atas disarankan:

- a. Perlunya perawat memahami karakteristik pekerjaan sehingga secara psikologis sudah siap melaksanakan pekerjaan dengan ikhlas.
- b. Penambahan tenaga perawat, sehingga apabila terdapat tenaga yang berhalangan hadir tidak akan mengganggu shift kerja yang sudah terjadwal.
- c. Perlu adanya kegiatan di luar pelayanan bagi karyawan, sehingga dapat membantu mengurangi tingkat stres yang dialami karyawan misalnya pelatihan, *family gathering*, dan lain-lain.
- d. Perlunya penelitian ulang di tempat berbeda, dengan lebih banyak subjek serta untuk membandingkannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Barawa, ATP, (2017). *Hubungan Stres Kerja dan Keteraturan Makan Dengan Kejadian Sindrom Dispepsia Pada Perawat Instalasi Rawat Inap RSUD Abdul Moeloek Bandar Lampung*, Skripsi, FK-Unila, Bandar Lampung.
- Desima, R, (2013). *Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat*, Jurnal Penelitian, Vol. 4, Nomor 1, Malang.
- Hamali, AY, (2016). *Pemahaman Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan*, Center for Academic Publishing Service, Yogyakarta.
- Lee, et. al, (2017), *The Impact of Long Working Hours on Psychosocial Stress Responds Among White-collar Workers*, Jurnal Penelitian, 55, 46-53, Korea.
- Nirwana, dkk, (2012). *Hubungan Stres Kerja Dengan Gangguan*

Kesehatan Perawat ICU dan IGD RSUD Panembahan Senopati Bantul, Jurnal Penelitian, Yogyakarta.

- Priyoto, (2014). *Konsep Manajemen Stres*, Nuha Medika, Yogyakarta.
- Saam, Z dan Wahyuni, S, (2014). *Psikologi Keperawatan*, PT RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Syamsiar, dkk, (2007), *Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Dr. Tadjuddin Chalid Makassar*, Vol. 3, Nomor 1, Jurnal Penelitian, Makasar.
- Tantra, MS dan Larasati, TA, (2015), *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja*, Vol. 4, Nomor 9, Jurnal Penelitian, Lampung.
- Yana, D, (2015), *Stres Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD Pasar Rebo Tahun 2014*, Jurnal Penelitian, Jakarta.
- Yang, et. al, (2017), *Validation of Work Pressure and Associated Factors Influencing Hospital Nurse Turnover: A cross-sectional Investigation in Shaanxi Province*, 17:122, Jurnal Penelitian, China.
- Yunaeni, I dan Samino, (2015), *Analisis Faktor Kinerja Perawat Pelaksana Di RSUD Liwa Lampung Barat 2014*, Vol. 4, Nomor 1, Jurnal Penelitian, Lampung.

