

FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRESS KERJA PADA PERAWAT YANG BERTUGAS DI RUANG ICU RS BHAYANGKARA BRIMOB

Widya Ika Larasati^{1*}, Asep Rusman²

¹⁻²Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Abdi Nusantara Jakarta

E-mail Korespondensi: widyaikalrst@gmail.com

Disubmit: 17 Februari 2024

Diterima: 29 Oktober 2024

Diterbitkan: 01 November 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v6i11.14320>

ABSTRACT

This study aims to determine the factors that cause work stress in nurses serving in the ICU room of Bhayangkara Brimob Hospital. This study used descriptive analytic research design with cross-sectional approach. The population in this study were all nurses working in the ICU room of Bhayangkara Brimob Hospital and the sample of this study were 30 respondents. The sample selection was carried out using non-random sampling techniques in the form of total sampling, namely all nurses who met the inclusion criteria to become respondents were nurses who had worked for more than 3 months, because 3 months was considered as a period of orientation and training of each nurse in their new work environment was taken as a research sample. This research instrument is in the form of a data collection tool using a questionnaire. In this study, the data analysis used was the univariate analysis method. The purpose of this analysis is to describe the characteristics of each variable studied, such as demographic characteristics of respondents, factors that cause job stress, and symptoms of job stress. The data analysis process will involve calculating the frequency distribution of each observed variable. The data collected from the questionnaire will be processed using the SPSS Software program, to facilitate the analysis process. The results showed that the most dominant type of work stress that occurs in nurses serving in the ICU of Bhayangkara Brimob Hospital is internal work factors, namely workload. Up to 100% of respondents who perceive heavy workload experience mild and moderate levels of work stress, and for severe work stress levels are also dominated by respondents who perceive heavy workload.

Keywords: Nurse, Work Stress, Health, Service

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor penyebab stress kerja pada perawat yang bertugas di ruang ICU RS Bhayangkara Brimob. Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross-sectional. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Ruang ICU RS Bhayangkara Brimob dan sampel penelitian ini sebanyak 30 responden. Pemilihan sample dilakukan dengan menggunakan teknik non-random sampling berupa total sampling, yaitu seluruh perawat yang memenuhi kriteria inklusi untuk menjadi responden adalah perawat yang sudah bekerja lebih dari 3

bulan, karena waktu 3 bulan dianggap sebagai masa orientasi dan pelatihan setiap perawat di lingkungan kerja barunya diambil sebagai sample penelitian. Instrumen penelitian ini berbentuk alat pengumpulan data yang menggunakan angket (kuesioner). Dalam penelitian ini analisis data yang digunakan adalah metode analisis univariat. Tujuan dari analisis ini adalah untuk mendeskripsikan karakteristik masing-masing variabel yang diteliti, seperti karakteristik demografi responden, faktor penyebab stres kerja, dan gejala stres kerja. Proses analisis data akan melibatkan perhitungan distribusi frekuensi dari masing-masing variabel yang diamati. Data yang terkumpul dari kuesioner akan diolah menggunakan program Software SPSS, untuk mempermudah proses analisis. Hasil penelitian bahwa jenis penyebab stres kerja yang paling dominan terjadi pada perawat yang bertugas di ICU RS Bhayangkara Brimob adalah faktor internal pekerjaan yaitu beban kerja. Hingga mencapai 100% pada responden yang mempersepsikan beban kerja berat mengalami tingkat stres kerja ringan dan sedang, dan untuk tingkat stres kerja berat pun juga didominasi oleh responden yang mempersepsikan beban kerja berat.

Kata Kunci: Perawat, Stress Kerja, Kesehatan, Pelayanan

PENDAHULUAN

Menteri Kesehatan Republik Indonesia mengeluarkan peraturan No. 659/MENKES/PER/VIII/2009 tentang Rumah Sakit Indonesia kelas dunia, rumah sakit merupakan fasilitas pelayanan kesehatan perorangan secara menyeluruh yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Perawat yang profesional merupakan perawat yang dapat memberikan asuhan keperawatan secara berkualitas dalam setiap proses pemenuhan kebutuhan pasien untuk tercapainya tingkat kesehatan pasien tersebut berdasarkan standar serta kompetensi yang dimiliki perawat.

Peran perawat professional bukan hanya terbatas sebagai pemberi asuhan keperawatan, namun juga sebagai pendidik, advokat, konsultan, komunikator dan sebagai manajer (Jusnimar, 2012). Dalam suatu lingkungan kerja, terdapat juga stress yang merupakan ketegangan yang sering dialami oleh karyawan yang dapat mengganggu situasi kerja serta konsentrasi dalam menyelesaikan tugas. Akibat dari timbulnya

ketegangan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti masalah organisasi dalam lingkungan kerja, faktor individu karyawan tersebut dan hal-hal lain yang dapat berhubungan dengan masyarakat luas. Stres merupakan gangguan pada tubuh dan pikiran yang disebabkan oleh berubahnya tuntutan kehidupan, yang dapat dipengaruhi baik karena lingkungan maupun penampilan individu di lingkungan tersebut (Anggorowati, 2013).

Sesuai keputusan Menteri Kesehatan No. 1778/ Menkes/ SK/ XII/ 2010 Intensive Care Unit (ICU) merupakan bagian dari rumah sakit yang memiliki staf khusus dan perlengkapan alat medis yang khusus yang bertujuan untuk proses observasi, perawatan dan pemberian terapi pada pasien yang memiliki penyakit akut, cedera, dan penyulit yang dapat mengancam nyawa.

ICU atau Intensive Care Unit adalah suatu unit khusus yang terdapat di Rumah Sakit untuk merawat dan mengobservasi pasien yang memiliki penyakit kronis ataupun mengancam jiwa. Sebagai

contoh, terdapat fenomena perawat yang mengundurkan diri saat penempatan di ruang ICU RS Bhayangkara Brimob dengan alasan beban kerja yang banyak dan kondisi pasien yang kritis. Selain itu terdapat perawat yang mengeluh saat bertugas di ICU dikarenakan risiko terjadinya kejadian potensial atau kejadian cedera di ruang ICU yang disebabkan komunikasi yang kurang efektif ataupun sarana dan prasarana kerja yang kurang menunjang yang dapat menjadi salah satu faktor penyebab terjadinya stress kerja di ICU RS Bhayangkara Brimob.

Penelitian ini bermanfaat dalam memberikan wawasan baru, data empiris, dan kerangka kerja konseptual yang dapat digunakan oleh praktisi keperawatan di masa depan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk mendukung perubahan atau penyesuaian kebijakan di rumah sakit dan lembaga pelayanan kesehatan lainnya seperti penyesuaian dalam jam kerja, alokasi sumber daya yang lebih baik, serta perbaikan dalam kondisi kerja untuk perawat.

TINJAUAN PUSTAKA

Stres merupakan respon saat seseorang mengalami berbagai tuntutan, ancaman, atau tekanan yang dapat merubah perilaku dan kondisi berpikir seseorang (Muslim, 2020). Stres dapat menyebabkan perubahan baik secara fisik maupun emosional (mental/psikis). Faktor Penyebab Stres Kerja Hal-hal yang mengakibatkan stres disebut stressor. Stres adalah reaksi yang dirasakan oleh pegawai sebagai bentuk ketidakpuasan kerja. Stres juga sering diinterpretasikan dalam bentuk emosi yang kuat seperti cemas, tidak bergairah, marah, frustrasi, cenderung merasa bosan,

kelelahan, dan tidak bersemangat. Menurut Luthan (dalam Asih, et al., 2018:26) faktor-faktor yang menyebabkan stress (anteseden stress) antara lain:

1. Stressor ekstraorganisasi, mencakup perubahan sosial/teknologi, keluarga, relokasi kerja, kondisi ekonomi, ras dan kelas, perbedaan persepsi serta perbedaan kesempatan bagi pegawai atas penghargaan atau promosi.
2. Stressor organisasi, mencakup kebijakan dan strategi administratif, struktur organisasi, kondisi kerja, tanggung jawab tanpa otoritas, ketidakmampuan menyuarakan keluhan, serta penghargaan yang tidak memadai.
3. Stressor kelompok, mencakup kurangnya kohesivitas kelompok seperti pegawai tidak memiliki kebersamaan karena desain kerja, karena penyelia melarang atau membatasinya, serta kurangnya dukungan sosial pada individu,
4. Stressor individu, mencakup disposisi individu seperti kepribadian, persepsi kontrol personal, ketidakberdayaan yang dipelajari, daya tahan psikologis, serta tingkat konflik intra individu yang berakar dari frustrasi.

Faktor lainnya yang dapat memicu stres kerja pada pegawai adalah sistem pemberlakuan kerja lembur namun tidak dibarengi dengan pemberian insentif. Pegawai yang kerap melakukan lembur kerja akan rentan mengalami stres kerja dan akan berdampak pada penurunan kinerja. Hal ini disebabkan karena keterbatasan

kemampuan yang dimiliki pegawai (Hutapea, 2024).

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian digunakan metode deskriptif analitik untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna dan secara signifikan dapat mempengaruhi substansi penelitian. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor-faktor penyebab stress kerja pada perawat yang bertugas di ruang ICU RS Bhayangkara Brimob dengan metode pengumpulan data dengan pendekatan crosssectional. Pendekatan crosssectional adalah suatu penelitian untuk mempelajari hubungan antara variabel independent dengan variabel

dependen dengan pengukuran sekali dan dalam waktu yang bersamaan (Widia, 2017). Metode pengumpulan data pada penelitian

menggunakan kuesioner yang disebar kepada perawat yang memenuhi kriteria inklusi dengan pertanyaan yang menggambarkan gejala stress dalam bekerja dan pernyataan factor-faktor penyebab stress kerja serta tingkat stres kerja pada perawat di ruang ICU. Pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan Teknik non random sampling berupa total sampling (pemilihan sampel secara keseluruhan), yaitu seluruh perawat di ruangan ICU RS Bhayangkara Brimob menjadi responden penelitian. Sampel penelitian ini sebanyak 30 responden.

HASIL PENELITIAN

Table 1. Berdasarkan Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
Val	20-40 tahun	22	73.3	73.3
id	41-65 tahun	8	26.7	100.0
	Total	30	100.0	100.0

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang dilakukan penelitian, sebanyak 22 (73,3%) responden berusia 20-40 tahun, dan sebanyak 8 responden (26,7%)

berusia 41-65 tahun di ruang ICU RS Bhayangkara Brimob dan sebanyak 8 responden (26,7%) berusia 41-65 tahun di ruang ICU RS Bhayangkara Brimob.

Tabel 2. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3 Keperawatan	27	90.0	90.0
	S1 Keperawatan	3	10.0	100.0
	Ners			
	Total	30	100.0	100.0

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang dilakukan penelitian sebanyak 27 responden (90%) dengan tingkat pendidikan terakhir D3 Keperawatan,

dan sebanyak 3 responden (10%) dengan pendidikan terakhir S1 Keperawatan Ners di ruang ICU RS Bhayangkara Brimob.

Table 3. Berdasarkan Status Perkawinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	17	56.7	56.7
	Belum Menikah	13	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang dilakukan penelitian sebanyak 17 responden (56,7%) memiliki status

perkawinan sudah menikah, dan sebanyak 13 responden (43,3%) dengan status perkawinan belum menikah.

Table 4. Berdasarkan Lama Bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<5 Tahun	9	30.0	30.0
	5-10 tahun	18	60.0	90.0
	>10 tahun	3	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0

Berdasarkan tabel 5.5 diatas dapat diketahui dari 30 responden yang dilakukan penelitian sebanyak 9 responden (30%) memiliki lama kerja <5tahun, lalu sebanyak 18 responden

(60%) memiliki lama kerja 5-10 tahun, dan sebanyak 3 responden (10%) memiliki lama kerja >10 tahun di ruang ICU RS Bhayangkara Brimob.

Table 6. Berdasarkan Ketidakjelasan Peran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	15	50.0	50.0
	Baik	15	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0

Berdasarkan tabel 5.6 diatas, dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang dilakukan penelitian sebanyak 15 responden (50%) mempersepsikan ketidakjelasan peran buruk di ruang

ICU RS Bhayangkara Brimob buruk, dan sebanyak 15 responden (50%) mempersepsikan ketidakjelasan peran di ruang ICU RS Bhayangkara Brimob baik.

Table 7. Berdasarkan Pengembangan Karir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	21	70.0	70.0
	Baik	9	30.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0

Berdasarkan tabel 5.7 dapat dilihat bahwa dari 30 responden yang dilakukan penelitian, sebanyak 21 responden (70%) mempersepsikan pengembangan karir buruk, dan

sebanyak 9 responden (30%) mempersepsikan pengembangan karir baik di ruang ICU RS Bhayangkara Brimob.

Table 8. Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	27	90.0	90.0
	Ringan	3	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0

Berdasarkan tabel 5.8 dapat dilihat bahwa dari 30 responden yang dilakukan penelitian sebanyak 27 responden (90%) mempersepsikan

beban kerja berat, dan sebanyak 3 responden (10%) mempersepsikan beban kerja ringan di ruang ICU RS Bhayangkara Brimob.

Tabel 9. Berdasarkan Hubungan Internasional

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Buruk	17	56.7	56.7
	Baik	13	43.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0

Berdasarkan tabel 5.9 dapat diketahui bahwa dari 30 responden yang dilakukan penelitian sebanyak 17 responden (56,7%) mempersepsikan hubungan

interpersonal yang buruk, dan sebanyak 13 responden (43,3%) mempersepsikan hubungan interpersonal yang baik di ruang ICU RS Bhayangkara Brimob.

Table 10. Tingkat Stress Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ringan	4	13.3	13.3
	Sedang	11	36.7	50.0
	Berat	15	50.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0

Berdasarkan tabel 5.10 dapat diketahui dari 30 responden yang dilakukan penelitian, sebanyak 4

responden (13,3%) memiliki tingkat stres kerja ringan, lalu sebanyak 11 responden (36,7%) memiliki tingkat

stres kerja sedang, dan sebanyak 15 responden (50%) memiliki tingkat

stres kerja berat di ruang ICU RS Bhayangkara Brimob.

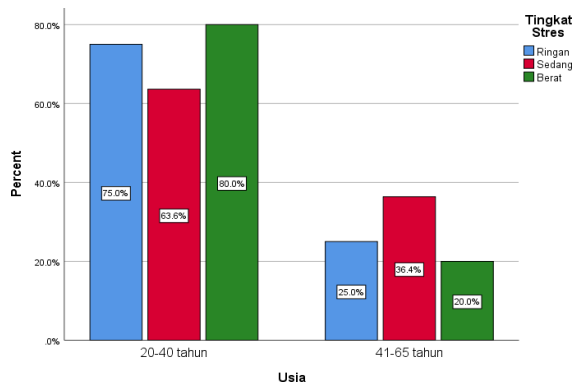


Diagram 1. Berdasarkan Usia

Berdasarkan diagram diatas, tergambar bahwa hasil tingkat stres kerja ringan lebih tinggi pada usia 20-40 tahun sebanyak 75% dan usia 41-65 tahun 25%. Hal serupa terjadi pada tingkat stres kerja

sedang yang tinggi terjadi di usia 20-40 tahun 63,6% dan usia 41-65 tahun 36,4%. Pada tingkat stres kerja berat yang tinggi terjadi pada usia 20-40 tahun 80% dan usia 41-65 tahun 20%.

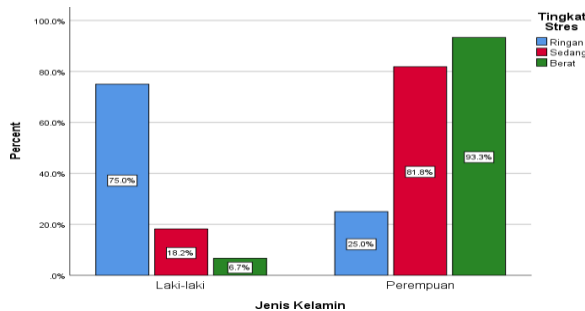


Diagram 2. Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan diagram diatas, tergambar bahwa tingkat stres kerja ringan terjadi lebih tinggi pada jenis kelamin laki-laki 75% dan perempuan 25%, sedangkan tingkat

stres kerja sedang lebih tinggi pada jenis kelamin perempuan 81,8%. Hal serupa juga terjadi pada tingkat stres kerja berat yang lebih tinggi pada jenis kelamin perempuan 93,3%.

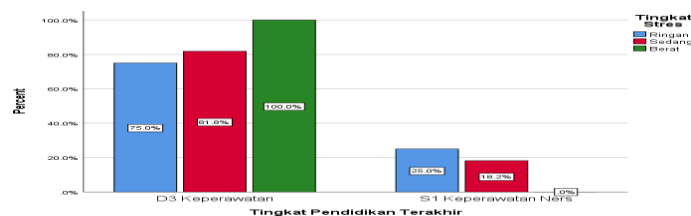


Diagram 3. Berdasarkan Tingkat Pendidikan Terakhir

Berdasarkan diagram diatas tergambaran bahwa hasil tingkat stres kerja ringan lebih tinggi pada tingkat pendidikan terakhir D3 Keperawatan 75% dan S1 Keperawatan Ners 25%, hal serupa juga terjadi pada tingkat stres kerja

sedang lebih tinggi pada tingkat pendidikan terakhir D3 Keperawatan 81,8% dan S1 Keperawatan Ners 18,2%. Untuk tingkat stres kerja berat seluruhnya didominasi oleh tingkat pendidikan terakhir D3 Keperawata

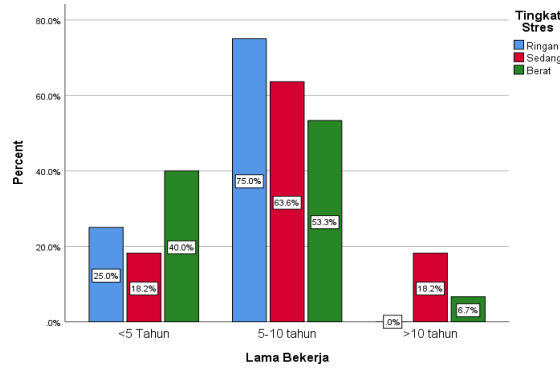


Diagram 4. Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan diagram diatas, tergambaran bahwa tingkat stres kerja ringan lebih tinggi terjadi pada lama kerja <5tahun 25% dan lama kerja 5-10 tahun 75%. Pada tingkat stres kerja sedang lebih tinggi terjadi pada lama kerja 5-10 tahun

63,6% lalu lama kerja <5 tahun 18,2% dan >10tahun 18,2%. Hal serupa juga terjadi pada tingkat stres kerja berat lebih tinggi terjadi pada lama kerja 5-10 tahun, lalu lama kerja <5 tahun 40% dan lama kerja >10 tahun 6,7%.

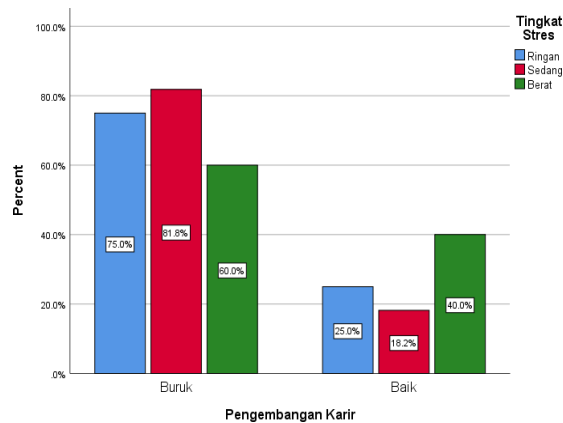


Diagram 5. Berdasarkan Pengembangan Karir

Berdasarkan diagram diatas, tergambaran bahwa tingkat stres kerja ringan terjadi lebih tinggi pada responden yang mempersepsikan pengembangan karir buruk 75% dan yang mempersepsikan pengembangan kerja baik 25%. Hal

serupa juga terjadi pada tingkat stres kerja sedang yang terjadi lebih tinggi pada responden yang mempersepsikan pengembangan karir buruk 81,8% dan yang mempersepsikan pengembangan karir baik 18,2%. Hal ini terjadi juga

pada tingkat stres kerja berat yang terjadi lebih tinggi pada responden yang mempersepsikan

pengembangan karir buruk 60% dan yang mempersepsikan pengembangan karir baik 40%.

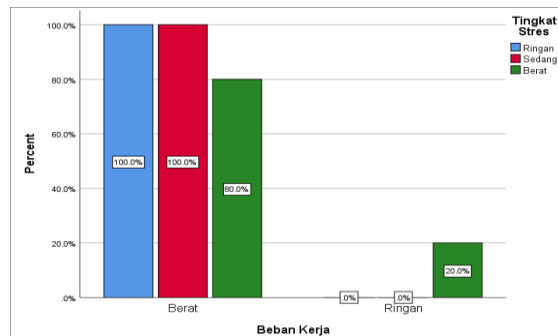


Diagram 6. Berdasarkan Beban Kerja

Berdasarkan diagram tersebut, tergambar bahwa tingkat stress kerja ringan dan sedang seluruhnya didominasi oleh responden yang mempersepsikan beban kerja berat 100%. Sedangkan untuk tingkat stress

kerja berat terjadi lebih tinggi pada responden yang mempersepsikan beban kerja berat 80% dan yang mempersepsikan beban kerja ringan 20%.

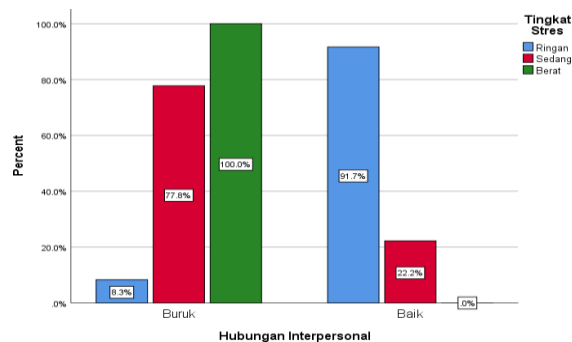


Diagram 7. Berdasarkan Hubungan Interpersonal

Berdasarkan diagram diatas, tergambar bahwa tingkat stress kerja ringan terjadi lebih tinggi pada responden yang mempersepsikan hubungan interpersonal baik 91,7% dan yang mempersepsikan hubungan interpersonal buruk 8,3%. Untuk tingkat stress kerja sedang terjadi lebih tinggi pada responden yang

mempersepsikan hubungan interpersonal buruk 77,8% dan yang mempersepsikan hubungan interpersonal baik 22,2%. Sedangkan untuk tingkat stress kerja berat didominasi seluruhnya oleh responden yang mempersepsikan hubungan interpersonal buruk.

PEMBAHASAN

Interpretasi dan Diskusi Hasil

1. Karakteristik Individu

a) Usia

Karakteristik individu dalam penelitian ini meliputi: Usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status perkawinan dan lama kerja. Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada dalam kelompok 20-40 tahun, yaitu sebanyak 73,3%. Dari mayoritas usia dewasa awal tersebut Sebagian besar mengalami stres berat sebanyak 80%. Hal ini karena kelompok usia tersebut merupakan kelompok usia muda dimana secara psikologis kelompok usia dewasa awal masih sulit beradaptasi dengan lingkungan kerja (M.S; et al., 2018). Sedangkan untuk rentang dewasa tengah dari 26,7% responden mengalami stress kerja ringan.

b) Jenis kelamin

Hasil data karakteristik individu responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan (80%) dengan mengalami gejala tingkat stres kerja berat hingga 93,3%. Sedangkan untuk responden laki-laki (20%) mengalami gejala stres ringan sebanyak 75%. Stres kerja yang dialami oleh perawat laki-laki terjadi dengan respon secara fisik, mental serta stressor yang berbeda-beda pula. Laki-laki memiliki tanggung jawab sebagai kepala keluarga sehingga terpacu untuk meningkatkan tujuan karirnya dengan baik. Menurut pendapat penulis, perawat perempuan dapat meningkat

gejala stres kerja karena memiliki beberapa peran ganda seperti peran dalam rumah tangga yang membuat perawat perempuan lebih mudah mengalami dan meningkatkan gejala stres kerja. Pendapat Robbins dalam (M.S; et al., 2018) laki-laki dan perempuan bisa saja mengalami stres kerja, tergantung kemampuan dari masing-masing individu dalam menyesuaikan diri dengan dunia kerja dan mekanisme coping.

c) Tingkat pendidikan

Hasil dari data karakteristik individu responden berdasarkan tingkat pendidikan, menunjukkan Sebagian besar DIII Keperawatan (90%). Sebagian besar lulusan tersebut mengalami tingkat stres kerja berat mencapai 100%, begitupun sebagian responden tingkat Ners (10%) mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 25%. Sesuai dengan penelitian (Muthmainah, 2012) semakin tinggi tingkat pendidikan maka semakin tinggi pula tingkat pengetahuan dan keahliannya. Tingkat pendidikan akan berpengaruh pada daya kritik dan nalar sehingga setiap individu mampu menyelesaikan masalah yang sering dihadapi serta mengakibatkan mampu mengontrol stres yang dihadapi.

d) Status perkawinan

Berdasarkan status perkawinan Sebagian besar responden memiliki status sudah menikah (56,7%)

Sebagian besar responden tersebut memiliki gejala stres kerja sedang 72,7% dan responden yang belum menikah 43,3% mengalami stres kerja ringan 75%. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Robbins dalam (Jusnimar, 2012) bahwa untuk yang sudah menikah, pekerjaan menjadi hal yang lebih utama dibandingkan yang belum menikah. Sebagai seorang perawat dalam memenuhi tanggung jawab kerja dan mempertahankan keluarga, serta kehidupan individu dapat meningkatkan kejadian stres bila tidak memiliki cukup energi dan waktu untuk melakukan semuanya.

e) Lama kerja

Dari hasil data karakteristik lama bekerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 5-10 tahun (60%) dengan memiliki tingkat stres kerja berat hingga 53,3%, dan pada responden dengan masa kerja <5 tahun memiliki tingkat stres kerja berat mencapai 40%. Sedangkan pada responden dengan masa kerja >10 tahun memiliki tingkat stres kerja berat yang lebih sedikit yaitu 6,7%. Dari hasil tersebut diperoleh gambaran bahwa semakin responden lama bekerja, maka semakin turun tingkat stres kerja yang dialaminya. Menurut Ems Franco dalam (Jusnimar, 2012) pengalaman kerja yang lebih lama akan meningkatkan ketrampilan seseorang dalam bekerja, dan semakin mudah menyesuaikan dengan pekerjaannya sehingga makin mampu menghadapi tekanan dalam pekerjaan. Perawat

yang lebih senior dan lebih berpengalaman memiliki stres kerja yang lebih rendah.

2. Faktor Organisasi

a) Ketidakjelasan peran

Tenaga kerja bekerja sesuai dengan peran yang disepakati dalam sebuah organisasi, setiap tenaga kerja memiliki rangkaian tugas yang harus dilakukan sesuai dengan aturan yang ada dan sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinannya. Hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa responden memiliki jumlah proporsi yang sama (50%) terhadap mempersepsikan peran dalam organisasi dalam kategori baik dan buruk. Sebagian besar responden yang mempersepsikan ketidakjelasan peran buruk memiliki gejala tingkat stres sedang sebanyak 63,6%. Presentase tersebut lebih besar daripada responden yang mempersepsikan peran baik yaitu 36,4% yang mengalami gejala stres sedang.

b) Pengembangan karir

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan pengembangan karir buruk (70%) mengalami gejala tingkat stres berat 60%. Sedangkan dari responden yang mempersepsikan pengembangan karir baik (30%) mengalami gejala tingkat stres berat 40%. Dari data tersebut, dapat dilihat gambaran bahwa semakin baiknya pengembangan karir perawat maka dapat menurunkan tingkat stres kerja, sebaliknya

pengembangan karir yang tidak jelas dapat meningkatkan tingkat stres kerja pada perawat. Pengembangan karir bisa menjadi pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebih dan promosi yang kurang (Muthmainah, 2012).

3. Faktor Internal Pekerjaan

a) Beban kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempersepsikan beban kerja berat (90%) dan mengalami tingkat stres kerja berat hingga 80%. Responden yang mempersepsikan beban kerja ringan (10%) mengalami stres kerja berat sebanyak 20%. Dari data yang diperoleh dapat dilihat gambaran semakin berat persepsi mengenai beban kerja, maka semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Herlia et al., 2022) yang menyatakan sebanyak 42,9% perawat ICU di RSUD Arifin Achmad Pekanbaru memiliki beban kerja berat yang disebabkan karena perawat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Beban kerja yang berlebih merupakan pembangkit stres yang timbul akibat tugas-tugas yang terlalu banyak diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

b) Hubungan interpersonal

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden mempersepsikan

hubungan interpersonal yang buruk (56,7%) mengalami tingkat stres kerja sedang 77,8%. Responden yang mempersepsikan hubungan interpersonal baik (43,3%) mengalami tingkat stres kerja sedang 27,3%.

Munculnya persepsi buruk dengan atasan atau dokter menjadi kemungkinan terjadinya gambaran tingkat stres kerja sedang yang lebih mendominasi. Hal ini sesuai dengan jurnal (Herlia et al., 2022) kurangnya hubungan interpersonal dengan atasan atau dengan bawahan,, kurangnya partisipasi dalam pembuatan kebijakan, hambatan dalam perilaku, politik ditempat kerja, tidak efektifnya konsultasi yang terjadi dapat meningkatkan tingkat stres kerja. Hubungan sosial yang menunjang satu dengan yang lainnya diharapkan dapat menurunkan risiko terjadinya stres kerja.

KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, analisis serta pembahasan mengenai faktor-faktor penyebab stres kerja di ruangan ICU RS Bhayangkara Brimob tahun 2023 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Faktor yang menjadi penyebab stres kerja pada perawat di ruangan ICU RS Bhayangkara Brimob meliputi faktor karakteristik individu, faktor organisasi, dan faktor internal pekerjaan
2. Perawat di ruangan ICU RS Bhayangkara Brimob sebagian besar mengalami tingkat stres kerja berat sebanyak 50%, yang mengalami tingkat stres kerja sedang sebanyak 36,7% dan yang

- mengalami tingkat stres kerja ringan sebanyak 13,3%
3. Berdasarkan karakteristik individu responden yang meliputi usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, status pernikahan, dan lama kerja didapatkan gambaran sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan dan berusia pada fase dewasa awal yaitu 20-40 tahun dengan tingkat stres kerja berat yang paling mendominasi. Gambaran tingkat pendidikan sebagian besar lulus DIII. Keperawatan dengan status sudah menikah memiliki tingkat stres kerja ringan hingga berat.
 4. Berdasarkan faktor penyebab stres kerja yang berasal dari faktor organisasi (ketidakjelasan peran dan pengembangan karir) didapatkan gambaran tingkat stres kerja lebih tinggi pada responden yang mempersepsikan ketidakjelasan peran buruk dan pengembangan karir yang buruk.
 5. Berdasarkan faktor penyebab stres kerja yang berasal dari faktor internal pekerjaan (beban kerja dan hubungan interpersonal) didapatkan gambaran tingkat stres kerja berat yang paling mendominasi pada responden yang mempersepsikan beban kerja berat dan hubungan interpersonal buruk.
 6. Jenis penyebab stres kerja yang paling dominan terjadi pada perawat yang bertugas di ICU RS Bhayangkara Brimob adalah faktor internal pekerjaan yaitu beban kerja. Hingga mencapai 100% pada responden yang mempersepsikan beban kerja berat mengalami tingkat stres kerja ringan dan sedang, dan untuk tingkat stres kerja berat pun juga didominasi oleh responden yang

memperepsikan beban kerja berat.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggorowati, L. (2013). *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas. Obesitas Sentral Dan Kadar Kolesterol Darah Total*, 11(1), 87-95.
- Asmoro, M. P., & Siregar, T. (2022). *Terapi Self Healing Menggunakan Metode Expressive Writing Therapy Untuk Mengatasi Stres Kerja Perawat*. Pradina Pustaka.
- Darurat (Igd) Dan Perawat Intensive Care Unit (Icu) Rsud Sultan Syarif Mohamad Alkadrie Kota Pontianak *Work-Related Stress Differences Between Emergency Department (Ed) Nurses And Intensive Care Unit (I. Jurnal Proners, Vol. 3(01), 1-13.*
- Dr. Tri Niswati Utami, M. K., Susilawati, S. K. M. M. K., & Delfriana Ayu A., S. S. T. M. K. (2022). *Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains Dan Islam*. Merdeka Kreasi Group.
- Gottsche, A. (2022). *Navigating The Icu: A Guide For Patients And Families*. Wolters Kluwer Health.
- Handayani, R., Ramadini, I., & Fadriyanti, Y. (2023). *Konsep Dasar Komunikasi Terapeutik, Manajemen Stres Kerja, Dan Caring Dalam Keperawatan*. Penerbit Nem.
- Henny Syapitri, S. K. N. M. K., Ns. Amila, M. K. S. K. M. B., & Juneris Aritonang, S. S. T. M. K. (2021). *Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan*. Ahlimedia Book.
- Herlia, R., Ririn Muthia Zukhra, & Reni Zulfitri. (2022). *Faktor Yang Berhubungan Dengan*

- Stres Kerja Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat Dan Ruang Intensive Care Unit. *Health Care: Jurnal Kesehatan*, 11(1), 96-105.
- Hutapea, N. K. (2024). *Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Upt Balai Yasa Pulu Brayan Kota Medan* (Doctoral Dissertation, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sumatera Utara).
- Ibrahim, M. B., Sari, F. P., Kharisma, L. P. I., Kertati, I., Artawan, P., Sudipa, I. G. I., Simanihুরু, P., Rusmayadi, G., Muhammadiyah, M., Nursanty, E., & Others. (2023). *Metode Penelitian Berbagai Bidang Keilmuan (Panduan & Referensi)*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Jusnimar. (2012). *Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Intensive Care Unit (Icu) Di Rumah Sakit Kanker Dharmais*. Universitas Indonesia, 1-26.
- Kemenkes Republik Indonesia. (2010). *Kepmenkes-No-1778-Tahun-2010-Tentang-Pedoman-Pelayanan-Icu-Di-Rumah-Sakit*
- M.S.; G. Y. A. S. P., Widhiastuti;, P. D. H., & M.Si, R. D. S. P. (2018). *Stress Kerja (I)*. Semarang University Press.
- Mallyya, A., Rachmadi, F., Hafizah, R., Program, M., Keperawatan, S., Tanjungpura, U., Provinsi, D. K., Barat, K., Keperawatan, M., Sultan, R., Alkadrie, S. M., & Pontianak, K. (2015). *Perbedaan Stres Kerja Antara Perawat Instalasi Gawat*
- Mtcsol, E. R. S. E. B. A., Muhammad Ardansyah, M. P., & M. Dian Wahyudi, M. P. (2022). *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Umsu Press.
- Mulyati, & Aiyub. (2018). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Pelaksana*. *Jim Fkep*, 3(4), 45-50
- Muslim, M. (2020). *Manajemen Stress Pada Masa Pandemi Covid-19*. *Esensi: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(2), 192-201.
- Muthmainah, I. (2012). *Faktor-Faktor Pengaruh Stres Kerja Di Ruang Icu Pelayanan Jantung Terpadu Dr, Cipto Mangunkusumo Jakarta*. Universitas Indonesia, 1-10.
- Mwachofi, A., Walston, S. L., & Al-Omar, B. A. (2011). *Factors Affecting Nurses' Perceptions Of Patient Safety*. *International Journal Of Health Care Quality Assurance*, 24(4), 274-283.
- Peraturan Menteri Kesehatan, R. I. (2009). *Menteri Kesehatan ' . Republik Inoonesia*
- Pondi, M., Fauzan, S., & Yulanda, N. A. (2020). *Gambaran Kualitas Pelayanan Keperawatan Dan Pemenuhan Kebutuhan Keluarga Pasien Di Icu: Literature Review*. *Tanjungpura Journal Of Nursing Practice And Education*, 2(2)
- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). *Hubungan Antara Shift Kerja, Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat*. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 2(3), 104-110.
- Riyadi, S. (2018). *Faktor Peningkatan Kinerja Melalui Job Stress*. Zifatama Jawara. Rustini, A., Putri, N. M. M. E., Hurai, R., Suarningsih, N. K. A., Susiladewi, I. A. M.

- Rustini, A., Putri, N. M. M. E., Hurai, R., Suarningsih, N. K. A., Susiladewi, I. A. M. V., Kamaryati, N. P., Yanti, N. P. E. D., Sari, N. A., Ismail, Y., Purnomo, I. C., & Others. (2023). *Layanan Keperawatan Intensif : Ruang Icu \& Ok*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Sharma, P., Davey, A., Davey, S., Shukla, A., Shrivastava, K., & Bansal, R. (2014). Occupational Stress Among Staff Nurses: Controlling The Risk To Health. *Indian Journal Of Occupational And Environmental Medicine*, 18(2), 52-56.
- Suwardianto, H. (2020). *Buku Ajar Keperawatan Kritis: Pendekatan Evidence Base Practice Nursing*. In *Lembaga Chakra Brahma Lentera*. Lembaga Chakra Brahma Lentera.
- Suwarno, A. P., & Siregar, T. (2023). *Metode Safety Morning Talk Dengan Manajemen Stres: Terapi Self Talk Dan Terapi Tertawa Dalam Mengatasi Stres Kerja Perawat*. Pradina Pustaka.
- V., Kamaryati, N. P., Yanti, N. P. E. D., Sari, N. A., Ismail, Y., Purnomo, I. C., & Others. (2023). *Layanan Keperawatan Intensif : Ruang Icu \& Ok*. Pt. Sonpedia Publishing Indonesia.
- Wahyudi, M. P. (2022). *Teori Dan Perilaku Organisasi*. Umsu Press.