

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PERAWAT DI RSUD PIRU KABUPATEN
SERAM BAGIAN BARAT**

SKRIPSI



Oleh :

**ISLAH SAPITRI WALLY
NPM.1420120077**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN DAN PROFESI NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes)
MALUKU HUSADA
KAIRATU
2024**



**BUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PERAWAT DI RSUD PIRU KABUPATEN
SERAM BAGIAN BARAT**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Pemenuhan Syarat Untuk Mendapatkan Gelar Sarjana
Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Maluku Husada



Oleh :

**ISLAH SAPITRI WALLY
NPM.1420120077**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN DAN PROFESI NERS
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN (STIKes)
MALUKU HUSADA
KAIRATU**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA

PERAWAT DI RSUD PIRU KABUPATEN

AGIAN BARAT



mbimbing II

(S. Dan Tandi, S.Kep.,M.Kep)

Mengetahui,
Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Dan Profesi Ners

(Ira Sandi Tunny, S.Si., M.Kes)

NIDN: 1208098501

LEMBAR PENGESAHAN

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA
PERAWAT DI RSUD PIRU KABUPATEN
SERAM BAGIAN BARAT**

SKRIPSI

Disusun Oleh:
ISLAH SAPITRI WALLY
NPM.1420120077

Di UJIKAN
Tanggal 12 September 2024

Pembimbing I

(Ns. Ellen Lombonaung, S.Kep.,M.Kes)

Pembimbing II

(Ns. Dan Tandi, S.Kep.,M.Kep)

Penguji I

(Ns. Zulfikar Peluw, S.Kep.,M.Kep)

Penguji II

(Ns. Hasna Tunny, S.Kep.,M.Kep)

Mengetahui
Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Dan Profesi Ners

(Ira Sandi Tunny, S.Si.M.Kes)
NIDN.1208098501

PERNYATAAN PENGESAHAN HASIL PENELITIAN

Data Mahasiswa

Nama lengkap : Islah Sapitri Wally
NPM : 1420120077
Tahun Masuk : 2020
Nama Pembimbing Akademik : La Rahkmat Wabula, S.Kep.,M.Kep
Nama Pembimbing I : Ns. Ellen Lombonaung, S.Kep.,M.Kes
Nama Pembimbing II : Ns. Dan Tandi, S.Kep.,M.Kep

JUDUL PENELITIAN

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RSUD PIRU KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT

Menyatakan bahwa yang bersangkutan telah memenuhi persyaratan Akademik dan administrasi untuk menyelesaikan Studi pada Program Studi Ilmu Keperawatan Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Maluku Husada.

Kairatu, 12 September 2024

Mengetahui

Mengesahkan

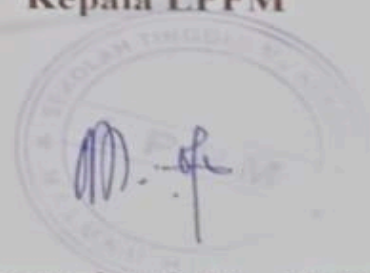
Ketua STIKes Maluku Husada

Kepala LPPM



(Dr. Sahrir Silchu, S.KM., M.Kes)

NIDN : 1222067402



(Wiwi Rumaolat, S.Pd., M.Si.Med)

NIDN. 1230118201

LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN STUDI KASUS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Islah Sapitri Wally

NPM : 1420120077

Program Studi : Keperawatan

Judul Skripsi : Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja
Perawat Di RSUD Piru Kabupaten
Seram Bagian Barat

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tugas Akhir ini saya tulis benar-benar hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilan tulisan atau pikiran orang lain yang saya akui sebagai tulisan atau pikiran saya sendiri.

Apabila dikemudian hari dapat dibuktikan bahwa Tugas Akhir ini adalah jiplakan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Kairatu, 12 September 2024
Yang Membuat Pernyataan,



Islah Sapitri Wally
NPM: 1420120077



DAFTAR RIWAYAT PENULIS

Identitas

Nama : Islah Sapitri Wally
NPM : 1420120077
Tempat/Tanggal Lahir : Nama'a, 28 Agustus 2002
Jenis Kelamin : Perempuan
Status : Mahasiswa
Bersaudara : Anak ke 1 dari 6 bersaudara
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Nama Orang Tua :
Nama Ayah : Japar Wally
Nama Ibu : Hapsa Sangadji

b. Riwayat Pendidikan

Sekolah Dasar : SD Inpres Nama'a (2014)
Sekolah Menengah Pertama : MTs. Nadil Ulumiddiniyah Ory (2017)
Sekolah Menengah Atas : MA Nadil Ulumiddiniyah Ory (2020)
Perguruan Tinggi : STIKes Maluku Husada (2024)

c. Karya tulisan

: Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja
Perawat Di Rsud Piru Kabupaten
Seram Bagian Barat

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan dengan rasa tanggung jawab.

Kairatu, 12 September 2024

Penulis

Islah Sapitri Wally
NPM. 1420120077



LEMBAR PERSEMBAHAN

Syukur dibantu oleh hadirat Allah SWT atas segala limpahan karunianya, sehingga penulisan ini dapat diselesaikan dengan baik dan tepat. Dengan rasa bangga, karya ini, penulis persembahkan kepada :

1. Cinta pertama dan panutanku, ayahanda Japar Wally. Beliau memang tidak merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun beliau bekerja keras serta mendidik, memberi motivasi, memberikan dukungan sehingga ia mampu menyelesaikan studi sampai sarjana.
2. Pintu surgaku, ibunda Hapsa sangadji. Beliau sangat berperan penting dalam proses menyelesaikan program studi saya, beliau juga tidak sempat merasakan pendidikan di bangku perkuliahan, namun beliau tidak berhenti memberikan semangat, serta doa yang selalu mengiringi langkah saya sehingga saya bisa menyelesaikan program studi saya sampai selesai.
3. Adik-adik tercinta Ayu, Rina, Nayla, Pragma, dan Fajar. Terima kasih atas dukungan serta memberikan doa dan kasih sayang yang luar biasa.
4. Pak Ns. Dan Tandhi, S.Kep., M.Kep selaku dosen pembimbing tugas akhir. Terima kasih telah memberi bimbingan, nasihat, dan dukungan hingga bisa menyelesaikan tugas akhir ini.
5. Kepada seseorang yang tak kalah penting kehadirannya, (N. Tomatala). Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan hidup saya. Berkontribusi banyak dalam penulisan karya tulis ini, baik tenaga, waktu, maupun materi kepada saya. Telah menjadi rumah, pendamping dalam segala hal yang menemani, mendukung ataupun menghibur dalam kesedihan, mendengar keluhan, memberi semangat untuk pantang menyerah, semoga Allah selalu memberi keberkahan dalam segala hal yang kita lalui.
6. Dan tak lupa untuk teman-teman seperjuanganku tercinta terima kasih atas dukungan serta memberikan doa dan kasih sayang yang luar biasa dan sudah seperti saudara bagiku, semoga Allah SWT selalu menjaga kalian di manapun kalian berada nantinya.
7. Ibu Ella sangadji dan bapak Abu Kaimudin. Yang selalu menugurkan tangan disaat saya sudah terimakasih sudah memberikan segala dukungannya kepada saya.
8. Semua pihak yang tidak tercantum namanya saya ucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas penyelesaian tugas akhir ini.
9. Terima kasih untuk diri sendiri sudah kuat sampai saat ini.



MOTTO

“Maka sesungguhnya setelah kesulitan itu,ada kemudahan,sesungguhnya
sesudah kesulitan ada kemudahan “(QS Al-Insyarah : 5-6)

Hidup bukan saling mendahului,Bermimpilah sendiri-sendiri
(Baskara Putra)

Bunga yang mekar lebih lambat juga tetap menggusahakan tumbuhnya
(Ruang Pena)



KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur peneliti panjatkan kepada Allah SWT, atas berkat dan anugerah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan Skripsi yang berjudul “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Keperawatan pada Program Studi Ilmu Keperawatan Dan Profesi Ners Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (STIKes) Maluku Husada.

Peneliti menyadari bahwa Skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, oleh sebab itu Peneliti ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Hamdan Tunny S.Kep., M.Kes selaku Pembina yayasan Maluku Husada yang telah memberikan fasilitas pendidikan yang baik selama peneliti berada di STIKes Maluku Husada.
2. Rasma Tunny, S.Sos selaku Ketua Yayasan Maluku Husada, yang telah menyediakan fasilitas-fasilitas kepada peneliti selama menempuh pendidikan.
3. Dr. Sahrir Sillegu, S.KM., M.Kes selaku Ketua STIKes Maluku Husada yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk menempuh pendidikan.
4. Ira Sandi Tunny, S.Si., M.Kes, selaku Ketua Program Studi Ilmu Keperawatan Dan Profesi Ners STIKes Maluku Husada.
5. Ns. Ellen Lombonaung, S.Kep.,M.Kes selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan kepada peneliti dalam penyusunan Skripsi ini.
6. Ns. Dan Tandi, S.Kep.,M.Kep selaku Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan kepada peneliti dalam penyusunan Skripsi ini.
7. Ns. Zulfikar Peluw, S.Kep.,M.Kep selaku Dosen Penguji I yang telah menguji dan telah memberikan saran dan masukan untuk perbaikan Skripsi peneliti.

8. Ns. Hasna Tunny, S.Kep.,M.Kep selaku Dosen Penguji II yang telah menguji dan telah memberikan saran dan masukan untuk perbaikan Skripsi peneliti.
9. Orang tua, adik dan keluarga yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan mendoakan peneliti tanpa henti selama menempuh pendidikan di STIKes Maluku Husada.
10. Teman-teman sejawat Angkatan XII Mahasiswa Program Studi Ilmu Keperawatan dan Profesi Ners dan seluruh Civitas Akademika STIKes Maluku Husada, yang telah mengisi hari-hariku dengan penuh cinta dan rasa persaudaraan.

Akhirnya, peneliti berharap semoga Skripsi ini dapat bermanfaat bagi kepentingan orang banyak. Ucapan dan doa peneliti panjatkan kehadirat Allah SWT, semoga di limpahkan berkat sertah kesehatan bagi kita semua. Aamiinn

Kairatu, 12 September 2024



Islah Sapitri Wally



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR PERNYATAAN HASIL PENELITIAN	iv
LEMBAR PERNYATAAN KESALIAN STUDI KASUS	v
PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Tinjauan Umum Tentang Konsep Stres Kerja	8
2.2 Tinjauan Umum Tentang Konsep Beban Kerja	16
2.3 Tinjauan Umum Tentang Konsep Penghitungan Kebutuhan Tenaga Keperawatan	22
2.4 Keaslian Penelitian	29
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL	
3.1 Kerangka Konsep	32
3.2 Hipotesis penelitian	33
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Desain Penelitian	34
4.2 Tempat dan waktu penelitian	34



4.3 Populasi, Sampel & Teknik Pengambilan Sampel	34
4.4 Variabel Penelitian	36
4.5 Definisi Operasional	37
4.6 Instrumen Penelitian	37
4.7 Prosedur Pengumpulan Data	39
4.8 Pengolahan Dan Analisa Data	40
4.9 Etika Penelitian	43
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	
5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian	45
5.2 Hasil	46
5.3 Pembahasan	48
5.4 Keterbatasan Penelitian	59
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	61
6.2 Saran	61
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

No. Tabel	Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Keaslian Penelitian	29
Tabel 4.1	Definisi Operasional	37
Tabel 5.1	Distribusi frekuensi responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Massa Kerja Shif Jaga, Pendidikan Dan Ruangan Di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat	44
Tabel 5.2	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat Di RSUD Piru	45
Tabel 5.3	Distribusi Frekwensi Reseponden Berdasarkan Stres Kerja Perawat RSUD Piru	46
Tabel 5.4	Distribusi Responden Menurut Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat	47

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 01	Lembar Permohonan Menjadi Responden
Lampiran 02	Lembar Persetujuan Menjadi Responden
Lampiran 03	Lembar Kuesioner Penelitian
Lampiran 04	Hasil SPSS
Lampiran 05	Master Tabel
Lampiran 06	Surat Pengambilan Data Awal Dari LPPM
Lampiran 07	Surat Izin Penelitian Dari LPPM
Lampiran 08	Surat Izin Penelitian Dari Kesbangpol Seram Bagian Barat
Lampiran 09	Surat Selesai Penelitian Dari Tempat Penelitian
Lampiran 10	Surat Selesai Penelitian Dari Kesbangpol Seram Bagian Barat
Lampiran 11	Dokumentasi Penelitian



ABSTRAK

Pendahuluan: Stres merupakan masalah umum yang terjadi saat ini, termasuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja dapat menjadi risiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas, sumber daya dan kemampuan pekerja dilakukan secara berkepanjangan. Salah satu penyebab stress kerja perawat yang paling mempengaruhi adalah beban kerja, dimana beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja bersifat fisik meliputi mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong brankart pasien. Sedangkan beban kerja yang bersifat mental dapat berupa bekerja dengan shift atau bergiliran, **Tujuan** dalam penelitian ini yaitu Untuk menganalisis hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat **Metode:** Menggunakan desain *Cros Sectional*. dan jumlah sampel sebanyak 50 responden dengan menggunakan Instrumen berupa kuesioner dan Analisis yang digunakan yaitu uji

chi-square. **Hasil:** adanya hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat ($p\text{-value} = 0.000$). **Kesimpulan:** adanya hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

Kata Kunci : Beban Kerja dan Stres Kerja

ABSTRACT

Introduction: Stress is a common problem that occurs today, including stress related to work. Stress work can be a risk for health and safety of the employee when the job is done more than the capacity, sumber daya and the ability of the employee is done secara berkepanjangan. One of the main causes of stress at work for nurses that affect the most is the burden of work, where the burden of work for a nurse in a sick room includes physical and mental work stress. pasien, uddeka brankart pasien. While beban kerja yang beiten mental dapat purupa bekarja dengan shift atau bergiliran, Tujuan dalam peresanikan ini yaitu Untuk analysing the relationship between beban kerja dengan stress kerja nurse di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat Method: Menggunakan desain Cros Sectional. dan jumla sampel semanta 50 responden dengan menggunakan Instrumen purupa kuesioner dan Analysis yang yang diyatu yauji chi-square.. Hasil: adanya reljaan beban kerja dengan stress kerja surita di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat ($p\text{-value} = 0.000$). Summary: the relationship between work load and stress work nurse at RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

Keywords: Work Load and Work Stress

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres merupakan masalah umum yang terjadi saat ini, termasuk stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Stres kerja dapat menjadi risiko bagi kesehatan dan keselamatan pekerja ketika pekerjaan yang dilakukan melebihi kapasitas, sumber daya dan kemampuan pekerja dilakukan secara berkepanjangan (ILO, 2020).

Menurut Losyk dalam Jojang (2020) bahwa *Northwestern National Life Insurance* pernah melakukan penelitian tentang dampak stres di tempat kerja, kesimpulannya yaitu satu juta absensi ditempat kerja berkaitan dengan masalah stres, 27% mengatakan bahwa aspek pekerjaan menimbulkan stres paling tinggi dalam hidup para pekerja, 46% menganggap tingkat stres kerja sebagai tingkat stres yang sangat tinggi, satu pertiga pekerja berniat untuk langsung mengundurkan diri karena stres dalam pekerjaan dan 70% berkata stres kerja telah merusak kesehatan fisik dan *psychiatric* pekerja

Prevalensi stres kerja pada tenaga kesehatan khususnya perawat bervariasi pada setiap negara di dunia. Eropa 58,2%, India 50% dan Australia 44,82%, Mesir ditemukan sebanyak 149 perawat (71%) mengalami stress tinggi pada tahun 2020 (Ihsan, 2021). Pada tahun 2022 di Slovakia dari 693 perawat didapatkan sebanyak 75,9% perawat mengalami stress kerja (Riana, 2022). Hal yang sama di tunjukkan oleh negara Indonesia sebagai negara berkembang dengan banyak pulau yang memiliki latar belakang stres kerja yang berbeda pada tahun 2022 angka stress kerja berat ditemukan di Jakarta

sebanyak 50% perawat, di Makasar didapatkan sebanyak 76,5% perawat, Semarang 51,81% perawat, dan Padang sebanyak 48,9% perawat (Rahmi, 2022).

America National Association For Accupational Safety menempatkan kejadian stres pada perawat berada di urutan paling atas pada 40 pertama kasus stres pada pekerja. Berdasarkan hasil survey yang dilakukan Perancis ditemukan bahwa persentase terjadinya stres yang dialami perawat yaitu 74%. Sedangkan berdasarkan studi yang dilakukan perawat di Swedia diperoleh hasil yaitu lebih dari 80% perawat mengalami stres yang cukup tinggi akibat pekerjaan (Hamali, 2020)

Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit (Badri, 2020). Tenaga keperawatan di rumah sakit merupakan ujung tombak dari pelayanan kesehatan karena tenaga keperawatan yang mendampingi pasien selama 24 jam serta memonitor pasien secara terus menerus dan berkesinambungan untuk memberikan asuhan keperawatan yang profesional dan komprehensif (Alfian, 2022). Perawat sering dibebani tugas tambahan lain dan sering melakukan kegiatan yang bukan fungsinya, misalnya menangani administrasi, keuangan dan lainnya. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) mengungkapkan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai (Mariana *et al.*, 2021).

Salah satu penyebab stress kerja perawat yang paling mempengaruhi adalah beban kerja, dimana beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja bersifat fisik meliputi mengangkat pasien, memandikan pasien, membantu pasien ke kamar mandi, mendorong peralatan kesehatan, merapikan tempat tidur pasien, mendorong brankart pasien. Sedangkan beban kerja yang bersifat mental dapat berupa bekerja dengan shift atau bergiliran, kompleksitas pekerjaan (mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama bagi yang akan memerlukan operasi atau dalam keadaan kritis), bekerja dengan ketrampilan khusus dalam merawat pasien, tanggung jawab terhadap kesembuhan serta harus menjalin komunikasi dengan pasien (Fachruddin *et al.*, 2019).

Perawat yang bertugas di ruang rawat inap sangat sering bertemu dengan pasien yang memiliki berbagai macam karakter dan penyakit yang diderita, hal ini menjadi salah satu sumber stres pada perawat. Tidak hanya dari sisi pasien saja tetapi juga dari sisi keluarga pasien yang banyak menuntut dan mengeluh. Banyaknya interaksi antara perawat dengan pasien maupun keluarga pasien menjadi sumber stres bagi perawat yang bertugas. Perawat juga dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada pasien (Alfian, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Alfian, (2020) di RSUD Dr. Adnaan Wd Payakumbuh, penelitian ini menunjukkan bahwa 55,7% perawat mengalami stres kerja sedang, 67% memiliki beban kerja berat dan 57,4%. Sama halnya juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Pongantung (2018) di rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang menunjukkan adanya hubungan antara

beban kerja dengan stres kerja dengan hasil 78,9% perawat yang memiliki beban kerja berat dan 90,8% perawat yang memiliki stres kerja berat.

Stres yang dialami perawat harus diperhatikan, karena jika perawat telah mengalami stres yang tinggi maka dapat berdampak dengan kualitas pelayanan. Perawat yang mengalami stres memiliki perilaku gampang marah, gelisah, murung, cemas serta kurang semangat kerja. Oleh sebab itu, jika seorang perawat mengalami stres, maka menurunnya kinerja yang akhirnya dapat mendatangkan berbagai keluhan dari pasien (Riana *et al.*, 2022).

Stres dalam pekerjaan dapat menimbulkan masalah bagi individu, lembaga, terlebih rekan kerja. Dampak pada individu dapat berupa gangguan kesehatan fisik serta mental, menurunkan kinerja, berkurangnya jenjang karir, serta hilangnya pekerjaan. Pada peristiwa berat, stres kerja bisa berdampak terhadap kendala tekanan mental. Pada lingkup lembaga, jika seseorang mengalami stress akan berdampak kepada kehadiran karyawan dan keluar masuk atau pergantian karyawan. Pada lingkup lingkungan rekan kerja, stress pekerjaan berdampak terhadap tekanan tinggi dalam melakukan pekerjaan, terutama bila stress kerja meningkat, maka akan menimbulkan ketiadaan pekerjaannya, pengangguran, ataupun berhenti karena alasan kesehatannya (Riana *et al.*, 2022).

Rumah Sakit Umum Daerah Piru merupakan salah satu rumah sakit tipe C di Kota Piru dengan Akreditasi Utama yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Maka dari itu Rumah Sakit Umum Daerah Piru sangat memerlukan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas agar dapat memberikan pelayanan kesehatan yang maksimal kepada masyarakat.

Pelayanan keperawatan yang diselenggarakan oleh bidang keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Piru dalam memenuhi kebutuhan pasien tidak lepas dari pemenuhan kebutuhan tenaga perawat yang mencukupi. Dari data jumlah tenaga Rumah Sakit Umum Daerah Piru pada tahun 2024 khususnya tenaga keperawatan berjumlah 131 perawat.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada tanggal 10 Mei di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat didapatkan jumlah perawat yang bertugas di ruangan inap RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat berjumlah 81 perawat. Jumlah pasien di rawat inap di RSUD Piru di tahun 2022 sebanyak 1.257 orang dan rawat jalan sebanyak 2.210 orang, di tahun 2023 pasien rawat inap sebanyak 1.597 dan rawat jalan sebanyak 2.410 di bulan Januari- April 2024 rawat inap sebanyak 570 dan rawat jalan sebanyak 306. Sedangkan jumlah bed di ruangan Agastis memiliki 8 bed tindakan dan 10 orang perawat, ruangan Lenggua memiliki 9 bed tindakan dan 10 perawat, ruangan Zikki memiliki 10 bed tindakan dan 10 orang perawat, ruangan Cendana memiliki 10 bed dan 10 orang perawat.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan oleh peneliti, dengan 3 orang perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat, mereka mengatakan bahwa mereka tidak dapat berkonsentrasi dengan baik, sering merasa pusing, lelah, emosi yang tidak terkontrol antara sesama perawat maupun perawat dengan pasien, serta kurangnya istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi. Hal ini dibuktikan dengan sistem kerja mereka dibagi atas tiga shift yaitu pagi, sore dan malam dengan tugas pokok perawat di ruang rawat inap seperti pengkajian, analisa data, merumuskan diagnosa

keperawatan, pendokumentasian asuhan keperawatan, mendampingi visite dokter, melakukan serah terima pasien dan mengadakan *pre dan post conference*. Selain itu perawat juga melakukan tindakan ke pasien berupa pemberian obat, perawatan luka, perawatan area infus. Hasil wawancara juga menunjukkan bahwa perawat sering merasa lelah dan menjadi sebuah beban kerja apabila tugas tersebut masih ditambah dengan banyaknya jumlah pasien serta kondisi keluarga yang tidak kooperatif.

Melihat permasalahan diatas, maka menurut peneliti penting untuk dilakukan penelitian mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah: “Apakah ada hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat?”

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan umum

Diketuinya hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

1.3.2 Tujuan khusus

1. Diketuinya beban kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat
2. Diketuinya stres kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

3. Diketuinya hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi bahan acuan dalam menambah khasanah ilmu pengetahuan dalam dunia manajemen keperawatan tentang hal-hal yang berhubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Manajemen Keperawatan

Untuk bahan masukan bagi manajemen keperawatan untuk menambah perawat di ruangan sehingga terjadi peningkatan kinerja perawat yang berdampak pada peningkatan mutu pelayanan di rumah sakit.

2. Peneliti

Untuk menerapkan ilmu pengetahuan dan menambah pengalaman dari peneliti yang dilakukan untuk pengembangan dalam penelitian khususnya tentang Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat

3. Institusi Pendidikan

Hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dan bahan sitasi untuk penelitian selanjutnya tentang pelaksanaan beban kerja perawat

4. RSUD Piru

Hasil penelitian ini sebagai bahan evaluasi untuk rumah sakit untuk melakukan upaya penurunan stres pada perawat sehingga terjadi peningkatan kinerja perawat yang berdampak pada peningkatan mutu pelayanan di rumah sakit.

5. Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian yang akan datang mengenai aspek lain tentang Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Umum Tentang Konsep Beban Kerja

2.1.1 Defenisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan sebuah proses atau kegiatan yang harus segera diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila seorang pekerja mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak menjadi suatu beban kerja. Namun, jika pekerja tidak berhasil maka tugas dan kegiatan tersebut menjadi suatu beban kerja (Kusumawati & Istiqomahi, 2021). Pendapat lain dikemukakan oleh (Iqra & Tahir, 2020) menyatakan bahwa beban kerja merupakan usaha yang harus dilakukan seseorang berdasarkan suatu permintaan pekerjaan tersebut untuk diselesaikan.

Menurut (Mahawati *et al.*, 2023) beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki karyawan itu sendiri, jika tidak maka cepat atau lambat akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut kedepannya. (Mariana & Ramie, 2021) menyimpulkan bahwa beban kerja adalah sejumlah kegiatan dalam bentuk fisik maupun psikis yang membutuhkan

kemampuan mental dan harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.2 Jenis Beban Kerja

Jenis-jenis beban kerja menurut (Pasaribu *et al.*, 2021) dibagi menjadi dua, yaitu beban kerja fisik dan beban kerja psikologis.

1. Beban kerja fisik berhubungan dengan beratnya suatu pekerjaan yang harus diselesaikan dan membutuhkan energi dalam mengerjakan, jumlah pasien yang harus dirawat dan dilayani, serta berapabanyak ranjang atau bed yang harus dipindahkan dalam sehari.
2. Beban kerja psikologis berupa kemampuan yang harus dimiliki oleh perawat dalam melayani pasien. Jenis pekerjaan ini dapat berupa keahlian dalam melakukan tindakan medis, keahlian dalam mempengaruhi psikologi pasien dan keahlian dalam memanfaatkan berbagai peralatan medis.

2.1.3 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Dalam penelitian ini dipengaruhi oleh dua factor mengenai beban kerja sebagaimana, menurut Sri Wahyuningsih *et al.*,(2021) yang menyatakan bahwa Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal, yaitu :

1. Faktor internal

Faktor internal adalah sebuah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan yang meliputi faktor fisik dan faktor somatis yang

diakibatkan oleh reaksi beban eksternal dan dapat berpotensi sebagai stressor atau penyebab stress. Faktor fisik meliputi persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, persepsi, kepuasan dan sebagainya dan faktor somatis meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi dan sebagainya.

2. Faktor eksternal

Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti:

- a. Organisasi kerja. meliputi lamanya waktu istirahat, waktu kerja, sistem kerja, shift kerja dan sebagainya
- b. Lingkungan kerja. meliputi lingkungan kerja fisik, biologis dan psikologis yang dapat mengakibatkan beban tambahan karyawan.
- c. Tugas . tugas terbagi menjadi dua tipe yaitu tugas yang bersifat mental dan fisik. Tugas yang bersifat mental seperti tanggung jawab, emosi pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan. Sedangkan tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang dan kondisi tempat kerja, stasiun kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat dan kondisi lingkungan kerja

2.1.4Beban Kerja Perawat

Beban kerja merupakan kemampuan tubuh seorang perawat dalam mengemban tanggung jawab dalam mengerjakan suatu pekerjaan (Mariana & Ramie, 2021). Beban kerja perawat dapat dilihat dari dua sudut pandang yaitu secara subjektif dan secara objektif. Beban kerja

subjektif adalah beban kerja yang dilihat dari sudut pandang atau persepsi perawat sedangkan beban kerja objektif merupakan keadaan yang nyata yang ada dilapangan (Martyastuti *et al.*, 2019).

2.1.5 Indikator Beban Kerja Perawat

Menurut Sri Wahyuningsih *et al.*, (2021) indikator beban kerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor eksternal, merupakan beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti;

a. Tugas (Task)

Meliputi tugas bersifat fisik seperti, stasiun kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja, cara angkut, beban yang diangkat. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.

b. Organisasi Kerja

Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ini dapat memberikan beban tambahan yang meliputi, lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal yang berpotensi sebagai

stresor, meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya), dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya).

2.1.6 Dampak Beban Kerja

Menurut Safitri & Astutik, (2019) beban kerja yang berlebihan akan menimbulkan hal – hal seperti:

1. Kualitas kerja menurun Beban kerja yang terlalu berat dan tidak sesuai dengan kemampuan yang dimiliki tenaga kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena pekerja merasa kewalahan dan kelelahan yang berakibat menurunnya konsentrasi, pengawasan diri, dan akurasi kerja. Dampaknya hasil kerja yang diberikan tidak akan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
2. Keluhan pelanggan Keluhan pelanggan timbul karena pelanggan tidak puas dengan hasil kerja yang diberikan atau hasil kerja tidak sesuai harapan para pelanggan.
3. Kenaikan tingkat absensi Pekerja yang memiliki beban kerja terlalu banyak akan merasa kelelahan dan akhirnya sakit. Hal ini akan berdampak pada tingkat absensi karyawan. ketidakhadiran pekerja akan mempengaruhi kinerja organisasi.

2.1.7 Pengukuran Beban Kerja Perawat

Nursalam (2017). menyatakan bahwa ada tiga cara yang bisa dilakukan oleh seorang peneliti ketika meneliti tentang beban kerja, antara lain:

1. *Work sampling*

Cara ini biasanya digunakan di dunia industri di mana ada hal-hal yang secara spesifik diamati oleh seorang peneliti, antara lain:.

- a. Aktivitas yang dilakukan tenaga kerja dalam jam kerja
- b. Aktivitas yang dikerjakan tenaga kerja terkait dengan fungsi dan tugasnya dalam jam kerja;
- c. Proporsi waktu kerja yang digunakan; dan pola beban kerja yang digunakan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

2. *Time and motion study*

Cara ini merupakan cara di mana seorang peneliti mengamati dan mengikuti secara cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh para tenaga kerja.

3. *Daily log*

Cara ini merupakan cara di mana tenaga kerja sendiri melakukan pencatatan tentang kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melaksanakan kegiatan tersebut.

2.1.8 **Jam Kerja Efektif**

Jam kerja efektif adalah jumlah jam kerja formal yang dikurangi waktu kerja yang hilang karena tidak bekerja (*allowence*) seperti buang air, melepas lelah, istirahat makan dan sebagainya. *Allowence* sekitar 25% dari jumlah jam kerja formal

1 rumus jam kerja efektif per minggu

Jam kerja efektif per minggu/100 x jam kerja formal per minggu

Keterangan:

Jam Kerja Efektif Per Minggu = jam kerja formal 100 – *allowence*
25 = 75%

2 rumus jam kerja efektif per hari

Jam kerja per minggu/ hari kerja per minggu

2.2 Tinjauan Umum Tentang Konsep Stres Kerja

2.2.1 Definisi Stres

Stres adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Handoko, 2022).

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berfikir dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Stres karyawan timbul akibat kepuasan kerja tidak terwujud dari pekerjaannya. Stres karyawan perlu sedini mungkin diatasi oleh pimpinan agar hal-hal yang merugikan perusahaan dapat diatasi (Handoko, 2022).

2.2.2 Penyebab Stres Kerja,

Terdapat tiga kategori penyebab stres kerja, yaitu:

1. Penyebab Karakteristik Organisasional, yaitu:

- a. Otonomi, yaitu kemandirian seorang perawat dalam menjalankan tugasnya dan tidak perlu pengawasan yang ketat oleh atasannya.
- b. Mutasi atau relokasi pekerjaan, yaitu perpindahan tempat seseorang dari unit satu ke unit yang lainnya.
- c. Karier, yaitu jabatan yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam pekerjaannya.
- d. Beban kerja, yaitu tanggung jawab yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan.
- e. Interaksi perawat, yaitu kontak langsung terhadap pasien atau keluarga pasien dalam asuhan keperawatan yang dilakukan oleh seorang perawat.
- f. Masa kerja, yaitu pada awal bekerja perawat mengalami stres kerja yang lebih tinggi, dan akan semakin menurun seiring dengan berjalannya waktu secara bertahap lima atau sepuluh tahun.
- g. Shift kerja, yaitu pada pekerja shift terutama yang bekerja pada malam hari dapat terkena berbagai gangguan kesehatan, antara lain gangguan tidur, kelelahan, penyakit jantung, tekanan darah tinggi, dan gangguan gastrointestinal. Segala gangguan tersebut ditambah dengan tekanan stres yang besar dapat meningkatkan resiko terjadinya kecelakaan kerja pada shift malam.

2. Penyebab karakteristik individual, yaitu:

- a. Dukungan keluarga, yaitu dukungan yang diberikan suami/istri dan anak-anak serta saudara dalam melaksanakan pekerjaan.
- b. Kejenuhan, yaitu rasa bosan terhadap pekerjaan yang selalu dirasakan.
- c. Konflik dengan rekan kerja, yaitu ketidakserasian antara dua atau lebih anggota atau kelompok di tempat kerja.
- d. Usia, yaitu perawat yang berumur dibawah 40 tahun lebih banyak mengalami stres kerja dari pada perawat yang berumur diatas 40 tahun. Pekerja dengan umur lebih tua yaitu sekitar 41-50 tahun lebih memiliki kemampuan dalam mengendalikan stres.
- e. Jenis kelamin, yaitu kecenderungan perempuan mengalami stres kerja lebih besar daripada laki-laki, hal ini disebabkan karenaperempuan memiliki emosi yang lebih meledak-ledak daripada laki-laki.
- f. Status perkawinan, yaitu perawat yang sudah menikah lebih banyak yang mengalami stres dibandingkan perawat yang belum menikah. Bagi perawat wanita akan memiliki peran ganda yaitu didalam pekerjaannya dan dirumah sebagai seorang ibu rumah tangga. Sedangkan bagi perawat laki-laki akan memiliki beban dan kewajiban yang lebih besar bila sudah berkeluarga

3. Penyebab karakteristik lingkungan, yaitu: Penyebab stres kerja bisa disebabkan terhadap kejadian-kejadian di lingkungan kerja, seperti beban kerja yang berlebihan, sikap dan perilaku pimpinan yang kurang adil terhadap pegawai, waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai, konflik dengan rekan kerja maupun pimpinan, dan upah yang terlalu rendah (Syamsiar dkk., 2022).

Stres kerja dapat dirasakan berbagai profesi, salah satunya adalah profesi sebagai perawat. Hal-hal yang dapat menjadi pencetus timbulnya stres kerja pada perawat yaitu, terlalu banyak beban kerja, tanggung jawab atas seseorang, kurang dukungan dari kelompok, lingkungan pekerjaan, dan pengaruh dari pemimpin (Indriyani, 2022).

Tuntutan pekerjaan yang terlalu besar bisa menyebabkan stres kerja bagi seorang pekerja. Setiap aspek dalam pekerjaan bisa menjadi pembangkit stres dan aspek intrinsik dalam pekerjaan dan tuntutan tugas merupakan salah satu dari hal-hal yang dapat membangkitkan stres kerja. Aspek-aspek dalam tuntutan tugas salah satunya adalah beban kerja, karena beban kerja yang berlebihan maupun terlalu sedikit dapat membangkitkan stres bagi seseorang pekerja. Stres kerja berhubungan dengan kejadian-kejadian disekitar lingkungan kerja yang merupakan suatu ancaman ataupun bahaya seperti rasa takut, cemas, rasa bersalah, marah, sedih, putus asa, bosan, dan bisa diakibatkan oleh beban kerja yang diberikan kepada seorang pekerja terlalu banyak atau melampaui batas dari kemampuan seorang pekerja tersebut (Kaesaria, 2021).

2.2.3 Gejala Stres Di Tempat Kerja

Perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir dan bertindak laku. Gejala stres di tempat kerja menurut (Hamali,2020) meliputi :

1. Gejala stres pada tingkat individu, terdiri dari :
 - a. Reaksi fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, masalah jantung dan hipertensi.
 - b. Reaksi emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci, mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
 - c. Reaksi kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 - d. Reaksi tingkah laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol dan perilaku yang merusak.
2. Gejala stres pada tingkatan organisasi, terdiri dari tingkat absensi karyawan, fluktuasi staf yang tinggi, masalah disiplin, kesalahan jadwal, gertakan-gertakan, produktivitas rendah, kesalahan dan kecelakaan kerja, biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

2.2.4 Tingkatan Stres

Stres dipengaruhi oleh bagaimana pikiran dan tubuh individu mempersepsikan suatu peristiwa. Penilaian kognitif bersifat individual difference, yaitu berbeda pada masing-masing individu. Perbedaan disebabkan oleh persepsi dan respon yang berbeda terhadap stres tersebut. Penilaian kognitif bisa mengubah cara pandang akan stres. Respon tersebut tersebut bisa menghasilkan outcome yang lebih baik bagi individu bila mempunyai cara pandang yang positif terhadap stres tersebut (Perry, 2020). Menurut Hendarwati, (2021) membagi tingkatan dalam stres menjadi tiga bagian, antara lain :

1. Situasi stres ringan

Stres ringan merupakan stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti terlalu banyak tidur, kemacetan lalu lintas serta kritikan dari atasan. Kondisi ini berlangsung selama beberapa menit sampai beberapa jam. Stressor ini bukan resiko signifikan yang dapat menimbulkan gejala yang muncul akibat stres. Akan tetapi, stressor ringan dan banyak dalam waktu singkat dapat meningkatkan risiko penyakit.

2. Situasi stres sedang

Kondisi stres sedang berlangsung lebih lama, beberapa jam sampai beberapa hari. Jenis stressor yang dihadapi misalnya perselisihan dengan rekan kerja, anak yang sedang sakit, serta ketidakhadiran anggota keluarga dalam waktu yang lama.

3. Situasi stres berat

Kondisi stres berat merupakan kondisi kronis yang berlangsung lama diurainya mulai beberapa minggu sampai beberapa tahun. Jenis stressor yang dihadapi misalnya, perselisihan perkawinan, kesulitan keuangan yang berkepanjangan, serta penyakit kronis. Semakin sering dan semakin lama stres, makin tinggi risiko kesehatan yang ditimbulkan.

2.2.5 Indikator-Indikator Stres Kerja

Menurut (Hariandja, 2021) Indikator-indikator stres kerja dapat dibagi dalam tiga aspek yaitu:

1. Indikator gejala pada psikologis adalah perubahan proses mental dan kejiwaan yang timbul akibat stres kerja seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan.
2. Indikator gejala pada fisik adalah perubahan pada jasmani atau badan yang timbul akibat stres kerja seperti otot leher kaku setelah bekerja, kelelahan, sesak nafas, sakit kepala dan sakit perut/nyeri ulu hati.
3. Indikator gejala pada perilaku adalah perubahan reaksi seseorang terhadap stimulus atau rangsangan dari luar akibat stres kerja seperti merokok berlebihan, absensi meningkat, berbicara tidak tenang, perubahan pola tidur dan kecelakaan kerja.

2.2.6 Cara Mengatasi Stres Kerja

Stres kerja menurut (Mangkunegara, 2022) dapat diatasi dengan tiga pola sebagai berikut :

1. Pola sehat, pola menghadapi stres yang terbaik dengan kemampuan mengelola perilaku dan tindakan sehingga adanya stres tidak menimbulkan gangguan, tetapi menjadi lebih sehat dan berkembang.
2. Pola harmonis, yaitu pola menghadapi stres dengan kemampuan mengelola waktu dan kegiatan secara harmonis dan tidak menimbulkan kesibukan dan tantangan dengan cara mengatur waktu secara teratur.
3. Pola patologis, yaitu pola menghadapi stres dengan berdampak pada berbagai gangguan fisik maupun sosial-psikologis.

2.2.7 Pendekatan Stres Kerja

Stres dalam pekerjaan dapat dicegah timbulnya dan dapat dihadapi tanpa memperoleh dampaknya yang negatif. Manajemen stres lebih daripada sekedar mengatasinya, yakni belajar menanggulangnya secara adaptif dan efektif. Pendekatan stres kerja dikelompokkan menjadi dua, yaitu (Umam, 2021):

1. Pendekatan individual

Seorang karyawan dapat berusaha sendiri untuk mengurangi tingkat stresnya. Strategi yang bersifat individual yang cukup efektif adalah pengelolaan waktu, latihan fisik, latihan relaksasi dan dukungan sosial.

2. Pendekatan organisasional

Penyebab-penyebab stres adalah tuntutan dari tugas dan peran serta struktur organisasi yang semuanya dikendalikan oleh

manajemen sehingga faktor-faktor itu dapat dirubah. Strategi-strategi yang dapat digunakan oleh manajemen perusahaan untuk mengurangi stres karyawannya adalah melalui seleksi dan penempatan, penetapan tujuan, desain ulang pekerjaan, pengambilan keputusan partisipatif, komunikasi organisasi dan program kesejahteraan

2.3 Tinjauan Umum Tentang Penghitungan Kebutuhan Tenaga Keperawatan

2.3.1 Pengertian

Penghitungan kebutuhan tenaga keperawatan adalah penetapan jumlah perawat yang sesuai untuk menghasilkan pelayanan yang memuaskan dalam memenuhi kebutuhan pasien (Rowland, 2020). Penetapan jumlah tenaga keperawatan harus disesuaikan dengan kategori yang akan dibutuhkan untuk asuhan keperawatan klien di setiap unit (Arwani, 2021).

Menurut Gillies (2020) salah satu alasan penghitungan kebutuhan tenaga keperawatan yang tepat ialah anggota staf keperawatan cenderung kehilangan semangat oleh ketidakseimbangan dan ketidaktepatan ukuran staf. Bekerja di sebuah unit yang sangat kekurangan staf mengarah kepada frustrasi, kelelahan, kekecewaan, kejengkelan, ketidakpastian, dan kebingungan. Sedangkan bekerja di dalam sebuah unit yang kelebihan staf mengarah pada kejenuhan, dan banyaknya perselisihan antar perseorangan.

Menurut Meyer (2020), kualitas perawatan kesehatan meningkat ketika baban kerja dan staf cukup berimbang. Seriusnya kekurangan susunan pegawai mengganggu kualitas keperawatan karena staf yang kerja berlebihan tidak dapat melakukan prosedur mendasar kepada pasien. Sedangkan kelebihan penyusunan yang menonjol mengganggu kualitas keperawatan sebab mendorong sosialisasi yang berlebihan diantara pemberi perawatan, yang mengarah pada pengendoran standar perawatan dan pengabaian rincian perawatan yang penting.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan tenaga keperawatan

Menurut Suyanto (2019), faktor-faktor yang mempengaruhi kebutuhan tenaga keperawatan yaitu

1 Faktor klien

- a. Tingkat kompleksitas perawatan seperti di ICU dan UGD
- b. Kondisi pasien sesuai dengan jenis penyakit dan usianya
- c. Jumlah pasien dan fluktuasinya
- d. Keadaan sosial ekonomi
- e. Harapan pasien dan keluarganya

2 Faktor tenaga

- a. Jumlah dan komposisi tenaga keperawatan
- b. Kebijakan pengaturan dinas
- c. Uraian tugas perawat
- d. Kebijakan personalia

- e. Tingkat pendidikan dan pengalaman kerja
 - f. Tenaga perawat spesialis
 - g. Sikap etis para professional
- 3 Faktor lingkungan
- a. Tipe dan lokasi rumah sakit
 - b. Lay out ruang keperawatan
 - c. Fasilitas dan jenis pelayanan yang diberikan
 - d. Kelengkapan peralatan medik / diagnostic
 - e. Pelayanan penunjang dari instansi lain, contoh PMI
 - f. Macam kegiatan yang dilaksanakan: penyuluhan, kunjungan rumah
- 4 Faktor organisasi
- a. Mutu pelayanan yang ditetapkan
 - b. Kebijakan pembinaan dan pengembangan

2.3.3 Metode penghitungan tenaga keperawatan

Penetapan jumlah tenaga keperawatan harus disesuaikan dengan kategori yang akan dibutuhkan untuk asuhan keperawatan klien di setiap unit. Jumlah tenaga terampil oleh tingkat ketergantungan klien. Menurut Abdullah & Levine (2020) dikutip oleh Arwani (2020), seharusnya dalam suatu unit ada 55% tenaga ahli dan 45% tenaga terampil.

Beberapa pendekatan dapat digunakan untuk memperkirakan jumlah staf yang dibutuhkan berdasarkan kategori klien yang dirawat, rasio perawat, dan klien untuk memenuhi standar praktik keperawatan. Cara menentukan jumlah tenaga yang dibutuhkan untuk setiap unit sebagai berikut:

- 1 Rasio perawat-klien disesuaikan dengan standar perkiraan jumlah klien sesuai data sensus
- 2 Pendekatan teknik industri, yaitu identifikasi tugas perawat dengan menganalisis alur kerja perawat atau *work flow*. Rata-rata frekuensi dan waktu kerja ditentukan dengan data sensus klien, dihitung untuk menentukan jumlah perawat yang dibutuhkan
- 3 System *approach staffing* atau pendekatan sistem ketenagaan dapat menentukan jumlah optimal yang sesuai dengan kategori perawat untuk setiap unit serta mempertimbangkan komponen input-proses-output- umpan balik

Perkiraan jumlah tenaga dapat dihitung berdasarkan waktu perawatan langsung yang dihitung berdasarkan tingkat ketergantungan klien. Rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk perawatan langsung (*direct care*) adalah berkisar 4-5 jam/klien/hari. Menurut Minetti & Hurchinsun (2020) waktu yang dibutuhkan untuk perawatan langsung didasarkan pada kategori berikut:

- 1 Perawatan mandiri (*self care*) adalah $1/2 \times 4 \text{ jam} = 2 \text{ jam}$

Pasien dengan self care memerlukan pengobatan medis yang minim. Memerlukan campur tangan keperawatan minim tetapi dengan pengamatan yang dekat. Tanda vital dan status psikologi yang stabil. Satu jalur ke dalam pembuluh darah. Oksigen dengan masker. Ginjal dan fungsi hepatis yang bagus.

2 Perawatan sebagian (*partial care*) adalah $3 \frac{1}{4} \times 4 \text{ jam} = 3 \text{ jam}$

Pasien dengan partial care memerlukan campur tangan dan pengamatan keperawatan yang sedang. Jalur udara buatan yang diperlukan dalam suction. Jalur pembuluh darah tersumbat. Tanda vital yang stabil dan status psikologi yang stabil. Pergantian pakaian di setiap *shift*.

3 Perawatan total (*total care*) adalah $1-1 \frac{1}{2} \times 4 \text{ jam} = 4-6 \text{ jam}$

Pasien dengan total care seringkali memerlukan pengamatan dan campur tangan keperawatan yang dekat. Memerlukan campur tangan medis yang sedang. Pemakaian alat bantu pernafasan tanpa tekanan positif yang tinggi di akhir pernapasan. Tersumbatnya jalur pembuluh darah halus. Pengobatan ke dalam pembuluh darah yang sering (cairan). Memerlukan perubahan posisi yang sering. Memerlukan pergantian pakaian yang sering. Pasien gelisah atau mengamuk. Tanda vital yang stabil.

4 Perawatan intensif (*intensive care*) adalah $2 \times 4 \text{ jam} = 8 \text{ jam}$

Pasien dengan total care memerlukan pengamatan dan campur tangan keperawatan terus menerus. Memerlukan pengawasan dan

pengobatan medis intensif. Pasien yang baru saja menjalani operasi. Memerlukan monitoring pemakaian alat bantu pernapasan terus menerus dengan tekanan positif tinggi di akhir pernapasan. Kelumpuhan otot pernapasan atau gerak reflek yang dilumpuhkan dengan sedatif. Pembuluh darah dan pembuluh darah paru-paru yang tersumbat. Penerimaan transfuse, diet yang berlebihan, atau berbagai cairan ke dalam pembuluh darah. Pasien gelisah atau tidak kooperatif. Tanda vital yang tidak stabil, masalah koagulasi, kerusakan ginjal dan fungsi hepatis, menjalani dialisis.

Dengan mengelompokkan klien menurut jumlah dan kompleksitas pelayanan keperawatan yang dibutuhkan klien, pimpinan keperawatan dapat memperhitungkan jumlah tenaga keperawatan yang dibutuhkan untuk masing-masing unit. Metode penghitungan yang digunakan, yaitu metode rasio, metode Gillies, metode lokakarya keperawatan, metode Thailand dan Filipina, metode Nina, metode Douglas dan Time and Motion Study.

1 Metode *Gillies*

Berdasarkan metode *Gillies* (2020) digunakan khusus untuk menghitung tenaga keperawatan dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Jumlah tenaga} = \frac{A \times B \times 365}{(365 - \text{hari libur} \times \text{jam kerja/hari})}$$

2 Metode rasio

Berdasarkan Surat Keputusan Menteri Kesehatan nomor 262 tahun 2018, kebutuhan tenaga didasarkan pada rasio tempat tidur (TT) yang tersedia di kelas masing-masing. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut

Tabel 2.1
Perbandingan Perawat Dan Pasien

Rumah Sakit	Perbandingan
Kelas A dan B	TT : tenaga medis = 4-7:1
	TT : tenaga keperawatan = 2:3-4
	TT : tenaga non-keperawatan = 3:1
	TT : tenaga non-medis = 1:1
Kelas C	TT : tenaga medis = 9:1
	TT : tenaga keperawatan = 1:1
	TT : tenaga non-keperawatan = 5:1
	TT : tenaga non-medis = 3:4
Kelas D	TT : tenaga medis = 9:1
	TT : tenaga keperawatan = 1:1
	TT : tenaga non-keperawatan = 5:1
	TT : tenaga non-medis = 3:4
	TT : tenaga medis = 15:1
	TT : tenaga keperawatan = 2:1
	TT : tenaga non-medis = 6:1

2.3.4 Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Pongantung (2022) dengan judul Hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan kelelahan kerja pada perawat Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja dengan hasil 78,9% perawat yang memiliki beban kerja berat dan 90,8% perawat yang memiliki stres kerja berat. Karena terlalu banyak pekerjaan yang diberikan sehingga perawat merasa letih, capek, kaku pada bagian leher dan tidak dapat berkonsentrasi dengan baik serta bingung dalam menghadapi pekerjaan. Perawat sering merasakan ketegangan saat

menghadapi pasien yang sedang dalam keadaan yang kritis karena belum terlalu banyak pengalaman dalam melakukan pekerjaan keperawatan. Perawat juga sering merasa sakit kepala dan kesal karena mendengar keluhan dari pasien maupun dari keluarga pasien. Penelitian ini sejalan dengan

penelitian yang dilakukan oleh Tisa (2017) pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bitung, berdasarkan hasil analisis data terhadap hubungan antara beban kerja dengan stres kerja didapatkan nilai p value 0,000 yang berarti bahwa nilai $p < 0,05$.

2.4 Keaslian Penelitian

Tabel 2.1
Keaslian Penelitian

No.	Judul / Peneliti	Desain	Sampel	Variabel	Instrumen	Analisis	Hasil
1.	Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam Dan Arofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun (Fitri Tri Buanawati 2022)	<i>Cross sectional</i>	40 orang	Beban Kerja, Kinerja, Perawat	Kuesioner	<i>Chi square</i>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat yang memiliki beban kerja ringan dengan kinerja cukup 9 orang (22,5%), beban kerja sedang dengan kinerja baik 1 orang (2,5%), beban kerja berat dengan kinerja kurang 11 orang (27,5%) dan beban kerja berat dengan kinerja cukup sebanyak 19 orang (47,5 %). Hasil statistik menunjukkan perawat memiliki beban kerja berat dan kinerja cukup dengan tingkat signifikasi 0,019 dan nilai koefisien korelasi positif 0,366 yang artinya terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat.
2.	Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Di Rs X Kota Batam (Junaidah 2023)	<i>Cross sectional</i>	54 perawat	Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Perawat, Stress Kerja	Kuesioner	<i>Chi square</i>	Hasil Analisis bivariat antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan stress kerja menggunakan Uji Statistik Chi-square didapatkan p-value $0,000 < 0,05$ yang artinya H_a diterima dan H_o dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja dengan stress kerja di RS. X Kota Batam.
3.	Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura (Desi Saprita 2022)	<i>Cross sectional</i>	56 orang	Stres Kerja, Kinerja, Perawat Pelaksana	Kuesioner	<i>Chi square</i>	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Ada hubungan stres kerja dengan kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Martapura Tahun 2022 dengan p Value = 0,000 dan OR = 0,65

Berdasarkan *Literatur Review* diatas, kebaharuan dalam penelitian ini adalah:

1. Pada artikel yang pertama melihat hubungan, dengan variable independent adalah Beban Kerja sedangkan variable dependen adalah Kinerja Perawat, perbedaan dalam rencana penelitian ini adalah variable independent adalah beban kerja sedangkan variable dependen adalah stres kerja perawat
2. Pada artikel yang pertama melihat hubungan, dengan variable independent adalah Beban Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan variable dependen adalah Tingkat Stres Perawat, perbedaan dalam rencana penelitian ini adalah variable independent adalah beban kerja sedangkan variable dependen adalah stres kerja perawat
3. Pada artikel yang pertama melihat hubungan, dengan variable independent adalah Stres Kerja dan Lingkungan Kerja sedangkan variable dependen adalah Kinerja Perawat, perbedaan dalam rencana penelitian ini adalah variable independent adalah beban kerja sedangkan variable dependen adalah stres kerja perawat

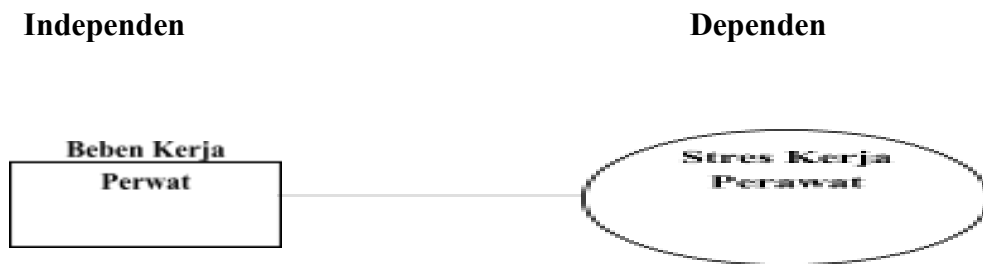
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

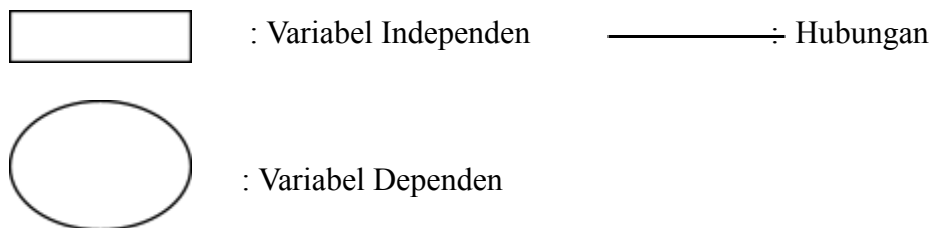
3.1 Kerangka Konsep

Kerangka konsep adalah suatu uraian dan visualisasi tentang hubungan atau kaitan antara konsep – konsep atau variabel – variabel yang akan di amati atau di ukur melalui penellitian yang akan di lakukan, (Notoatmodjo,2018).

Adapun kerangka konseptual dalam penelitain ini sebagai berikut :



Keterangan :



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Alternatif (H_a)

Ada hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Piru
Kabupaten Seram Bagian Barat

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif korelasional dengan menggunakan pendekatan *cross sectional*, yaitu variabel independen dan variabel dependen diambil pada periode waktu yang sama karena peneliti ingin mencoba menganalisis adanya Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

4.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di ruangan, Agastis, Zikki, Makila, Cendana dan Lenggua RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat.

4.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 2 Juli-2 Agustus 2024

4.3 Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel (*Sampling*)

4.3.1 Populasi

Populasi adalah subjek (misalnya manusia, klien) yang memenuhi kriteria yang telah ditetapkan (Nursalam, 2020). Populasi dalam penelitian ini adalah semua Perawat di ruangan, Agastis, Zikki, Makila, Cendana dan Lenggua RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat yaitu 50 perawat

4.3.2 Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dipilih dengan sampel tertentu untuk dapat mewakili seluruh objek penelitian

(Nursalam, 2020). Sampel dalam penelitian ini adalah semua semua Perawat di ruangan, Agastis, Zikki, Makila, Cendana dan Lenggua RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat yaitu sebanyak 50 perawat

4.3.3 Sampling

Teknik sampling adalah teknik pengambilan sampel (Nursalam 2020). Teknik dalam pengambilan sampel ini diambil secara *total sampling* yaitu seluruh populasi diteliti yang berjumlah 50 perawat yakni semua Perawat di ruangan, Agastis, Zikki, Makila, Cendana dan Lenggua RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

4.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Nursalam, 2020). Variabel harus dapat diukur tetapi variabel bukan ukuran (parameter). Variabel yang akan diungkapkan dalam penelitian ini sebagai berikut.

4.4.1 Variabel Terikat (Dependent Variable)

Variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Nursalam, 2020). Variabel terikat dalam penelitian ini berdasarkan tujuan penelitian adalah stres kerja perawat

4.4.2 Variabel Bebas (Independent Variable)

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Sugiono

2019). Variabel bebas dalam penelitian berdasarkan tujuan penelitian yakni beban kerja perawat

4.5 Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan penjelasan semua variabel yang akan digunakan dan istilah yang akan digunakan dalam penelitian secara operasional sehingga akhirnya mempermudah pembaca dalam mengartikan makna penelitian (Setiadi, 2016)

Tabel 4.1
Variabel, Defenisi, Alat Ukur, Skala, Dan Hasil Ukur

Variabel	Defenisi Operasional	Lembaran	Skala	Hasil Ukur
Variabel Independen Beban Kerja Perawat	Hasil observasi beban kerja perawat di ruang rawat inap selama 30 hari yang diukur menggunakan <i>Metode time and motion study</i>	Observasi	Ordinal	Beban kerja berat jika >85 Beban kerja sedang jika 75-85 Beban kerja ringan jika <75 (Saryono, 2019)
Variabel Dependen Stres Kerja Perawat	Hasil observasi indicator gejala psikologis, gejala fisik, perilaku pada perawat di ruang rawat inap di RSUD PIRU Kabupaten Seram Bagian Barat yang diukur menggunakan kusioner	Kuesioner	Ordinal	Stres berat jika nilai >48-72 Stres sedang jika nilai 25-48 Stres ringan jika nilai <25 (Saryono, 2019)

4.6 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kusioner. Kusioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden (Arikunto, 2019). Pemberian scoring dalam kusioner dilakukan setelah ditetapkan kode jawaban dan hasil

observasi sehingga setiap jawaban responden atau hasil observasi dapat diberikan skor (Nursalam, 2020).

1. Lembaran Observasi Beban kerja

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah lembar observasi beban kerja perawat yang diadopsi dari Trihastuti (2018). Lembar observasi beban kerja terdiri dari 65 yang terbagi dalam 40 item tindakan keperawatan langsung, 25 item tindakan keperawatan tidak langsung. Skala ukur yang digunakan pada variabel ini adalah skala dengan menggunakan skala ordinal.

$$S = \frac{Sp}{Sm} \times 100\%$$

Keterangan

S : Skor

Sp : Jumlah rata-rata menit untuk melakukan tindakan

Sm : Jumlah menit dalam 1 shift jaga

Setelah mendapatkan nilai skor, maka hasil pengukuran dapat dibagi menjadi tiga kategori (Saryono, 2019)

- a. Beban kerja berat jika >85
- b. Beban kerja sedang jika 75-85
- c. Beban kerja ringan jika <75 (Saryono, 2019)

2. Kuensioner Stres Kerja Perawat

Instrumen penelitian pada variable stres kerja adalah kuisioner yang di adopsi dari peneliti sebelumnya Desi Saprita (2022) Kuisioner ini terdiri dari 18 pertanyaan dengan 4 pilihan jawaban yaitu selalu, sering, jarang, dan tidak pernah. Jawaban menggunakan skala likert dimana setiap pilihan

mempunyai nilai, nilai 1 untuk jawaban tidak pernah, nilai 2 untuk jawaban jarang, nilai 3 untuk jawaban sering, nilai 4 untuk jawaban selalu

Skor yang didapat akan dijumlahkan dan diberikan kategori::

- a. Stres berat jika nilai $>48-72$
- b. Stres sedang jika nilai $25-48$
- c. Stres ringan jika nilai <25 (Saryono, 2019)

4.7 Prosedur pengumpulan data

4.7.1 Tahap Persiapan

1. Pengumpulan dan penyerahan dokumen persyaratan pengambilan surat data awal dan surat penelitian di bagian Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STIKes Maluku Husada
2. Pengambilan surat data awal di bagian Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM) STIKes Maluku Husada
3. Pemberian surat data awal kepada kepala RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

4.7.2 Tahap Pelaksanaan

1. Memberikan penjelasan tentang tujuan dan prosedur penelitian kepada perawat di RSUD Piru
2. Meminta responden untuk menandatangani lembar persetujuan atau *informed consent*.
3. Melakukan pembagian kuesioner langsung kepada responden atau perawat di RSUD Piru
4. Melakukan observasi beban kerja perawat dengan cara melihat beberapa lama perawat melakukan tindakan langsung dan tidak

langsung dan tidak langsung, dengan di bantu oleh satu teman yang sudah di lakukan pelatihan tentang perhitungan beban kerja

4.8 Pengolahan Dan Analisa Data

4.8.1 Pengolahan Data

1. Editing

Peneliti melakukan pemeriksaan kuesioner yang telah diisi oleh responden. Jika terdapat item yang diisi tidak valid, sedapat mungkin segera dibetulkan kembali oleh subjek penelitian yang bersangkutan. Selanjutnya peneliti menghitung kesesuaian jumlah instrumen yang terkumpul dengan jumlah subjek penelitian. Kemudian peneliti memeriksa kelengkapan isi, kejelasan dan relevan jawaban dengan pertanyaan pada lembar kuesioner.

2. Skoring

Skoring ini adalah proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dan kategori yang cocok tergantung pada anggapan atau opini responden.

3. Coding

Pada tahap ini peneliti memberi kode tertentu untuk setiap jawaban berdasarkan definisi operasional. Dalam penelitian ini koding dilakukan dengan memberikan kode 0 dan 1 pada setiap variabel kategori sesuai definisi operasional. Pengetahuan dengan hasil kurang dari atau sama dengan nilai rerata diberikan kode 0, sedangkan lebih dari nilai rerata diberikan kode 1.

4. *Eentry*

Setelah pengkodean pada masing-masing variabel, selanjutnya peneliti melakukan *entry* data dan analisa data. Analisa data dilakukan dengan program komputer.

5. *Cleaning*

Cleaning (pembersihan data) merupakan kegiatan pengecekan kembali data yang sudah di-entry apakah ada kesalahan atau tidak. Kesalahan tersebut dimungkinkan terjadi pada saat kita memasukan data ke komputer.

6. *Processing*

Data *processing* adalah tahap pengolahan data machine learning. Ini meliputi tugas seperti pembersihan, pengubahan, dan pengurangan dimensi data" Data processing adalah tahap pengolahan data sebelum digunakan dalam proses machine learning.

7. *Tabulasi*

Tabulasi adalah kegiatan memasukkan data yang diperoleh dari lapangan ke dalam bentuk tabel. Kegiatan ini bertujuan agar data tampak lebih sederhana, ringkas, dan mudah dipahami.

4.8.2 **Analisa data**

Analisa data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkn ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih nama yang penting dan akan dipelajari, dan

membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri maupun orang lain (Nursalam, 2020).

1 Analisis Univariat

Analisa Univariat adalah suatu prosedur pengolahan data dengan menggambarkan dan meringkas dan dengan cara ilmiah dalam bentuk tabel atau grafik (Nursalam, 2020). Analisis univariat digunakan untuk mendiskripsikan karakteristik responden disajikan dalam tabel distribusi frekuensi dan persentase

Analisis univariat bertujuan untuk menjelaskan atau mendiskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Analisis ini menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase dari setiap variabel. Dalam penelitian ini analisis univariat terdiri dari usia pengetahuan sikap kesiapsiagaan

2 Analisis Bivariat

Analisa bivariat adalah analisa secara simultan dari 2 variabel dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Nursalam, 2020). Analisa bivariat yang di gunakan dalam penelitian ini adalah uji *Chi square* dengan derajat kepercayaan 95% pedoman dalam menerima. *Chi Square* adalah suatu teknik statistik yang digunakan untuk menguji asosiasi atau hubungan antara dua variabel kategorikal (yang bersifat nominal atau ordinal) dalam bentuk table kontingensi.hipotesis: Apabila nilai probabilitasnya $(p) > 0,05$ H_0 ditolak apabila $(p) < 0,05$ H_a di terima.

4.9 Etika penelitian

Menurut Nursalam, (2020) prinsip-prinsip etik sebagai berikut:

1. Pernyataan persetujuan menjadi responden (*informed consent*)

Untuk menghindari hal-hal yang tidak diinginkan lembar persetujuan diberikan kepada perawat yang bersedia menjadi responden dan harus menandatangani surat persetujuan. Jika tidak setuju peneliti tidak memaksa dan tetap menghormati haknya.

2. Kerahasiaan identitas (*anonymity*)

Nama subyek tidak dicantumkan pada kuisisioner maupun penyajian hasil penelitian untuk menjaga kerahasiaan responden. Peneliti hanya menggunakan nomor responden pada lembar kuisisioner.

3. Kerahasiaan (*confidentiality*)

Kerahasiaan informasi yang telah diperoleh dari responden dijamin kerahasiannya. Hanya kelompok data tertentu (yang dibutuhkan) yang dicantumkan sebagai hasil penelitian.

4. Tidak merugikan (*Non Maleficiency*)

Penelitian ini tidak akan menimbulkan kerugian atau cedera bagi responden karena penelitian ini melibatkan responden hanya untuk mengisi kuesioner, sehingga tidak akan menyebabkan kerugian pada responden. akan dilaporkan sebagai hasil peneliti

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

RSUD Piru dibangun di atas tanah seluas kurang lebih 42.000 m² merupakan satu-satunya Rumah Sakit yang berada di Kabupaten Seram Bagian Barat, yang operasionalisasinya berdasarkan pada surat keputusan Dinas Kesehatan Kabupaten Seram Bagian Barat 440/1255.1/XI/tahun 2008 tentang izin operasional RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat. Batas wilayah RSUD Piru berbatasan dengan sebelah utara berbatasan dengan Desa Piru, Sebelah Timur Berbatasan dengan Desa Neniari, sebelah Selatan berbatasan dengan Desa Lumolu dan sebelah barat berbatasan dengan Desa Ety. Jumlah tempat tidur di RSUD Piru sebanyak 62 tempat tidur.

5.2 Hasil

Penelitian dilaksanakan di RSUD Piru selama satu bulan pada tanggal 22 Juli sampai 15 Agustus 2024. Desain penelitian ini menggunakan *cross sectional*. dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Variabel independen dalam penelitian ini ialah beban kerja. Variabel dependen pada penelitian ini adalah stress kerja. Alat yang digunakan pada penelitian adalah lembar kuesioner dan lembaran observasi yang disesuaikan dengan tujuan penelitian. Data yang telah dikumpulkan kemudian dianalisis dan disajikan dalam bentuk tabel karakteristi responden, univariat dan bivariat sebagai berikut:

5.2.1 Analisa Univariat

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, masa kerja shif jaga, pendidikan dan ruangan. Berdasarkan hasil penelitian ini maka didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 5.1
Distribusi frekuensi responden berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Masa Kerja Shif Jaga, Pendidikan Dan Ruangan Di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

Karakteristik Responden	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	12	24.0
Perempuan	38	76.0
Usia		
26-35 Tahun	10	20.0
36-45 Tahun	24	48.0
46-55 Tahun	16	32.0
Masa Kerja		
<5 Tahun	27	54.0
5-10 Tahun	23	46.0
Pendidikan		
D3	27	54.0
S1+Ners	23	46.0
Ruangan		
Makila	10	20.0
Agatis	10	20.0
Cendana	10	20.0
Ziki	10	20.0
Lenggua	10	20.0
Total	50	100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5.1 mayoritas responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 responden (76%). Berdasarkan usia responden mayoritas responden berusia 36-45 Tahun sebanyak 24 responden (48%). Berdasarkan lama kerja mayoritas responden

memiliki lama kerja <5 tahun sebanyak 27 responden (54%). Berdasarkan pendidikan responden mayoritas responden memiliki berpendidikan S1+Ners sebanyak 23 responden (46%). Dan responden dengan lama kerja <5 tahun sebanyak 14 responden (35%). Berdasarkan ruangan semua ruangan berjumlahberjumlah sama masing masing 10 responden (20%).

2. Distribusi Frekwensi Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan
Beban Kerja Perawat Di RSUD Piru

Beban Kerja	n	%
Beban Kerja Berat <85	7	14,0
Beban Kerja Sedang 75-85	22	44,0
Beban Kerja Ringan	21	42,0
Total	50	100

Sumber: Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5.2 mayoritas responden memiliki beban kerja pada katagori sedang sebanyak 22 responden (44,0%) dan beban kerja yang paling sedikit dalam katagori berat sebanyak 7 responden (14,0%).

3. Distribusi Frekwensi Berdasarkan Stres Kerja Perawat

Tabel 5.3
Distribusi Frekwensi Reseponden Berdasarkan
Stres Kerja Perawat RSUD Piru

Stres Kerja	n	%
Stre Berat >48-72	11	22,0
Stre Sedang 25-48	22	44,0
Stre Rngan <25	17	34,0
Total	50	100

Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5.3 mayoritas responden memiliki stress kerja dalam katagori sedang sebanyak 22 responden (44,0%) dan yang memiliki stress kerja terendah berada dalam katagori stress kerja berat sebanyak 11 responden (22,0%)

5.2.2 Analisa Bivariat

Berdasarkan kerangka konsep, analisa bivariat telah menguji hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas. Variabel bebas adalah beban kerja perawat sedangkan variabel terikat adalah stress kerja perawat. Uji bivariat ini menggunakan *chi-square* dengan tingkat kepercayaan $\alpha=0,05$ atau $\text{sign} < 0,05$ maka ada hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

1. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

Tabel 5.4
Distribusi Responden Menurut Hubungan Beban Kerja
Dengan Stres Kerja Perawat Di RSUD Piru
Kabupaten Seram Bagian Barat

Beban Kerja	Stres Kerja Perawat						Total		<i>P-Value</i>	OR 95% cl
	Berat		Sedang		Ringan					
	n	%	n	%	n	%	n	%		
Berat	5	10	2	4	0	0	7	14	0 .000	7.000 (1,940 25,255)
Sedang	6	120	9	18	7	14	22	44		
Ringan	0		11	22	10	20	21	42		
Total	11	22	22	44	17	34	50	100		

Sumer Data Primer 2024

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa responden dengan beban kerja berat dan stress kerja berat sebanyak 5 responden (10,0%) responden dengan beban kerja Berat dan stress kerja sedang sebanyak 2 responden (4,0%),, responden dengan

beban kerja sedang dan stres kerja berat sebanyak 6 responden (12,0%), responden dengan beban kerja sedang dan stress kerja sedang sebanyak 9 responden (18,0%) responden dengan beban kerja sedang dengan stress kerja ringan sebanyak 7 responden (14,0%). Sedangkan responden dengan beban kerja ringan dan stress kerja sedang sebanyak 10 responden (20,0%), responden dengan beban kerja ringan dan stress kerja ringan sebanyak 9 responden (18,0%)

Berdasarkan uji statistik yang dilakukan dengan menggunakan *chi square* dengan tabel 3X3 yang di baca di *Pearson Chi-Square* didapatkan nilai nilai $p = 0,002$ hal ini menunjukan nilai $p < \alpha$, maka adanya hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat. Dengan nilai OR, 7.000 (1,940 25,255)

5.3 Pembahasan

5.3.1 Identifikasi Beban Kerja Perawat Di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki beban kerja sedang dan paling sedikit adalah beban kerja berat. Beban kerja adalah beban aktivitas yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut lebih tinggi, kecepatan kerja, volume kerja yang banyak dan sebagainya (Muhith, 2017).

Menurut Sri Wahyuningsih *et al.*, (2021) yang menyatakan bahwa Beban kerja dipengaruhi oleh faktor eksternal dan internal. Faktor internal adalah sebuah faktor yang berasal dari dalam tubuh karyawan yang meliputi faktor fisik dan faktor somatis yang diakibatkan oleh reaksi beban eksternal dan dapat berpotensi sebagai stressor atau penyebab stress. Faktor fisik meliputi persepsi, motivasi, keinginan, kepercayaan, persepsi, kepuasan dan sebagainya dan faktor somatis meliputi umur, ukuran tubuh, jenis kelamin, kondisi kesehatan, status gizi dan sebagainya. Sedangkan Faktor eksternal adalah beban yang berasal dari luar tubuh karyawan, seperti organisasi kerja, lingkungan kerja dan tugas.

Menurut Meshkati, (2021) beban kerja dapat didefinisikan sebagai 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. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi over stress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja perawat dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan

seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu. Menurut Hart dan Staveland (Tarwaka, 2015), menjelaskan bahwa tiga factor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

Menurut Manuaba, (2019) beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan stres kerja pada perawat. Jika beban kerja yang diterima oleh tubuh berlebihan, maka akan menimbulkan kelelahan baik dari segi fisik maupun mental dan timbulnya reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah.

Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mulyono, (2020) berdasarkan hasil penelitian terlihat bahwa perawat memiliki beban kerja sedang sebanyak 44.0%. Penelitian yang serupa juga dilakukan oleh (Sari & Rayni, 2020) dengan judul Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di RSI Nashrul Ummah Lamongan, didapatkan hasil dari 19 orang responden lebih dari separoh menilai beban kerja dalam kategori sedang sebanyak 11 responden (57,9%).

5.3.2 Identifikasi Stres Kerja Perawat Di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas responden memiliki stress kerja dalam katagori sedang dan yang memiliki stress kerja

terendah berada dalam katagori stress kerja berat. Hal ini disebabkan karena mayoritas responden berjenis kelamin perempuan

Jenis kelamin merupakan karakteristik biologis dan fisiologis yang membedakan seorang laki-laki dan perempuan. Dalam kaitannya dengan stres, perempuan mempunyai kecenderungan mengalami stres lebih besar dimana didalam tubuh seorang perempuan terjadi perubahan hormonal. Perempuan lebih mudah merasakan perasaan bersalah, cemas, peningkatan bahkan penurunan nafsu makan, gangguan tidur, dan gangguan makan. Ketika stres perempuan lebih mudah untuk sedih, sensitif, marah, serta mudah menangis. Selain perubahan hormonal perempuan lebih mengedepankan emosional dari pada rasional, berbeda dengan laki-laki. Ketika menghadapi masalah perempuan cenderung menggunakan perasaan dibandingkan logika. laki-laki ketika menghadapi masalah mereka akan cenderung menggunakan logika (Hendarti, 2020).

Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala ruangan menyatakan bahwa perawat dengan jenis kelamin perempuan lebih mudah terkena stres kerja. Hal ini terjadi karena perawat perempuan dalam melaksanakan tugasnya biasanya menggunakan perasaan, dan lebih seringnya perawat perempuan yang sudah menikah merasa memiliki tugas ganda yaitu sebagai ibu rumah tangga ketika dirumah dan sebagai perawat ketika di tempat kerja. Sehingga perawat perempuan sering merasa tidak fokus ketika menangani pasien

Stres merupakan realita kehidupan sehari-hari yang dapat menyerang siapa saja. Kebanyakan stres timbul dalam kegiatan sehari-hari, ditempat kerja dirumah, maupun didalam pekerjaan. Menurut King dalam (Asih et al., 2018) Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres pada pekerjaan (Job Stress) adalah pengalaman stres yang berhubungan dengan pekerjaan.

5.3.3 Analisis Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa responden dengan beban kerja berat dan stress kerja berat sebanyak 5 responden (10,0%) responden dengan beban kerja Berat dan stress kerja sedang sebanyak 2 responden (4,0%),, responden dengan beban kerja sedang dan stres kerja berat sebanyak 6 responden (12,0%), responden dengan beban kerja sedang dan stress kerja sedang sebanyak 9 responden (18,0%) responden dengan beban kerja sedang dengan stress kerja ringan sebanyak 7 responden (14,0%). Sedangkan responden dengan beban kerja riangan dan stress kerja sedang sebanyak 10 responden (20,0%), responden dengan beban kerja ringan dan stress kerja ringan sebanyak 9 responden (18,0%). Artinya banyak tenaga kesehatan yang cukup Tangguh untuk menghadapi tugas dan memnuhi tuntutan yang diberikan. Namun Rumah Sakit Piru juga harus memberikan perhatian dan memnuhi kebutuhan kerja tenaga

kesehatan agar tingkat stres kerja yang dirasakan oleh tenaga kesehatan menjadi lebih rendah.

Menurut Shela Syahera (2021) jika beban kerja tinggi maka stres kerja yang dialami juga akan tinggi. Begitu pula sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah stres kerja yang dialami.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Haryanti (2020) yang menunjukkan bahwa tingkat stres kerja sedang dapat terjadi dikarenakan perawat menghindari masalah, berfikir terhadap hal-hal kecil, merasa kehilangan konsentrasi, merasa tidak cocok dengan pekerjaan yang dilakukan, dan merasa tidak cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaan. Bertambahnya pekerjaan disaat pandemi yang disebabkan karena bertambahnya jumlah pasien membuat tenaga kesehatan tidak memiliki cukup waktu untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga membuat dirinya mengalami stres kerja. Selye, (2020) menyatakan bahwa stres kerja terjadi apabila individu menilai situasi yang ada pada dirinya adalah situasi yang mengancam. Hal ini yang menyebabkan seseorang mengalami tekanan saat bekerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dikemukakan Prihatini (2017), mengenai analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di tiap ruang rawat inap di RSUD Sidikalang. Hasil penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang bedah

RSUD Sidikalang dengan koefisien korelasi sebesar ($r=0,885$ dan $p=0,001$).

Beban kerja yang tinggi memungkinkan perawat memiliki stres kerja yang tinggi. Artinya beban kerja yang tinggi akan mempengaruhi tingkat stres perawat. Dari penjelasan diatas dapat diuraikan bahwa beban kerja berpengaruh pada tingkat stres karena semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stres kerja.

Jika dilihat dari hasil kategorisasi stres kerja dan beban kerja keduanya berada pada kategori sedang, artinya tenaga kesehatan yang memiliki beban kerja sedang juga memiliki stres kerja yang sedang. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tenaga kesehatan di Rumah Sakit Piru merasakan stres kerja dan juga beban kerja yang harus dikurangi agar tenaga kesehatan dapat bekerja dengan lebih baik lagi.

5.4 Keterbatasan Penelitian

Tidak ada faktor yang memperhambat proses penelitian

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang di lakukan mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat dapat di simpulkan bahwa :

1. Beban kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat sebagian besar adalah beban kerja sedang.
2. Stres kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat sebagian besar adalah stres kerja sedang
3. Ada hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

6.2 Saran

1. RSUD Piru

Semogah hasil penelitian ini menjadi bahan masukan bagi RSUD Piru untuk menambah perawat di ruangan sehingga terjadi peningkatan kinerja perawat yang berdampak pada peningkatan mutu pelayanan di rumah sakit.

2. Peneliti

Semogah hasil penelitian ini dapat menerapkan ilmu pengetahuan dan menambah pengalaman dari peneliti yang dilakukan untuk pengembangan dalam penelitian khususnya tentang Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat

3. Institusi Pendidikan

Semoga hasil penelitian ini dapat dijadikan informasi dan bahan sitasi untuk penelitian selanjutnya tentang pelaksanaan beban kerja perawat

4. Peneliti Selanjutnya

Semoga hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai landasan untuk penelitian yang akan datang mengenai aspek lain tentang Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat

DAFTAR PUSTAKA

- Anie Irianie Mairuhu, (2019). Hubungan Pengetahuan Dengan Keterampilan Perawat Dalam Melakukan Tindakan Bantuan Hidup Dasar Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Yowari Kabupaten Jayapura
- Alfian Yoga Wiratna. (2022). The Influence of Workload Factors, Work Stress and Health Personnel Competency on the Implementation of Hospital Occupational Safety and Health Management Systems (SMK3RS). Journal Of Fachruddin et al., 2019).
- Fadriyanti, Y. & Yosi, S., 2020. Hubungan Jam Kerja dan Karakteristik Perawat Pelaksana dengan Penerapan Sasaran Keselamatan Pasien Pada Rumah Sakit di Kota Padang. Jurnal LPPM UMSB Vol 12 Nomor 6.
- Handoko, (2022). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi kedua, Yogyakarta, Penerbit BPPE
- Hamali, (2020) Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Hariandja, (2021) Manajemen Sumberdaya Manusia. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Hendarwati, (2021) ,, Hubungan Antara Stres Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Marga Husada Wonogiri, Skripsi, STIE Kusuma Husada.
- Ihsan, (2021). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Waktu Tanggap Pelayanan Keperawatan Gawat Darurat Menurut Persepsi Pasien Di IGD RSUD Kabupaten Sorong. E-journal Keperawatan Vol 4 Nomor 1.
- Iqra, S., & Tahir, R. (2020). Analisis beban kerja perawat pelaksana di ruang rawat Inap di RSUD bahteramas sulawesi tenggara. Jurnal Kesehatan Manarang, 6(1), 62.
- Kusumawati & Istiqomahi, (2021) Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat Berbasis Teori Burnout Syndrome. 1–66.
- Mariana, E. R., Ramie, A., Irfan Sidik, M., (2021) Kesehatan Banjarmasin, P., & Selatan
- Mahawati et al., (2023) Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD Labuang Baji Makassar. Universitas Hasanuddin Makassar. skripsi
- Mariana, R. E., Ramie, A., Irfan Sidik, M., Kesehatan Banjarmasin, P., & Selatan, K. (2021). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat: Literature Review. Jurnal Keperawatan Merdeka (JKM), 1(2), 158–168.
- Martyastuti et al., (2019). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pegawai Bagian Tata Usaha dan Keuangan di Perusahaan Gula Kebon Agung Malan
- Mangkunegara, (2022) Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu". (online)

- Notoatmodjo, Soekidjo. 2018. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta.
- Notoatmodjo, S. 2019. Ilmu Perilaku Kesehatan. Rineka Cipta. Jakarta
- Nursalam. 2016. Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan. Salemba Medika. Jakarta
- Nursalam (2017). Manajemen Keperawatan (Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional) (5th ed.). Jakarta: Salemba Medika.
- Rahmawati, H. R., Koesoemo, G. S., Hadiwiardjo, Y. H., & Nugrohowati, N. (2020). Hubungan antara Beban Kerja, Shift Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap di RSUD UKI. Seminar Nasional Riset Kedokteran, 1(2017), 123–134.
- Riana, (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Turnover Intention Karyawan. E- Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 6(11), 255226.
- Riana, A., Nina, N., & Rindu, R. (2022). Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat
- Rahmi, (2022). Analisa Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Terjadinya Turnover Intention Perawat di Rumah Sakit Santa Elisabeth Kota Batam. Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA (JKSP), 3(2), 236–245
- Safitri & Astutik, (2019) Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Dengan Mediasi Stress Kerja E- ISSN: 2654-4326
- Sri Wahyuningsih Sri Dian Nur Astuti. (2020) ‘Hubungan Beban Kerja dan Kondisi Penyakit dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Intensive Care Unit (ICU) RSUD Polewali Mandar’ Sugiharto, A. S., et al. (2019). Manajemen Keperawatan Aplikasi MPKP di Rumah Sakit. EGC
- Sugiyono. (2019). Statistik Non Parametris untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta
- Sugiono (2014). Metodologi Penelitian Kesehatan. Purwokerto: BP Unsoed
- Syamsiar dkk., (2022). Stres kerja pada perawat di instalasi rawat inap rumah sakit Dr. Tadjuddin Chalid Makasar. Jurnal FKM UNHAS, 3(1), 1-58.
- Pasaribu, M. D., Lumbanraja, P., & Rini, E. S. (2021). Analisis beban kerja dan dukungan sosial terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli dengan kejenuhan perawat sebagai variabel intervening. Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu), 10(03), 606–618.
- Perry, (2020). Stres Kerja Shift Malam Dan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat
- Umam,(2021): Gambaran Kinerja Perawat Berdasarkan Beban Kerja Di Instalasi Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit Umum Kota Tangerang Selatan

L

A

M

P

I

R

A

N

Lampiran 01

LEMBAR PERMOHONAN MENJADI RESPONDEN

Dengan Hormat,

Sehubungan dengan proses penyelesaian tugas akhir (Skripsi) Program Studi Keperawatan STIKes Maluku Husada, dengan ini saya :

Nama : Islah Sapitri Wally

Npm : 1420120077

Akan melakukan penelitian dengan judul

” Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat’ Untuk kepentingan tersebut, maka saya memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk berpartisipasi menjadi responden dengan sukarela dan menjawab pertanyaan yang diberikan dengan sejujur-jujurnya sesuai dengan yang Bapak/Ibu ketahui. Semua jawaban dan data Bapak/Ibu akan dirahasiakan dan tidak ada maksud kegunaan lain.

Demikian surat permohonan ini saya sampaikan, atas bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu, Saya ucapkan Terimakasih

Piru, Agustus 2024
Hormat Saya

Islah Sapitri Wally

Lampiran 02

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama (Inisial) :

Usia :

Jenis Kelamin :

Pendidikan Terakhir :

Telah mendapatkan keterangan secara rinci dan jelas mengenai:

Penelitian yang berjudul “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja perawat di RSUD Piru Kabupaten Seram Bagian Barat”

1. Perlakuan terhadap subjek
2. Prosedur Penelitian

Responden mendapatkan kesempatan mengajukan pertanyaan mengenai segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian tersebut. Oleh karena itu saya :

BERSEDIA/TIDAK BERSEDIA

Secara sukarela menjadi responden penelitian dengan penuh kesadaran serta tanpa paksaan. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa ada tekanan dari pihak manapun.

Piru, Mei 2024

Peneliti

Responden

Islah Sapitri Wally
Npm.1420120077

(.....)

Saksi

(.....)

LEMBAR OBSERVASI BEBAN KERJA PERAWAT**Metode Time Motion Study****A. Data Demografi**

1. Nama Inisial :
2. Tanggal observasi :
3. Jenis Kelamin ☐ : Laki ☐ Perempuan
4. Tingkat Pendidikan ☐ : ☐ D3 ☐ S1 Profesi Ners
5. Usia :
6. Masa Kerja ☐ : <5 ☐ tahun >5 Tahun
7. Ruangan :
8. Shif Jaga :

B. Lembaran Observasi Beban Kerja**1. Tindakan produktif****a. Tindakan Langsung**

No	Tindakan Produktif langsung	waktu	Frekuensi Tindakan	Rerata Waktu
1.	Menerima pasien baru			
2.	Melakukan anamnesa kepada pasien			
3.	Mengukur ttv pasien			
4.	Observasi pasien			
5.	Memenuhi kebutuhan cairan, elektrolit dan nutrisi			
6.	Memenuhi kebutuhan eliminasi urine			
7.	Memenuhi kebutuhan eliminasi BAB			

8.	Memenuhi kebutuhan oksigen			
9.	Melakukan pemberian Nebulizing			
10.	Mengoplas obat			
11.	Memberi terapi injeksi			
12.	Memberi terapi oral			
13.	Memenuhi kebutuhan rasa aman nyaman			
14.	Membantu mobilisasi pasien			
15.	Mengganti alat tenun pasien			
16.	Melakukan personal hygiene			
17.	Melakukan oralhygiene			
18.	Merawat luka			
19.	Melakukan genetalia hygiene Pasien			
20.	Memasang infus			
21.	Melepas infus			
22.	Memasang kateter urine			
23.	Melepas kateter urine			
24.	Mengukur urine			
25.	Memasang NGT			
26.	Melepas NGT			
27.	Mengganti cairan infus			
28.	Memasang syring pump			
29.	Memasang infus pump			
30.	Memberi kompres hangat			
31.	Menyiapkan specimen lab			
32.	Menimbang berat badan Pasien			
33.	Mengambil darah			
34.	Memberikan transfusi darah			

35	Melakukan tindakan EKG			
36	Melakukan inform consent			
37	Mengantar pasien pindah Ruang			
38	Mengantar pasien untuk pemeriksaan (USG, CTScan, Endoscopy, dll)			
39	Melakukan resusitasi			
40	Merawat jenazah			
	Total			

a. Tindakan tindak langsung

No	Tindakan Non Produktifitas	Waktu	Frekuensi Tindakan	Rerata Waktu
1.	Pendokumentasian dalam keperawatan			
2.	Laporan dokter			
3.	Telekomunikasi dengan ruang lain			
4.	Pendaataan pasien			
5.	Timbang terima pasien			
6.	Persiapan dan sterilisasi alat			
7.	Melakukan inventrasi alat kesehatan			
8.	Membuatan strerilisasi obat			
9.	Mengantar visit dokter			
10.	Memasukan pemakaian alat ke status pasien			
11.	Memasukan data admstrasi ke komputer			
12.	Menyiapkan pasien			
14	Mengatar resep ke ruang obat			
15	Mengambil obat ke kamr obat			
16	Melakukan discharge planing			

17.	Melakukan kolaborasi dengan tim kesehatan lain			
18	Memeriksa kelengkapan status pasien			
19	Mengirim bahan pemeriksaan ke lab			
20	Menyiapkan pasang inus			
21	Menyiapkan perawatan luka			
22	Menyiapkan pasang kateter			
23	Menyiapan pasang NGT			
24	Membimbing mahasiswa praktik			
25	Mendiskusi tentang kasus pasien			
	Total			

C. Kuesioner Pengukuran Stres Kerja

Penilaian :

1. TP : Tidak Pernah

Jawaban tidak pernah apabila Bapak/Ibu dalam bekerja , Tidak pernah mengalami / merasakan peristiwa seperti dalam pernyataan.

2. J : Jarang

Jawaban jarang apabila bapak/ibu dalam bekerja mengalami/merasakan minimal 1 kali dalam sebulan peristiwa seperti dalam pernyataan.

3. S : Sering

Jawaban sering apabila bapak/ibu dalam bekerja mengalami/merasakan minimal 1 kali dalam satu minggu peristiwa seperti dalam pernyataan.

4. SL : Selalu

Jawaban selalu apabila bapak/ibu dalam bekerja mengalami/merasakan setiap hari peristiwa seperti dalam pernyataan.

No	Pernyataan	TP	J	S	SL
Indikator Gejala Psikologis					
1	Saya merasa tegang saat menghadapi pasien yang kritis				
2	Saya merasa berkeringat dingin saat menghadapi pasien yang kritis				
3	Saya merasa cemas bila ada masalah dalam pekerjaan saya				
4	Saya mudah marah saat bekerja di rumah sakit				

5	Saya merasa mudah tersinggung saat bekerja di rumah sakit				
6	Saya merasa bosan bekerja di rumah sakit				
7	Saya menunda pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan saat ini				
8	Saya merasa otot leher, bahu atau punggung kaku saat/setelah bekerja di rumah sakit				
Indikator gejala fisik					
9	Saya merasa jantung berdebar saat menerima atau merawat pasien kritis				
10	Saya merasa sesak nafas saat bekerja di ruang rawat inap rumah sakit				
11	Saya mengalami sakit kepala/pusing menghadapi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan				
12	Saya merasa perut mulas, tegang, kembung dan nyeri ulu hati saat merawat pasien di rumah sakit				
Indikator Gejala Perilaku					
13	Saya merasa malas dan tidak bersemangat masuk kerja				
14	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan sejawat dan keluarga pasien				
15	Saya mengalami gangguan tidur, misalnya sukar untuk memulai tidur				
16	Saya mengalami kehilangan nafsu makan saat ada masalah dalam pekerjaan				
17	Saya terlibat suatu masalah dengan teman sejawat atau rekan kerja di rumah sakit				
18	Saya terluka ketika melakukan tindakan medis pada pasien (seperti tercucuk jarum, terkena patahan obat ampul, dan lain lain)				

Lampiran 4

Master Tabel

Karakteristik									Tindakan Langsung																Tindakan Tidak Langsung																Tingkat Stres																H	Kode		
NO	Nama	JKM	Umr	MK	Shif	Jaga	Podli	Ruangan	P1	P3	P4	P5	P9	P10	P11	P12	P14	P17	P18	P20	P21	P25	P27	P33	P34	P38	P1	P2	P5	P9	P15	P19	P20	P21	P23	P24	Jumlah	%	Kode	P1	P2	P3	P4	P5	P6	P7	P8	P9	P10	P11	P12	P13	P14	P15	P16	P17			P18	
1	BN	2	31	2	1	3	1	1	0	30	10	0	15	15	30	25	15	0	10	30	0	10	30	5	20	10	0	20	20	10	30	35	0	10	0	10	30	420	88	1	3	2	1	3	4	2	3	4	3	2	4	3	4	3	3	4	4	2	54	1
2	LT	2	24	1	1	1	1	1	0	10	5	0	10	0	30	20	10	30	15	0	0	10	7	0	30	5	10	0	20	30	15	0	30	25	0	0	0	0	307	64	3	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	24	3
3	LA	2	32	2	1	3	1	15	0	5	10	30	30	10	15	6	30	0	0	15	0	10	0	10	0	30	50	0	30	0	0	5	0	0	20	351	73	3	1	1	1	1	2	2	2	1	2	1	2	1	1	2	1	1	2	1	24	3		
4	AR	2	37	2	1	1	1	1	0	0	15	10	30	30	6	30	0	0	0	60	0	5	0	5	0	0	50	10	0	15	0	0	10	0	0	286	60	3	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	2	1	2	1	2	1	23	3		
5	RB	2	32	1	2	1	1	0	0	10	10	30	30	6	15	4	30	0	0	0	30	10	20	0	30	20	10	10	30	10	20	0	10	0	10	10	355	74	2	4	4	4	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3	2	3	58	1				
6	JS	1	32	2	2	1	1	0	0	6	5	30	30	10	5	3	30	10	0	0	5	0	5	0	0	30	50	40	0	30	0	0	0	0	0	0	289	60	3	3	1	2	1	2	4	2	4	4	2	3	1	3	1	3	3	4	44	2		
7	ES	2	31	2	2	1	1	0	20	6	5	15	15	0	15	3	0	0	15	0	0	10	15	10	0	0	50	20	30	30	10	20	10	10	10	339	71	2	3	4	2	4	1	2	3	2	2	3	4	3	4	2	4	1	4	52	1			
8	NT	1	26	1	3	3	1	20	20	5	5	30	15	20	0	6	10	10	10	20	10	20	10	0	10	20	20	10	0	20	15	20	10	10	10	376	78	2	1	1	2	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	2	23	3		
9	FA	2	30	2	3	3	1	0	15	0	0	0	0	20	25	5	0	0	0	0	0	0	10	0	0	30	10	0	30	0	30	0	0	0	10	185	39	3	3	4	4	4	4	4	1	1	3	4	4	1	1	4	1	1	4	6	2			
10	KR	2	30	2	3	1	1	0	0	20	5	0	0	0	0	3	0	15	20	0	0	0	15	0	0	30	15	0	30	15	0	0	0	0	0	153	32	3	1	2	1	1	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	23	3				
11	ST	2	31	1	1	3	2	0	10	20	5	15	15	0	20	3	30	0	0	10	0	0	10	0	10	30	20	10	35	20	20	10	20	10	363	76	2	4	4	4	3	1	4	2	3	2	3	4	2	2	2	3	3	2	52	1				
12	AL	2	24	1	1	1	2	0	20	5	15	15	5	20	6	20	15	0	10	10	20	15	10	0	20	20	20	10	35	20	20	10	20	10	411	86	1	3	3	3	4	1	2	2	1	3	4	3	4	2	3	3	2	2	47	2				
13	V	2	30	1	1	3	2	0	10	10	10	15	15	15	15	3	0	5	10	0	0	0	5	10	0	0	30	20	10	30	50	10	20	10	353	74	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	2	1	2	2	1	22	3			
14	H	2	30	2	1	3	2	0	10	10	0	15	15	30	25	15	0	5	25	0	0	30	5	0	0	0	30	20	10	30	25	0	0	5	10	355	74	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	2	1	1	3	30	2					
15	KR	1	32	2	2	1	2	10	0	10	10	30	30	10	15	0	30	2	0	10	20	30	2	10	0	30	20	0	40	25	0	5	20	10	419	87	2	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	3	22	3				
16	MT	2	25	2	2	1	2	10	40	10	10	10	20	15	15	4	0	5	20	10	5	20	5	10	0	0	30	25	10	35	30	0	0	0	369	77	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	3	1	1	1	1	1	1	21	3			
17	YT	2	30	2	2	1	2	0	10	10	15	15	0	20	3	20	0	0	0	0	0	20	0	0	0	20	30	20	10	0	25	0	0	0	10	228	48	3	2	1	2	2	2	3	3	2	2	3	3	4	2	3	1	3	43	2				
18	FT	1	33	1	3	3	2	0	0	5	0	0	0	10	20	10	30	2	0	0	5	0	2	10	10	30	35	30	10	0	30	0	0	0	269	56	3	1	1	1	1	1	1	4	1	1	3	1	1	1	2	1	1	1	1	24	3			
19	ST	1	28	1	3	3	2	0	0	5	5	0	0	10	20	16	25	4	0	0	0	0	4	0	0	25	35	25	10	30	15	0	0	0	229	48	3	1	2	2	2	2	1	1	1	3	1	2	3	2	2	4	4	4	41	2				
20	RT	1	29	1	3	1	2	10	30	10	0	30	30	0	15	10	20	5	0	10	0	20	5	20	0	35	35	10	10	10	0	10	0	10	355	74	2	2	3	2	3	4	4	4	2	3	3	3	1	1	2	1	2	3	3	46	2			
21	W	2	35	2	1	3	3	0	10	10	0	0	0	10	20	10	30	15	0	0	5	30	15	0	0	30	50	40	10	20	30	0	10	10	405	84	2	3	4	4	4	4	4	4	1	4	4	4	4	2	4	3	4	65	1					
22	AU	1	32	2	1	3	3	0	10	10	0	0	10	50	0	30	0	40	0	0	0	0	10	0	10	30	50	40	10	30	40	20	0	10	400	83	2	2	3	2	1	1	1	1	1	2	2	1	1	1	1	1	1	1	21	3				
23	NL	2	28	1	1	3	0	20	9	0	30	30	20	0	5	0	25	0	0	0	0	0	25	36	0	0	50	20	10	30	0	30	20	0	380	79	2	4	4	4	4	4	4	4	4	1	1	1	1	2	2	1	1	1	47	2				
24	HT	2	30	2	1	3	3	0	25	10	0	0	10	50	15	0	25	30	0	0	30	25	0	0	0	50	25	10	30	10	0	20	0	10	405	84	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	3	2	2	1	1	1	1	23	3			
25	YT	2	26	1	2	1	3	0	30	15	5	30	30	20	30	10	40	30	40	0	0	25	0	20	0	20	10	25	10	10	0	0	0	10	420	88	1	4	2	4	2	3	3	3	2	3	4	2	4	4	4	4	4	60	1					
26	AS	2	32	2	2	3	3	0	20	0	0	0	0	4	30	0	30	20	0	20	0	20	30	10	20	10	30	30	20	0	30	15	20	20	419	87	1	1	2	2	1	1	1	1	3	1	1	2	2	2	2	1	2	4	30	2				
27	VS	2	32	1	2	1	3	0	6	10	30	30	15	0	5	0	0	30	0	0	30	0	0	0	0	0	40	40	0	30	15	0	0	10	301	63	3	3	4	4	4	4	4	2	2	3	2	4	2	1	1	1	1	1	44	2				
28	SL	2	28	1	3	1	3	0	20	5	15	15	10	20	3	30	20	0	0	20	0	20	0	0	0	10	10	20	35	50	10	20	20	393	82	2	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	4	2	3	1	3	4	43	2				
29	A	2	31	1	3	1	3	0	20	20	5	15	15	5	20	6	20	20	10	0	20	0	20	0	0	20	10	10	35	20	0	10	0	20	341	71	2	1	2	2	1	2	1	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	25	3				
30	IS	2	24	1	3	3	3	20	10	10	15	15	15	15	15	3	0	5	10	20	0	20	5	10	0	0	20	20	10	30	10	10	0	20	363	76	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	3	4	1	3	4	1	4	4	60	1				
31	ET	2	34	2	1	1	4	0	30	0	20	15	15	0	15	15	30	15	60	0	0	0	15	10	0	10	10	30	10	35	30	20	10	0	0	375	78	2	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	1	1	2	1	1	2	3	46	2			
32	GL	1	30	2	1	3	4	0	15	10	30	30	6	30	0	30	0	25	30	0	5	20	5	20	0	20	10	10	10	0	15	20	0	10	371	77	2	2	1	2	2	2	1	2	1	3	3	2	2	2	1	2	1	1	3	33	2			
33	IR	2	29	2	1	1																																																						

Lampiran 5

Hasil SPSS

Frequencies

Statistics									
	Jenis Kelamin	Umur	Masa Kerja	Shif Jaga	Pendidikan	Ruangan	Tindakan Langsung	Tindakan Tidak Langsung	Stres Kerja
N Valid	50	50	50	50	50	50	50	50	50
Missing	0	0	0	0	0	0	0	0	0

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-Laki	12	24.0	24.0	24.0
Perempuan	38	76.0	76.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 26-35 Tahun	10	20.0	20.0	20.0
36-45 Tahun	24	48.0	48.0	68.0
46-55 Tahun	16	32.0	32.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <5 Tahun	27	54.0	54.0	54.0
5-10 Tahun	23	46.0	46.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Shif Jaga

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pagi	18	36.0	36.0	36.0
Siang	15	30.0	30.0	66.0
Malam	17	34.0	34.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D3	27	54.0	54.0	54.0
	Ners	23	46.0	46.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Ruangan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Makila	10	20.0	20.0	20.0
	Agatis	10	20.0	20.0	40.0
	Cendana	10	20.0	20.0	60.0
	Ziki	10	20.0	20.0	80.0
	Lenggua	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Beban Kerja Barat <85	7	14,0	14,0	14,0
	Beban Kerja Sedang 75-85	22	44,0	44,0	58,0
	Beban Kerja Ringan	21	42,0	42,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Stres Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Stre Berat >48-72	11	22,0	22,0	22,0
	Stre Sedang 25-48	22	44,0	44,0	66,0
	Stre Rngan <25	17	34,0	34,0	100,0
	Total	50	100,0	100,0	

Crosstabs

Case Processing Summary

	Cases					
	Valid		Missing		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
Beban Kerja * Stres Kerja	50	100.0%	0	0.0%	50	100.0%

Beban Kerja * Stres Kerja Crosstabulation

			Stres Kerja			Total
			Stre Berat >48-72	Stre Sedang 25-48	Stre Rngan <25	
Beban Kerja	Beban Kerja Barat <85	Count	5	2	0	7
		Expected Count	1,5	3,1	2,4	7,0
		% within Beban Kerja	71,4%	28,6%	0,0%	100,0%
		% within Stres Kerja	45,5%	9,1%	0,0%	14,0%
		% of Total	10,0%	4,0%	0,0%	14,0%
	Beban Kerja Sedang 75-85	Count	6	9	7	22
		Expected Count	4,8	9,7	7,5	22,0

Beban Kerja Ringan	% within Beban Kerja	27,3%	40,9%	31,8%	100,0%
	% within Stres Kerja	54,5%	40,9%	41,2%	44,0%
	% of Total	12,0%	18,0%	14,0%	44,0%
	Count	0	11	10	21
	Expected Count	4,6	9,2	7,1	21,0
	% within Beban Kerja	0,0%	52,4%	47,6%	100,0%
	% within Stres Kerja	0,0%	50,0%	58,8%	42,0%
	% of Total	0,0%	22,0%	20,0%	42,0%
	Count	11	22	17	50
	Expected Count	11,0	22,0	17,0	50,0
	% within Beban Kerja	22,0%	44,0%	34,0%	100,0%
	% within Stres Kerja	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	22,0%	44,0%	34,0%	100,0%
Total	Count	11	22	17	50
	Expected Count	11,0	22,0	17,0	50,0
	% within Beban Kerja	22,0%	44,0%	34,0%	100,0%
	% within Stres Kerja	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
	% of Total	22,0%	44,0%	34,0%	100,0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	16,990 ^a	4	,002
Likelihood Ratio	20,961	4	,000
Linear-by-Linear Association	13,234	1	,000
N of Valid Cases	50		

a. 5 cells (55,6%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1,54.

Directional Measures

			Value	Asymptotic Standardized Error ^a	Approximate T ^b	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Lambda	Symmetric	,143	,108	1,224	,221
		Beban Kerja Dependent	,179	,197	,828	,408
		Stres Kerja Dependent	,107	,089	1,149	,251
	Goodman and Kruskal tau	Beban Kerja Dependent	,137	,037		,009 ^c
		Stres Kerja Dependent	,135	,047		,010 ^c
		Uncertainty Coefficient	,203	,046	3,980	,000 ^d
Nominal by Interval	Eta	Beban Kerja Dependent	,209	,047	3,980	,000 ^d
		Stres Kerja Dependent	,198	,045	3,980	,000 ^d
			,573			
			,530			

a. Not assuming the null hypothesis.

b. Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c. Based on chi-square approximation

d. Likelihood ratio chi-square probability.

Symmetric Measures

		Value	Approximate Significance
Nominal by Nominal	Phi	,583	,002
	Cramer's V	,412	,002
	Contingency Coefficient	,504	,002
N of Valid Cases		50	

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
For cohort Kepatuhan cuci tangan = Patuh	7.000	1.940	25.255
N of Valid Cases	50		

Surat Pengambilan Data Awal Dari LPPM STIKes Maluku Husadah



YAYASAN MALUKU HUSADA
SEKOLAH TINGGI ILMU KESEHATAN MALUKU HUSADA
Jln. Lintas Seram Waeselan – Kairatu Kab. Seram Bagian Barat. Prov. Maluku
Website : www.stikesmh.ac.id email : malukuhusada_stikes@yahoo.co.id

Kairatu, 19 Mei 2024

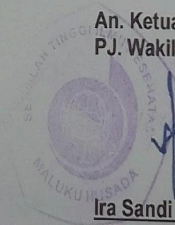
Nomor : PM.538.19/STIK-MH/V/2024
Lampiran : -
Perihal : Izin Pengambilan Data Awal

Kepada Yth,
Direktur RSUD Piru
Tempat

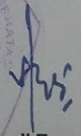
Bersama surat ini kami sampaikan bahwa mahasiswa di bawah ini :

Nama : Islah Sapitri Wally
NPM : 1420120077
Tempat Penelitian : RSUD Piru
Judul Proposal : Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Instansi Gawat Darurat di RSUD Piru

Dengan ini bermaksud melakukan pengambilan data awal penelitian di RSUD yang Bapak/Ibu Pimpin untuk keperluan penyusunan proposal penelitian. Besar harapan kami kiranya dapat dibantu, sesuai kebutuhan penelitian dimaksud, atas bantuannya kami ucapkan terima kasih.



An. Ketua
P.J. Wakil Ketua I (Bidang Akademik)


Ira Sandi Tunny, S.Si.,M.Kes
NIDN. 1208098501

Tembusan:

1. Ketua Yayasan Maluku Husada
2. Kepala LPPM STIKes Maluku Husada
3. Arsip

Surat Izin Penelitian Dari Kesbangpol Kabupaten Seram Bagian Barat

		PEMERINTAH KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK <i>Jalan. J. F. Puttileihalat</i>	
SURAT IZIN PENELITIAN Nomor : 000.9.2 / 422			
DASAR	:	1. Peraturan Menteri Dalam Negeri RI Nomor : 3 tahun 2018 Tentang Penerbitan Rekomendasi Penelitian. 2. Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penelitian dan Pengembangan di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah 3. Surat Keputusan Menteri Dalam Negeri nomor : SD 6/2/12 Tanggal 05 Juli 1972 Tentang Riset dan Survey diwajibkan melaporkan diri kepada Gubernur Kepala Daerah atau Pejabat yang di tunjuk.	
MEMBACA	:	Surat Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Maluku Husada Nomor : 594.a.137/STIK-MH/VI/2024 Tanggal: 19 Juli 2024 Perihal : Permohonan Izin Penelitian	
PERTIMBANGAN	:	Bahwa dengan dasar tersebut kami tidak berkeberatan untuk memberikan izin Kepada : a. Nama : ISLAH SAPIRI WALLY b. Identitas : Mahasiswa Prodi. Ilmu Keperawatan STikes Maluku Husada c. NMP : 1420120077 d. Untuk : 1. Melakukan Penelitian dalam rangka Penyusunan Sripsi dengan judul : "HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RSUD PIRU KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT " 2. Lokasi Penelitian : RSUD Piru, Kabupaten Seram Bagaian Barat. 3. Waktu/Lama Penelitian : 22 Juli 2024 s/d 22 Agustus 2024. 4. Anggota : - 5. Bidang Penelitian : Kesehatan. 6. Status Penelitian : Baru.	
Sehubungan dengan maksud tersebut diatas, maka dalam pelaksanaannya agar memperhatikan hal-hal sebagai berikut : a. Melaporkan kepada instansi terkait untuk mendapatkan petunjuk yang diperlukan b. Mentaati semua ketentuan / peraturan yang berlaku c. Surat izin ini hanya berlaku untuk kegiatan Penelitian d. Tidak menyimpang dari maksud yang diajukan serta tidak keluar dari lokasi penelitian e. Memperhatikan keamanan dan ketertiban umum selama pelaksanaan kegiatan berlangsung f. Memperhatikan dan mentaati budaya dan adat istiadat setempat g. Menyampaikan 1(satu) Eks. Hasil Penelitian kepada Bupati Cq. Kepala Badan Kesbang Pol Kabupaten Seram Bagian Barat h. Surat izin ini berlaku sampai dengan tanggal 22 Agustus 2024 Serta dicabut apabila terdapat penyimpangan / pelanggaran dari ketentuan tersebut Demikian surat izin ini di berikan kepada yang bersangkutan untuk di pergunakan sebagaimana mestinya.			
		DIKELUARKAN DI : PIRU PADA TANGGAL : 22 Juli 2024 a.n Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik, Kepala Bidang Kesatuan Bangsa,  SARLOTHA. C. PURIMAHUA, S. Sos Penata / Tk.I NIP. 19760731 201001 2 008	
TEMBUSAN : Disampaikan Kepada Yth 1. Bupati Seram Bagian Barat di Piru (sebagai laporan); 2. Ketua STIKes Maluku Husada di Kairatu; 3. Direktur RSUD Piru di Piru; 4. Sdr. Isiah Sapiri Wally di Tempat; 5. Arsip.			

Surat Selesai Penelitian Dari Kesbangpol Kabupaten Seram Bagian Barat



PEMERINTAH KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK

Jln. J. F. Puttileihalat

SURAT KETERANGAN

Nomor : 000.9.2 / 508

Berdasarkan Surat Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Seram Bagian Barat Nomor : 000.9.2/422 Tanggal 22 Juli 2024 Tentang Surat Izin Penelitian dan Surat Keterangan Selesai Penelitian dari Rumah Sakit Umum Daerah Piru Kabupaten Seram Bagian Barat Nomor : 445/263/RSUD.P/VIII/2024 Tanggal 20 Agustus 2024

Perihal : Pengembalian Mahasiswa Penelitian
Nama : ISLAH SAPITRI WALLY
NIM : 1420120077
Identitas : Mahasiswa Prodi. Ilmu Keperawatan STIKes Maluku Husada.

Yang Bersangkutan telah selesai mengadakan Penelitian Pada Rumah Sakit Umum Daerah Piru Kabupaten Seram Bagian Barat, dengan judul :

"HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RSUD PIRU KABUPATEN SERAM BAGIAN BARAT "

Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

DIKELUARKAN DI : PIRU
PADA TANGGAL : 20 Agustus 2024

a.n Kepala Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik
Kasubid Kewaspadaan Nasional Dan
Pranata Sosial

LAMBERT MANAKANE, S.Sos
Penata
NIP. 197412082005011009

TEMBUSAN : Disampaikan Kepada Yth,

1. Bupati Seram Bagian Barat di Piru (Sebagai Laporan);
 2. Ketua STIKes Maluku Husada di Kairatu;
3. Sdr. Islah Sapitri Wally di Tempat;

Dokumentasi Penelitian

