

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Keadaan Geografis

Lokasi Rumah Sakit Ibnu Sina YW-UMI terletak di Jl. Urip Sumaharjo KM.5 No. 264, Karampuang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Batas Rumah Sakit Ibnu Sina YW UMI:

- a. Sebelah Selatan berbatasan dengan Kanal.
- b. Seblah Utara berbatasan dengan Universitas Muslim Indonesia.
- c. Sebelah Barat berbatsan dengan Menara UMI.
- d. Sebelah Timur berbatasan dengan Kantor Bosowa.

2. Sejarah Rumah Sakit Ibnu Sina

Rumah Sakit Ibnu Sina Yayasan Wakaf UMI adalah salah satu rumah sakit swasta di kota Makassar, dahulunya dikenal sebagai Rumah Sakit 45. Pada hari senin tanggal 16 Juni 2003 dilakukan penandatanganan alih kepemilikan dari Yayasan Andi Sose kepada Ketua Yayasan Wakaf UMI pada saat itu Bapak Almarhum Prof. Dr. H. Abdurrahman A. Basalamah, SE, M. Si dari pihak Yayasan Wakaf UMI dengan Bapak Dr. H. Andi Sose dari Pihak Andi Sose.

Rumah Sakit Ibnu Sina Yayasan Wakaf UMI mulai beroperasi pada tahun 2003 berdasarkan surat kepala Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Selatan izin uji coba operasional Rumah Sakit

Ibnu Sina YW-UMI pada tanggal 23 September 2003 No. 6703A/DKIV/PTS-TK/2/IX/2003 selanjutnya pada hari senin, tanggal 17 Mei 2004 dilakukan peresmian oleh Gubernur Sulawesi Selatan bapak H. M. Amin Syam. Seiring dengan waktu Rumah Sakit "Ibnu Sina" YW-UMI memperoleh surat Izin penyelenggaraan Sakit dari Departemen Kesehatan Republik Indonesia, berdasarkan keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia No. YM.02.04.3.5.4187, tanggal 26 September 2005. Pendirian Rumah Sakit ini dimaksudkan sebagai pemberi pelayanan kesehatan untuk masyarakat ditujukan untuk menjadi rumah sakit pendidikan bagi Fakultas Kedokteran UMI yang telah berdiri sejak tahun 1992 hingga saat ini, keberadaan Rumah Sakit Ibnu Sina sebagai wahana pendidikan mahasiswa tahap profesi FK UMI menjadi suatu penilaian utama baik oleh BAN PT maupun pihak lainnya.

3. Visi Misi Rumah Sakit Ibnu Sina

a. Visi Rumah Sakit Ibnu Sina

Menjadi Rumah Sakit dengan Pelayanan Kesehatan Pendidikan yang Islami, Unggul, dan Terkemuka di Indonesia.

b. Misi Rumah Sakit Ibnu Sina

- 1) Melaksanakan dan mengembangkan pelayanan kesehatan yang unggul serta menjunjung tinggi moral dan etika. (Misi Pelayanan Kesehatan).

2) Melaksanakan dan mengembangkan pendidikan kedokteran dan profesional kesehatan lainnya kepada masyarakat. (Misi Pendidikan).

3) Melaksanakan pelayanan dakwah dan bimbingan spiritual kepada pasien, keluarga pasien, dan karyawan Rumah Sakit. (Misi Dakwah).

4. Pelayanan Rumah Sakit Ibnu Sina

a. Pelayanan Rawat Jalan

Layanan rawat jalan (*outpatient care*) pada rumah sakit merujuk pada berbagai layanan medis yang diberikan kepada pasien di rumah sakit tanpa mengharuskan pasien untuk menginap dalam semalam. Layanan ini mencakup berbagai pemeriksaan medis, perawatan, tes diagnostik, dan prosedur medis yang dapat dilakukan dalam waktu singkat tanpa memerlukan tempat tidur rawat inap.

Layanan rawat jalan memungkinkan pasien untuk mendapatkan perawatan medis yang diperlukan tanpa harus menginap di rumah sakit. Ini juga membantu mengurangi biaya dan membebaskan tempat tidur rawat inap untuk pasien yang memerlukan perawatan lebih intensif. Pasien dapat mengunjungi rumah sakit sesuai jadwal yang telah ditentukan oleh dokter atau sesuai dengan kebutuhan medis. Adapun pelayanan rawat jalan adalah sebagai berikut:

- 1) Poliklinik Interna
- 2) Poliklinik Bedah
- 3) Poliklinik Anak
- 4) Poliklinik Saraf
- 5) Poliklinik Obgyn
- 6) Poliklinik THT
- 7) Poliklinik Mata
- 8) Poliklinik Jantung
- 9) Poliklinik Gigi
- 10) Poliklinik Kulit dan Kelamin

b. Rawat Inap

- 1) Ruang VIP
- 2) Ruang Inap Kelas I
- 3) Ruang Inap Kelas II
- 4) Ruang Inap Kelas III
- 5) Ruang ICU
- 6) Ruang NICU
- 7) Kamar Bersalin
- 8) Kamar Bedah

c. Fasilitas Penunjang

- 1) Instalasi Laboratorium

Fasilitas tersebut terdiri atas laboratorium dasar, kimia, klinik, mikrobiologi, dan patologi anatomi

2) Instalasi Radiologi

Fasilitas tersebut terdiri atas *X-ray*, *USG Doppler*, *CT-Scan*

B. Hasil Penelitian

1. Karakteristik Umum Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu
Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026

Jenis Kelamin	n	%
Laki-Laki	7	8,1
Perempuan	79	91,1
Total	86	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 86 responden, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 79 orang (91,1%), dan sebanyak 7 orang berjenis kelamin laki-laki (8,1%).

b. Usia

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia Perawat Di
Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina
(YW-UMI) Makassar Tahun 2026

Usia	n	%
<30 tahun	2	2,3
30-34 tahun	28	32,6
35-39 tahun	44	51,2
>=40 tahun	12	14,0
Total	86	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 86 responden, yang berusia <30 tahun sebanyak 2 orang (2,3%), yang berusia 30-34 tahun sebanyak 28 orang (32,6%), yang berusia 35-39 tahun sebanyak 44 orang (51,2%) dan yang berusia ≥ 40 tahun sebanyak 12 orang (14,0%).

2. Analisis Univariat

a. Variabel Dependen

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Perawat
Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina
(YW-UMI) Makassar Tahun 2026

Stres Kerja	n	%
Ringan	76	88,4
Berat	10	11,6
Total	86	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 86 responden, yang mengalami stres ringan sebanyak 76 orang (88,4%) dan yang mengalami stres berat sebanyak 10 orang (11,6%).

b. Variabel Independen

1) Beban Kerja

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja
Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu
Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026

Beban Kerja	n	%
Berat	22	25,6
Ringan	64	74,4
Total	86	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 86 responden, yang mengalami beban kerja berat sebanyak 22 orang (25,6%). dan yang mengalami beban kerja ringan sebanyak 64 orang orang (74,4%)

2) Kelelahan Kerja

Tabel 5.5
Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja
Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu
Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026

Kelelahan Kerja	n	%
Tidak Lelah	80	93,0
Lelah	6	7,0
Total	86	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 86 responden, yang tidak mengalami kelelahan sebanyak 80 orang (93,0%) dan yang mengalami kelelahan kerja sebanyak 6 orang (7,0%)

3) Lingkungan Kerja Fisik

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026

Lingkungan Kerja Fisik	n	%
Memenuhi Syarat	77	89,5
Tidak Memenuhi Syarat	9	10,5
Total	86	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 86 responden, yang menyatakan lingkungan kerja fisik memenuhi syarat sebanyak 77 orang (89,5%) dan yang menyatakan lingkungan kerja fisik tidak memenuhi syarat sebanyak 9 orang (10,5%).

4) Komunikasi Interpersonal

Tabel 5.7
Distribusi Responden Berdasarkan Komunikasi Interpersonal Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026

Komunikasi Interpersonal	n	%
Kurang	8	9,3
Cukup	78	90,7
Total	86	100

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 86 responden, yang memiliki komunikasi interpersonal kurang

sebanyak 8 orang (9,3%) dan yang memiliki komunikasi interpersonal cukup sebanyak 78 orang (90,3%).

3. Analisis Bivariat

a. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Tabel 5.8
Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat Di
Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina
(YW-UMI) Makassar Tahun 2026

Beban Kerja	Stres Kerja				Total		P Value
	Ringan		Berat				
	n	%	n	%	n	%	
Berat	15	68,2	7	31,8	22	100	0,002
Ringan	61	95,3	3	4,7	64	100	
Total	76	88,4	10	11,6	86	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 22 responden yang mengalami beban kerja berat, terdapat yang memiliki stres kerja ringan sebanyak 15 orang (68,2%) dan yang memiliki stres kerja berat sebanyak 7 orang (31,8%). Sementara itu, dari 64 responden yang memiliki beban kerja ringan, terdapat yang memiliki stres kerja ringan sebanyak 61 orang (95,3%) dan yang memiliki stres kerja berat sebanyak 3 orang (4,7%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,002<0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar.

b. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja

Tabel 5.9
Hubungan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Perawat
Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina
(YW-UMI) Makassar Tahun 2026

Kelelahan Kerja	Stres Kerja				Total		P Value
	Ringan		Berat				
	n	%	n	%	n	%	
Tidak Lelah	75	93,8	5	6,3	80	100	0,000
Lelah	1	16,7	5	83,3	6	100	
Total	76	88,4	10	11,6	86	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 80 responden yang tidak mengalami kelelahan kerja, terdapat yang memiliki stres kerja ringan sebanyak 75 orang (93,8%) dan yang memiliki stres kerja berat sebanyak 5 orang (6,3%). Sementara itu, dari 6 responden yang mengalami kelelahan kerja, terdapat yang memiliki stres kerja ringan sebanyak 1 orang (16,1%) dan yang memiliki stres kerja berat sebanyak 5 orang (83,3%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000<0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar.

c. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja

Tabel 5.10
Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja
Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu
Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026

Lingkungan Kerja Fisik	Stres Kerja				Total		P Value
	Ringan		Berat				
	n	%	n	%	n	%	
Memenuhi Syarat	75	97,4	2	2,6	77	100	0,000
Tidak Memenuhi Syarat	1	11,1	8	88,9	9	100	
Total	76	88,4	10	11,6	86	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.10 menunjukkan bahwa dari 77 responden yang menyatakan lingkungan kerja fisik memenuhi syarat, terdapat yang memiliki stres kerja ringan sebanyak 75 orang (97,4%) dan yang memiliki stres kerja berat sebanyak 2 orang (2,6%). Sementara itu, dari 9 responden yang menyatakan lingkungan kerja fisik tidak memenuhi syarat, terdapat yang memiliki stres kerja ringan sebanyak 1 orang (11,1%) dan yang memiliki stres kerja berat sebanyak 8 orang (88,9%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000<0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja pada perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar.

d. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja

Tabel 5.11
Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stres
Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit
Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026

Komunikasi Interpersonal	Stres Kerja				Total		P Value
	Ringan		Berat				
	n	%	n	%	n	%	
Kurang	1	12,5	7	87,5	8	100	0,000
Cukup	75	96,2	3	3,8	78	100	
Total	76	88,4	10	11,6	86	100	

Sumber: Data Primer

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa dari 8 responden yang memiliki komunikasi interpersonal kurang, terdapat yang memiliki stres kerja ringan sebanyak 1 orang (12,5%) dan yang memiliki stres kerja berat sebanyak 7 orang (87,5%). Sementara itu dari 78 responden yang memiliki komunikasi interpersonal cukup, terdapat yang memiliki stres kerja ringan sebanyak 75 orang (96,2%) dan yang memiliki stres kerja berat sebanyak 3 orang (3,8%).

Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000 < 0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar.

C. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengolahan dan analisis data yang telah disajikan maka dalam pembahasan ini akan menjelaskan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat diruang rawat inap rumah sakit Ibnu Sina Makassar. Variabel yang diteliti yaitu, beban kerja, kelelahan kerja, lingkungan kerja fisik dan komunikasi interpersonal. Adapun pembahasan untuk masing-masing variabel berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan sebagai berikut:

1. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial (Mahawati et al., 2021).

Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja (*work load*) biasanya diartikan sebagai patient days yang merujuk pada jumlah prosedur, pemeriksaan kunjungan (*visite*) pada klien (Sunarti et al., 2022).

Didalam peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2020 dijelaskan tentang pedoman analisis jabatan dan analisis beban kerja di instansi pemerintah. Pedoman ini menjadi acuan bagi seluruh instansi didalam memberikan tugas pokok yang harus dikerjakan sehingga tidak menjadi beban kerja bagi perawat.

Beban kerja yang berlebih akan meningkatkan risiko kesalahan pada pekerjaan perawat seperti dalam asuhan keperawatan. Dalam asuhan keperawatan perawat akan mengumpulkan data subjektif dan data objektif. Kesalahan saat melakukan tugas pokok ini akan menyebabkan beban moral pada perawat yang dapat menjadi sumber stres kerja.

Mayoritas perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina memiliki beban kerja yang ringan dengan tingkat stres yang juga berada pada kategori sedang (61 orang atau 95,3%). Ini menunjukkan bahwa jika beban kerja terkendali, stres kerja cenderung lebih stabil. Adanya perawat yang memiliki beban kerja ringan tetapi termasuk kategori stres kerja berat membuktikan bahwa stres kerja tidak hanya disebabkan oleh banyaknya beban kerja namun bisa juga disebabkan oleh faktor yang bersifat kualitatif dan eksternal. Begitu pula sebaliknya, adanya perawat yang memiliki beban kerja berat namun termasuk kategori stres ringan biasanya karena sudah terbiasa dengan tekanan tinggi, sehingga beban kerja yang secara

objektif "berat" sudah dianggap sebagai rutinitas normal dan karena sudah ahli, tugas-tugas berat dapat diselesaikan dengan cepat dan tanpa usaha mental yang berlebihan, sehingga tingkat stres tetap rendah.

Salah satu aktivitas yang juga mendukung untuk rendahnya tingkat stres karena adanya aktifitas ibadah sebagai simbol Rumah Sakit Ibnu Sina yang bernuansa islami. Aktifitas ibadah tersebut mampu menstabilkan tingkat stres meskipun beban kerja berat.

Temuan tersebut dapat dijelaskan melalui teori stres yang dikemukakan oleh Lazarus & Folkman (1984) yang menyatakan bahwa stres tidak hanya ditentukan oleh besarnya tuntutan kerja, tetapi juga oleh penilaian individu (*appraisal*) serta kemampuan dalam menghadapi tuntutan tersebut. Individu yang memiliki mekanisme yang baik akan mampu mengelola tekanan kerja sehingga stres yang dirasakan tidak berkembang menjadi stres berat meskipun beban kerja tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Enus *et al.*, (2024) mengenai Faktor yang Berhubungan dengan stress kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Makassar, menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Selanjutnya penelitian Singal *et al* (2020) mengenai Analisis Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi

Sulawesi Utara, menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Azteria & Hendarti, (2020) mengenai Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja pada Perawat Rawat Inap di RS X Depok Pada Tahun 2020, menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Amaliyah *et al.*, (2024) dengan judul Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rsup Dr. Tadjuddin Chalid, menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

2. Hubungan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja

Kelelahan kerja menurut *World Health Organization* (WHO) adalah suatu sindrom yang disebabkan oleh stres kronis di tempat kerja yang tidak berhasil dikelola. Kondisi ini ditandai dengan tiga hal, yaitu kelelahan, sinisme, dan ketidakefisienan secara profesional. Seseorang yang mengalami kelelahan kerja akan merasakan kurangnya energi dalam menghadapi hari harinya, serta mengalami respons negatif terhadap orang yang membutuhkannya di tempat kerja.

Mayoritas responden (80 orang) berada pada kategori tidak mengalami kelelahan kerja, dan sebagian besar dari mereka (93,8%) hanya mengalami stres kerja pada tingkat sedang. Ini menunjukkan bahwa ketika kelelahan fisik dan mental dapat

dihindari, stres kerja cenderung tetap terkendali. Adanya perawat yang mengalami kelelahan kerja dengan kategori stres kerja berat membuktikan bahwa kelelahan kerja merupakan pemicu utama terjadinya stres kerja. Sebaliknya, ada yang tidak mengalami kelelahan tetapi termasuk dalam kategori stres berat bisa saja diakibatkan karena perawat menangani pasien dengan kondisi kritis yang memberikan tekanan mental dan memicu stres berat meskipun perawat tersebut tidak mengalami kelelahan kerja.

Jadwal kerja yang tidak teratur dapat mengganggu jam biologis tubuh, yang menyebabkan kelelahan fisik kronis dan penurunan fokus mental. Selain itu perawat Sering kali harus melakukan tugas administratif atau teknis di luar tanggung jawab medisnya, yang menimbulkan kebingungan dan tekanan tambahan yang dapat menyebabkan stres kerja.

Pengaturan jam kerja di rumah sakit Ibnu Sina merupakan salah satu upaya untuk mencegah tingkat kelelahan berada pada level tinggi. Jam kerja di Rumah Sakit Ibnu Sina berlangsung selama 8 jam, dimana perawat dibagi atas *shift* pagi dan *shift* malam. Ini merupakan upaya yang dilakukan pihak manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina untuk mencegah tingkat kelelahan yang tinggi pada perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Rhamdani & Wartono, (2020) mengenai Hubungan antara *shift* kerja, kelelahan kerja dengan

stres kerja pada perawat yang menyatakan terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja. Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan Indira *et al.*, (2020) yang menyatakan ada hubungan yang signifikan antara kelelahan kerja dengan stres kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Yunus *et al* (2021) yang menyatakan kelelahan kerja berhubungan dengan stres kerja dimana semakin tinggi kelelahan kerja maka akan diikuti oleh tingginya stres kerja. Juga penelitian Pongantung *et al.*, (2022) mengenai Hubungan Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Gmim Kalooran Amurang yang menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja dan kelelahan kerja pada perawat di Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Enus *et al.*, (2024) mengenai Faktor yang Berhubungan dengan stress kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Makassar, yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja.

3. Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi yang mengelilingi para pekerja saat mereka menjalankan tugas-tugasnya, di mana kondisi tersebut memberikan dampak terhadap kinerja pekerja dalam mendukung operasional perusahaan (Nasution, 2020).

Lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, perkakas, dan bahan yang digunakan, kondisi fisik di sekitar tempat kerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja yang efektif baik secara individu maupun kelompok. Kondisi lingkungan kerja dinilai baik atau sesuai jika memungkinkan pekerja untuk menjalankan aktivitasnya dengan optimal, sehat, aman, dan nyaman. (S. H. Putri, 2021).

Cahaya yang terlalu terang atau kurangnya akses ke cahaya alami dapat mengganggu ritme sirkadian, menyebabkan kelelahan kronis. Juga desain ruang yang sempit dan tidak ergonomis dapat menyebabkan cedera punggung dan otot, selain itu suhu ruang yang terlalu panas ataupun terlalu dingin dapat mengganggu pekerjaan perawat yang mengakibatkan terjadinya stres kerja.

Sebanyak 77 responden merasa lingkungan kerja fisik mereka sudah memenuhi syarat. Dari kelompok ini, hampir seluruhnya (97,4%) hanya berada pada tingkat stres sedang. Ini membuktikan bahwa fasilitas yang standar (suhu, pencahayaan, kebersihan) sangat membantu perawat menjaga kestabilan emosi. Responden yang menyatakan lingkungan kerja fisik tidak memenuhi syarat dan mengalami stres kerja berat menunjukkan bahwa gangguan fisik ditempat kerja misalnya ruangan pengap, bising, gelap ataupun sempit memiliki dampak yang sangat kuat sehingga menimbulkan stres.

Untuk lebih menjamin dan menjaga stabilitas kondisi lingkungan fisik, maka secara berkala pihak manajemen Rumah Sakit Ibnu Sina melakukan pemeriksaan terhadap seluruh saran dan prasarana, seperti pengecekan pendingin ruangan di setiap ruangan, serta pemeriksaan suhu dan kelembapan di masing-masing ruangan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Enus *et al.*, (2024) mengenai faktor yang berhubungan dengan stress kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Makassar, yang menyatakan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja. Selanjutnya, penelitian oleh Kristanti (2020) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja fisik yang ada, maka akan menurunkan stres kerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Herlia *et al.*, (2022) mengenai Faktor Yang Berhubungan Dengan stres Kerja Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat Dan Ruang intensive Care Unit, menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja pada perawat. Juga pada penelitian Oktasari (2016) yang menyatakan hal yang

sama bahwa tidak ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja.

4. Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja

Secara konstektual, komunikasi interpersonal digambarkan sebagai suatu komunikasi antara dua individu atau sedikit individu, yang mana saling berinteraksi, saling memberikan umpan balik satu sama lain misalnya antara karyawan dengan pimpinan atau sesama rekan sejawat (Ramadhani & Septa, 2021).

komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian dan penerimaan pesan antara dua orang secara langsung maupun tidak langsung. Komunikasi yang terjadi secara langsung (primer) apabila proses komunikasi dilakukan secara langsung tanpa media. Komunikasi yang terjadi secara tidak langsung (sekunder) apabila proses komunikasi dilakukan menggunakan media pendukung (Yudhistira & Trihastuti, 2023).

Konflik di tempat kerja adalah salah satu penyebab stres terbesar. Gesekan dengan sesama rekan perawat dan Ketidakmampuan menyampaikan keluhan kepada atasan yang membuat perawat merasa tidak berdaya bisa menjadi sumber stres saat bekerja.

78 responden merasa komunikasi interpersonal mereka sudah berada pada kategori cukup/baik. 96,2% dari mereka hanya mengalami stres sedang. Ini membuktikan bahwa hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan menciptakan lingkungan

psikososial yang stabil. Responden yang merasa komunikasi interpersonal kurang dan mengalami stres kerja berat menunjukkan bahwa isolasi sosial, konflik antar perawat, atau instruksi yang tidak jelas dari atasan merupakan pemicu stres yang sangat fatal.

Sebagai Rumah Sakit yang memiliki visi memberikan pelayanan Kesehatan Pendidikan yang Islami dan Unggul, maka menjaga hubungan interpersonal antar perawat sangat dituntut untuk senantiasa dijaga dalam rangka pencapaian visi tersebut. Konflik sekecil apapun harus diselesaikan secara profesional oleh pihak manajemen rumah sakit dimulai pada level terendah sampai level tertinggi.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Silvia *et al.*, (2024) mengenai Komunikasi Interpersonal, Konsep Diri, dan Stres kerja terhadap kinerja, yang menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap Stres Kerja. Selanjutnya penelitian Ramadhani & Septa, (2021) mengenai Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja menyatakan bahwa Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh terhadap stress kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Herlia *et al.*, (2022) mengenai Faktor Yang Berhubungan Dengan stres Kerja Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat Dan Ruang Intensive Care Unit, yang menyatakan bahwa tidak demikian tidak ada hubungan

bermakna antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat.

D. Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan yang dialami selama penelitian berlangsung yaitu:

1. Proses wawancara biasanya terhambat oleh tingginya beban kerja dan prioritas pelayanan pasien di Rumah Sakit Ibnu Sina. Menyebabkan waktu yang tersedia bagi responden untuk memberikan informasi menjadi sangat terbatas dan wawancara harus dilakukan secara singkat agar tidak mengganggu tugas profesional mereka.
2. Peneliti seringkali menemui situasi di mana responden yang menjadi target wawancara sedang berada pada *shift* malam saat peneliti datang di pagi hari, sehingga diperlukan upaya ekstra dan waktu yang lebih lama untuk menemui responden dalam kondisi fisik yang prima.