

SKRIPSI

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT IBNU SINA (YW-UMI) MAKASSAR TAHUN 2026



Oleh

**ANDI BATARI SALSABILA
14120220006**

**Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat**

**PEMINATAN KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2026**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026

Andi Batari Salsabila

14120220006

Telah diujikan pada tanggal 05 Maret 2026 dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Tim Penguji

Ketua : Prof. Dr. Suharni, S.Pd., M.Kes.

Anggota : Mansur Sididi, SKM., M.Kes.

Anggota : Dr. Andi Mansur Sulolipu, SKM., M.Kes.

Anggota : Ayu Puspitasari, SKM., M.Kes.

Makassar, 09 Maret 2026
Fakultas Kesehatan Masyarakat

Dekan,



Prof. Dr. Suharni, S.Pd., M.Kes.

PERSETUJUAN

Skripsi ini telah dipertahankan dihadapan tim penguji ujian skripsi dan disetujui untuk diperbanyak sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

Makassar, 2 Maret 2026

Tim Pembimbing

Pembimbing I


Prof. Dr. Suharni A. Fachrin, S.Pd., M.Kes.

Pembimbing II


Mansur Sididi, SKM., M.Kes.

Diketahui,
Wakil Dekan I



Dr. Sundari, S.ST., MPH.

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini dengan judul “Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026” dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan di Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM), Universitas Muslim Indonesia.

Tidak lupa pula penulis kirimkan sholawat dan salam kepada teladan dan junjungan kita Rasulullah Nabi Muhammad SAW, sebagai suri tauladan bagi umat dalam segala aspek kehidupan. Sehingga menjadi motivasi bagi penulis dalam menuntut ilmu. Sebagai pemula, penulis sangat menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, segala kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi menyempurnakan skripsi ini di masa mendatang.

Dengan segala rasa syukur penulis ingin mempersembahkan skripsi ini sebagai tanda terima kasih sedalam-dalamnya kepada Ayahanda dan Ibunda yang selalu menjadi alasan penulis bertahan sejauh ini, terima kasih atas segala pengorbanan, cinta dan doa agar penulis bisa meraih cita-cita serta selalu memberikan semangat sampai penulis bisa berada di tahap sekarang.

Teruntuk adik tercinta terima kasih atas dukungan moral dan keceriaan yang diberikan setiap hari. Terima kasih telah menjadi bagian dari perjalanan ini dan menjadi pengingat untuk terus berjuang menyelesaikan studi ini tepat waktu.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati, penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang tak terhingga kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Mansyur Ramly, SE., MS selaku ketua Pembina Yayasan Wakaf Universitas Muslim Indonesia.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Masrurah Mochtar, MA, selaku ketua Yayasan Wakaf Universitas Muslim Indonesia.
3. Bapak Prof. Dr. H. Hambali Thalib, SH., MH, selaku Rektor Universitas Muslim Indonesia.
4. Ibu Prof. Dr. Suharni A. Fachrin, S.Pd., M.Kes, selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.
5. Ibu Dr. Sundari, S.ST., MPH selaku Wakil Dekan I, Bapak Prof. Dr. Muhammad Ikhtiar, SKM., M.Kes selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. Andi Surahman Batara, SKM., M.Kes selaku Wakil Dekan III, dan Bapak Dr. dr. H. M. Khidri Alwi, M.Kes. M.Ag selaku Wakil Dekan VI Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.
6. Bapak Mansur Sididi, SKM., M.Kes, selaku Ketua Program Studi dan Ibu Ayu Puspitasari, SKM., M.Kes, selaku Sekretaris Program Studi

Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

7. Ibu Prof. Dr. Suharni A Fachrin, S.Pd., M.Kes. selaku pembimbing I dan Bapak Mansur Sididi, SKM., M.Kes. selaku pembimbing II yang banyak meluangkan waktunya dalam memberikan bimbingan, kritik, saran, motivasi, dan sehingga penyusunan skripsi ini dapat terselesaikan.
8. Bapak Dr. Andi Mansur Sulolipu, SKM., M.Kes. selaku penguji I dan Ibu Ayu Puspitasari, SKM., M.Kes. selaku penguji II yang telah memberikan masukan dalam penyusunan skripsi ini.
9. Bapak/Ibu Dosen Pengajar dan Staff Fakultas Kesehatan Masyarakat yang telah memberikan banyak bekal ilmu dan pelajaran kepada peneliti selama menempuh pendidikan.
10. Dr. dr. Armanto Maknum, M.Kes, FISQua, FISPH, FISCM, AIFO-K Direktur Utama Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar yang telah memberikan izin penelitian.
11. Ibu Ns. Hj. Andi Yuliana, S.Kep., M.Kep. selaku Kepala Perawat dan seganap Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar yang telah membantu selama proses penelitian.
12. Sahabat seperjuangan Nur Hikmah dan Dhiya Fathi Ghassani Gurandi terima kasih sudah menjadi tim pemandu sorak paling berisik. Terima kasih atas kopi-kopi di malam hari, diskusi random yang mengalihkan stres, dan dukungan yang membuat tetap waras.

13. Teman-teman saya Sahwatul Wasilah, A.Md.Keb., Alyssa Puan Maharani, S.Si., dan Khalila Ayundra Turungku terima kasih telah menemani perjalanan panjang dari titik nol hingga saat ini. Dukungan moral yang kalian berikan adalah energi terbesar dalam penyelesaian karya ini.
14. Terakhir, kepada diri saya sendiri, apresiasi yang setinggi-tingginya atas tanggung jawab yang telah dijalankan untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih telah berjuang, tidak menyerah, dan senantiasa menikmati setiap prosesnya. Terima kasih karena sudah bertahan sejauh ini.

DAFTAR ISI

SAMPUL.....	i
PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR SINGKATAN.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
RINGKASAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	10
A. Tinjauan Umum Stres Kerja	10
B. Tinjauan Umum Rumah Sakit	25
C. Tinjauan Umum Tentang Perawat	30
D. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja.....	34
E. Tinjauan Umum Tentang Kelelahan Kerja	36
F. Tinjauan Umum Tentang Lingkungan Kerja	40
G. Tinjauan Umum Tentang Komunikasi Interpersonal	45
H. Kerangka Teori	51
I. Tabel Sintesa	52
BAB III KERANGKA KONSEP.....	59
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti	59
B. Kerangka Konsep.....	61
C. Hipotesis	61
D. Definisi Oprasional dan Kriteria Obyektif.....	62
BAB IV METODE PENELITIAN	69

A.	Jenis Penelitian	69
B.	Lokasi Penelitian	69
C.	Populasi	69
D.	Sampel.....	69
E.	Cara Pengambilan Sampel	69
F.	Pengumpulan data	70
G.	Sumber Data.....	70
H.	Pengolahan dan Analisis Data	71
I.	Penyajian Data.....	72
J.	Langkah-Langkah Penelitian.....	72
K.	Organisasi Penelitian	73
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....		74
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	74
B.	Hasil Penelitian	78
C.	Pembahasan.....	86
D.	Keterbatasan Penelitian	96
BAB VI PENUTUP.....		97
A.	Kesimpulan	97
B.	Saran	97
DAFTAR PUSTAKA		99
LAMPIRAN		104

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul	Halaman
5.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026	78
5.2	Distribusi Responden Berdasarkan Usia Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026	78
5.3	Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026	79
5.4	Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026	80
5.5	Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026	80
5.6	Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja Fisik Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026	81
5.7	Distribusi Responden Berdasarkan Kelelahan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026	81
5.8	Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026	82
5.9	Hubungan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026	83
5.10	Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026	84
5.11	Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026	85

DAFTAR SINGKATAN

WHO	: <i>World Health Organization.</i>
ILO	: <i>International Labour Organization.</i>
NIH	: <i>National National Institutes of Health.</i>
PPNI	: Perhimpunan Perawat Nasional Indonesia.
RS	: Rumah Sakit.
RSUD	: Rumah Sakit Umum Daerah.
RSUP	: Rumah Sakit Umum Pusat.
RSKD	: Rumah Sakit Khusus Daerah.
K3	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja.
IGD	: Instalasi Gawat Darurat.
ICU	: <i>Intensive Care Unit.</i>
VIP	: <i>Very Important People</i>
NICU	: <i>Neonatal Intensive Care Unit</i>
THT	: Telinga, Hidung, dan Tenggorok
USG	: Ultrasonografi

DAFTAR LAMPIRAN

1. SK Pembimbing
2. Kuisisioner
3. Master Tabel
4. Hasil Pengolahan Data
5. Etik Penelitian
6. Surat Izin Penelitian dari FKM UMI
7. Surat Keterangan telah Melakukan Penelitian
8. Surat Pernyataan Keaslian Data
9. Surat Keterangan Lulus Plagiasi
10. Dokumentasi
11. Riwayat Hidup

RINGKASAN

**Universitas Muslim Indonesia
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Program Studi Kesehatran Masyarakat
Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Skripsi, Maret 2026**

Andi Batari Salsabila

14120220006

"Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026"

Stres kerja pada perawat saat ini semakin meningkat seiring dengan ketidakseimbangan antara volume beban kerja yang tinggi dengan jumlah tenaga medis yang tersedia. Tuntutan untuk memberikan pelayanan prima dalam durasi kerja yang panjang seringkali memicu kelelahan fisik dan emosional yang berdampak pada penurunan efisiensi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar dan penentuan sampel menggunakan total sampling yaitu sebanyak 86 orang. Metode analisis data menggunakan analisis univariat dan analisis bivariat dengan uji kolerasi *chi-square*. Dan menggunakan instrumen penelitian yaitu kuisioner.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa dari 86 responden terdapat responden yang mengalami stres berat sebanyak 10 orang (11,6%) dan mengalami stres ringan sebanyak 76 orang (88,4%). Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja yaitu ($p=0,002 < \alpha=0,05$). Ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja yaitu ($p=0,000 < \alpha=0,05$). Ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja yaitu ($p=0,000 < \alpha=0,05$). Ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja yaitu ($p=0,000 < \alpha=0,05$).

Kesimpulan dari penelitian ini yaitu adanya hubungan antara beban kerja, kelelahan kerja, lingkungan kerja fisik dan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2026. Adapun saran dalam penelitian ini, sebaiknya dilakukan analisis beban kerja secara berkala, perlu ada ruang relaksasi, standarisasi fasilitas fisik dan menciptakan lingkungan kerja yang suportif.

Daftar Pustaka : 57 (2020-2025)

Kata Kunci : Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Perawat, Stres Kerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap manusia akan mengalami dampak stres. Psikologi mendefinisikan stres sebagai kondisi emosional dan psikologis yang melibatkan ketegangan intens dan persepsi ancaman. Kemungkinan besar, tingkat stres yang rendah dapat dianggap sehat, bermanfaat, dan diinginkan. Dampak positif stres terhadap kinerja kerja telah didokumentasikan dalam berbagai sumber. Stres positif diyakini memainkan peran krusial dalam motivasi, penyesuaian diri, dan respons terhadap lingkungan sekitar. Namun, stres berlebihan dapat mengganggu kesehatan fisik, mental, dan sosial seseorang (Hidayati & Harsono, 2021).

Stres kerja dapat muncul apabila pekerja secara berkelanjutan menghadapi aktivitas di lingkungan kerja yang melampaui batas kapasitas, sumber daya, dan kemampuan mereka, sehingga berisiko merusak kesehatan serta keselamatan diri. Bidang kesehatan pun tidak terhindar dari permasalahan stres kerja ini, yang sering kali disebabkan oleh beban tanggung jawab kemanusiaan yang tinggi terhadap pasien. Pada dasarnya, stres kerja merujuk pada ketidakmampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan yang berlebihan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidaknyamanan serta berbagai masalah kesehatan, seperti gangguan fisik dan mental (Herlia *et al.*, 2022).

Stres merupakan pengalaman umum bagi perawat dalam rutinitas kerja sehari-hari mereka. Saat merawat pasien, perawat diharuskan untuk selalu menjaga standar profesionalisme dan kompetensi yang optimal. Kondisi stres ini dapat memburuk akibat peningkatan tuntutan kerja yang terus-menerus. Kehidupan sehari-hari perawat dipenuhi dengan berbagai tantangan, termasuk keluhan dari pasien, hubungan yang tidak harmonis dengan rekan kerja dan atasan, beban kerja yang berlebihan, serta kompleksitas dan repetisi dalam perawatan rawat inap. (Siswadi *et al.*, 2021).

Menurut *National Safety Council*, Faktor utama yang menyebabkan seseorang mengalami stres dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu faktor organisasi, individu, dan lingkungan. Sementara itu, berdasarkan sumber lain, stres di tempat kerja timbul akibat beban kerja yang berlebihan, hambatan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, dan tantangan dalam merawat pasien dalam kondisi kritis. Tingkat stres yang tinggi di kalangan perawat saat menjalankan tugasnya dapat menyebabkan kelelahan emosional dan kebosanan, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja dan mengurangi kinerja keseluruhan perawat (Desima, 2023).

Menurut *World Health Organization* (WHO, 2022) Stres kerja pada perawat telah mencatat 822.000 kasus di seluruh dunia (Warda, 2024). Hal ini sesuai dengan data yang diberikan oleh ILO data dari *International Labour Organization* (ILO) pada tahun 2014

menunjukkan bahwa 50-60% dari total hari kerja yang hilang disebabkan oleh stres terkait pekerjaan. Kondisi ini menjadikan stres sebagai masalah kesehatan yang paling sering dilaporkan di kalangan pekerja. Kemungkinan besar jumlah individu yang mengalami stress baik yang dipicu maupun diperparah oleh situasi tertentu akan meningkat. Survei tahunan di Amerika Serikat dan Eropa memperkirakan bahwa 2/3 hingga 50% responden melaporkan mengalami stres di tempat kerja. Di kalangan pekerja Jepang, sekitar 32% mengatakan mereka mengalami kecemasan dan tingkat stres yang tinggi di tempat kerja. (Awalia *et al.*, 2021).

American National Institutes of Health (NIH), diantara 130 jenis pekerjaan yang tinggi tingkat stresnya, profesi perawat menempati posisi ke-27. Kelelahan menjadi salah satu pemicunya. Jika kelelahan kerja tidak terkelola dengan baik dapat menimbulkan berbagai masalah serius di tempat kerja, termasuk kecelakaan yang berpotensi fatal. Selain itu, faktor kelelahan memiliki kaitan yang kuat dengan munculnya stres kerja (Rhamdani & Wartono, 2020).

Tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat profesional bervariasi secara global. Pada tahun 2011, 58,2% perawat di Eropa melaporkan mengalami stres akibat pekerjaan mereka. Angka ini kemudian meningkat secara drastis menjadi 89,2% di Amerika pada tahun 2014. Pada tahun 2016, persentase ini menurun, dengan 44,82% di Australia, 85,2% di Korea Selatan, dan 50% di India.

Secara umum, tingkat stres di kalangan perawat cenderung lebih tinggi di negara-negara industri maju, serta di negara-negara berkembang seperti Indonesia (Puspita & Nauli, 2021).

Indonesia merupakan negara berkembang dengan banyak pulau yang memiliki latar belakang stres kerja yang berbeda. Di Semarang prevalensi stres kerja pada perawat pada tahun 2013 mencapai angka 82,8%, diikuti oleh Manado dengan angka 54,3% pada tahun 2016, Kalimantan 60,9% pada tahun 2017, Banda Aceh 52,5% pada tahun 2017, Gorontalo 55,1% pada tahun 2015, Yogyakarta 80,3% pada tahun 2015 dan Padang 55,8% pada tahun 2017 (Puspita & Nauli, 2021).

Data dari Riset Kesehatan Dasar, menunjukkan bahwa prevalensi stres kerja di kalangan perawat Indonesia mencapai 6,0%, atau sekitar 37.728 orang (Warda, 2024). Menurut data survei dari Perhimpunan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), sebanyak 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres terkait pekerjaan, yang sering kali ditandai dengan gejala seperti sakit kepala, pusing, kelelahan, dan kesulitan beristirahat akibat beban kerja yang berat dan tugas-tugas yang memakan waktu serta ketidaknyamanan saat berinteraksi dengan pasien (Sunarti *et al.*, 2022).

Profesi di bidang kesehatan dan pekerjaan sosial merupakan yang paling rentan terhadap stres, dengan tingkat sekitar 43%.

Dampak paling umum dari stres adalah sakit kepala, yang dialami oleh sekitar 49% individu, diikuti oleh gejala lain seperti kemarahan, gangguan fungsi otak, pengobatan yang tidak efektif, dan masalah dalam hubungan dengan rekan kerja. (Suhaila *et al.*, 2024)

Data lainnya yang terkait dengan stress kerja, dilakukan oleh Alam *et al.*, (2021) pada rumah sakit jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara menemukan bahwa 75% perawat mengalami beban kerja sedang dan 67,5% perawat mengalami stress sedang. Penelitian yang juga dilakukan oleh Ilyas *et al.*, (2020) pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Sayang Rakyat menunjukkan bahwa perawat mengalami stress kerja sebanyak 15,2%.

Penelitian yang dilakukan oleh Risti *et al.*, (2022) pada perawat IGD RSUP dr. Soeradji menemukan sebanyak 72,7% perawat mengalami stress tinggi. Riana *et al.*, (2022) dalam penelitiannya, menemukan sebanyak 25,64% stress kerja pada perawat dipengaruhi oleh lingkungan kerja, 18,07% stress kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan 17,59% komunikasi interpersonal mempengaruhi stress kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Amaliyah *et al.*, (2024) menunjukkan bahwa sebagian besar perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid mengalami stres kerja sebesar 87,8%. Penelitian lain Enus *et al.*, (2024) mengatakan sebagian besar perawat RSKD Dadi Makassar mengalami stres kerja kategori berat sebesar 58,1%.

Penelitian ini juga menemukan bahwa perawat mengalami kelelahan kerja dengan kategori sangat lelah sebanyak 72,2% dan 75,3% perawat menyatakan lingkungan kerja fisik berada pada kondisi terganggu.

Penelitian yang dilakukan oleh Badri (2020) mengemukakan bahwa 55,3% perawat mengalami stress kerja dikarenakan beban kerja berat yang dilakukan, seperti harus melakukan observasi pasien secara ketat, mengawasi pasien, dan tuntutan dari keluarga pasien. Penelitian ini juga memaparkan 72,7% pasien mengalami stres kerja dikarenakan lingkungan kerja fisik yang kurang baik, diantaranya kurangnya penerangan pada ruangan tempat mereka bekerja yang bisa menghalang saat mereka melakukan pekerjaannya.

Penelitian yang dilakukan Sesrianty & Marni (2021), 63,3% perawat mengalami stress karena kelelahan kerja dan 13,3% dengan kategori sangat lelah yang disebabkan oleh *shift* kerja pagi dan kurang istirahat yang mengakibatkan penurunan kinerja pada perawat.

Rusdianto (2023) dalam penelitiannya mengemukakan 29,7% perawat mengalami stress kerja dikarenakan komunikasi interpersonal yang kurang baik, yang disebabkan oleh adanya komunikasi yang kurang terbuka antara perawat mengenai tugas dan prosedur kerja.

Data awal yang dikumpulkan dari perawat yang bertugas di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar, ditemukan bahwa terdapat beberapa hal yang membuat stress kerja pada perawat antara lain, banyaknya tuntutan dari keluarga pasien yang harus segera ditindak lanjuti sebagai bentuk ketergantungan pasien kepada perawat, begitu pula dengan jam kerja dan *shift* kerja yang berlaku serta tugas-tugas administrasi yang dibebankan kepada perawat.

Berdasarkan data yang telah dipaparkan pada latar belakang, stress kerja merupakan masalah penting yang banyak dialami oleh perawat yang terkait dengan beban kerja, kelelahan kerja, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi interpersonal antara sesama perawat. Olehnya itu peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar”

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan Latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar tahun 2026?

2. Apakah ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar tahun 2026?
3. Apakah ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar tahun 2026?
4. Apakah ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap, Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar tahun 2026.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar tahun 2026.
- b. Untuk mengetahui hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar tahun 2026.
- c. Untuk mengetahui hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar tahun 2026.

d. Untuk mengetahui hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap, Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Bagi Peneliti

Menambah wawasan untuk peneliti mengenai stres kerja pada dunia pekerjaan khususnya pada perawat Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar.

2. Manfaat Teoritis

Diharapkan dapat memperoleh wawasan baru atau menyempurnakan teori dan pendekatan yang ada dalam bidang Kesehatan Masyarakat terkait dengan stres kerja.

3. Manfaat Praktis

Diharapkan dapat memandu pengembangan kebijakan dan program yang bertujuan mengurangi prevalensi stres kerja pada perawat.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Stres Kerja

1. Pengertian Stres

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi di mana individu mengalami gangguan psikologis dan fisik saat menghadapi tantangan atau tugas kerja. Kondisi ini sering disertai dengan munculnya perasaan negatif yang tidak menyenangkan di lingkungan kerja, yang disebabkan oleh tuntutan kerja yang berlebihan dan kurangnya waktu istirahat. Kondisi ini secara khusus mempengaruhi aspek fisik, psikologis, dan perilaku individu, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja kerja dan memperkuat munculnya stres kerja pada individu yang bersangkutan (Nasari *et al.*, 2020).

Stress adalah tuntutan-tuntutan eksternal yang mengenai seseorang, misalnya obyek-obyek dalam lingkungan atau suatu stimulus yang secara objektif adalah berbahaya”. Stress juga bias diartikan sebagai tekanan, ketegangan atau gangguan yang tidak menyenangkan yang berasal dari luar diri seseorang (Wartono, 2020).

Menurut Haber dan Runyon, stres dapat dipahami sebagai bentuk konflik yang melibatkan tekanan eksternal dan internal, serta berbagai masalah lain yang muncul dalam kehidupan sehari-hari. Sementara itu, Lazarus dan Folkman mendefinisikan stres

sebagai kondisi atau situasi kompleks yang dianggap sebagai sesuatu yang menimbulkan tekanan dan bahaya bagi individu, dan melebihi sumber daya mereka untuk mengatasi tantangan tersebut (Maryam, 2020).

Para ahli psikologi seperti Baum, Coyne dan Holroy, mengelompokkan stres dalam tiga perspektif yaitu stres sebagai stimulus, stress sebagai suatu respon dan stres sebagai suatu proses. Menurut perspektif stres sebagai stimulus, stres terjadi disebabkan oleh lingkungan atau kejadian yang dapat mengancam atau berbahaya, sehingga menimbulkan ketegangan dan perasaan tidak nyaman. Menurut pandangan stres sebagai respon, stres merupakan reaksi/respon individu terhadap kejadian yang tidak menyenangkan. Stres sebagai suatu proses terjadi karena adanya interaksi antara individu dan lingkungan (Maryam, 2020).

Dari pengertian diatas, dapat ditarik Kesimpulan bahwa stress adalah kondisi tekanan psikologis dan fisik yang dialami individu akibat berbagai tekanan. Stres muncul sebagai respon terhadap tekanan eksternal maupun internal yang menimbulkan perasaan tidak nyaman, ketegangan dan gangguan dalam menjalankan aktivitas.

2. Pengertian Stres Kerja

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai kondisi emosional yang dialami oleh seorang pekerja, ditandai dengan perasaan gelisah, cemas, tegang, takut, atau gugup. Kondisi ini timbul akibat ketidakcocokan antara beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan dan kepribadian pekerja, sehingga individu tersebut mengalami kesulitan dalam menghadapi berbagai tuntutan pekerjaan (Sartika, 2023).

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai reaksi adaptif terhadap kondisi eksternal yang memicu gangguan fisik, psikologis, serta perilaku pada para anggota organisasi. Oleh karena itu, tidak ada seorangpun pekerja yang terhindar dari pengaruh kondisi eksternal tersebut, yang berpotensi menimbulkan penyimpangan perilaku di kalangan mereka. Jika kondisi ini tidak diatasi, hal tersebut dapat berdampak negatif pada produktivitas individu maupun keseluruhan organisasi (Waruwu, 2023).

Di dalam Al-Qur'an telah dijelaskan bahwa apabila kita ingin terhindar dari stres maka sesungguhnya orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan berdzikir (mengingat) kepada Allah, hati akan menjadi baik dan menjadi senang ketika menuju ke sisi Allah dan hati merasa puas ketika

merasa bahwa Allah adalah pelindung dan penolongnya, Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Ar-Ra'd ayat 28 :

الْقُلُوبُ تَطْمَئِنُّ لِلَّهِ بِذِكْرِ آلَا اللَّهِ يُذَكِّرُ قُلُوبُهُمْ وَتَطْمَئِنُّ أَمْنُوا الَّذِينَ

Terjemahan :“(Yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, bahwa hanya dengan mengingat Allah hati akan selalu tenteram.”

3. Sumber Stres Kerja

Sumber stres kerja berperan sebagai faktor utama yang memengaruhi individu dalam mengalami stres di tempat kerja. Sumber-sumber tersebut mencakup kondisi pekerjaan, masalah dalam hubungan interpersonal, peran yang diemban, peluang pengembangan karier, serta struktur organisasi. Menurut Arnold, Robertson, dan Cooper (1995) sebagaimana dikutip oleh Zadeh (2008), faktor-faktor seperti kebisingan, pencahayaan, durasi kerja, dan beban kerja juga dapat berkontribusi sebagai sumber stres kerja (Hadiansyah *et al.*, 2020).

Stres kerja ini dapat disebabkan faktor sosial, faktor individu dan faktor diluar organisasi. Faktor sosial merupakan faktor yang paling mudah untuk diidentifikasi dan intervensi. Faktor sosial salah satunya adalah beban kerja berlebih. Hal ini menyebabkan tidak tercapainya target atau ekspektasi yang diemban (Awalia *et al.*, 2021).

4. Jenis-Jenis Stres Kerja

Stres tidak selalu negatif, meskipun sering dibahas dalam konteks negatif, karena stres dapat memiliki nilai positif jika digunakan sebagai peluang yang menawarkan potensi hasil yang bermanfaat. Misalnya, banyak profesional menganggap tekanan kerja yang tinggi dan tenggat waktu yang ketat sebagai tantangan yang mendorong mereka untuk meningkatkan kualitas pekerjaan mereka. Oleh karena itu, stres dapat bersifat positif atau negatif, tergantung pada cara individu merespons dan memanfaatkannya (Asih *et al.*, 2020).

Berney dan Selye mengungkapkan ada empat jenis stres :

a. *Eustress (good stress)*

Jenis stres ini menciptakan stimulasi dan kegembiraan, sehingga memberikan efek positif bagi individu yang mengalaminya. Hal ini dapat berupa tantangan yang timbul dari tanggung jawab yang meningkat, tekanan waktu yang mendesak, dan tugas-tugas yang membutuhkan standar kualitas tinggi. Dalam konteks ini, stres positif sering disebut sebagai *eustress* yang dapat memicu motivasi intrinsik, meningkatkan konsentrasi, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja kerja secara keseluruhan.

b. *Distress*

Jenis stres ini memiliki dampak negatif bagi individu yang mengalaminya, seperti tuntutan yang tidak menyenangkan atau berlebihan, yang menguras energi mereka dan membuat mereka lebih rentan terhadap penyakit. Stres negatif sering disebut sebagai *distress*, yang dapat memicu masalah kesehatan fisik, seperti gangguan tidur atau sistem kekebalan tubuh yang melemah, serta masalah psikologis seperti kecemasan kronis, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas dan kualitas hidup secara keseluruhan.

c. *Hyperstress*

Jenis stres ini memiliki dampak yang sangat signifikan bagi individu yang mengalaminya. Meskipun dapat bersifat positif atau negatif, *Hyperstress* secara signifikan membatasi kemampuan seseorang untuk beradaptasi. Misalnya, stres yang disebabkan oleh serangan teroris dapat memicu trauma mendalam, seperti gangguan stres pascatrauma (PTSD), yang menghambat pemulihan emosional dan sosial serta mengurangi kemampuan individu untuk menghadapi tantangan sehari-hari dalam jangka waktu yang lama. Dalam konteks ini, stres ekstrem seringkali memerlukan intervensi

profesional untuk membantu pemulihan dan memperkuat ketahanan.

d. *Hypostress*

Jenis stres ini timbul akibat kurangnya stimulasi yang memadai. *Hypostress* dapat timbul dari kebosanan atau rutinitas kerja yang monoton. stres akibat kurangnya tantangan sering disebut sebagai *hypostress* yang dapat mengurangi motivasi intrinsik, menimbulkan perasaan apatis, dan pada akhirnya menurunkan produktivitas dan kepuasan kerja. seseorang yang mengalami hal ini mungkin merasa stagnan, memerlukan variasi atau pengembangan keterampilan baru untuk mengatasi dampaknya dan meningkatkan kesejahteraan psikologis secara keseluruhan.

Quick dan Quick mengkategorikan jenis stress menjadi dua, yaitu:

a. *Eustress*

Stres jenis ini merupakan hasil dari reaksi sehat, positif, dan konstruktif seseorang. Stres ini melibatkan kesejahteraan bagi seseorang maupun organisasi, yang erat kaitannya dengan aspek pertumbuhan, fleksibilitas, adaptabilitas, dan tingkat kinerja yang unggul. Stres ini juga dapat memicu kreativitas, memperkuat ketahanan mental, dan mendukung pencapaian tujuan jangka panjang. Orang yang berhasil mengembangkan respons positif ini biasanya menunjukkan

motivasi intrinsik yang lebih tinggi dan kepuasan hidup yang lebih besar, yang bermanfaat bagi lingkungan kerja dan kehidupan sehari-hari secara keseluruhan.

b. *Distress*

Distres merupakan hasil dari respons terhadap stres yang tidak sehat, negatif, serta destruktif, dengan sifat yang merusak. Hal tersebut melibatkan konsekuensi bagi seseorang maupun organisasi, Tingkat ketidakhadiran kerja yang tinggi, yang dikaitkan dengan kondisi sakit, penurunan performa, serta potensi kematian dini. Sebagai lawan dari *Eustress*, *Distress* dapat memicu gangguan kesehatan mental seperti depresi atau kecemasan kronis, mengurangi produktivitas, dan meningkatkan biaya bagi perusahaan melalui absensi yang berulang. Individu yang mengalami *distress* mungkin memerlukan dukungan profesional, seperti terapi atau program manajemen stres, untuk mencegah dampak jangka panjang dan memulihkan keseimbangan hidup mereka.

5. Tingkatan Stres Kerja

Menurut Suara & Yudiawati, (2022) adapun tingkat stres dibagi menjadi tiga, yaitu ringan, sedang dan berat. Situasi stress ringan tidak mengakibatkan kerusakan fisiologi kronis, sedangkan

stres sedang dan berat dapat menimbulkan resiko penyakit media atau memburuknya penyakit kronis.

a. Stres Ringan

Stres ringan adalah stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, seperti kritikan dari atasan. Situasi ini berlangsung beberapa menit atau hitungan jam. Stressor ringan tidak menimbulkan resiko penyakit, namun jika jumlah stressornya banyak dalam waktu singkat dapat meningkatkan resiko penyakit. Jika mengalami stress ringan, maka motivasi dan kreativitas kerja seseorang menurun.

b. Stres Sedang

Stres sedang berlangsung lebih lama, dari beberapa jam sampai beberapa hari. Misalnya perselisihan yang tidak terselesaikan dengan rekan kerja, suam yang sedang sakit, atau ketidakhadiran yang lama dari anggota keluarga merupakan situasi stres sedang. Jika mengalami stres sedang, akan muncul rasa tidak puas terhadap pekerjaan, timbul konflik hubungan interpersonal.

c. Stres Berat

Stres berat adalah situasi kronis yang dapat berlangsung beberapa minggu sampai beberapa tahun, seperti perselisihan dalam rumah tangga, kesulitan keuangan yang berkepanjangan, penyakit kronis yang diderita. Makin

sering dan makin lama situasi stres maka makin tinggi resiko kesehatan yang ditimbulkan. Jika mengalami stres berat, akan timbul rasa jenuh dalam bekerja mudah menyerah/putus asa, produktifitas kerja menurun, loyalitas kurang dan meninggalkan kerja/ bolos.

6. Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Penyebab stress dalam pekerjaan dibagi menjadi dua yaitu Individual stressor atau berasal dalam diri individu, diantaranya jenis kelamin, umur, status pernikahan, masa kerja, dan lingkungan pekerjaan, sedangkan penyebab stress yang ke dua adalah *group stress* antara lain masalah peran, kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal, struktur organisasi dan pengembangan karir (Christina & Zahra, 2021).

Adapun faktor yang mempengaruhi stres kerja, antara lain :

a. Penyebab Organisasional yaitu:

- 1) Otonomi, yaitu kemandirian seorang perawat dalam menjalankan tugasnya dan tidak perlu pengawasan yang ketat oleh atasannya.
- 2) Mutasi atau relokasi pekerjaan, yaitu perpindahan tempat seseorang dari unit satu ke unit yang lainnya.
- 3) Karier, yaitu jabatan yang dimiliki oleh seorang pekerja dalam pekerjaannya.

- 4) Beban kerja, yaitu tanggung jawab yang diterima dari pekerjaan yang dilakukan.
- 5) Interaksi perawat, yaitu kontak langsung terhadap pasien atau keluarga pasien dalam asuhan keperawatan yang dilakukan oleh seorang perawat.
- 6) 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.
- 7) 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.

b. Penyebab Individual yaitu:

Dukungan keluarga, yaitu dukungan yang diberikan orang tua, suami/istri, anak serta saudara dalam melaksanakan pekerjaan.

- 1) Kejenuhan, Kejenuhan, yaitu rasa bosan terhadap pekerjaan yang selalu dirasakan.
- 2) Konflik dengan rekan kerja, yaitu ketidakserasian antara dua atau lebih anggota atau kelompok di tempat kerja.

- 3) 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.
 - 4) Jenis kelamin, yaitu kecenderungan perempuan mengalami stres kerja lebih besar daripada laki-laki, hal ini disebabkan karena perempuan memiliki emosi yang lebih meledak-ledak dari pada laki-laki.
 - 5) 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.
- c. Penyebab Lingkungan yaitu:

Stres kerja dapat dirasakan berbagai profesi, salah satunya Adalah seseorang yang berprofesi sebagai perawat yang memiliki sangat banyak beban kerja, tanggung jawab atas seseorang (pasien), kurang dukungan dari rekan kerja sesama perawat, lingkungan pekerjaan dan pengaruh dari pimpinan.

7. Gejala Stres Kerja

Individu cenderung mengalami gejala stres yang positif apabila memperoleh peluang untuk promosi jabatan atau mendapatkan penghargaan sebagai imbalan atas prestasinya. Di sisi lain, jika individu merasa terhalang oleh faktor-faktor di luar kendali mereka dalam mengejar tujuan, maka mereka akan mengalami gejala stres yang negatif (Asih *et al.*, 2020).

Beehr dan Newman menyebutkan gejala stres, yaitu:

a. Gejala Psikologis

- 1) Kecemasan, ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- 2) Perasaan frustrasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
- 3) Sensitive dan hyperreactivity
- 4) Memendam perasaan, penarikan diri, dan depresi
- 5) Komunikasi yang tidak efektif
- 6) Perasaan terkucil dan terasing
- 7) Kebosanan dan ketidakpuasan kerja
- 8) Kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual, dan kehilangan konsentrasi
- 9) Kehilangan spontanitas dan kreativitas
- 10) Menurunnya rasa percaya diri

b. Gejala Fisiologis

- 1) Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan kecenderungan mengalami penyakit kardiovaskular
- 2) Meningkatnya sekresi dari hormon stress (seperti: adrenalin dan nonadrenalin)
- 3) Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)
- 4) Meningkatnya frekuensi dari luka fisik dan kecelakaan
- 5) Kelelahan secara fisik dan kemungkinan mengalami sindrom kelelahan yang kronis
- 6) Gangguan pernapasan, termasuk gangguan dari kondisi yang ada
- 7) Gangguan pada kulit
- 8) Sakit kepala, sakit pada punggung bagian bawah, ketegangan otot
- 9) Gangguan tidur
- 10) Rusaknya fungsi imun tubuh, termasuk risiko tinggi kemungkinan terkena kanker

c. Gejala Perilaku

- 1) Menunda, menghindari pekerjaan, dan absen dari pekerjaan
- 2) Menurunnya prestasi (performance) dan produktivitas
- 3) Meningkatnya penggunaan minuman keras dan obat-obatan

- 4) Perilaku sabotase dalam pekerjaan
- 5) Perilaku makan yang tidak normal (kebanyakan) sebagai pelampiasan, mengarah ke obesitas.
- 6) Perilaku makan yang tidak normal (kekurangan) sebagai bentuk penarikan diri dan kehilangan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan berkombinasi dengan tanda-tanda depresi.
- 7) Meningkatnya kecenderungan perilaku beresiko tinggi, seperti menyetir dengan tidak hati-hati dan berjudi
- 8) Meningkatnya agresivitas, vandalisme, dan kriminalitas
- 9) Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman
- 10) Kecenderungan untuk melakukan bunuh diri.

Gejala lain juga disebutkan oleh Wirawan (2010) mengungkapkan tentang gejala stres kerja adalah sebagai berikut:

a. Fisik

Detak jantung meningkat, tekanan darah meningkat, mulut dan kerongkongan kering, keringat dingin, sesak napas, sakit kepala, sakit perut, muka pucat, gemetar atau insomnia, kelelahan atau kejenuhan, siklus menstruasi terganggu, nafsu makan turun.

b. Kognitif

Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan, marah, depresi, gelisah, kekhawatiran, berprasangka dan curiga, penarikan diri, teledor, gugup dan gelisah, menggerutu, tidak toleran terhadap orang lain, pesimis, mimpi buruk, mudah tersinggung, tidak kreatif dan inovatif

c. Afektif

Marah instabilitas emosi, menarik diri, depresi, berprasangka, kekhawatiran, frustrasi, gelisah.

d. Perilaku

Pikun, penilaian buruk, konsentrasi buruk, kreativitas menurun, menurunnya kinerja, menurunnya kemampuan untuk memecahkan permasalahan

B. Tinjauan Umum Rumah Sakit

1. Pengertian Rumah Sakit

Rumah sakit adalah suatu institusi pelayanan kesehatan diharapkan mampu memberikan pelayanan Kesehatan yang berkualitas, sehingga dapat memberikan kepuasan kepada konsumen. Pelayanan yang diberikan oleh Rumah Sakit bukan hanya sebatas pelayanan medis, namun Rumah Sakit

diharapkan mampu memberikan pelayanan penunjang yang baik (Amran *et al.*, 2021).

Undang Undang Nomor 47 tahun 2021 mendefinisikan Rumah Sakit sebagai Lembaga pelayanan Kesehatan yang memberikan layanan kesehatan individu secara menyeluruh, dengan menyediakan fasilitas rawat inap, rawat jalan, serta penanganan darurat. Badan Pusat Statistik mencatat bahwa pada tahun 2021, jumlah rumah sakit di Indonesia mencapai 3.112 unit (Rubiyanti, 2023).

2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Rumah sakit mempunyai tugas dan fungsi, Berdasarkan Undang Undang nomor 44 tahun 2009, tentang Rumah Sakit, Rumah Sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna.

Adapun yang menjadi fungsi Rumah Sakit sebagai berikut:

- a. penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit;
- b. pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ketiga sesuai kebutuhan medis;
- c. penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan; dan

- d. penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan;

3. Jenis Rumah Sakit

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit. Rumah sakit dapat dibagi berdasarkan jenis pelayanan dan pengelolaannya.

- a. Berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, rumah sakit dikategorikan dalam rumah sakit umum dan khusus:
 - 1) Rumah sakit umum, memberikan pelayanan kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit.
 - 2) Rumah sakit khusus, memberikan pelayanan utama pada satu bidang atau satu jenis penyakit tertentu berdasarkan disiplin ilmu, golongan umur, organ, jenis penyakit atau kekhususan lainnya.
- b. Berdasarkan pengelolaannya Rumah Sakit dapat dibagi menjadi rumah sakit publik dan rumah sakit privat.
 - 1) Rumah sakit publik sebagaimana dimaksud dikelola oleh pemerintah, pemerintah daerah dan badan hukum yang bersifat nirbala. Rumah sakit publik yang dikelola pemerintah dan pemerintah daerah diselenggarakan

berdasarkan pengelolaan Badan Layanan Umum atau Badan Layanan Umum daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Rumah sakit publik yang dikelola pemerintah dan pemerintah daerah sebagaimana dimaksud tidak dapat dialihkan menjadi rumah sakit privat.

- 2) Rumah sakit privat sebagaimana yang dimaksud dikelola oleh badan hukum dengan tujuan profit yang berbentuk perseroan terbatas atau persero.

Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit dapat ditetapkan menjadi rumah sakit pendidikan setelah memenuhi persyaratan dan standar rumah sakit pendidikan. Berdasarkan jenis pelayanan yang diberikan, rumah sakit dikategorikan dalam rumah sakit umum dan rumah sakit khusus.

4. Klasifikasi Rumah Sakit

Dalam rangka penyelenggaraan kesehatan secara berjenjang dan fungsi rujukan, rumah sakit umum dan rumah sakit khusus diklasifikasikan berdasarkan fasilitas dan kemampuan pelayanan rumah sakit. Menurut Undang-Undang Republik Indonesia No. 44 Tahun 2009 tentang rumah sakit, rumah sakit umum diklasifikasikan sebagai berikut:

a. Rumah Sakit Umum Kelas A

Rumah sakit umum kelas A adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 5 (lima) spesialis penunjang medik, 12 (dua belas) spesialis lain dan 13 (tiga belas) subspesialis.

b. Rumah Sakit Umum Kelas B

Rumah sakit umum kelas B adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas kemampuan pelayanan paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar, 4 (empat) spesialis penunjang medik, 8 (delapan) spesialis lain dan 2 (dua) subspesialis dasar.

c. Rumah Sakit Umum Kelas C

Rumah sakit umum kelas C adalah rumah sakit yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 4 (empat) spesialis dasar dan 4 (empat) spesialis penunjang medik.

d. Rumah Sakit Umum Kelas D

Rumah sakit umum kelas D adalah rumah sakit umum yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik paling sedikit 2 (dua) spesialis dasar.

Klasifikasi Rumah Sakit Khusus sebagai mana dimaksud terdiri atas:

a. Rumah Sakit Khusus Kelas A

Rumah sakit khusus kelas A adalah rumah sakit khusus yang mempunyai fasilitas dan kemampuan paling sedikit pelayanan medik spesialis dan pelayanan medik subspesialis sesuai kekhususan yang lengkap.

b. Rumah Sakit Khusus Kelas B

Rumah sakit khusus kelas B adalah rumah sakit khusus yang mempunyai fasilitas dan kemampuan paling sedikit pelayanan medik subspesialis sesuai kekhususan yang terbatas.

c. Rumah Sakit Khusus Kelas C

Rumah sakit khusus adalah rumah sakit khusus yang mempunyai fasilitas dan kemampuan pelayanan medik subspesialis sesuai kekhususan yang minimal.

C. Tinjauan Umum Tentang Perawat

1. Pengertian Perawat

Perawat adalah salah satu tenaga kesehatan yang mempunyai tanggung jawab dan wewenang untuk memberikan pelayanan kesehatan, perawatan secara mandiri atau bekerja sama dengan tenaga kesehatan lain. Perawat juga berperan penting dalam pemberian pelayanan kesehatan di rumah sakit dan sebagai tenaga kesehatan yang sangat sering berinteraksi dengan pasien maupun keluarga dalam pemberian pelayanan

Kesehatan sehingga dapat memicu stres kerja bagi perawat (Suhaila et al., 2024)

Perawat adalah seseorang yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan dan memiliki kompetensi untuk melaksanakan tindakan keperawatan sesuai dengan bidang keahliannya. Mereka memberikan layanan kesehatan yang komprehensif dan profesional kepada individu, baik yang sehat maupun yang sakit. Selain itu, perawat bertanggung jawab untuk memenuhi berbagai kebutuhan pasien, termasuk aspek biologis, psikologis, sosial, dan spiritual. Profesi ini umumnya beroperasi di fasilitas kesehatan, baik yang dikelola oleh lembaga pemerintah maupun instansi swasta (Martyastuti *et al.*, 2021).

2. Peran Perawat

Sebagai tenaga kesehatan, perawat memiliki sejumlah peran di dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan hak dan kewenangan yang ada. Peran perawat yang utama adalah sebagai pelaksana, pengelola, dan pendidik (Ns. Asmadi, 2020).

Doheny (1982) mengidentifikasi beberapa elemen peran perawat profesional, meliputi:

- a. *Care giver*, sebagai pemberi asuhan keperawatan;
- b. *Client advocate*, sebagai pembela untuk melindungi klien;
- c. *Counsellor*, sebagai pemberi bimbingan/konseling klien;
- d. *Educator*, sebagai pendidik klien;

- e. *Collaborator*, sebagai anggota tim kesehatan yang dituntut untuk dapat bekerja sama dengan tenaga kesehatan lain;
- f. *Coordinator*, sebagai koordinator agar dapat memanfaatkan sumber-sumber dan potensi klien;
- g. *Change agent*, sebagai pembaru yang selalu dituntut untuk mengadakan perubahan-perubahan;
- h. *Consultant*, sebagai sumber informasi yang dapat membantu memecahkan masalah klien.

3. Hak-Hak Perawat

Undang Undang nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan mengatur hak-hak perawat selama masa praktik keperawatannya antara lain, berhak memperoleh perlindungan hukum sepanjang melaksanakan tugas sesuai standar pelayanan, standar profesi, standar prosedur operasional, dan ketentuan Peraturan Perundang undangan, memperoleh informasi yang benar, jelas, dan jujur dari Klien dan/atau keluarganya, serta menolak keinginan Klien atau pihak lain yang bertentangan dengan kode etik.

4. Tugas Perawat

Berdasarkan Undang Undang nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan, diperoleh tugas perawat sebagai berikut:

- a. Pemberi Asuhan Keperawatan;
- b. Penyuluh dan konselor bagi Klien;

- c. Pengelola Pelayanan Keperawatan;
- d. Peneliti Keperawatan;
- e. Pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang; dan/
atau
- f. Pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

Tugas perawat dapat dilaksanakan secara sendiri maupun secara berkelompok, dan harus dilaksanakan secara bertanggung jawab dan akuntabel.

5. Kewajiban Perawat

Undang Undang nomor 38 tahun 2014 juga mengatur kewajiban perawat dalam masa praktiknya;

- a. Melengkapi sarana dan prasarana Pelayanan Keperawatan sesuai dengan standar Pelayanan Keperawatan dan ketentuan Peraturan Perundang undangan;
- b. Memberikan Pelayanan Keperawatan sesuai dengan kode etik, standar Pelayanan Keperawatan, standar profesi, standar prosedur operasional, dan ketentuan Peraturan Perundang-undangan;
- c. Merujuk Klien yang tidak dapat ditangani kepada Perawat atau tenaga kesehatan lain yang lebih tepat sesuai dengan lingkup dan tingkat kompetensinya;
- d. Mendokumentasikan Asuhan Keperawatan sesuai dengan standar

D. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisa beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi (Fadzil Hanafi Asnora, 2020).

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).

2. Jenis Beban Kerja

Beban kerja fisik adalah kapasitas maksimum dari sistem fisiologi tubuh dalam menghasilkan energi untuk kerja otot. Beban kerja ini berkaitan dengan fungsi organ tubuh manusia yang dipengaruhi oleh ketegangan otot selama aktivitas kerja, dan dapat diukur melalui perubahan fungsi fisiologis tubuh,

seperti denyut nadi, tekanan darah, suhu tubuh, serta laju pernapasan (Azafilmi Hakiim *et al.*, 2023).

Beban kerja mental adalah beban kerja yang merupakan selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi, beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan adanya kejadian stres (Fahamsyah, 2022).

3. Dampak Beban Kerja

Beban kerja fisik atau beban kerja mental yang berlebihan dan berkelanjutan memaksa sistem tubuh bekerja terlalu keras, yang dapat menyebabkan:

- a. Kelelahan Fisik
- b. Gangguan Muskuloskletal
- c. Peningkatan Risiko Penyakit Kardiovaskular
- d. Penurunan Sistem Imun
- e. Stres Kerja dan Kecemasan
- f. *Burnout*
- g. Depresi
- h. Gangguan Tidur
- i. Penurunan Kinerja dan Produktivitas
- j. Peningkatan Absensi
- k. Peningkatan Kecelakaan Kerja

E. Tinjauan Umum Tentang Kelelahan Kerja

1. Pengertian Kelelahan Kerja

Definisi 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.

Kelelahan kerja merupakan berbagai keadaan yang dirasakan oleh tenaga kerja yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kelelahan ini ditandai dengan adanya gejala-gejala atau perasaan-perasaan yang menunjukkan output dan kondisi fisiologis menurun yang berakhir pada kurangnya kemauan dalam bekerja (Hardi, 2020).

2. Jenis Kelelahan Kerja

Kelelahan kerja dapat diklasifikasikan dalam 2 jenis, yaitu:

a. Kelelahan Otot

Gejala kelelahan otot antara lain gemetar atau nyeri otot. Gejala berkurangnya aktivitas otot setelah suatu periode aktivitas fisik disebut kelelahan otot fisiologis, dan gejala yang diakibatkannya tidak hanya berkurangnya

aktivitas fisik, tetapi juga berkurangnya pergerakan. Akibatnya kelelahan fisik dapat menimbulkan banyak hal yaitu menurunnya kapasitas energi tenaga kerja, meningkatnya kesalahan kerja, dapat terjadi kecelakaan kerja yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja.

b. Kelelahan Umum

Kelelahan umum ditandai dengan hilangnya keinginan bekerja akibat gangguan sistem saraf pusat atau kondisi mental-psikologis. Sumber permasalahannya adalah pekerjaan yang monoton, intensitas dan lamanya pekerjaan mental dan fisik yang tidak memenuhi keinginan karyawan, kondisi lingkungan yang berbeda dengan kondisi sebelumnya, kurangnya tanggung jawab, kegelisahan yang mendalam dan kegelisahan batin konflik atau penyakit karyawan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja

Kelelahan dapat disebabkan oleh beberapa faktor, antara lain keadaan yang monoton, beban dan lamanya pekerjaan baik fisik maupun mental, keadaan kejiwaan, penyakit, keadaan gizi dan keadaan lingkungan seperti kebisingan, tekanan panas/suhu, serta pencahayaan yang tidak memenuhi syarat (Hardi, 2020).

Menurut Agustin *et al.*, (2021) Kelelahan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor internal:

a. Usia

Faktor usia juga dapat mempengaruhi kondisi fisik seseorang, semakin tua usia seorang pekerja maka akan semakin mempengaruhi kelelahannya, sedangkan pada pekerja yang tua semakin banyak kelelahannya. Usia dapat mengubah fungsi tubuh manusia sehingga mempengaruhi daya tahan tubuh. Orang yang lebih muda dapat melakukan dan melakukan kerja keras, sebaliknya kemampuan orang yang lebih tua dalam melakukan dan melakukan kerja keras semakin menurun karena cepat merasa lelah dan tidak dapat bergerak dengan penuh semangat dan tenaga sehingga mempengaruhi kinerjanya dalam bekerja.

b. Jenis Kelamin

Pria dan wanita mempunyai kemampuan yang berbeda dalam hal kebugaran jasmani dan pekerjaan. Perbedaannya terlihat pada ukuran tubuh, posisi tubuh, dan kekuatan otot wanita yang relatif lebih kecil dibandingkan pria. Secara umum, wanita hanya memiliki $\frac{2}{3}$ dari kemampuan fisik atau kekuatan otot pria, namun dalam beberapa kasus, perempuan lebih berhati-hati dibandingkan pria. Sebaliknya pada wanita yang menstruasinya tidak normal, wanita tersebut akan merasakan nyeri sehingga lebih cepat merasa lelah saat bekerja. Untuk mencapai hasil

kerja yang memadai, perlu adanya pembagian tugas antara pria dan wanita. Hal tersebut harus disesuaikan dengan kemampuan, bakat dan keterbatasan masing-masing individu.

c. Penyakit

Penyakit akan menyebabkan Hipo/hipertensi suatu organ, akibatnya akan merangsang mukosa suatu jaringan sehingga merangsang syaraf-syaraf tertentu. Dengan perangsangan yang terjadi akan menyebabkan pusat syaraf otak akan terganggu atau terpengaruh yang dapat menurunkan kondisi fisik seseorang.

d. Lama Kerja

Lama kerja atau waktu kerja seorang karyawan dapat dijadikan tolak ukur untuk menentukan tingkat produktivitas dan efisiensi. Rata-rata lama kerja atau waktu waktu kerja adalah 6-8 jam sehari. Seseorang yang memperpanjang kapasitas kerjanya melebihi jam kerja, yang tidak berkaitan dengan daya guna, efektifitas, dan produktivitas yang optimal, menyebabkan mutu dan hasil kerja menjadi tidak optimal dan bila terjadi terus-menerus menyebabkan kelelahan, gangguan kesehatan dan kecelakaan kerja.

4. Gejala Kelelahan Kerja

Ciri seseorang mengalami kelelahan kerja adalah kurang terkontrol atau sulit untuk berkonsentrasi, juga seseorang tidak memiliki kendali pada pekerjaannya. Kehilangan kegembiraan dalam bekerja, pada hal tersebut masalah mengenai reward dalam pekerjaan dapat mengurangi atau menghilangkan kepuasan intrinsik pada individu (B. D. G. S. Putri, 2022).

5. Dampak Kelelahan Kerja

Dampak Kelelahan kerja digambarkan sebagai kondisi menurunnya motivasi, kewaspadaan, kemampuan, dan kinerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Kelelahan yang berkepanjangan dapat menyebabkan gangguan fisiologis seperti nyeri otot, pusing, serta gangguan tidur, dan juga berdampak pada aspek psikologis seperti stres, penurunan konsentrasi, dan depresi ringan (Maharani *et al.*, 2022).

F. Tinjauan Umum Tentang Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan 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).

2. Jenis Lingkungan Kerja

Merujuk pada Penelitian Fatimah & Hadi, (2021) secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik terdapat disekitar tempat bekerja yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung. Lingkungan Kerja Fisik terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan kerja langsung yang berkaitan dengan karyawan, yaitu kursi, meja, pusat kerja dan lain sebagainya.
- 2) Lingkungan umum atau perantara bisa juga mempengaruhi keadaan pada manusia, yaitu temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, suara bising, aroma yang kurang enak dan lain sebagainya.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan maupun dengan sesama rekan kerja.

- 1) Hubungan atasan dan bawahan terjadi saat atasan memberikan tugas-tugas untuk dikerjakan oleh bawahannya. Hubungan atau interaksi antara atasan dan bawahan harus dijaga dengan harmonis dan saling menjaga etika, menghargai satu sama lain agar tercipta lingkungan kerja yang nyaman.
- 2) Hubungan antar pekerja dalam lingkungan kerja merupakan hal yang tidak dapat dipisahkan. Hubungan yang sehat dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan menjadi faktor penentu keberhasilan tingkat kepuasan kerja.

3. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja secara fisik dalam arti semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pekerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja (Panjaitan, 2020).

Lingkungan kerja merupakan tempat pekerja melakukan kegiatan atau aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan (Sihaloho & Siregar, 2020).

4. Kondisi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Diana, (2022) kondisi lingkungan kerja fisik mempengaruhi perilaku saat bekerja. Adapun kondisi lingkungan yang dimaksud ialah:

a. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut fisik

1) Keadaan bangunan, atau tempat kerja yang menarik dan menjamin keselamatan kerja para pegawai. Termasuk ruang kerja yang nyaman dan mampu memberikan ruang gerak yang baik untuk pegawai dalam melaksanakan tugasnya, serta mengatur ventilasi yang baik sehingga para pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

2) Tersedianya beberapa fasilitas, perlengkapan kerja yang cukup sesuai dengan jenis pekerjaan masing-masing pegawai, tersedianya tempat istirahat, tempat olahraga berikut kelengkapannya, kantin, tempat ibadah, tempat rapat, dan sebagainya. Dan tersedianya sarana transportasi untuk antar jemput pegawai.

3) Tempat kerja yang strategis sehingga mudah di jangkau dengan kendaraan umum. Dengan memberikan berbagai fasilitas seperti halnya di atas diharapkan para pegawai akan berperilaku sesuai dengan perilaku yang dikehendaki organisasi yang pada akhirnya dapat memberikan dorongan untuk bekerja dengan semangat, disiplin, dan loyalitas yang tinggi.

b. Kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis

Adapun kondisi lingkungan kerja yang menyangkut psikis antara lain:

1) Adanya perasaan aman dari para pegawai dalam menjalankan tugasnya yang meliputi rasa aman dari bahaya yang mungkin timbul pada saat melaksanakan tugas, merasa aman dari pemutusan hubungan kerja yang sewenang-wenang (secara tidak adil), merasa aman dari segala macam bentuk tuduhan sebagai akibat dari saling mencurigai di antara pegawai.

2) Adanya loyalitas yang bersifat dua dimensi, yaitu vertikal dan horizontal. Loyalitas yang bersifat vertikal, yaitu loyalitas pimpinan dengan bawahannya dan loyalitas antara bawahan dengan pimpinan. Loyalitas yang bersifat horizontal, adalah loyalitas pimpinan

dengan pimpinan yang setingkat, antara bawahan dan bawahan, atau antara pegawai yang setingkat.

Adanya perasaan puas di kalangan pegawai

5. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan (Sihaloho & Siregar, 2020).

G. Tinjauan Umum Tentang Komunikasi Interpersonal

1. Pengertian Komunikasi Interpersonal

Secara kontekstual, 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 (*interpersonal communication*) adalah komunikasi yang dilakukan secara langsung antara seseorang dengan orang lain, antara dua orang atau lebih.

Komunikasi interpersonal juga bisa dikatakan interaksi secara langsung antara komunikator dengan komunikan saling berhadapan dan saling menatap, sehingga terjadi kontak pribadi (Hardianti, 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).

2. Tujuan dan Fungsi Komunikasi Interpersonal

Komunikasi interpersonal bertujuan agar setiap individu dapat menyampaikan atau mengkomunikasikan setiap gagasan, perasaan dan atau emosi serta informasi yang dimaksud secara tatap muka atau secara langsung kepada individu lainnya. Jika seorang individu tidak dapat menyampaikan komunikasi atau berkomunikasi dengan baik, maka akan terjadi perselisihan, kesalahpahaman, ditolak atau diabaikan (Badawi & Rahadi, 2021).

Salah satu fungsi dari komunikasi interpersonal yaitu dapat membangun dan memperbaiki hubungan antar manusia. Melalui

komunikasi interpersonal, kita juga dapat membangun hubungan interpersonal seseorang (Suhairi et al., 2023).

3. Tahap – Tahap Komunikasi Interpersonal

Joseph A. Devito dalam bukunya *Interpersonal Communication* bahwa dalam tahap tahap hubungan interpersonal terdapat enam tahapan, diantaranya:

a. Tahap Kontak

Dilakukan dalam berbagai macam proses, ada yang bermula dari ketidaksengajaan, faktor kebutuhan, kesamaan sifat dan lainnya sehingga menimbulkan ketertarikan untuk mengenal lebih jauh lagi dan memasuki tahap berikutnya.

b. Tahap Keterlibatan

Hubungan mulai berkembang, pada tahap ini terjadi peningkatan frekuensi pertemuan, yang akan melihat potensi hubungan.

c. Tahap Keakraban

Interaksi yang mulai membahas hal-hal yang bersifat pribadi, komitmen yang lebih dalam, dan membangun ketergantungan. Tahap ini sering dibagi menjadi fase komitmen pribadi dan ikatan sosial.

d. Tahap Kemunduran

Hubungan mulai memburuk. Ditandai dengan ketegangan, konflik, penurunan komunikasi yang berkualitas, dan ketidakpuasan.

e. Tahap Perbaikan atau Pemutusan

Tahap Perbaikan merupakan upaya aktif untuk memperbaiki hubungan yang rusak, bukan sekadar membiarkannya memburuk. Upaya perbaikan bisa melibatkan diskusi masalah atau tindakan perbaikan (solusi).

Sedangkan Tahap pemutusan adalah di mana hubungan diakhiri, baik melalui pemisahan atau perubahan peran. Tahap ini melibatkan pemutusan ikatan interpersonal dan sosial.

4. Hambatan dalam Komunikasi Interpersonal

Sunarto dalam (Yudhistira & Trihastuti, 2023) menjelaskan bahwa terdapat tiga hambatan komunikasi yaitu:

- a. Hambatan mekanik adalah hambatan komunikasi yang terjadi akibat gangguan pada media komunikasi, seperti gelombang magnetik radio atau gangguan pada jaringan internet sehingga pesan yang diterima kurang jelas.
- b. Hambatan semantik terjadi dalam proses komunikasi yakni hambatan dalam memahami isi informasi yang disampaikan

sehingga menyebabkan adanya perbedaan atau kesalahan persepsi antara kedua individu yang berkomunikasi.

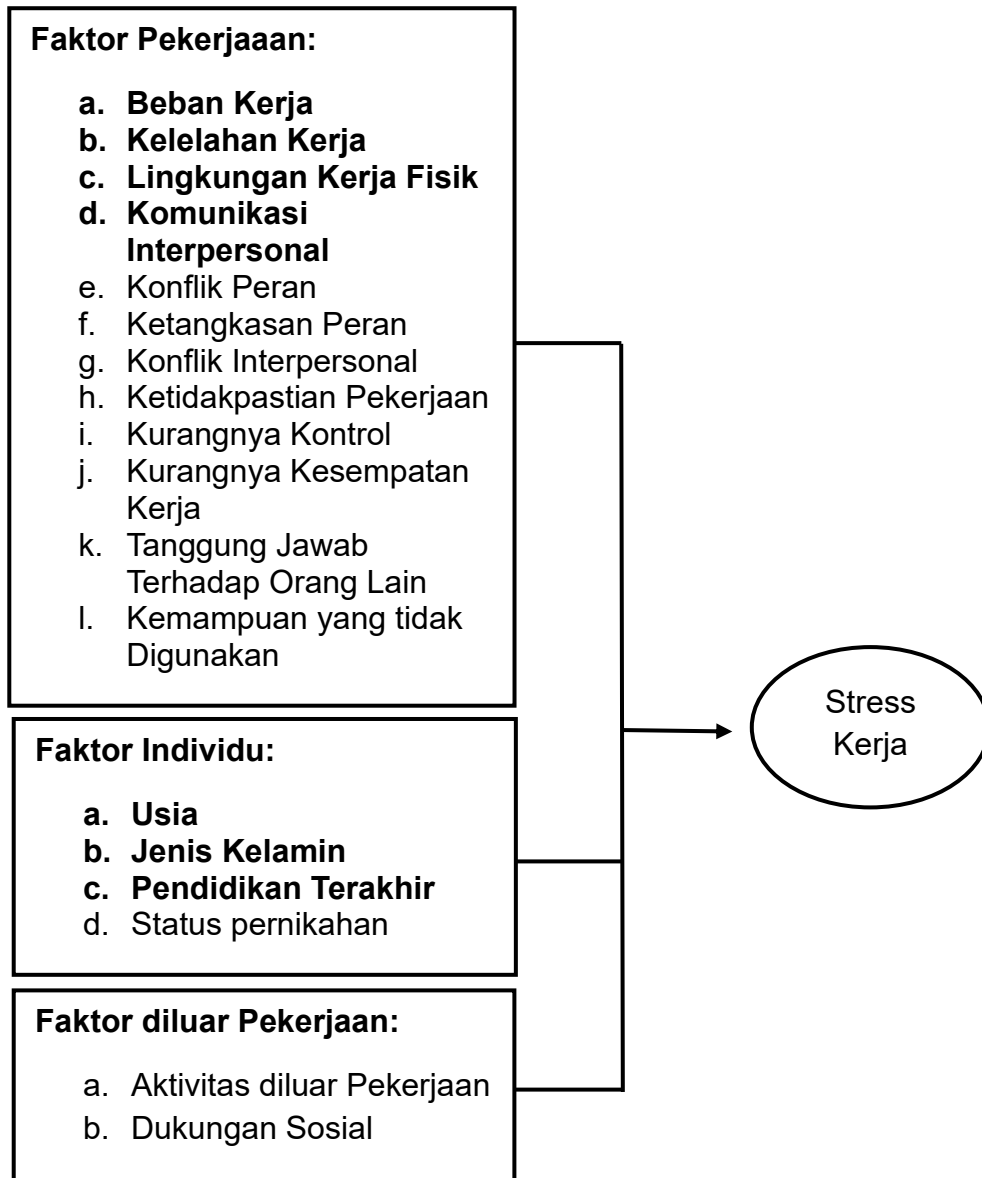
- c. Hambatan manusiawi merupakan segala hambatan dalam komunikasi interpersonal yang bersumber dari dalam diri individu yang sedang berkomunikasi, misalnya faktor kondisi emosi dan prasangka pribadi terhadap individu lain, dan gangguan alat panca indera.

Bentley dalam (Susanto, 2018) memaparkan tujuh upaya untuk mengatasi hambatan dalam komunikasi interpersonal, antara lain:

- a. Bahasa (*language*). Penggunaan bahasa dalam berkomunikasi menggunakan bahasa yang baik tanpa mencampurkan dengan bahasa asing.
- b. Kosakata (*vocabulary*). Penggunaan kosakata yang mempermudah proses komunikasi karena mudah dipahami kedua pihak yang berkomunikasi.
- c. Kelas (*class*). Mengusahakan kesetaraan antara pihak-pihak yang berkomunikasi. Jika terdapat perbedaan kelas diperlukan rasa saling memahami dan menghormati agar komunikasi berjalan dengan lancar.
- d. Sikap (*attitude*). Menyesuaikan sikap yang baik selama melakukan komunikasi agar tidak menciptakan kesalahan persepsi.

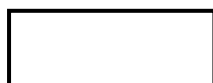
- e. Posisi atau jabatan (*position*) dapat memengaruhi proses komunikasi. Pihak-pihak yang melakukan komunikasi harus saling memahami dan menghormati satu sama lain.
- f. Kepribadian dan karakter (*personality and character*) setiap individu berbeda. Hal ini bisa menjadi masalah dalam proses komunikasi. Pihak-pihak yang berkomunikasi perlu saling memahami dan menyesuaikan diri agar dapat mengatasi perbedaan kepribadian.
- g. Suasana hati (*mood*) individu yang melakukan komunikasi akan mempengaruhi apa yang sedang dibicarakan. Diperlukan usaha setiap individu untuk menyadari suasana hati yang sedang dirasakan agar mampu menyesuaikan suasana hati dengan proses komunikasi yang sedang berlangsung.

H. Kerangka Teori

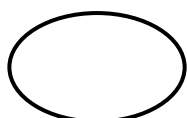


Gambar 2.1 Teori *Demand-Control-Support* (Karasek, 1979) dan teori *burnout* (Maslach & Jackson, 1981)

Keterangan



= Mempengaruhi



= Dipengaruhi

I. Tabel Sintesa

Peneliti	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
Intan Velinda Sari Enus	Faktor yang Berhubungan dengan stress kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Makassar	Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross sectional Study</i>	Beban Kerja, Lama Kerja, Kelelahan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dan stress kerja, lama kerja dengan stress kerja, lingkungan kerja fisik dengan stress kerja. Tidak ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stress kerja.
Rizka Amaliyah, Sumiaty, Rezky Aulia Yusuf, Mansur Sididi, Andi Sani (Amaliyah <i>et al.</i> , 2024)	Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rsup Dr. Tadjuddin Chalid	Jenis penelitian ini adalah <i>observational analytic</i> dengan rancangan <i>cross-sectional</i>	Jenis kelamin, Umur, Status Pernikahan, Masa Kerja, Tuntutan mental, Beban kerja, Konflik Interpersonal, Kesempatan kerja, <i>Shift</i> Kerja, Aktivitas Luar pekerjaan, Dukungan Sosial	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara faktor pekerjaan (tuntutan mental = 0.325, beban kerja = 0.984, konflik interpersonal = 0.733, kesempatan kerja = 0.202, dan shift kerja = 0.514), faktor luar pekerjaan (0.262), faktor individu (jenis kelamin = 1, umur = 0.690, status pernikahan = 0.350, dan masa kerja = 0.760), dan faktor pendukung (0.325)
Esra Margaret Singa, Aaltje	Analisis Faktor-Faktor Yang	Penelitian ini termasuk studi	Variabel dalam penelitian ini yaitu	Hasil penelitian yang menunjukan bahwa terdapat hubungan yang

Ellen Manampiring dan Jeini Ester Nelwan (Singal <i>et al.</i> , 2020)	Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara	observasional dengan rancangan penelitian <i>cross sectional study</i> .	umur, status pernikahan, pendapatan, masa kerja dan beban kerja, dengan variabel dependen yaitu stres kerja.	bermakna antara umur dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,031$, terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,004$, terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,003$, tidak terdapat hubungan yang bermakna antara status pernikahan dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,077$ dan tidak terdapat hubungan yang bermakna antara pendapatan dengan stres kerja dengan nilai $p = 0,473$. Hasil analisis secara multivariat menunjukkan beban kerja ($p = 0,002$; OR = 21,667 merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap stres kerja pada pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara.
Ressy Herlia, Ririn Muthia Zukhra, Reni Zulfitri (Herlia <i>et al.</i> , 2022)	Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat Dan Ruang Intensive Care Unit	Penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dengan	Variabel dalam penelitian ini yaitu Beban Kerja, Rutinitas Kerja, Suasana Lingkungan Kerja, Hubungan	Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang "Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat Dan Ruang Intensive Care Unit. Dapat disimpulkan bahwa distribusi

		pendekatan cross sectional.	Interpersonal, Pengembangan karir, peran dalam organisasi, pengawasan atasan, masalah keluarga, masalah ekonomi, tipe kepribadian	frekuensi perawat yang mengalami stres kerja di ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Arifin Achmad adalah 71,4% mengalami stres berat. Sedangkan di ruang Intensive Care Unit RSUD Arifin Achmad adalah 57,1% mengalami stres ringan.
Veza Azteria, Rahmania Dwi Hendarti (Azteria & Hendarti, 2020)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja pada Perawat Rawat Inap di RS X Depok Pada Tahun 2020	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain <i>cross sectional</i> .	Beban Kerja, Jenis Kelamin, Masa Kerja, Shift kerja.	Hasil penelitian dari uji statistik Chi Square menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja ($p = 0,000$), jenis kelamin ($p = 0,003$) shift kerja ($p = 0,001$) dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS X Pada Tahun 2020 dan tidak terdapat hubungan antara masa kerja ($p = 0,354$) dengan stress kerja. Diharapkan RS X agar dapat menambahkan sumber daya manusia untuk mengurangi tingkat stress kerja pada perawat di ruang rawat inap.
Tantan Hadiansyah, Andria Pragholapati,	Gambaran Stres Kerja Perawat Yang Bekerja di Unit Gawat Darurat	Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif.	Stres Kerja	Stres kerja perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat (UGD) Rumah Sakit Al Islam (RSAI) Bandung, didapatkan simpulan 19 perawat menunjukkan bahwa lebih dari

Dhito Pemi Aprianto (Hadiansyah <i>et al.</i> , 2020)				setengah responden (52,63%) berada pada tingkat stres tinggi dan 36 perawat yang bekerja di UGD RSUD Sumedang, menunjukkan lebih dari setengah (61%) responden berada pada tingkat stres kerja sedang.
Evi Sunarti, Supriyati, Junaidi. (Sunarti <i>et al.</i> , 2022)	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Pelaksana Ruang Rawat Inap	Analitik dengan Pendekatan <i>Cross Sectional</i>	Beban kerja, umur, jenis kelamin.	Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap di Rumah Sakit Pertamina Bintang Amin. Pihak rumah sakit dan responden penelitian diharapkan untuk meningkatkan pengelolaan stress kerja melalui layanan konseling, pelatihan dan psikoedukasi manajemen stress.
Miptahul Janah Awalia, Novita Medyati, Zakarias Giay (Awalia <i>et al.</i> , 2021)	Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom	Desain penelitian yaitu cross-sectional	Umur, Jenis Kelamin, Stres Kerja	Hasil analisis bivariante menggunakan chi square didapatkan nilai variabel umur $p\text{ value}=0,913>0,05$ sedangkan jenis kelamin $p\text{ value}=0,014<0,05$. Berdasarkan hasil penelitian ini dapat kita simpulkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara variabel jenis kelamin dengan stress

				kerja, sedangkan variabel umur tidak memiliki hubungan yang bermakna dengan kejadian stress kerja di RS Kwaingga Kabupaten Keroom
Zulfikar Lating, Rislana Soumena (Lating & Soumena, 2021)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawatdiruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Namrole	Studi analitik dengan pendekatan <i>cross sectional study</i>	Usia, jenis kelamin, Pendidikan terakhir, masa kerja, beban kerja, denyut nadi.	Metode analisis data menggunakan uji bivariat dan uji korelasi Chi-square pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$). Hasil. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa ada hubungan beban kerja dengan stress kerja $p = 0,000$ ($p < \alpha = 0,05$). Kesimpulan. Ada hubungan Pendidikan dengan stress kerja $p = 0,000$ ($p < \alpha = 0,05$). Tidak ada hubungan pendidikan terakhir dengan stress kerja $p = 0,459$ ($p > \alpha = 0,05$).
Veza Azteria, Rahmania Dwi Hendarti (Azteria & Hendarti, 2020)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rs X Depok Pada Tahun 2020	Penelitian kuantitatif dengan metode <i>cross sectional</i>	Beban kerja, jenis kelamin, shift kerja, masa kerja	Hasil penelitian dari uji statistik Chi Square menunjukkan terdapat hubungan antara beban kerja ($p=0.000$), jenis kelamin ($p = 0.003$ shift kerja ($p=0,001$) dengan stress kerja pada perawat rawat inap di RS X Pada Tahun 2020 dan tidak terdapat hubungan antara masa kerja ($p = 0.354$) dengan stress kerja. Diharapkan RS X agar dapat

				menambahkan sumber daya manusia untuk mengurangi tingkat stress kerja pada perawat di ruang rawat inap.
Nonik Eka Martyastuti, Isrofah, Khalilatun Janah (Martyastuti <i>et al.</i> , 2021)	Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Ruang Intensive Care Unit dan Instalasi Gawat Darurat	Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif asosiatif analitik dengan pendekatan Cross Sectional.	Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan, Status Pernikahan, Lama Kerja, Beban Kerja, Tingkat Stres	Hasil penelitian menunjukkan responden yang memiliki beban kerja ringan dan tingkat stres ringan ada 15 (33,3%) responden, yang memiliki beban kerja ringan dan tingkat stres sedang sejumlah 9 (20,0%) responden, jumlah total responden yang memiliki beban kerja ringan dan tingkat stres ringan dan sedang ada 24 (53,3%), jumlah total responden yang memiliki beban kerja ringan dan berat dan tingkat stres ringan ada 19 (42,2%) yang memiliki beban kerja berat dengan tingkat stres ringan ada 4 (8,9%) responden, sedangkan yang memiliki beban kerja berat dengan tingkat stres sedang ada 17 (37,8%) responden. Jumlah total responden yang memiliki beban kerja berat dengan tingkat stres ringan dan sedang ada 21 (46,7%) dan jumlah total responden dengan beban kerja ringan dan berat ada 26 (57,8%).

Christina Sudaryanti, Zahra Maulidia (Christina & Zahra, 2021)	Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19	Metode penelitian ini adalah deskriptif korelasional menggunakan pendekatan cross sectional study.	Hubungan Interpersonal, masa kerja, beban kerja.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat pasien Covid-19 di RS Kanker Dharmas cenderung mengalami stres kerja pada tingkat berat sebesar 28,8%, sedang 51,3% dan ringan 19,9%, usia dewasa muda (26-35 tahun) sebanyak 141 (73.8%), berjenis kelamin perempuan 140 (73,3%), sudah menikah 125 (65,4%), berpendidikan Diploma 106 (55,5%), masa kerja 1-5 tahun 82 (42,9%), faktor masa kerja (p: 0,001), faktor hubungan interpersonal (p:0,043) dan faktor beban kerja (p: 0,030).
---	---	--	--	---

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, yang merupakan landasan teoristik dalam penyusunan kerangka konsep penelitian "Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026", maka telah diidentifikasi beberapa variabel independen dan variabel dependen yang dianggap faktor yang mempengaruhi perilaku pekerja di tempat kerja. Berdasarkan uraian pada tinjauan pustaka tersebut telah ditetapkan variabel independen adalah sebagai berikut:

1. Beban Kerja

Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis. Beban kerja sebagai perbandingan kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang berarti jika pekerja memiliki kemampuan kerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaan akan memunculkan rasa bosan, sebaliknya jika kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka akan muncul perasaan kelelahan yang lebih.

2. Kelelahan Kerja

Kelelahan adalah berkurangnya kemampuan fisik dan mental sebagai akibat dari penggunaan berlebih pada fisik, mental atau emosional yang juga dapat mengurangi hampir seluruh kemampuan fisik termasuk kekuatan, kecepatan dan pengambilan keputusan atau keseimbangan. Kelelahan kerja disebabkan oleh beberapa hal seperti tingkat kebisingan, tingkat pencahayaan dan iklim kerja, intensitas dan lamanya kerja.

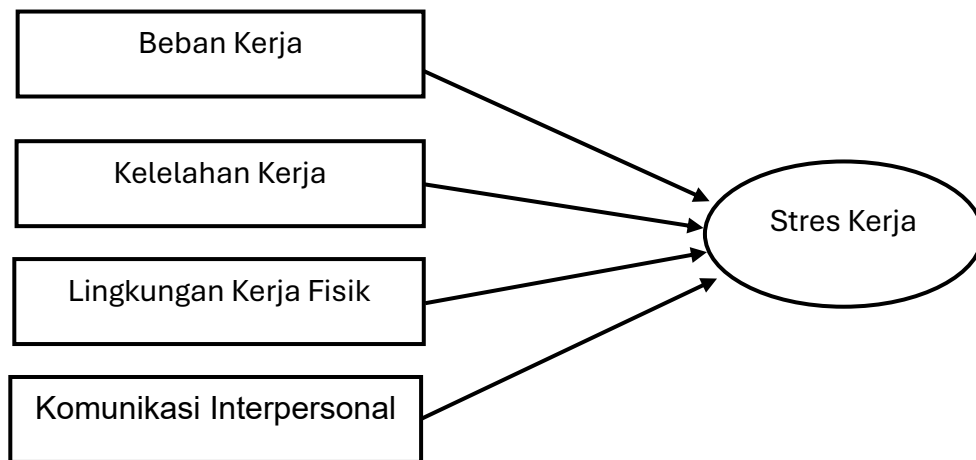
3. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, beberapa indikasi lingkungan kerja yaitu tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan.

4. Komunikasi Interpersonal

Proses pertukaran informasi, ide, perasaan, dan makna antara dua orang atau lebih yang terjadi secara langsung, tatap muka atau melalui media yang memungkinkan interaksi langsung, seperti telepon/*video call*. melibatkan pesan verbal dan nonverbal, serta memiliki tujuan untuk membangun pemahaman, hubungan, dan umpan balik yang segera.

B. Kerangka Konsep

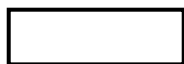


Gambar 3.1 Kerangka Konsep

Keterangan:



= Variabel Dependent



= Variabel Independent



= Penghubung

C. Hipotesis

1. Hipotesis Alternatif (Ha)

- a. Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar tahun 2026.
- b. Ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar tahun 2026.
- c. Ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar tahun 2026.

- d. Ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap, Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026.

2. Hipotesis Nol (H0)

- a. Tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar tahun 2026.
- b. Tidak ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar tahun 2026.
- c. Tidak ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar tahun 2026.
- d. Tidak ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap, Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026.

D. Definisi Oprasional dan Kriteria Obyektif

1. Stres Kerja

a. Definisi Oprasional

Stres kerja dalam penelitian ini suatu keadaan yang bersifat internal yang bisa disebabkan oleh tuntutan fisik (badan) atau lingkungan dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol.

Cara pengukuran stress kerja dalam penelitian ini menggunakan alat ukur berupa kuesioner *Depression Anxiety Stress Scales* (DASS) yang dikeluarkan oleh *Psychology Foundation Australia*. *Depression Anxiety Stress Scales* (DASS) terdiri dari 28 pernyataan yang dibentuk untuk mengukur status stres.

b. Kriteria Obyektif

Jumlah pertanyaan = 28

Skor tertinggi pertanyaan = 4

Skor terendah setiap pertanyaan = 1

Skal Pertanyaan = Tidak Pernah (TP), Jarang (J), Sering (SR), Selalu (S)

Skor Tertinggi $28 \times 4 = 112$

Skor Terendah $28 \times 1 = 28$

$$I = \frac{\text{Jumlah Pertanyaan Tertinggi} + \text{Jumlah Jawaban Terendah}}{2}$$

$$= \frac{112 + 28}{2}$$

$$= 140$$

$$= 70$$

1) Stres Ringan = stress ringan apabila skor <70

2) Stres Berat = stress berat apabila skor >70

2. Beban Kerja

a. Definisi Oprasional

Beban kerja yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan hal yang dirasakan responden selama memberikan pelayanan atau asuhan keperawatan kepada pasien, kemampuan tubuh responden dalam menerima pekerjaan.

b. Kriteria Obyektif

Jumlah pertanyaan = 15

Skor tertinggi pertanyaan = 4

Skor terendah setiap pertanyaan = 1

Skala pertanyaan = Tidak Pernah (TP), Jarang (J), Sering (SR), Selalu (S).

Skor Tertinggi = Jumlah Pertanyaan x Skor Tertinggi

= 15 x 4 = 60

Skor Terendah = Jumlah Pertanyaan x Skor Terendah

= 15 x 1 = 15

$$I = \frac{\text{Jumlah Pertanyaan Tertinggi} + \text{Jumlah Jawaban Terendah}}{2}$$

$$= \frac{60+15}{2}$$

= 75

= 37,5

- 1) Beban Kerja berat apabila memperoleh skor $>37,5$
- 2) Beban kerja ringan apabila memperoleh skor $<37,5$

3. Kelelahan Kerja

a. Definisi Oprasional

Kelelahan kerja yang disebutkan dalam penelitian ini merupakan keadaan yang dialami responden yang bersifat eksternal yaitu lingkungan kerja yang tidak nyaman dan tidak memadai, sedangkan faktor internal yaitu kondisi yang bersifat psikososial yang berkaitan dengan keasabaran secara umum dan berkurangnya kapasitas kerja.

Untuk mengukur kelelahan kerja, peneliti menggunakan kuesioner baku KAUPK2 (Kuesioner Alat Ukur Perasaan Kelelahan Kerja). KAUPK2 merupakan instrumen yang disusun oleh Setyawati yang telah diuji kesasihan dan keandalannya.

b. Kriteria Obyektif

Jumlah pertanyaan = 17

Jawaban Tertinggi = $17 \times 2 = 34$

Jawaban Terendah = $17 \times 1 = 17$

Skala Pertanyaan = Ya (Y), Tidak (T)

- 1) Tidak lelah bila jumlah skor KAUPK2 berkisar 17-25
 $<76\%$
- 2) Lelah bila jumlah skor KAUPK2 berkisar 26 – 34 $>76\%$

4. Lingkungan Kerja Fisik

a. Definisi Oprasional

Lingkungan kerja secara fisik yang dimaksud dalam penelitian ini adalah suatu keadaan yang dialami responden diantaranya rasa aman, nyaman dan puas dalam melakukan pekerjaan.

Merujuk pada skala *Gutman* dengan dua kategori yaitu mengganggu dan tidak mengganggu, cara menentukan skor variabel lingkungan kerja, sebagai berikut:

b. Kriteria Obyektif

Jumlah Pertanyaan = 10

Skor tertinggi setiap pertanyaan = 3

Skor terendah setiap pertanyaan = 1

Skala Pertanyaan = Sering (S), Jarang (J), Tidak Pernah (TP)

Skor Tertinggi $10 \times 3 = 30$

Skor Terendah $10 \times 1 = 10$

$$I = \frac{\text{Jumlah Pertanyaan Tertinggi} + \text{Jumlah Jawaban Terendah}}{2}$$

$$= \frac{30+10}{2}$$

$$= 40 = 20$$

1) Memenuhi Syarat = Jika responden memperoleh nilai

<20

2) Tidak Memenuhi Syarat = Jika responden memperoleh
>20

5. Komunikasi Interpersonal

a. Definisi Oprasional

Komunikasi interpersonal dalam penelitian ini adalah proses pertukaran informasi, perasaan, dan gagasan antara responden yang berlangsung secara tatap muka maupun tidak langsung dengan tujuan untuk menciptakan pemahaman, hubungan yang harmonis, dan kerja sama yang efektif di lingkungan kerja.

Instrumen ini memiliki 10 butir pertanyaan dengan mengkategorikan komunikasi interpersonal menjadi komunikasi interpersonal rendah dan komunikasi interpersonal tinggi dengan skala Likert 5 poin yaitu, Sangat Tidak Setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju dan sangat setuju.

b. Kriteria Obyektif

Jumlah Pertanyaan = 10

Skala Likert = 1-5

Skor Tertinggi = jumlah pertanyaan x bobot tertinggi

$$= 10 \times 5 = 50 (100\%)$$

Skor Terendah = jumlah pertanyaan x bobot tertinggi

$$= 10 \times 1 = 10 (20\%)$$

Skor Antara = skor tertinggi – skor terendah

$$= 100\% - 20\% = 80\%$$

$$\text{Skala Interval} = \frac{\text{Skor Antara}}{\text{Kategori}} = \frac{80\%}{2} = 40\%$$

- 1) Komunikasi Interpersonal Kurang = memenuhi kategori
bila skor total jawaban responden 10-29 (<60%)
- 2) Komunikasi Interpersonal Cukup = memenuhi kategori
bila skor total jawaban responden 30-50 (>60%)

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan rancangan pendekatan *cross sectional* yang bertujuan untuk mengetahui faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada perawat rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026.

B. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) yang berlokasi di Jl. Urip Sumoharjo No.264, Karampuang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan 90231.

C. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di ruang rawat inap yang berjumlah 86 orang.

D. Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah keseluruhan dari populasi yang berjumlah 86 orang.

E. Cara Pengambilan Sampel

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu pengambilan sampel menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Sampel yang diambil

merupakan seluruh perawat rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar.

F. Pengumpulan data

1. Wawancara

Metode ini dilakukan dengan cara melakukan wawancara kepada responden dengan panduan kuisisioner.

2. Observasi

Teknik observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung perilaku dan aktivitas responden di lokasi penelitian yaitu di Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar

3. Studi Kepustakaan

Metode ini dilakukan dengan mengutip pendapat dari berbagai sumber internet, buku, jurnal, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan judul penelitian ini.

G. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer adalah data yang didapatkan oleh peneliti dengan pengamatan langsung pada lokasi penelitian. Data primer dari penelitian ini yaitu hasil dari pengukuran menggunakan kuisisioner dan dokumentasi pada perawat rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar tahun 2026.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data dari sumber penelitian yang relevan, baik diperoleh melalui buku, jurnal, skripsi serta informasi yang berkaitan dengan penelitian ini.

H. Pengolahan dan Analisis Data

1. Pengolahan Data

- a. *Editing*, yaitu proses yang dilakukan untuk mengecek atau memeriksa kelengkapan pengisian kuesioner, jika ada jawaban yang belum lengkap maka perlu dilakukan pengambilan data ulang untuk melengkapi jawaban.
- b. *Coding*, yaitu proses merubah data atau jawaban dari kuesioner dan hasil pengukuran yang berbentuk huruf menjadi kode-kode angka.
- c. *Entry Data*, yaitu proses memasukkan data dari kuesioner kedalam program komputer.
- d. *Cleaning*, yaitu proses pengecekan kembali data yang sudah di entry apakah ada kesalahan atau tidak, jika ada maka dapat dilakukan pembetulan atau koreksi lagi.
- e. Tabulasi Data, dengan bantuan SPSS, proses pengolahan data dapat dengan mudah dilakukan sesuai dengan variabel yang diteliti dan kebutuhan analisis. (UMI, 2025).

2. Analisis Data

- a. Analisis Univariat, digunakan untuk menjelaskan karakteristik responden, termasuk distribusi beban kerja, kelelahan kerja, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi interpersonal.
- b. Analisis Bivariat, dilakukan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan karakteristik tiap variable dari hasil penelitian untuk Melihat hubungan antara variable independen dengan variable dependen.

I. Penyajian Data

Data yang diolah, disajikan dalam bentuk tabel atau grafik yang kemudian diinterpretasikan menjadi kesimpulan tentang faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada perawat rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar

J. Langkah-Langkah Penelitian

1. Tahap Persiapan

Tahap persiapan meliputi menentukan lokasi sampel penelitian dan pengurusan surat izin penelitian.

2. Tahap Pelaksanaan

Tahap ini meliputi kegiatan pelaksanaan penelitian dan pengumpulan data dengan melakukan wawancara responden atau pengisian kuisioner.

3. Tahap Akhir

Tahap terakhir yang dilakukan yaitu analisis data dari data yang telah dikumpulkan dan diolah baik melalui metode yang telah ditetapkan

K. Organisasi Penelitian

Nama : Andi Batari Salsabila

Nim : 14120220006

Pembimbing 1 : Prof. Dr. Suharni A. Fachrin, S.Pd., M.Kes.

Pembimbing 2 : Mansur Sididi, SKM., M.Kes.

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 berbatas dangan 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.

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian "Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026" maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026 dengan nilai *P-Value* 0,002.
2. Ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026 dengan nilai *P-Value* 0,000.
3. Ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja pada perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026 dengan nilai *P-Value* 0,000.
4. Ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026 dengan nilai *P-Value* 0,000.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang telah dijabarkan pada bab sebelumnya, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Untuk mengurangi stres kerja akibat beban kerja maka disarankan untuk melakukan analisis beban kerja secara berkala dan menyesuaikan rasio jumlah perawat dengan jumlah pasien di ruang

rawat inap guna mencegah terjadinya *overload* tugas yang memicu stres.

2. Untuk menghindari kelelahan yang mengakibatkan terjadinya stres kerja maka disarankan menyediakan waktu istirahat yang efektif dan ruang relaksasi yang memadai bagi perawat di sela-sela *shift* kerja.
3. Untuk menghindari kejadian stres kerja akibat lingkungan kerja fisik maka perlu dilakukan pemeliharaan dan standarisasi fasilitas fisik secara berkala, seperti pengaturan suhu ruangan yang ideal, pencahayaan yang cukup agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan kondusif.
4. Untuk menghindari stres kerja akibat komunikasi yang tidak efektif maka perlu dilakukan kegiatan *gathering/team building* secara rutin.
5. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan metode kualitatif untuk menggali informasi lebih dalam terkait stres kerja pada perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin, A., Ihsan, T., & Lestari, R. A. (2021). *Gambaran Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Pekerja Industri Tekstil Di Indonesia: Review*. 2(2).
- Alam, P. F., Suarni, W., & Sunarjo, I. S. (2021). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Sublimapsi*, 2(1), 10.
- Amaliyah, R., Sumiaty, Rezky Aulia Yusuf, Mansur Sididi, & Andi Sani. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. *Window of Public Health Journal*, 5(2), 196–204.
- Amran, Rika, Apriyani, Anisah, Dewi, & Purnama, N. (2021). Peran Penting Kelengkapan Rekam Medik di Rumah Sakit. *Baiturrahmah Medical Journal*, 1, 69–76.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2020). *Stres Kerja*.
- Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umjur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2).
- Azafilmi Hakiim, Wahidin Suhendar, & Dessy Agustina Sari. (2023). Analisis Beban Kerja Fisik Dan Mental Menggunakan Cvi Dan Nasa-Tlx Pada Divisi Produksi Pt X. *Barometer*, 3(No. 2), 142` – 146.
- Azteria, V., & Hendarti, R. D. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RS X Depok Jurnal. *Jurnal IAKMI*, 0–4.
- Badawi, M. A., & Rahadi, D. R. (2021). Analisis Komunikasi Interpersonal Antar Mahasiswa. *Communicology: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 9(1), 123–137.
- Badri, I. A. (2020). Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat Ruang ICU dan UGD. *Jurnal Human Care*, 5(1), 379–390.
- Christina, S., & Zahra, M. (2021). Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19. *Adi Husada Nursing Journal*, 7(2), 57–61.
- Desima, R. (2023). *Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku*. 4(1), 43–55.
- Diana, M. rahmah. (2022). *Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru MTs Negeri 2 Bandar Lampung*.
- Enus, I. V. S., Fachrin, S. A., & Akib, Y. (2024). Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja pada Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit

- Khusus Daerah (RSKD) Dadi Makassar. *Publication Issue*, 72(2), 161–177.
- Fadzil Hanafi Asnora. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan*. 72–79.
- Fahamsyah, D. (2022). Analisis Hubungan Beban Kerja Mental Dengan Stres Kerja Di Instalasi Csd Rumah Sakit Umum Haji Surabaya. *The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health*, 6(1), 107.
- Fatimah, S., & Hadi, S. (2021). Analisa Dampak Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Pada Kinerja Karyawan PT. La Nina Niaga Nasional. *Improvement*, 1, 25–32.
- Hadiansyah, T., Praghlapati, A., & Aprianto, D. P. (2020). kinerja Perawat Yang Bekerja di Unit Gawat Darurat. *Jurnal Keperawatan BSI*, 7(2), 50–58.
- Hardi, I. (2020). Kelelahan Kerja (Kajian Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja di Bagian Produksi Perusahaan Seng). *Pena Persada*, September, vi+61.
- Hardianti, F. (2021). *Komunikasi Interpersonal Penderita Nomophobia dalam Menjalinkan Hubungan Persahabatan*. 3(2), 167–186.
- Herlia, R., Zukhra, R. M., & Zulfitri, R. (2022). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat dan Ruang Intensive Care Unit*. 11(1), 96–105.
- Hidayati, L. N., & Harsono, D. M. (2021). Tinjauan Literatur Mengenai Stres Dalam Organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 18(1), 20–30.
- Ilyas, L. A., Rahim, M. R., & Awaluddin. (2020). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sayang Rakyat Makassar. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 1(2), 167–171.
- Indira, M. N., Kawatu, P. A. ., Sumampouw, & J., O. (2020). *HUBUNGAN ANTARA KELELAHAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PETUGAS KARCIS PARKIR KAWASAN MEGA MAS KOTA MANADO*. 8(7), 93–99.
- Kristanti, E. (2020). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP STRES KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota)*. 5, 1–10.
- Lating, Z., & Soumena, R. (2021). *Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Atres Kerja Pada Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit*

Umum Daerah Namrole. 14(2), 33–35.

Lazarus, & Folkman. (1984). *The Handbook Of Stress And Health.*

Maharani, P., Yoni, B., & Nugroho, S. (2022). *Dampak Kelelahan Kerja dan Kualitas Tidur Terhadap Pengaruh Produktivitas Kerja. 7(1), 69–79.*

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Qurnia, F., Mayasari, I., Sesilia, P. A., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas.*

Martyastuti, N. E., Isrofah, I., & Janah, K. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Ruang Intensive Care Unit dan Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan, 2(1), 9.*

Nasution, S. L. (2020). Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen), 7(2), 88–94.*

Ns. Asmadi, S. K. (2020). *Konsep Dasar Keperawatan.* https://www.google.co.id/books/edition/Konsep_Dasar_Keperawatan/O3y5bNnwND0C?hl=id&gbpv=1&dq=peran+perawat&pg=PA76&printsec=frontcover

Panjaitan, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen.* [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1281182&val=17092&title=Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1281182&val=17092&title=Pengaruh%20Lingkungan%20Kerja%20Terhadap%20Produktivitas%20Kerja%20Karyawan)

Pongantung, M., Kapantouw, N. H., & Kawatu, P. A. T. (2022). *Hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rumah sakit gmim kalooran amurang. 7(5).*

Puspita, L., & Nauli, M. (2021). Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Perawat Instalasi Gawat Darurat (Igd) Dengan Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan. *Miracle Journal, 1(1), 28–32.*

Putri, B. D. G. S. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Mixing. *Jurnal Penelitian Psikologi, 9(4), 130–141.*

Putri, S. H. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Modal Insani Dan Bisnis, 1–9.*

Ramadhani, T., & Septa, D. (2021). Pengaruh Stress Kerja , Beban Kerja , dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan BPR Artha Samudra Indonesia. *28 Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN), 27–38.*

- Rhamdani, I., & Wartono, M. (2020). Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat. *Jurnal Biomedika Dan Kesehatan*, 2(3), 104–110.
- Riana, A., Nina, & Rindu. (2022). *Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerjaterhadap Tingkat Stres Kerja Perawat*. 11(50), 160–169.
- Risti, K. P., Esri, R., & Jayadi Roby Noor. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 8–12.
- Rubiyanti, N. S. (2023). Penerapan Rekam Medis Elektronik di Rumah Sakit di Indonesia: Kajian Yuridis. *MAGISTRA Law Review*, 4(02).
- Rusdianto. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Iklim Organisasi Terhadap Stres Perawat Rumah Sakit TK. IV IM 07.01 Lhokseumawe. *Repositori.Uma.Ac.Id*, 2.
- Sartika, D. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus Pada Kurir PT Lazada ELogistics Cabang Tasikmalaya). In *Doctoral dissertation*.
- Sesrianty, V., & Marni, S. (2021). Hubungan shift kerja dengan kelelahan kerja perawat di RSUD Adnaan WD Payakumbuh. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 1(4), 676–679.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273–281.
- Silvia, R., Andriani, D., & Sumartik. (2024). *Komunikasi Interpersonal , Konsep Diri Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja*. 8(1), 60–74.
- Singal, E. M., Manampiring, A. E., & Nelwan, J. E. (2020). Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara. *Sam Ratulangi Journal of Public Health*, 1(1).
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34.
- Suara, M., & Yudiawati, R. (2022). *Evaluasi Intervensi Keperawatan Psikoedukasi dalam Penurunan Stres Psikologis Usia Lanjut Selama Wabah Covid-19 di Bogor*. 4(November), 3130–3154.
- Suhaila, F., Jannah, N., Mahdasari, M., Putra, A., & Yullyzar. (2024). Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat di Kota Banda Aceh. *JIM FKep*, VIII(4), 8–12.
- Suhairi, S., Rahmah, M., Uljannah, A., Fauziah, N., & Musyafa, M. H.

- (2023). Peranan Komunikasi Antarpribadi Dalam Manajemen Organisasi. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 3(3), 4810–4823.
- Sunarti, E., Supriyati, & Junaidi. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Petugas Lembaga Permayarakatan. *Borneo Student Research*, 3(2), 1884–1889.
- UMI, D. F. (2025). *Buku Panduan Penulisan Skripsi*. Program Studi Kesehatan Masyarakat.
- Warda, R. (2024). Analisis Tingkat Stres Kerja Perawat Di Instansi Gawat Darurat (IGD) Dan Intensive Care Unit (ICU) RSUD Majene, Kabupaten Majene Provinsi Sulawesi Barat. *Un*.
- Waruwu, A. A. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Manajemen Tools*, 10(1), 41–52.
- Yudhistira, G. A., & Trihastuti, M. C. W. (2023). Hambatan Komunikasi Interpersonal Selama Proses Pembelajaran Jarak Jauh. *Psiko Edukasi*, 21(1), 13–27.
- Yunus, Y. L., Sumampouw, O. J., & Maramis, F. R. R. (2021). Hubungan Antara Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Teknisi Di Pt . Equiport Inti Indonesia Bitung. *10(2)*, 18–25.

LAMPIRAN

SK Pembimbing



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UMI
Nomor : 1775/H.23/FKM-UMI/X/2025

Tentang
PENGANGKATAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR (SKRIPSI)
Atas Rahmat Allah SWT
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia

Menimbang : 1. Bahwa untuk menjamin kelancaran dan terarahnya penulisan proposal dan Skripsi serta pelaksanaan penelitian mahasiswa maka dipandang perlu untuk menetapkan tim pembimbing Skripsi bagi mahasiswa S1 Kesehatan Masyarakat FKM UMI yang akan menyelesaikan studinya
2. Tim pembimbing ini membantu dan membimbing mahasiswa dalam penulisan proposal, Skripsi, dan pelaksanaan penelitian / praktek sampai mahasiswa tersebut menyelesaikan studinya.

Mengingat : 1. UU. Nomor 20 thn 2003 tentang sistem pendidikan Nasional
2. Keputusan Menteri Pendidikan RI. Nomor 23/U/2000
3. PP No. 4 tahun 2014 Tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi
4. Peraturan Universitas Muslim Indonesia Nomor 01 tahun 2014

MEMUTUSKAN

Menetapkan :
Pertama : Mengangkat Tim Pembimbing Skripsi bagi saudara (i)
ANDI BATARI SALSABILA (NIM: 14120220006)
Peminatan : KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
Dengan susunan Tim sebagai berikut :

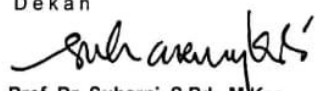
1. Prof. Dr. Suharni A. Fachrin, S.Pd., M.Kes	Pembimbing I
2. Mansur Sididi, SKM., M.Kes	Pembimbing II

Kedua : Kepada Tim Pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan Universitas Muslim Indonesia

Ketiga : Keputusan ini mulai berlaku sejak ditetapkan dan akan ditinjau serta diperbaiki sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan di dalamnya

Keempat : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh amanah dan rasa tanggungjawab.

Ditetapkan di : Makassar
Pada Tanggal : 01 Jumadil Awwal 1447 H.
23 Oktober 2025 M.

Dekan

Prof. Dr. Suharni, S.Pd., M.Kes.

Tembusan :
1. Ketua YW-UMI
2. Rektor UMI
3. Arsip

www.fkmumi.ac.id
KESEHATAN MASYARAKAT-ILMU KEPERAWATAN-KEBIDANAN-NERS
"Terwujudnya Fakultas Kesehatan Masyarakat yang Unggul untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang Islami dan kompeten dalam melayani masyarakat dengan akses pelayanan kesehatan terbatas pada tahun 2030"



 fkmumiofficial

 Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

 fkmumiofficial

 fkmumiofficial

Dipindai dengan CamScanner

104

Kuisisioner

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar Tahun 2026

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan menjawab semua pernyataan yang ada.
2. Isilah data Bapak/Ibu dengan lengkap sesuai keadaan yang sebenarnya sebelum menjawab.
3. Mohon dibaca dengan cermat semua pernyataan sebelum menjawab.
4. Semua pernyataan yang ada harus dijawab.
5. Berilah tanda ($\checkmark$) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling tepat.

No Kuesioner :

Tanggal Pengisian :

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
Jenis Kelamin : L / P
Usia :

II. STRES KERJA

Petunjuk:

Berikan tanda ($\checkmark$) pada jawaban yang ada pada masing – masing pernyataan yang menurut anda paling tepat

TP = Tidak Pernah

J = jarang

SR = Sering

SL = Selalu

No.	Pernyataan Mengenai Stres Kerja	Alternatif Jawaban			
		TP	J	SR	SL
1	Menjadi marah karena hal sepele/kecil				
2	Merasakan gangguan dalam bernapas (napas cepat, sulit bernapas)				
3	Merasa sepertinya tidak kuat lagi untuk melakukan suatu kegiatan				
4	Cenderung bereaksi berlebihan pada situasi				
5	Kelemahan pada anggota tubuh				
6	Kesulitan untuk relaksasi/bersantai				
7	Cemas yang berlebihan dalam suatu situasi namun bisa lega jika hal/situasi itu berakhir				
8	Mudah merasa kesal				
9	Mersa banyak menghabiskan energi karena cemas				
10	Tidak sabaran				
11	Kelelahan				
12	Kehilangan minat pada banyak hal (misal; makan, sosialisasi)				
13	Merasa diri tidak layak				
14	Mudah tersinggung				
15	Ketakutan tanpa alasan yang jelas				
16	Tidak dapat menikmati hal-hal yang di lakukan				
17	Merasa hilang harapan dan putus asa				
18	Mudah panik				
19	Kesulitan untuk tenang setelah sesuatu yang mengganggu				

20	Takut diri terhambat oleh tugas-tugas yang tidak biasa dilakukan				
21	Sulit untuk antusias pada banyak hal				
22	Sulit mentoleransi gangguan-gangguan terhadap hal yang sedang dilakukan				
23	Berada pada keadaan tegang				
24	Ketakutan				
25	Mudah gelisah				
26	Khawatir dengan situasi saat diri mungkin menjadi panik dan mempermalukan diri sendiri				
27	Gemetar				
28	Sulit untuk meningkatkan inisiatif dalam melakukan sesuatu				

III. BEBAN KERJA

Petunjuk:

Berikan tanda ($\sqrt{}$) pada jawaban yang ada pada masing – masing pernyataan yang menurut anda paling tepat

TP = Tidak Pernah

J = jarang

SR = Sering

SL = Selalu

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban			
		TP	J	SR	SL
1	Saya sangat pusing karena kelelahan saat bekerja				
2	Saya merasa tidak bugar sampai jam kerja selesai				

3	Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu berat				
4	Pasien yang banyak membuat saya lelah				
5	Terlalu banyak tuntutan oleh keluarga pasien				
6	Saya bosan apabila harus mengerjakan observasi pasien setiap jam				
7	Kepala ruangan memaksa agar saya bekerja maksimal				
8	Saya dituntut harus memberikan pelayanan yang berkualitas				
9	Saya merasa jenuh Ketika bekerja dalam waktu yang lama				
10	Saya tidak memiliki istirahat yang cukup				

IV. KELELAHAN KERJA

Petunjuk:

Berikan tanda (√) pada jawaban yang ada pada masing – masing pernyataan yang menurut anda paling tepat

Y = YA

T = TIDAK

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban	
		Y	T
1	Apakah anda merasa sukar berfikir?		
2	Apakah anda merasa Lelah berbicara?		

3	Apakah anda merasa gugup menghadapi sesuatu?		
4	Apakah anda merasa tidak pernah berkonsentrasi dalam menghadapi sesuatu pekerjaan?		
5	Apakah anda merasa tidak mempunyai perhatian terhadap sesuatu?		
6	Apakah anda cenderung lupa terhadap sesuatu?		
7	Apakah anda merasa kurang percaya terhadap diri sendiri?		
8	Apakah anda merasa tidak tekun dalam melaksanakan pekerjaan anda?		
9	Apakah anda merasa enggan menatap mata orang?		
10	Apakah anda merasa enggan bekerja cekatan?		
11	Apakah anda merasa tidak tenang dalam bekerja?		
12	Apakah anda merasa Lelah seluruh tubuh?		
13	Apakah anda merasa bertindak lamban?		
14	Apakah anda merasa tidak kuat lagi berjalan?		
15	Apakah anda merasa sebelum bekerja sudah Lelah?		
16	Apakah anda merasa daya pikir menurun?		

17	Apakah anda merasa cemas terhadap sesuatu hal?		
----	--	--	--

V. LINGKUNGAN KERJA FISIK

Petunjuk:

Berikan tanda (√) pada jawaban yang ada pada masing – masing pernyataan yang menurut anda paling tepat

TP = Tidak Pernah

J = Jarang

SR = Sering

No.	Pernyataan	Alternatif Jawaban		
		TP	J	SR
1	Tingkat kebisingan di area kerja saya tinggi			
2	Udara di area kerja saya tidak bersih dan tidak bebas polusi			
3	Saya tidak terlindungi dengan baik dari paparan bahaya yang ada dilingkungan kerja			
4	Secara keseluruhan, kualitas lingkungan fisik di tempat kerja saya buruk			
5	Area kerja saya sangat berantakan			
6	Penerangan yang terlalu terang menimbulkan rasa panas dan membuat saya gelisah			
7	Cahaya lampu ditempat kerja saya kurang terang			

8	Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja tidak mendukung jalannya pekerjaan saya			
9	Tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman			
10	Kualitas udara disekitar tempat bekerja saya kurang baik			

VI. KOMUNIKASI INTERPERSONAL

Petunjuk:

Berikan tanda ($\checkmark$) pada jawaban yang ada pada masing – masing pernyataan yang menurut anda paling tepat

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak Setuju

R = Ragu - Ragu

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		STS	TS	R	S	SS
1	Saya terbuka terhadap kritik dan saran dari rekan kerja					
2	Saya mau berbagi informasi pekerjaan kepada rekan kerja					
3	Saya berusaha memahami perasaan rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan					
4	Saya mampu menempatkan diri pada situasi yang dihadapi rekan kerja					

5	Saya mendukung rekan kerja yang mengalami kendala dalam pekerjaannya					
6	Saya menghargai pendapat rekan kerja walaupun berbeda dengan pendapat saya					
7	Saya menjaga sikap positif saat berkomunikasi dengan rekan kerja					
8	Saya berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan harmonis					
9	Saya menganggap semua rekan kerja memiliki kedudukan yang sama pentingnya					
10	Saya menghormati rekan kerja tanpa memandang jabatan atau posisi					

Master Tabel

[illegible]

Hasil Pengolahan Data Penelitian

Frequency Table

Jenis Kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	7	8.1	8.1	8.1
Valid Perempuan	79	91.9	91.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Kelompok Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<30 tahun	2	2.3	2.3	2.3
30-34 tahun	28	32.6	32.6	34.9
Valid 35-39 tahun	44	51.2	51.2	86.0
>=40 tahun	12	14.0	14.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Menjadi marah karena hal sepele/kecil

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sering	4	4.7	4.7	4.7
Jarang	51	59.3	59.3	64.0
Valid Tidak Pernah	31	36.0	36.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Merasakan gangguan dalam bernapas (napas cepat, sulit bernapas)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sering	2	2.3	2.3	2.3
Jarang	33	38.4	38.4	40.7
Valid Tidak Pernah	51	59.3	59.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Merasa sepertinya tidak kuat lagi untuk melakukan suatu kegiatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Selalu	7	8.1	8.1	8.1
Valid Sering	2	2.3	2.3	10.5

Jarang	17	19.8	19.8	30.2
Tidak Pernah	60	69.8	69.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Cenderung bereaksi berlebihan pada situasi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Selalu	8	9.3	9.3	9.3
Sering	1	1.2	1.2	10.5
Valid Jarang	16	18.6	18.6	29.1
Tidak Pernah	61	70.9	70.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Kelemahan pada anggota tubuh

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sering	5	5.8	5.8	5.8
Valid Jarang	31	36.0	36.0	41.9
Tidak Pernah	50	58.1	58.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Kesulitan untuk relaksasi/bersantai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sering	10	11.6	11.6	11.6
Valid Jarang	31	36.0	36.0	47.7
Tidak Pernah	45	52.3	52.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Cemas yang berlebihan dalam suatu situasi namun bisa lega jika hal/situasi itu berakhir

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Selalu	1	1.2	1.2	1.2
Sering	13	15.1	15.1	16.3
Valid Jarang	41	47.7	47.7	64.0
Tidak Pernah	31	36.0	36.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Mudah merasa kesal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	8	9.3	9.3
	Sering	5	5.8	15.1
	Jarang	30	34.9	50.0
	Tidak Pernah	43	50.0	100.0
	Total	86	100.0	

Mersa banyak menghabiskan energi karena cemas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	7	8.1	8.1
	Sering	4	4.7	12.8
	Jarang	31	36.0	48.8
	Tidak Pernah	44	51.2	100.0
	Total	86	100.0	

Tidak sabaran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	8	9.3	9.3
	Sering	1	1.2	10.5
	Jarang	36	41.9	52.3
	Tidak Pernah	41	47.7	100.0
	Total	86	100.0	

Kelelahan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	4	4.7	4.7
	Sering	18	20.9	25.6
	Jarang	40	46.5	72.1
	Tidak Pernah	24	27.9	100.0
	Total	86	100.0	

Kehilangan minat pada banyak hal (misal; makan, sosialisasi)

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	11	12.8	12.8

Jarang	32	37.2	37.2	50.0
Tidak Pernah	43	50.0	50.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Merasa diri tidak layak

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Selalu	1	1.2	1.2	1.2
Sering	9	10.5	10.5	11.6
Valid Jarang	22	25.6	25.6	37.2
Tidak Pernah	54	62.8	62.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Mudah tersinggung

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sering	4	4.7	4.7	4.7
Valid Jarang	40	46.5	46.5	51.2
Tidak Pernah	42	48.8	48.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Ketakutan tanpa alasan yang jelas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Sering	7	8.1	8.1	8.1
Valid Jarang	17	19.8	19.8	27.9
Tidak Pernah	62	72.1	72.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Tidak dapat menikmati hal-hal yang di lakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Selalu	2	2.3	2.3	2.3
Sering	7	8.1	8.1	10.5
Valid Jarang	23	26.7	26.7	37.2
Tidak Pernah	54	62.8	62.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Merasa hilang harapan dan putus asa

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Selalu	1	1.2	1.2	1.2
Sering	8	9.3	9.3	10.5
Valid Jarang	17	19.8	19.8	30.2
Tidak Pernah	60	69.8	69.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Mudah panik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Selalu	7	8.1	8.1	8.1
Sering	2	2.3	2.3	10.5
Valid Jarang	41	47.7	47.7	58.1
Tidak Pernah	36	41.9	41.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Kesulitan untuk tenang setelah sesuatu yang mengganggu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Selalu	7	8.1	8.1	8.1
Sering	2	2.3	2.3	10.5
Valid Jarang	47	54.7	54.7	65.1
Tidak Pernah	30	34.9	34.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Takut diri terhambat oleh tugas-tugas yang tidak biasa dilakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Selalu	8	9.3	9.3	9.3
Sering	6	7.0	7.0	16.3
Valid Jarang	38	44.2	44.2	60.5
Tidak Pernah	34	39.5	39.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sulit untuk antusias pada banyak hal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	8	9.3	9.3	9.3

	Sering	2	2.3	2.3	11.6
	Jarang	37	43.0	43.0	54.7
	Tidak Pernah	39	45.3	45.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Sulit mentoleransi gangguan-gangguan terhadap hal yang sedang dilakukan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	7	8.1	8.1	8.1
	Sering	2	2.3	2.3	10.5
	Jarang	37	43.0	43.0	53.5
	Tidak Pernah	40	46.5	46.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Berada pada keadaan tegang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	7	8.1	8.1	8.1
	Sering	3	3.5	3.5	11.6
	Jarang	43	50.0	50.0	61.6
	Tidak Pernah	33	38.4	38.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Ketakutan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	3	3.5	3.5	3.5
	Jarang	34	39.5	39.5	43.0
	Tidak Pernah	49	57.0	57.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Mudah gelisah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	7	8.1	8.1	8.1
	Sering	3	3.5	3.5	11.6
	Jarang	33	38.4	38.4	50.0
	Tidak Pernah	43	50.0	50.0	100.0

Total	86	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Khawatir dengan situasi saat diri mungkin menjadi panik dan mempermalukan diri sendiri

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Selalu	7	8.1	8.1	8.1
Jarang	24	27.9	27.9	36.0
Tidak Pernah	55	64.0	64.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Gemetar

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Jarang	32	37.2	37.2	37.2
Tidak Pernah	54	62.8	62.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Sulit untuk meningkatkan inisiatif dalam melakukan sesuatu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Selalu	7	8.1	8.1	8.1
Sering	1	1.2	1.2	9.3
Jarang	35	40.7	40.7	50.0
Tidak Pernah	43	50.0	50.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Total Jawaban Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
48.00	7	8.1	8.1	8.1
57.00	1	1.2	1.2	9.3
62.00	1	1.2	1.2	10.5
65.00	1	1.2	1.2	11.6
80.00	1	1.2	1.2	12.8
81.00	1	1.2	1.2	14.0
84.00	2	2.3	2.3	16.3
85.00	1	1.2	1.2	17.4
86.00	1	1.2	1.2	18.6

87.00	1	1.2	1.2	19.8
88.00	1	1.2	1.2	20.9
89.00	5	5.8	5.8	26.7
90.00	1	1.2	1.2	27.9
92.00	4	4.7	4.7	32.6
94.00	1	1.2	1.2	33.7
95.00	1	1.2	1.2	34.9
96.00	3	3.5	3.5	38.4
97.00	2	2.3	2.3	40.7
98.00	3	3.5	3.5	44.2
99.00	9	10.5	10.5	54.7
100.00	4	4.7	4.7	59.3
101.00	2	2.3	2.3	61.6
102.00	1	1.2	1.2	62.8
103.00	1	1.2	1.2	64.0
104.00	4	4.7	4.7	68.6
105.00	5	5.8	5.8	74.4
106.00	1	1.2	1.2	75.6
107.00	1	1.2	1.2	76.7
108.00	5	5.8	5.8	82.6
109.00	1	1.2	1.2	83.7
110.00	7	8.1	8.1	91.9
111.00	1	1.2	1.2	93.0
112.00	6	7.0	7.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Skor % Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 42.86	7	8.1	8.1	8.1
50.89	1	1.2	1.2	9.3
55.36	1	1.2	1.2	10.5

	58.04	1	1.2	1.2	11.6
	71.43	1	1.2	1.2	12.8
	72.32	1	1.2	1.2	14.0
	75.00	2	2.3	2.3	16.3
	75.89	1	1.2	1.2	17.4
	76.79	1	1.2	1.2	18.6
	77.68	1	1.2	1.2	19.8
	78.57	1	1.2	1.2	20.9
	79.46	5	5.8	5.8	26.7
	80.36	1	1.2	1.2	27.9
	82.14	4	4.7	4.7	32.6
	83.93	1	1.2	1.2	33.7
	84.82	1	1.2	1.2	34.9
	85.71	3	3.5	3.5	38.4
	86.61	2	2.3	2.3	40.7
	87.50	3	3.5	3.5	44.2
	88.39	9	10.5	10.5	54.7
	89.29	4	4.7	4.7	59.3
	90.18	2	2.3	2.3	61.6
	91.07	1	1.2	1.2	62.8
	91.96	1	1.2	1.2	64.0
	92.86	4	4.7	4.7	68.6
	93.75	5	5.8	5.8	74.4
	94.64	1	1.2	1.2	75.6
	95.54	1	1.2	1.2	76.7
	96.43	5	5.8	5.8	82.6
	97.32	1	1.2	1.2	83.7
	98.21	7	8.1	8.1	91.9
	99.11	1	1.2	1.2	93.0
	100.00	6	7.0	7.0	100.0

Total	86	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

Stres Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Stres Berat	10	11.6	11.6	11.6
Valid Stres Ringan	76	88.4	88.4	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Saya sangat pusing karena kelelahan saat bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	4	4.7	4.7	4.7
Valid Sering	5	5.8	5.8	10.5
Valid Jarang	57	66.3	66.3	76.7
Valid Tidak Pernah	20	23.3	23.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Saya merasa tidak bugar sampai jam kerja selesai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	3	3.5	3.5	3.5
Valid Sering	9	10.5	10.5	14.0
Valid Jarang	37	43.0	43.0	57.0
Valid Tidak Pernah	37	43.0	43.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Pekerjaan yang diberikan kepada saya terlalu berat

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	4	4.7	4.7	4.7
Valid Sering	10	11.6	11.6	16.3
Valid Jarang	49	57.0	57.0	73.3
Valid Tidak Pernah	23	26.7	26.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Pasien yang banyak membuat saya lelah

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	5	5.8	5.8	5.8

	Sering	32	37.2	37.2	43.0
	Jarang	36	41.9	41.9	84.9
	Tidak Pernah	13	15.1	15.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Terlalu banyak tuntutan oleh keluarga pasien

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	1	1.2	1.2	1.2
	Sering	29	33.7	33.7	34.9
	Jarang	38	44.2	44.2	79.1
	Tidak Pernah	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Saya bosan apabila harus mengerjakan observasi pasien setiap jam

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	6	7.0	7.0	7.0
	Sering	2	2.3	2.3	9.3
	Jarang	35	40.7	40.7	50.0
	Tidak Pernah	43	50.0	50.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Kepala ruangan memaksa agar saya bekerja maksimal

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	15	17.4	17.4	17.4
	Sering	12	14.0	14.0	31.4
	Jarang	28	32.6	32.6	64.0
	Tidak Pernah	31	36.0	36.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Saya dituntut harus memberikan pelayanan yang berkualitas

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	22	25.6	25.6	25.6
	Sering	35	40.7	40.7	66.3
	Jarang	14	16.3	16.3	82.6

	Tidak Pernah	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Saya merasa jenuh Ketika bekerja dalam waktu yang lama

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	8	9.3	9.3	9.3
	Sering	6	7.0	7.0	16.3
	Jarang	48	55.8	55.8	72.1
	Tidak Pernah	24	27.9	27.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Saya tidak memiliki istirahat yang cukup

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	8	9.3	9.3	9.3
	Sering	18	20.9	20.9	30.2
	Jarang	39	45.3	45.3	75.6
	Tidak Pernah	21	24.4	24.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Total Jawaban Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	15.00	3	3.5	3.5	3.5
	16.00	1	1.2	1.2	4.7
	17.00	1	1.2	1.2	5.8
	21.00	5	5.8	5.8	11.6
	22.00	12	14.0	14.0	25.6
	25.00	1	1.2	1.2	26.7
	26.00	1	1.2	1.2	27.9
	27.00	2	2.3	2.3	30.2
	28.00	3	3.5	3.5	33.7
	29.00	12	14.0	14.0	47.7
	30.00	9	10.5	10.5	58.1
	31.00	7	8.1	8.1	66.3

32.00	4	4.7	4.7	70.9
33.00	4	4.7	4.7	75.6
34.00	5	5.8	5.8	81.4
35.00	2	2.3	2.3	83.7
37.00	2	2.3	2.3	86.0
38.00	2	2.3	2.3	88.4
39.00	6	7.0	7.0	95.3
40.00	4	4.7	4.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Skor % Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
37.50	3	3.5	3.5	3.5
40.00	1	1.2	1.2	4.7
42.50	1	1.2	1.2	5.8
52.50	5	5.8	5.8	11.6
55.00	12	14.0	14.0	25.6
62.50	1	1.2	1.2	26.7
65.00	1	1.2	1.2	27.9
67.50	2	2.3	2.3	30.2
70.00	3	3.5	3.5	33.7
Valid 72.50	12	14.0	14.0	47.7
75.00	9	10.5	10.5	58.1
77.50	7	8.1	8.1	66.3
80.00	4	4.7	4.7	70.9
82.50	4	4.7	4.7	75.6
85.00	5	5.8	5.8	81.4
87.50	2	2.3	2.3	83.7
92.50	2	2.3	2.3	86.0
95.00	2	2.3	2.3	88.4
97.50	6	7.0	7.0	95.3

100.00	4	4.7	4.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Beban Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berat	22	25.6	25.6	25.6
	Ringan	64	74.4	74.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa sukar berfikir?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	69	80.2	80.2	80.2
	Ya	17	19.8	19.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa Letah berbicara?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	76	88.4	88.4	88.4
	Ya	10	11.6	11.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa gugup menghadapi sesuatu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	68	79.1	79.1	79.1
	Ya	18	20.9	20.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa tidak pernah berkonsentrasi dalam menghadapi sesuatu pekerjaan?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	80	93.0	93.0	93.0
	Ya	6	7.0	7.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa tidak mempunyai perhatian terhadap sesuatu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	76	88.4	88.4	88.4

	Ya	10	11.6	11.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda cenderung lupa terhadap sesuatu?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak	51	59.3	59.3	59.3
Valid	Ya	35	40.7	40.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa kurang percaya terhadap diri sendiri?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak	72	83.7	83.7	83.7
Valid	Ya	14	16.3	16.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa tidak tekun dalam melaksanakan pekerjaan anda?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak	80	93.0	93.0	93.0
Valid	Ya	6	7.0	7.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa enggan menatap mata orang?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak	79	91.9	91.9	91.9
Valid	Ya	7	8.1	8.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa enggan bekerja cekatan?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak	81	94.2	94.2	94.2
Valid	Ya	5	5.8	5.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa tidak tenang dalam bekerja?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	80	93.0	93.0	93.0

	Ya	6	7.0	7.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa Lelah seluruh tubuh?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak	58	67.4	67.4	67.4
Valid	Ya	28	32.6	32.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa bertindak lambat?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak	77	89.5	89.5	89.5
Valid	Ya	9	10.5	10.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa tidak kuat lagi berjalan?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak	79	91.9	91.9	91.9
Valid	Ya	7	8.1	8.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa sebelum bekerja sudah Lelah?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak	76	88.4	88.4	88.4
Valid	Ya	10	11.6	11.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa daya pikir menurun?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Tidak	65	75.6	75.6	75.6
Valid	Ya	21	24.4	24.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Apakah anda merasa cemas terhadap sesuatu hal?

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak	62	72.1	72.1	72.1

Ya	24	27.9	27.9	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Total Jawaban Kelelahan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.00	34	39.5	39.5	39.5
1.00	10	11.6	11.6	51.2
2.00	15	17.4	17.4	68.6
3.00	5	5.8	5.8	74.4
4.00	4	4.7	4.7	79.1
6.00	6	7.0	7.0	86.0
7.00	4	4.7	4.7	90.7
8.00	2	2.3	2.3	93.0
10.00	1	1.2	1.2	94.2
14.00	4	4.7	4.7	98.8
16.00	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Skor % Kelelahan Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
.00	34	39.5	39.5	39.5
5.88	10	11.6	11.6	51.2
11.76	15	17.4	17.4	68.6
17.65	5	5.8	5.8	74.4
23.53	4	4.7	4.7	79.1
35.29	6	7.0	7.0	86.0
41.18	4	4.7	4.7	90.7
47.06	2	2.3	2.3	93.0
58.82	1	1.2	1.2	94.2
82.35	4	4.7	4.7	98.8
94.12	1	1.2	1.2	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Kelelahan Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Lelah	6	7.0	7.0	7.0
	Tidak Lelah	80	93.0	93.0	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Tingkat kebisingan di area kerja saya tinggi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	4	4.7	4.7	4.7
	Jarang	59	68.6	68.6	73.3
	Tidak Pernah	23	26.7	26.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Udara di area kerja saya tidak bersih dan tidak bebas polusi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	1	1.2	1.2	1.2
	Jarang	29	33.7	33.7	34.9
	Tidak Pernah	56	65.1	65.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Saya tidak terlindungi dengan baik dari paparan bahaya yang ada dilingkungan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	2	2.3	2.3	2.3
	Jarang	31	36.0	36.0	38.4
	Tidak Pernah	53	61.6	61.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Secara keseluruhan, kualitas lingkungan fisik di tempat kerja saya buruk

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Jarang	23	26.7	26.7	26.7
	Tidak Pernah	63	73.3	73.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Area kerja saya sangat berantakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Sering	1	1.2	1.2	1.2
	Jarang	19	22.1	22.1	23.3
	Tidak Pernah	66	76.7	76.7	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Penerangan yang terlalu terang menimbulkan rasa panas dan membuat saya gelisah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	1	1.2	1.2	1.2
	Jarang	21	24.4	24.4	25.6
	Tidak Pernah	64	74.4	74.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Cahaya lampu ditempat kerja saya kurang terang

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	5	5.8	5.8	5.8
	Jarang	16	18.6	18.6	24.4
	Tidak Pernah	65	75.6	75.6	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja tidak mendukung jalannya pekerjaan saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	8	9.3	9.3	9.3
	Jarang	27	31.4	31.4	40.7
	Tidak Pernah	51	59.3	59.3	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Tempat kerja terganggu suara bising sehingga saya tidak dapat bekerja dengan nyaman

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	2	2.3	2.3	2.3
	Jarang	30	34.9	34.9	37.2
	Tidak Pernah	54	62.8	62.8	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Kualitas udara disekitar tempat bekerja saya kurang baik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	--	-----------	---------	---------------	--------------------

	Sering	4	4.7	4.7	4.7
Valid	Jarang	21	24.4	24.4	29.1
	Tidak Pernah	61	70.9	70.9	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Total Jawaban Lingkungan Kerja Fisik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 16.00	1	1.2	1.2	1.2
18.00	1	1.2	1.2	2.3
19.00	1	1.2	1.2	3.5
20.00	6	7.0	7.0	10.5
21.00	4	4.7	4.7	15.1
22.00	1	1.2	1.2	16.3
23.00	5	5.8	5.8	22.1
24.00	4	4.7	4.7	26.7
25.00	9	10.5	10.5	37.2
26.00	2	2.3	2.3	39.5
27.00	15	17.4	17.4	57.0
28.00	6	7.0	7.0	64.0
29.00	22	25.6	25.6	89.5
30.00	9	10.5	10.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Skor % Lingkungan Kerja Fisik

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 53.33	1	1.2	1.2	1.2
60.00	1	1.2	1.2	2.3
63.33	1	1.2	1.2	3.5
66.67	6	7.0	7.0	10.5
70.00	4	4.7	4.7	15.1
73.33	1	1.2	1.2	16.3
76.67	5	5.8	5.8	22.1

80.00	4	4.7	4.7	26.7
83.33	9	10.5	10.5	37.2
86.67	2	2.3	2.3	39.5
90.00	15	17.4	17.4	57.0
93.33	6	7.0	7.0	64.0
96.67	22	25.6	25.6	89.5
100.00	9	10.5	10.5	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja Fisik

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak memenuhi syarat	9	10.5	10.5	10.5
	Memenuhi Syarat	77	89.5	89.5	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Saya terbuka terhadap kritik dan saran dari rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	4	4.7	4.7	4.7
	Setuju	67	77.9	77.9	82.6
	Sangat setuju	15	17.4	17.4	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Saya mau berbagi informasi pekerjaan kepada rekan kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	66	76.7	76.7	77.9
	Sangat setuju	19	22.1	22.1	100.0
	Total	86	100.0	100.0	

Saya berusaha memahami perasaan rekan kerja yang sedang mengalami kesulitan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ragu-ragu	1	1.2	1.2	1.2
	Setuju	67	77.9	77.9	79.1
	Sangat setuju	18	20.9	20.9	100.0

Total	86	100.0	100.0	
-------	----	-------	-------	--

Saya mampu menempatkan diri pada situasi yang dihadapi rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	5	5.8	5.8	5.8
Setuju	73	84.9	84.9	90.7
Sangat setuju	8	9.3	9.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Saya mendukung rekan kerja yang mengalami kendala dalam pekerjaannya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak setuju	2	2.3	2.3	2.3
Ragu-ragu	3	3.5	3.5	5.8
Setuju	70	81.4	81.4	87.2
Sangat setuju	11	12.8	12.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Saya menghargai pendapat rekan kerja walaupun berbeda dengan pendapat saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	2	2.3	2.3	2.3
Setuju	71	82.6	82.6	84.9
Sangat setuju	13	15.1	15.1	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Saya menjaga sikap positif saat berkomunikasi dengan rekan kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	1.2	1.2	1.2
Setuju	71	82.6	82.6	83.7
Sangat setuju	14	16.3	16.3	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Saya berusaha menciptakan suasana kerja yang menyenangkan dan harmonis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ragu-ragu	1	1.2	1.2	1.2
Setuju	63	73.3	73.3	74.4

Sangat setuju	22	25.6	25.6	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Saya menganggap semua rekan kerja memiliki kedudukan yang sama pentingnya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Setuju	63	73.3	73.3	73.3
Valid Sangat setuju	23	26.7	26.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Saya menghormati rekan kerja tanpa memandang jabatan atau posisi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Ragu-ragu	1	1.2	1.2	1.2
Valid Setuju	54	62.8	62.8	64.0
Sangat setuju	31	36.0	36.0	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Total Jawaban Komunikasi Interpersonal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
35.00	1	1.2	1.2	1.2
38.00	4	4.7	4.7	5.8
39.00	3	3.5	3.5	9.3
40.00	46	53.5	53.5	62.8
41.00	3	3.5	3.5	66.3
42.00	6	7.0	7.0	73.3
43.00	2	2.3	2.3	75.6
45.00	7	8.1	8.1	83.7
46.00	5	5.8	5.8	89.5
47.00	2	2.3	2.3	91.9
48.00	1	1.2	1.2	93.0
49.00	1	1.2	1.2	94.2
50.00	5	5.8	5.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Skor % Komunikasi Interpersonal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 70.00	1	1.2	1.2	1.2
76.00	4	4.7	4.7	5.8
78.00	3	3.5	3.5	9.3
80.00	46	53.5	53.5	62.8
82.00	3	3.5	3.5	66.3
84.00	6	7.0	7.0	73.3
86.00	2	2.3	2.3	75.6
90.00	7	8.1	8.1	83.7
92.00	5	5.8	5.8	89.5
94.00	2	2.3	2.3	91.9
96.00	1	1.2	1.2	93.0
98.00	1	1.2	1.2	94.2
100.00	5	5.8	5.8	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Komunikasi Interpersonal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang	8	9.3	9.3	9.3
Cukup	78	90.7	90.7	100.0
Total	86	100.0	100.0	

Crosstabs

Beban Kerja * Stres Kerja

Crosstab

			Stres Kerja		Total
			Stres Berat	Stres Sedang	
Count			7	15	22
Beban Kerja	Berat	% within Beban Kerja	31.8%	68.2%	100.0%
		% within Stres Kerja	70.0%	19.7%	25.6%
		% of Total	8.1%	17.4%	25.6%

	Count	3	61	64
	% within Beban Kerja	4.7%	95.3%	100.0%
	% within Stres Kerja	30.0%	80.3%	74.4%
Ringan	% of Total	3.5%	70.9%	74.4%
	Count	10	76	86
	% within Beban Kerja	11.6%	88.4%	100.0%
Total	% within Stres Kerja	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	11.6%	88.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	11.728 ^a	1	.001	.002	.002
Continuity Correction ^b	9.236	1	.002		
Likelihood Ratio	10.084	1	.001		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	11.591	1	.001		
N of Valid Cases	86				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 2.56.

b. Computed only for a 2x2 table

Kelelahan Kerja * Stres Kerja

Crosstab

		Stres Kerja		Total
		Stres Berat	Stres Sedang	
Kelelahan Kerja	Count	5	1	6
	% within Kelelahan Kerja	83.3%	16.7%	100.0%
	Lelah			
	% within Stres Kerja	50.0%	1.3%	7.0%
	% of Total	5.8%	1.2%	7.0%
	Count	5	75	80
	% within Kelelahan Kerja	6.3%	93.8%	100.0%
	Tidak Lelah			
	% within Stres Kerja	50.0%	98.7%	93.0%
	% of Total	5.8%	87.2%	93.0%

Count		10	76	86
Total	% within Kelelahan Kerja	11.6%	88.4%	100.0%
	% within Stres Kerja	100.0%	100.0%	100.0%
	% of Total	11.6%	88.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	32.274 ^a	1	.000	.000	.000
Continuity Correction ^b	25.208	1	.000		
Likelihood Ratio	19.011	1	.000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	31.898	1	.000		
N of Valid Cases	86				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .70.

b. Computed only for a 2x2 table

Lingkungan Kerja Fisik * Stres Kerja

Crosstab

		Stres Kerja		Total
		Stres Berat	Stres Sedang	
Lingkungan Kerja Fisik	Count	8	1	9
	% within Lingkungan Kerja Fisik	88.9%	11.1%	100.0%
	% within Stres Kerja	80.0%	1.3%	10.5%
	% of Total	9.3%	1.2%	10.5%
	Count	2	75	77
	% within Lingkungan Kerja Fisik	2.6%	97.4%	100.0%
	% within Stres Kerja	20.0%	98.7%	89.5%
	% of Total	2.3%	87.2%	89.5%
Total	Count	10	76	86
	% within Lingkungan Kerja Fisik	11.6%	88.4%	100.0%

% within Stres Kerja	100.0%	100.0%	100.0%
% of Total	11.6%	88.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	58.392 ^a	1	.000		
Continuity Correction ^b	50.296	1	.000		
Likelihood Ratio	36.995	1	.000		
Fisher's Exact Test				.000	.000
Linear-by-Linear Association	57.713	1	.000		
N of Valid Cases	86				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 1.05.

b. Computed only for a 2x2 table

Komunikasi Interpersonal * Stres Kerja

Crosstab

			Stres Kerja		Total
			Stres Berat	Stres Sedang	
Komunikasi Interpersonal	Kurang	Count	7	1	8
		% within Komunikasi Interpersonal	87.5%	12.5%	100.0%
		% within Stres Kerja	70.0%	1.3%	9.3%
		% of Total	8.1%	1.2%	9.3%
	Cukup	Count	3	75	78
		% within Komunikasi Interpersonal	3.8%	96.2%	100.0%
		% within Stres Kerja	30.0%	98.7%	90.7%
		% of Total	3.5%	87.2%	90.7%
Total		Count	10	76	86
		% within Komunikasi Interpersonal	11.6%	88.4%	100.0%
		% within Stres Kerja	100.0%	100.0%	100.0%
		% of Total	11.6%	88.4%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	49.413 ^a	1	.000	.000	.000
Continuity Correction ^b	41.607	1	.000		
Likelihood Ratio	30.365	1	.000		
Fisher's Exact Test					
Linear-by-Linear Association	48.838	1	.000		
N of Valid Cases	86				

a. 1 cells (25.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .93.

b. Computed only for a 2x2 table

Etik Penelitian



KOMITE ETIK PENELITIAN (KEP)
Universitas Muslim Indonesia
Jalan Urip Sumoharjo Gedung Menara UMI lantai 2 Telp. & Fax. (0411)
428075 Makassar 90231 Website: www.umi.ac.id
Email: upt_kep@umi.ac.id



REKOMENDASI PERSETUJUAN ETIK (*Expedited*)

NOMOR : 998/A.1/KEP-UMI/XII/2025

Berdasarkan Pemeriksaan Protokol dan Dokumen yang berhubungan dengan Protokol Penelitian:

Nama Peneliti : Andi Batari Salsabila

Judul Penelitian : Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina Makassar Tahun 2025

No Register :

U	M	I	0	1	2	5	1	2	9	7	3
---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---

Telah di review

secara(*Expedited*) oleh tim reviewer Komite Etik Penelitian UMI dengan

No Versi :0

No PSP :0

Berdasarkan hasil pemeriksaan reviewer, maka Pengurus Komite Etik Penelitian UMI memberikan **Persetujuan / Rekomendasi Etik** untuk Pelaksanaan Penelitian tersebut di atas sampai dengan Tanggal **16 Desember 2026**.

Dalam melaksanakan penelitian ini, Peneliti diminta untuk menjaga dan menghormati martabat makhluk hidup (Manusia / Hewan Coba) yang menjadi subyek / responden / informan dalam penelitian ini. Dengan demikian diharapkan masyarakat luas dapat memperoleh manfaat yang baik dari penelitian ini.

Pada akhir penelitian, laporan pelaksanaan penelitian harus diserahkan kepada KEP UMI Makassar. Jika ada perubahan protokol dan atau perpanjangan penelitian, harus mengajukan kembali permohonan kajian etik penelitian (Amandemen Protokol).

Makassar, 16 Desember 2025



Ketua Komite Etik Penelitian (KEP) UMI

Dr. H. Hamsulani, SKM., S.Kep, Ns.M. Kes, M. Kep

Surat Izin Penelitian



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id

08 Desember 2025 M
17 Jumadi akhir 1447 H

Nomor : 0746/B.09/FKM-UMI/XII/2025
Lamp : -
Hal : *Permohonan Izin Penelitian*

Kepada Yang Terhormat
Direktur RS Ibnu Sina YW UMI
Di
Makassar

كتبه برو الله ورحمة عليه السلام

Dengan Rahmat Allah SWT, dalam rangka penyusunan Skripsi dari mahasiswa:

Nama	: Andi Batari Salsabila
Stambuk	: 14120220006
Program Studi	: Kesehatan Masyarakat
Peminatan	: Kesehatan dan keselamatan kerja (K3)

Dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan izin / rekomendasi untuk melaksanakan Penelitian di:

"RS Ibnu Sina YW UMI"

Judul Penelitian :
"Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina YW UMI Makassar Tahun 2025"

Demikianlah permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

التولى والشفعة ويوال في الحياة

a.n Dekan
Wakil Dekan-I Bidang Akademik

Dr. Sundari, SST., MPH.

Tembusan:

1. Dekan FKM UMI (Sebagai laporan)
2. Arsip

www.fkmumi.ac.id
KESEHATAN MASYARAKAT - ILMU KEPERAWATAN - KEBIDANAN - NERS
"Terwujudnya Fakultas Kesehatan Masyarakat yang Unggul dalam menghasilkan tenaga kesehatan yang berdaya saing dan islami dalam pengembangan ilmu kesehatan masyarakat pada tingkat Nasional tahun 2020"



 fkmumiofficial  Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI  fkmumiofficial  fkmumiofficial

Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian

IBNU SINA HOSPITAL
YAYASAN WAKAF
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA



مستشفى ابن سينا
مؤسسة الأوقاف
لجامعة المسلمين الإندونيسية

RUMAH SAKIT "IBNU SINA" YW-UMI MAKASSAR

Jl. Urip Sumoharjo km.5 no. 264 Telp (0411) 452917.Email: ibnusinahosp@yahoo.co.id

No : 057/B.09/III.2/RS.IBNUSINA/I/2026

Kami yang bertanda tangan di bawah ini menerangkan bahwa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Andi Batari Salsabila
Stambuk : 141 2022 0006
Judul : Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada
Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina
YW-UMI Makassar Tahun 2025

Benar yang tersebut namanya di atas telah selesai melakukan Penelitian di RUMAH SAKIT IBNU SINA YW-UMI 10 Januari 2026 – 24 Januari 2026.

Demikian surat ini diberikan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 23 Januari 2026

Mengetahui,

Direktur Pendidikan dan SDM, Penelitian
& Pengabdian

Kabid Pendidikan, Pelatihan, Dan Pembinaan SDM



Dr. dr. H. Syamsu Rijal, M.Kes., Sp.PA.AHK(K)

dr. Muhammad Wirawan Harahap, MARS., Sp.An., FISO

Cc. Arsip

Surat Pernyataan Keaslian Data



**LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 05 Kampus II Telp. (0411) 425607 Makassar 90231



SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DATA
Nomor : 014/A.01/LAB.KOMP-FKM-UMI/II/2026

NAMA : ANDI BATARI SALSABILA
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
STAMBUK : 14120220006
PRODI : KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN : KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
JUDUL SKRIPSI : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES
KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP
RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR TAHUN 2025

Apabila dikemudian hari terbukti tidak benar, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wallahu Waliyyut Taufiq Walhidayah

Mengetahui
Kepala Lab. Komputer FKM UMI



FATMA JAMA-S.Kep.,Ns.,M.Kes

Makassar, 19 Februari 2026

Yang membuat pernyataan
Peneliti

ANDI BATARI SALSABILA

Surat Keterangan Lulus Plagiasi



KAMPUS II UMI . JL. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info – www.fkmumi.ac.id



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : 1181/PL.00/FKM/UMI/RB/2025

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Unit Ruang Baca Fakultas Kesehatan Masyarakat dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : ANDI BATARI SALSABILA

NIM : 14120220006

Judul : FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT
DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT IBNU SINA MAKASSAR TAHUN 2026

Program Studi / Peminatan : Kesehatan Masyarakat / KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

Status : Lulus (28%)

Laporan Hasil Plagiasi : Terlampir

Adalah benar-benar sudah lulus pengecekan plagiasi dari Naskah publikasi Tugas Akhir dengan menggunakan aplikasi Turnitin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 19 Februari, 2026

Operator Turnitin FKM UMI



Sitti Hadijah, A.Md

Dokumentasi



Pengurusan Administrasi & Persuratan



Wawancara dengan Responden



Wawancara dengan Responden



Wawancara dengan Responden

RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

Nama	: Andi Batari Salsabila
NIM	: 141 2022 0006
Tempat/Tanggal Lahir	: Makassar, 10 Agustus 2003
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Kewarganegaraan	: Indonesia
Alamat	: BTN Griya Asri Sakinah E1/16
No. Hp	: 0821 8840 2739
Email	: batarisalsabilaa@gmail.com
Nama Orang Tua	
Ayah	: Andi Muhammad Ikhtiar
Ibu	: Harfiah
Pekerjaan Orang Tua	
Ayah	: Dosen
Ibu	: Guru

B. Riwayat

TK (2009-2010)	: TK Nurul Ilmi
SD (2010-2016)	: SDN Paccinongan Unggulan
SMP (2016-2019)	: SMPIT Al-Fityan School Gowa
SMA (2019-2022)	: SMAIT Wahdah Islamiyah Makassar
Perguruan Tinggi (2022)	: Universitas Muslim Indonesia