

Karakteristik Organisasional Dan Individual Terhadap Stres Kerja Perawat Di Kota Sorong

Taruli Hutauruk¹, A. Rohendi², Kahar Mulyani³, Erliany Syaodih⁴

^{1,2,3,4} Pascasarjana Magister Management, Universitas Adhirajasa Reswara Sanjaya Bandung

Corresponding Author: tarulihutauhurukdr@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata kunci: Karakteristik Organisasional, Karakteristik Individual, Stres Kerja Perawat.

Menerima : 09 Januari 2025

Direvisi : 18 Januari 2025

Diterima : 22 Januari 2025

©2025 Hutauruk, Rohendi, Mulyani, Syaodih: Ini adalah artikel akses terbuka yang didistribusikan di bawah ketentuan [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



ABSTRAK

Stres kerja dapat berdampak pada individu, organisasi, bahkan sosial. Bagi individu, stres kerja berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja, penurunan kinerja, kurangnya pengembangan karir, dan kehilangan pekerjaan. **Tujuan** : menganalisis pengaruh karakteristik organisasional (karier, beban kerja, dan interaksi) dan individual (dukungan keluarga, dan kejenuhan) terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya. **Populasi** : seluruh perawat yang melaksanakan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat yang berjumlah 55 orang. **Sampel** : adalah total populasi. **Metode** : penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. **Hasil** : hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh karier, beban kerja, interaksi, dukungan keluarga, dan kejenuhan, terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya. **Implikasi Manajerial:** karena karakteristik organisasional (karier, beban kerja, dan interaksi) dan individual (dukungan keluarga, dan kejenuhan) terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya adalah signifikan, artinya : pengaruh karakteristik organisasional (karier, beban kerja, dan interaksi) menentukan baik buruknya stress kerja di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya, pengaruh karakteristik individual (dukungan keluarga, dan kejenuhan) menentukan baik buruknya stress kerja di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya, pengaruh karakteristik organisasional (karier, beban kerja, dan interaksi) dan individual (dukungan keluarga, dan kejenuhan) menentukan baik buruknya stress kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya.

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan tekanan dari pekerjaan yang dapat mempengaruhi psikologis pekerja (Pajow, Kawatu, and Rattu 2020). Beban kerja perawat yang bekerja di rumah sakit berkaitan dengan asuhan keperawatan yang harus diberikan kepada pasien. Hal-hal yang menjadi pertimbangan dalam beban kerja perawat adalah jumlah pasien yang tidak sebanding dengan jumlah pasien yang dirawat, aktivitas keperawatan langsung, tidak langsung dan pendidikan kesehatan serta rata-rata waktunya, dan frekuensi tindakan yang dibutuhkan pasien. Bila banyaknya tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress (Runtu V V and Hamel R 2018).

Pelayanan adalah dilaksanakan selama interaksi antara pelanggan dengan para pegawai yang menangani pelanggan (Purwadhi 2019). Interaksi perawat adalah suatu proses yang saling berhubungan dalam melaksanakan sebuah pekerjaan (AIPNI, 2015). Dampak dari interaksi yang buruk di antara perawat dapat merugikan kualitas perawatan, praktik keperawatan, dan keselamatan, yang menunjukkan bahwa kompetensi komunikasi adalah keterampilan yang diperlukan dalam profesi keperawatan (Abukari et, all 2020).

Dukungan keluarga dan adanya perhatian orang lain dapat membuat orang kuat terhadap tekanan yang menimbulkan *burnout*. Dukungan keluarga bekerja sebagai pelindung untuk melawan perubahan peristiwa kehidupan yang penuh stres. Melalui dukungan keluarga, kesejahteraan psikologis akan meningkat karena adanya perhatian dan pengertian akan menimbulkan perasaan memiliki, meningkatkan harga diri dan kejelasan identitas diri serta memiliki perasaan positif mengenai diri sendiri (Ainun 2021).

Perawat menghadapi berbagai aspek dalam memberikan pelayanan kepada pasien, salah satunya yaitu aspek dalam kondisi kerja. Kejenuhan kerja adalah kondisi dimana pekerja melakukan pekerjaannya sehari-hari. Kejenuhan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan menyenangkan kepada para pegawai dan memungkinkan pegawai akan bekerja optimal. Kejenuhan kerja dapat mempengaruhi emosi dan jiwa seseorang (Puteri and Yuristin 2023). Perawat dalam keadaan jenuh, tidak dapat bekerja dengan baik dan hal ini tentu saja mempengaruhi kualitas pelayanannya (Maslach, C. & Leiter 2008). Dampak bagi pasien sebagai penerima pelayanan ialah menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan dan meningkatnya perilaku negatif terhadap penerima pelayanan (Wardhani, Muchtar, and Farhiyani 2020). Di ruang rawat inap perawat beresiko untuk mengalami kejenuhan kerja. Kejenuhan akan berdampak pada penurunan kualitas rawat inap dirumah sakit (Liana 2020).

Setiap aspek dari lingkungan kerja dapat dirasakan sebagai stres oleh tenaga kerja, tergantung dari persepsi tenaga kerja terhadap lingkungannya, apabila ia merasakan adanya stres atautidak tidak (Yennyanti, Nasution, and Girsang 2021). *World Health Organization* (WHO) melaporkan lebih dari separuh pekerja di negara maju mengalami stres kerja di tempat kerja. Hampir 11 juta orang menderita stres kerja di Amerika Serikat dan dikatakan bahwa stres kerja adalah

masalah terpenting dalam kehidupan. Stres kerja dapat dikaitkan dengan masalah mental dan fisik (Irhamullah 2021).

Stres kerja adalah reaksi seseorang terhadap rangsangan eksternal baik sosial, pekerjaan, lingkungan dan psikologis yang dapat mengancam dan memberikan stres fisik dan mental. Stres kerja mencakup analisis emosional yang dirasakan sebagai perbedaan pusat persyaratan pekerjaan dan kemampuan orang untuk memenuhinya. Stres kerja menyebabkan penurunan prestasi kerja individu yang berdampak pada berkurangnya pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit (Rahmayana et al. 2022). Stres kerja dapat berdampak pada individu, organisasi, bahkan lingkungan sosial. Prevalensinya yang tinggi, serta dampak yang luas dan berat menjadikan stres kerja masalah yang serius, serta perlu penanganan cepat dan tepat. Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor dengan prevalensi stres kerja paling tinggi. Perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan tenaga profesional lainnya di RS (Budiyanto, A.J.M. Rattu 2022).

Stres dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada di deritanya suatu penyakit yang dialami (Rangkuti, Harahap, and Simajorang 2022b). Stres kerja dapat berdampak pada individu, organisasi, bahkan sosial. Bagi individu, stres kerja berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja, penurunan kinerja, kurangnya pengembangan karir, dan kehilangan pekerjaan. Pada kasus berat, stres kerja dapat menyebabkan gangguan depresi. Bagi organisasi, dampak stres kerja seperti ketidakhadiran, kerugian terkait kesehatan pekerja (Suryani and Maha Yoga 2018).

Berdasarkan uraian pada latar belakang, maka pertanyaan penelitian ini adalah: bagaimana pengaruh karakteristik organisasional (karier, beban kerja, dan interaksi) dan individual (dukungan keluarga, dan kejenuhan) terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya ?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Karakteristik Organisasional

a. Karier

Karir adalah sejumlah posisi kerja yang dijabat oleh seseorang selama siklus kehidupan pekerjaan sejak dari posisi bawah hingga posisi atas (Sinambela 2016). Karir adalah sesuatu yang menunjukkan perkembangan para karyawan secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama kerja dalam suatu organisasi (Martoyo 2007). Dapat disimpulkan bahwa karir dapat didefinisikan sebagai suatu runtutan kegiatan, perilaku dan hal-hal yang terkait dengan pekerjaan, sikap, nilai, dan aspirasi seseorang selama masa hidupnya yang disusunnya secara hati-hati sehingga mereka berupaya untuk mencapai tujuan dari rencana-rencana tersebut.

b. Beban Kerja

Beban kerja adalah kemampuan tubuh pekerja dalam menerima pekerjaan. Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima

seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat, merawat, mendorong. Sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu lainnya (Manuaba 2012).

c. Interaksi

Interaksi adalah hubungan antara seseorang dengan lingkungannya, terkhusus lingkungan psikis. Seseorang menyesuaikan dirinya dengan lingkungannya secara autoplastis yaitu sesuai dengan keadaan lingkungan dan alloplastis yaitu sesuai dengan keadaan atau keinginan diri. Seseorang dan yang lain harus saling melakukan timbal balik dengan tidak menghiraukan bentuk dari perbuatannya. Manusia mempunyai kebutuhan untuk bermasyarakat dengan adanya tindakan melalui hubungan timbal balik yang biasa disebut dengan interaksi sosial. Interaksi sosial merupakan hubungan antar individu dengan individu dan juga individu dengan kelompok yang bisa saling mempengaruhi, mengubah, dan memperbaiki perilaku (Sunaryo 2013)

d. Dukungan Keluarga

Dukungan keluarga sangat diperlukan agar status kesehatan keluarga dapat dipertahankan, selain itu dukungan keluarga dikatakan dapat memberikan motivasi, dukungan, perhatian, emosi, dan informasi dari anggota keluarga ke anggota keluarga lainnya. Dukungan keluarga merupakan sebuah proses yang panjang dalam kehidupan sifat dan jenis dukungan dari masing-masing anggota keluarga juga berbeda-beda sebagai akibat dari dukungan yang positif antara keluarga itu dapat meningkatkan status kesehatan dan adaptasi terhadap penyakit menjadi lebih mudah. Dukungan keluarga merupakan sebuah proses yang terjadi sepanjang masa kehidupan yang dapat diberikan oleh semua orang kepada anggota keluarga yang sedang sakit. Dukungan keluarga dapat diperoleh dari internal seperti suami, istri, anak, ayah, ibu, saudara kandung dan dukungan eksternal yang diperoleh dari luar keluarga inti (Hisni, D., Widowati, R., & Wahidin 2017).

e. Kejenuhan (Burnout)

Burnout adalah kondisi kelelahan fisik, mental, dan emosional yang muncul sebagai konsekuensi dari ketidaksesuaian antara kondisi karyawan dengan pekerjaannya (lingkungan dan desain pekerjaan). Sejauh ini fenomena burnout masih belum mendapat perhatian serius dari pihak manajemen organisasi, meskipun sudah banyak hasil penelitian yang memperlihatkan bahwa *burnout* menurunkan efektivitas organisasi. Kelompok karyawan yang dipandang rentan terhadap burnout antara lain adalah karyawan senior. Oleh karena itu, diperlukan strategi tertentu untuk menangani fenomena tersebut dengan mempertimbangkan

karakteristik karyawan senior dan kemampuan organisasi untuk melakukan tindakan preventif maupun kuratif (Mc Cormack, N & Cotter 2013).

f. Stres Kerja

Stres merupakan sebuah hal yang umum dialami oleh setiap orang diseluruh penjuru dunia. Stres adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol (Nusran 2019). Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja (Permatasari, Indah. P dan Prasetio 2018).

Hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1.1 : Ada pengaruh karier terhadap stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat

H1.2 : Ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat.

H1.3 : Ada pengaruh interaksi terhadap stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat .

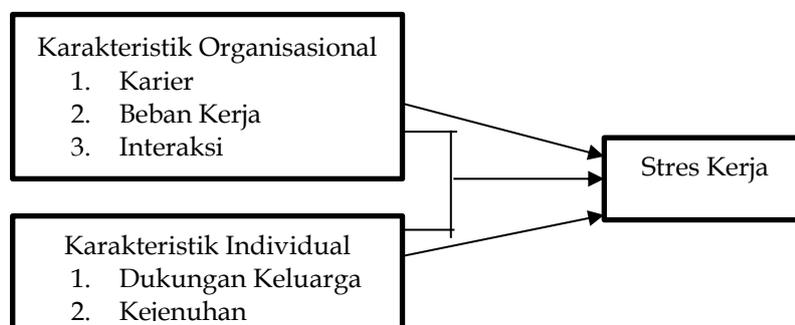
H2.1 : Ada pengaruh dukungan keluarga terhadap stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat.

H2.2 : Ada pengaruh kejenuhan terhadap stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat.

Menurut (National Safety Council 2004), penyebab stres kerja dikelompokkan dalam tiga kategori yaitu :

1. Penyebab karakteristik organisasional (kurangnya otonomi, mutasi, karier yang tidak jelas, beban kerja dan interaksi)
2. Penyebab karakteristik individual (dukungan keluarga, kejenuhan dan konflik dengan rekan kerja)
3. Penyebab karakteristik lingkungan

Adapun variabel yang ingin diteliti pada penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Kerja Konteptual

METODE

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional* untuk mengetahui pengaruh karakteristik organisasional dan individual terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat. Penelitian ini dilakukan bulan Agustus-Oktober 2023. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner yang telah di uji validasi dan reliabilitas. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang melaksanakan asuhan keperawatan di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat yang berjumlah 55 orang. Sampel pada penelitian ini adalah total populasi. Analisis data menggunakan SPSS dengan analisis chi square dan analisis regresi logistik berganda.

HASIL

Karakteristik Responden

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 55 responden. Karakteristik responden penelitian terdiri atas umur, dan jenis kelamin yang selanjutnya diuraikan masing-masing antara lain :

Tabel 1. Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden Di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya

Karakteristik	Jumlah	
	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	12	21,8
Perempuan	43	78,2
Total	55	100,0
Umur		
25-30 tahun	35	63,6
31-35 tahun	14	25,5
36-40 tahun	3	5,5
>40 tahun	3	5,5
Total	55	100,0

Tabel 1. Diatas menunjukkan responden paling banyak adalah berjenis kelamin perempuan (78,2%), responden dengan umur paling banyak 25-30 tahun (63,6%).

1. Analisis Univariat

Data yang terkumpul disajikan seperti pada tabel berikut :

a. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian Di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Penelitian Di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong

Variabel	Jumlah	
	n	%
Karier		
Meningkat	47	85,5
Tidak meningkat	8	14,5
Total	55	100,0
Beban Kerja		
Berat	31	56,4
Ringan	24	43,6
Total	55	100,0
Interaksi Perawat		
Sering	40	72,7
Jarang	15	27,3
Total	55	100,0
Dukungan Keluarga		
Mendukung	34	61,8
Kurang Mendukung	21	38,2
Total	55	100,0
Kejenuhan Perawat		
Tinggi	20	36,4
Rendah	35	63,6
Total	55	100,0
Stres Kerja		
Ya	16	29,1
Tidak	39	70,9
Total	55	100,0

Sumber : Data Primer, Tahun 2023

Tabel 2. diatas menunjukkan bahwa berdasarkan variabel karier, karier meningkat (85,5%) lebih banyak dibandingkan dengan karier yang tidak meningkat (14,5%). Berdasarkan variabel beban kerja, beban kerja berat (56,4%) lebih banyak dibandingkan dengan beban kerja ringan (43,6%). Variabel variabel interaksi perawat yaitu interaksi sering (72,7%) lebih banyak dibandingkan dengan interaksi jarang (27,3%). Berdasarkan variabel dukungan keluarga, dukungan keluarga yang mendukung (61,8%) lebih banyak dibandingkan dengan dukungan keluarga yang tidak mendukung (38,2%). Berdasarkan variabel kejenuhan perawat yaitu kejenuhan rendah

(63,6) lebih banyak dibandingkan dengan kejenuhan tinggi (36,4%), dan berdasarkan variabel stress kerja, perawat yang tidak mengalami stress kerja lebih banyak (70,9) lebih banyak dibandingkan dengan perawat yang mengalami stress kerja (29,1%).

b. Analisis Bivariat

Analisis bivariat menggunakan *chi square* untuk menganalisis pengaruh karier, beban kerja, interaksi perawat, dukungan keluarga, kejenuhan perawat, terhadap stres kerja perawat.

Tabel 3. Pengaruh Karier, Beban Kerja, Interaksi Perawat, Dukungan Keluarga, Kejenuhan Perawat Terhadap Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya

Variabel	Stres Kerja				Jumlah		p-value
	Ya		Tidak		n	%	
	n	%	n	%			
Karier							
Meningkat	5	23,4	11	76,6	16	29,1	0,038
Tidak Meningkatkan	36	62,5	3	37,5	39	70,9	
Total	41	82,4	14	14,7	55	100,0	
Beban Kerja							
Berat	5	16,1	26	83,9	31	100,0	0,105
Ringan	11	45,8	13	52,4	24	100,0	
Total	16	29,1	39	70,9	55	100,0	
Interaksi							
Sering	6	15,0	34	85,0	40	100,0	0,257
Jarang	10	66,7	5	33,3	15	100,0	
Total	16	29,1	39	70,9	55	100,0	
Dukungan Keluarga							
Mendukung	14	41,2	20	58,8	34	100,0	0,115
Kurang Mendukung	2	9,5	19	90,5	21	100,0	
Total	16	29,1	39	70,9	55	100,0	
Kejenuhan							
Tinggi	2	10,0	18	90,0	20	100,0	0,101
Rendah	14	40,0	21	60,0	35	100,0	
Total	16	29,1	39	70,9	55	100,0	

Sumber : Data Primer, Tahun 2023

Tabel 3. diatas yaitu hasil uji statistik menunjukkan nilai $p=0,038 < 0,05$ maka ada pengaruh karier terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $p=0,018 < 0,05$ maka ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $p=0,000 < 0,05$ maka ada

pengaruh interaksi terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $p=0,011 < 0,05$ maka ada pengaruh dukungan keluarga terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $p=0,017 < 0,05$ maka ada pengaruh kejenuhan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya.

c. Analisis Multivariat

Analisis multivariat dengan uji regresi logistik diperoleh hubungan antara variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen, seperti ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4. Pengaruh Karakteristik Organisasional (Karier, Beban Kerja, Dan Interaksi) Dan Individual (Dukungan Keluarga, Dan Kejenuhan) Terhadap Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya

Variabel	B	S.E.	Wald	Df	Exp(B)
Karier	-0,844	1,448	0,340	1	0,430
Beban Kerja	-0,617	0,831	0,551	1	0,540
Interaksi	-2,160	1,035	4,357	1	0,115
Dukungan Keluarga	0,915	0,939	0,950	1	2,497
Kejenuhan	-2,390	1,178	4,119	1	0,092
Constant	8,670	3,827	5,133	1	5826,668

Sumber : Data Primer, Tahun 2023

Tabel tersebut menunjukkan bahwa setelah dilakukan analisis multivariat dengan menggunakan regresi logistik berganda diperoleh nilai *constant* (B_0) = 8,670 nilai koefisien regresi logistik untuk variabel karier (B_1) = 0,854, beban kerja (B_2) = -0,617, interaksi (B_3) = -2,160, dukungan keluarga (B_4) = 0,915, dan kejenuhan (B_5) = -2,390. Dengan memperhatikan nilai Exp (B) atau OR (*Odds Ratio*) terbesar = 2,497, sehingga variabel dukungan keluarga yang ditetapkan sebagai faktor yang paling berpengaruh secara simultan terhadap stress kerja perawat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Karier Terhadap Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya

Jenjang karir mempunyai makna tingkatan kompetensi untuk melaksanakan asuhan keperawatan yang akuntabel dan etis sesuai batas kewenangan. Adanya jenjang karir perawat dapat meningkatkan pelayanan profesional perawat (Efendi, Elfendri, and Yunita 2021). Pelaksanaan jenjang karir perawat dimulai sejak adanya regulasi yang mengatur sistem jenjang karir perawat di Indonesia (Lesmana, Setiawan, and Murtiningsih 2020).

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh karier terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya ($p = 0,038$). Hal ini berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Arrahim, Ginanjar, and Listyandini 2021) yang menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara karier dengan stress kerja pada perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Islam Bogor Tahun 2020.

Stres kerja berpotensi menimbulkan beberapa gangguan atau keluhan meliputi gangguan psikologis, gangguan sosial, gangguan fisiologi dan individual. Semakin besar tingkat stres yang dialami perawat di tempat kerja maka akan semakin besar pula kemungkinan dampak yang timbul setelahnya. Semakin buruk tingkat pengembangan karier maka akan semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami, begitu juga sebaliknya (Arrahim et al. 2021). Stres kerja dapat berdampak pada individu, organisasi, bahkan sosial. Bagi individu, stres kerja berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja, penurunan kinerja, kurangnya pengembangan karir, dan kehilangan pekerjaan. Pada kasus berat, stres kerja dapat menyebabkan gangguan depresi (Rangkuti, Harahap, and Simajorang 2022a).

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya

Beban kerja perawat yang bekerja di rumah sakit berkaitan dengan asuhan keperawatan yang harus diberikan kepada pasien (Runtu V V and Hamel R 2018). Beban kerja perawat akan menjadi masalah jika terjadi ketidakseimbangan beban kerja (Aprilia 2017). Beban kerja perawat jika tidak sesuai dengan kemampuan baik fisik, mental maupun keahlian dan waktu yang tersedia akan menyebabkan tekanan dan dapat menimbulkan stres kerja (Sukmawati, Yogisutanti, and Hotmaida 2019).

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya ($p = 0,018$). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Sukmawati et al. 2019) yang menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat dengan nilai p sebesar 0,006. Hasil penelitian (Pajow et al. 2020) menunjukkan terdapat Hubungan antara Beban Kerja dengan stres kerja.

Beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan/aktifitas yang dilakukan oleh perawat (Runtu V V and Hamel R 2018) sehingga selama bertugas disuatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja yang harus dilaksanakan perawat hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang perawat yang mempunyai beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit (Aprilia 2017). Beban kerja yang berlebih dan beban kerja terlalu sedikit merupakan salah satu faktor pembangkit stres kondisi demikian memudahkan timbulnya kecelakaan kerja (Pajow et al. 2020).

Pengaruh Interaksi Terhadap Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya

Kekuatan interaksi langsung yang ditunjukkan oleh perawat memiliki peran yang besar dan berpengaruh dalam proses penyembuhan pasien (Mentari and Ulliya 2019). Dampak dari interaksi yang buruk di antara perawat dapat

merugikan kualitas perawatan, praktik keperawatan, dan keselamatan, yang menunjukkan bahwa kompetensi komunikasi adalah keterampilan yang diperlukan dalam profesi keperawatan (Abukari et, all 2020).

Dampak buruk yang dapat ditimbulkan jika seorang perawat mengalami stres kerja ialah dapat mengganggu interaksi sosialnya, suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam rumah sakit (Rangkuti et al. 2022b). Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh interaksi terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya ($p = 0,00$). Hasil penelitian (Mentari and Ulliya 2019) menunjukkan bahwa interaksi *caring* perawat dengan pasien di ruang rawat inap rumah sakit sebesar 84,3% dalam kategori baik dan sebesar 18,7% dalam kategori cukup.

Setiap aspek dari lingkungan kerja dapat dirasakan sebagai stres oleh tenaga kerja, tergantung dari persepsi tenaga kerja terhadap lingkungannya, apabila ia merasakan adanya stres atautkah tidak (Yennyanti et al. 2021). Perawat sering menunjukkan interaksi *caring* yang kurang optimal karena disibukkan dengan tugas yang harus diselesaikan (Mentari and Ulliya 2019).

Pengaruh Dukungan Keluarga Terhadap Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya

Dukungan keluarga dan adanya perhatian orang lain dapat membuat orang kuat terhadap tekanan yang menimbulkan *burnout*. Dukungan keluarga bekerja sebagai pelindung untuk melawan perubahan peristiwa kehidupan yang penuh stres. Melalui dukungan keluarga, kesejahteraan psikologis akan meningkat karena adanya perhatian dan pengertian akan menimbulkan perasaan memiliki, meningkatkan harga diri dan kejelasan identitas diri serta memiliki perasaan positif mengenai diri sendiri (Ainun 2021). Dukungan dari keluarga akan berdampak terhadap motivasi perawat dalam bekerja, dukungan keluarga tersebut dapat berbentuk kata-kata penguatan dari keluarga, motivasi dari keluarga dan komunikasi yang terjalin antara perawat dengan keluarga (Yennyanti et al. 2021).

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh dukungan keluarga terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya ($p = 0,011$) hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Yennyanti et al. 2021) yang menunjukkan dukungan keluarga merupakan variabel yang berpengaruh terhadap stres kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Royal Prima.

Dukungan adalah transaksi dan hubungan sosial yang membantu individu untuk mengatasi situasi stres. Dukungan yang rendah akan mengganggu kenyamanan dalam bekerja (Sari, Ahsan, and Supriati 2020). Manusia (perawat) sebagai makhluk sosial tentunya membutuhkan bantuan atau pertolongan dari orang lain (suami, anak dan keluarga) dalam segala hal (Yennyanti et al. 2021). Dukungan keluarga merupakan *support system* yang baik dan dapat mengurangi adanya tekanan psikologis (Fortuna, Ahsan, and Kristianingrum 2023).

Pengaruh Kejenuhan Terhadap Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya

Orang yang mengalami kejenuhan (*burnout*) menunjukkan kelelahan fisik, mental, sikap dan emosi dalam rentang waktu tertentu, karena keterlibatan yang intensif dengan tugas-tugas yang tidak menghasilkan prestasi yang semakin baik (Liana 2020). Pekerja yang memperoleh skor tinggi pada skala kejenuhan kerja mempunyai keinginan yang kuat untuk berhenti bekerja. Selain itu, kejenuhan kerja juga terkait dengan kelambanan dalam menyelesaikan tugas, kecelakaan kerja (Wardhani et al. 2020).

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh kejenuhan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya ($p = 0,017$). Hal ini sejalan dengan hasil penelitian (Puteri and Yuristin 2023) menunjukkan ada hubungan kejenuhan kerja perawat dengan stres kerja perawat dengan nilai p value 0,026. Hasil penelitian (Pajow et al. 2020) menunjukkan terdapat hubungan antara kejenuhan dengan stres kerja.

Gejala khusus pada kejenuhan kerja ini antara lain kebosanan, depresi, pesimisme, kurang konsentrasi, kualitas kerja buruk, ketidakpuasan, keabsenan, dan kesakitan atau penyakit. Kejenuhan kerja merupakan sesuatu hal yang sering dialami dalam setiap pekerjaan, perawat merupakan salah satu profesi yang beresiko memiliki stres dan beban kerja yang tinggi (Maharani and Triyoga 2012). Kejenuhan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman dan menyenangkan kepada para pegawai dan memungkinkan pegawai akan bekerja optimal. Kejenuhan kerja dapat mempengaruhi emosi dan jiwa seseorang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Ada pengaruh lemah antara karier terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya. Ada pengaruh sedang antara beban kerja dan kejenuhan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya. Ada pengaruh kuat antara interaksi dan dukungan keluarga terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya. Dari kedua karakteristik yang paling dominan menyebabkan stres kerja perawat di Rumah Sakit Kasih Herlina Kota Sorong Papua Barat Daya adalah karakteristik individual (interaksi, dukungan keluarga) dibanding dengan karakteristik organisasional. Perlunya penelitian lebih lanjut dengan menambah jumlah pertanyaan di lembar kuesioner

DAFTAR PUSTAKA

- Abukari Et, All, 2020. 2020. "Communication In Nurse-Patient Interaction In Healthcare Settings In Sub-Saharan Africa: A Scoping Review." *International Journal Of Africa Nursing Sciences*. Doi: 10.1016/J.Ijans.2020.100198.
- Ainun. 2021. "... Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Lanto Daeng Pasewang Jeneponto Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening"
- Aprilia, Friska. 2017. "Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru." *JOM Fekon* 4(1):87-100.

- Arrahim, Diki Dwi Wahyudi, Rubi Ginanjar, And Rahma Listyandini. 2021. "Aspek Dominan Penyebab Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Islam Bogor Tahun 2020." *Promotor* 4(2):88-96. Doi: 10.32832/Pro.V4i2.5575.
- Budiyanto, A.J.M. Rattu, J. M. L. Umboh. 2022. "Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19." *Adi Husada Nursing Journal* 7(2):57. Doi: 10.37036/Ahnj.V7i2.201.
- Efendi, Muhammad Rizul, Elfindri, And Jasrida Yunita. 2021. "Rencana Pengembangan Jenjang Karir Perawat Klinis Di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Dumai." *Photon: Jurnal Sain Dan Kesehatan* 11(1):45-54. Doi: 10.37859/Jp.V11i1.2166.
- Fortuna, Fithrotunnada, Ahsan Ahsan, And Niko Dima Kristianingrum. 2023. "Hubungan Dukungan Keluarga Dengan Tingkat Stres Tenaga Kesehatan Selama Masa Pandemi Covid-19 Di Puskesmas." *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI)* 7(1):43. Doi: 10.32419/Jppni.V7i1.310.
- Irhamullah. 2021. "Hubungan Kebisingan Lalu Lintas Dan Faktor Individu Dengan Kejadian Stres Kerja Pada Karyawan Operator Stasiun Pengisian Bahan Bakar Untuk Umum (SPBU) Di Kecamatan Tamalanrea Makasar. Universitas Hasanuddin."
- Lesmana, Nevi Kuspihana, Asep Setiawan, And Murtiningsih Murtiningsih. 2020. "Implementasi Jenjang Karir Perawat Klinik Terhadap Kepuasan Pasien: Studi Rumah Sakit Pertamina Cirebon." *Health Information : Jurnal Penelitian* 12(1):16-22. Doi: 10.36990/Hijp.Vi.153.
- Liana, Yunita. 2020. "Analisis Faktor Yang Berhubungan Dengan Burnout (Kejenuhan Kerja) Pada Perawat." *Proceeding Seminar Nasional Keperawatan* 6(1):108.
- Maharani, Puspa Ayu, And Akde Triyoga. 2012. "Kejenuhan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan." *Jurnal STIKES* 5(2):167-78.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. 2008. "Early Predictors Of Job Burnout And Engagement." *Journal Of Applied Psychology*, 93, 498-512."
- Mentari, Dina Ayu, And Sarah Ulliya. 2019. "Gambaran Interaksi Caring Perawat Dengan Pasien: Studi Pendahuluan." *Holistic Nursing And Health Science* 2(2):56-61. Doi: 10.14710/Hnhs.2.2.2019.56-61.
- Pajow, Christin, Paul Kawatu, And Joy Rattu. 2020. "Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja Dan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller Pt.Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan." *Kesmas* 9(7):29.
- Purwadhi. 2019. "Meningkatkan Kualitas Pelayanan_Purwadhi_2019." 1(1):7-21.
- Puteri, Ade Dita, And Devina Yuristin. 2023. "Hubungan Tingkat Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap Di RSUD Bangkinang." *Jurnal Multidisiplin Ilmu* 2(2):2828-6863.
- Rahmayana, Maya, Muhammad Yusuf, Mahasiswa Program, Studi Ilmu, Keperawatan Fakultas, Keperawatan Universitas, Syiah Kuala, Banda Aceh, Bagian Keilmuan, Keperawatan Manajemen, Fakultas Keperawatan, Universitas Syiah, Kuala Banda, Aceh Selatan, And Rumah Sakit. 2022. "JIM

- Fkep Volume VI Nomor 4 Tahun 2022 Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Jim Fkep Volume Nomor Tahun 2022." Vi:1-6.
- Rangkuti, Hartati Zuraidah, Juliandi Harahap, And Asyiah Simajorang. 2022a. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Pada." *Jurnal Keperawatan Priority* 5(2):46-54.
- Rangkuti, Hartati Zuraidah, Juliandi Harahap, And Asyiah Simajorang. 2022b. "Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap." *Jurnal Keperawatan Priority* 5(2):46-54. Doi: 10.34012/Jukep.V5i2.2659.
- Runtu V V, And Pondaag L. Hamel R. 2018. "Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum Gmim Pancaran Kasih Manado." *Journal Keperawatan (Ekp)* 6(1):1-7.
- Sari, Ayu Meida Kartika, Ahsan, And Lilik Supriati. 2020. "Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit." *Bimiki* 5(2):1-11.
- Sukmawati, Anita, Gurdani Yogisutanti, And Linda Hotmaida. 2019. "Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung Exploring Fatigue Among Lecturer View Project." *Anita Sukmawati Gurdani Yogisutanti Linda Hotmaida* 14(April 2019):7.
- Suryani, Ni Kadek, And Gede Agus Dian Maha Yoga. 2018. "Konflik Dan Stres Kerja Dalam Organisasi." *Widya Manajemen* 1(1):99-113. Doi: 10.32795/Widyamanajemen.V1i1.209.
- Wardhani, Utari Christya, Rizki Sari Utami Muchtar, And Anni Farhiyani. 2020. "Hubungan Stres Kerja Dengan Kejenuhan (Burnout) Kerja Pada Perawat." *Jurnal Amanah Kesehatan* 2(1):83-97. Doi: 10.55866/Jak.V2i1.48.
- Yennyanti, Christine, Sri Lestari Ramadhani Nasution, And Ermi Girsang. 2021. "Pengaruh Karakteristik Organisasional Dan Individual Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Royal Prima Medan." *JUMANTIK (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)* 6(1):79. Doi: 10.30829/Jumantik.V6i1.9257.