PROMOTOR : Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Indonesia
Vol. 6, No. 2, Desember 2022, pp. 263~266
ISSN: 2654-8127, DOI: 10.32832/pro
http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/PROMOTOR

MANAJEMEN STRES KERJA PERAWAT RSUD DR.M.M DUNDA LIMBOTO

Sabirin B. Syukur [1], Abd. Kadim Masaong[2], Mohamad Ariyanto Tuna[3,]
Department of Nursing, Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Indonesia

Article Info

Article history:

Received month dd, yyyy
Revised month dd, yyyy
Accepted month dd, yyyy

Kata Kunci:

Manajemen Stres, Kerja, Perawat.

ABSTRAK

Stress pekerjaan atau terkait pekerja an ialah suatu respon yang mungkin dimiliki seorang ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka untuk dapat menanganinya.Tujuan Penelitian ini untuk mengetahui bagaimana manajemen stress kerja perawat di RSUD dr.M.M Dunda Limboto. Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian analisis deskriptif.Pengumpulan data dilakukan menggunakan lembar kuisioner dengan populasi sebanyak 73 respopnden. Jumlah responden diambil dengan menggunakan teknik purposive sampling. Data yang diperoleh di oleh secara statistic menggunakan distribusi frekuensi. Hasil manajemen stress kerja perawat dengan pendekatan individual dengan kategori cukup 60.3%, pendekatan organisasional kategori cukup 57.5% dan pendekatan sosial kategori cukup 50.7%. Disarankan penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi pelayanan kesehatan tentang bagaimana manajemen stress pada perawat.

Corresponding Author:

Kadim,Sabirin,Ariyanto
Universitas Muhammadiyah Gorontalo

Email : sabirinsyukur@umgo.ac.id

PENDAHULUAN

Stress pekerjaan atau terkait pekerjaan ialah suatu respon yang mungkin dimiliki seorang ketika dihadapkan Stress pekerjaan atau terkait pekerjaan ialah suatu respon yang mungkin dimiliki seorang ketika dihadapkan pada tuntutan dan tekanan kerja yang tidak sesuai dengan pengetahuan dan kemampuan mereka untuk dapat menanganinya (Badrianto et al., 2021). Dengan tuntutan beban kerja yang tinggi bisa berdampak pada setiap pekerja sehingga bisa berdampak stress. Stresor yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada kesejahteraan karyawan yang buruk, kinerja karyawan yang menurun, dan meningkatnya ketidakhadiran karyawan di tempat kerja.

Berdasarkan (The American Institute of, 2018) Ditemukan bahwa faktor penyebab stres di lingkungan kerja adalah sebagai berikut: 46% berasal dari tuntutan pekerjaan, 28% dipengaruhi oleh masalah hubungan antar rekan kerja, 20% berkaitan dengan urusan pribadi, dan 6% disebabkan oleh ketidakpastian dalam pekerjaan. Dengan kondisi stres pada seseorang tentunya dapat menyebabkan beberapa dampak pada individu, di antaranya adalah masalah fisiologis, masalah psikologis dan masalah perilaku.

Beberapa cara bisa dilakukan untuk mencegah terjadinya stres berlanjut, semua tergantung pada masing-masing individu yang mengatasinya. Manajemen stress yang baik dan tepat dapat mempengaruhi kesejahteraan seseorang. Hal ini dapat melibatkan strategi dan teknik tertentu untuk mengurangi stress dalam kehidupan sehari-hari secara efektif.

Stress adalah suatu keadaan yang mengganggu baik secara mental maupun fisik bagi seseorang, timbul akibat interaksi individu dengan lingkungannya yang dianggap sebagai ancaman bagi kesejahteraannya. Kondisi stres dapat muncul dalam berbagai konteks, seperti kehidupan sosial, akademik, dan pekerjaan. (Atziza, 2015). Stres yang timbul akibat faktor-faktor yang terkait dengan lingkungan kerja dikenal sebagai stres kerja. Faktor-faktor yang menjadi pemicu stres kerja meliputi situasi di tempat kerja, isu-isu peran pekerjaan, interaksi antarpersonel, peluang kemajuan karier, dan tata kelola organisasi. Stres dapat timbul dari berbagai faktor seperti tuntutan pekerjaan, tekanan personal, masalah keuangan, hubungan yang rumit, atau perubahan besar

PROMOTOR : Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Indonesia
Vol. 6, No. 2, Desember 2022, pp. 263~266
ISSN: 2654-8127, DOI: 10.32832/pro
http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/PROMOTOR

dalam hidup. Selain itu stres juga merupakan masalah yang umum terjadi dibidang profesi, termasuk dalam bidang keperawatan. Dalam industri perawatan kesehatan, perawat memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan asuhan yang berkualitas kepada pasien. Akan tetapi, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan situasi yang menantang sering kali membuat perawat menghadapi tingkat stress yang tinggi. Stress yang berasal dan berkaitan dengan dengan segala sesuatu dari lingkungan kerja disebut dengan stress kerja.

Stres kerja yang dialami perawat adalah salah satu masalah yang dapat mengakibatkan berkurangnya motivasi dalam bekerja, serta berpotensi meningkatkan penurunan semangat, kinerja rendah, dan risiko kesalahan dalam memberikan perawatan yang berisiko bagi pasien maupun perawat sendiri. (Prasetyo, 2017).

Selain itu stres juga merupakan masalah yang umum terjadi dibidang profesi, termasuk dalam bidang keperawatan. Dalam industri perawatan kesehatan, perawat memainkan peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Akan tetapi, tuntutan pekerjaan yang tinggi dan situasi yang menantang sering kali membuat perawat menghadapi tingkat stress yang tinggi. Stress yang berasal dan berkaitan dengan dengan segala sesuatu dari lingkungan kerja disebut dengan stress kerja. Stress kerja yang berkepanjangan dan tidak diatasi dengan baik dapat berdampak negatif pada kesejahteraan perawat dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Disisi lain, ada permasalahan lain yang dapat menimbulkan tingkat stres yang signifikan, yaitu keterbatasan sumber daya manusia. Situasi di mana jumlah tugas yang harus dijalankan belum sebanding dengan jumlah perawat yang tersedia. Ketenangan antara jumlah perawat dan kebutuhan pasien menjadi tidak seimbang, sehingga terjadi ketidakseimbangan yang menyebabkan kelelahan dalam menjalankan tugas, karena keperluan pelayanan pasien melebihi kapasitas kemampuan perawat. Keadaan seperti ini berpotensi menghasilkan dampak negatif pada kesejahteraan psikologis perawat, termasuk rasa lelah, fluktuasi emosi, kejenuhan, perubahan suasana hati, dan berpotensi memunculkan tingkat stres yang tinggi pada perawat.

Stres pada perawat sangat perlu di perhatikan, karena apabila seorang perawat mengalami stres yang tinggi akan berdampak pada kualitas pelayanan yang akan diberka kepada para pasien. Oleh karena itu dalam memberikan pelayanan keperawatan akan menurun, hingga pada akhirnya akan mendatangkan keluhan dari pasien.

Dengan kata lain perawat pelaksana sangat rentang mengalami stres. Hal tersebut dikarenakan tuntutan pekerjaan yang cukup tinggi dan pelayanan yang cukup banyak seperti di Instalasi Gawat Darurat yang merupakan unit penting dalam operasional suatu rumah sakit, dikarenakan IGD sebagai pintu masuk bagi setiap pelayanan yang beroperasi selama 24 jam,dan pelayanan kritis.

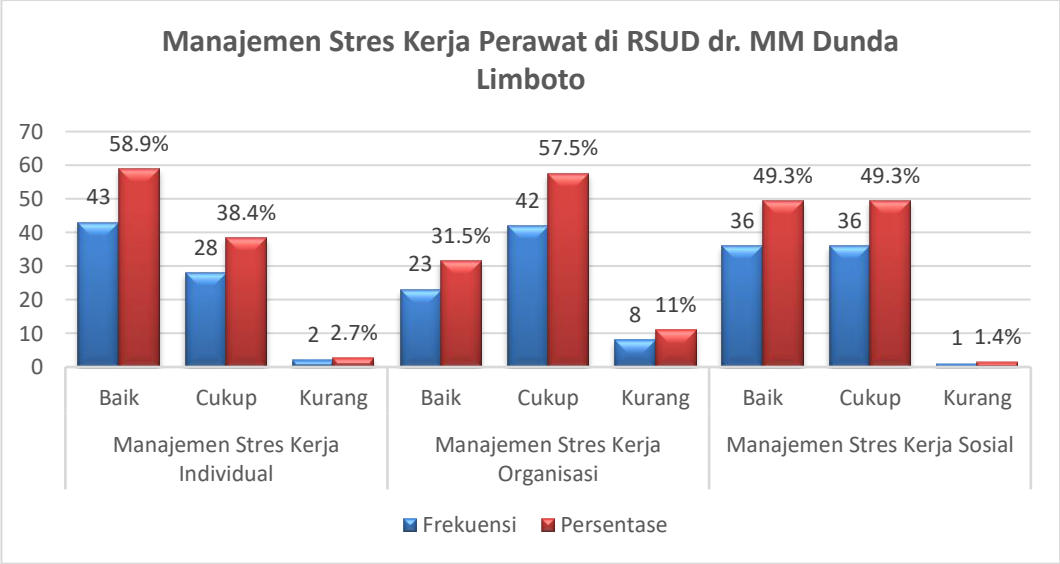
METODE

Metode penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif menggunakan survey analytik. Penelitian ini digunakan untuk mengetahui manajemen stress kerja pada perawat yang bertugas di RSUD Dr. M.M Dunda Limboto. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan rumus slovin. Rumus slovin adalah teknik pengambilan sampel yang diakukan dengan secara acak dari setiap populasi. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 responden dari 256 populasi.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden yaitu melalui observasi, wawancara dan kuesioner. Pengumpulan data yang dilakukan dengan menggunakan lembar kuesioner terdiri dari kuesioner manajemen stress kerja perawat sebanyak 30 pernyataan kuesioner yang terbagi menjadi tiga kategorial yaitu manajemen stress kerja pada aspek individu. Sedangkan data sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai sumber yaitu Data perawat Di RSUD Dr. M.M Dunda Limboto, serta referensi – referensi yang membantu dalam pelaksanaan penelitian seperti buku, artikel skripsi, jurnal, dan peneliti sebelumnya

PROMOTOR : Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Indonesia
Vol. 6, No. 2, Desember 2022, pp. 263~266
ISSN: 2654-8127, DOI: 10.32832/pro
http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/PROMOTOR

HASIL
Analisis Univariat



1. Manajemen Stres Kerja Perawat Dengan Pendekatan Individual

Berdasarkan hasil penelitian menujukan bahwa manajemen stress kerja dengan pendekatan individu dari 73 responden menujukan bahwa yang memiliki kategori baik yaitu 43 responden dengan presentase (59.9%). Dan dengan kategori cukup sebganyak 28 dengan presentase (38.4%), dan 2 responden yang meiliki kategori kurang dengan presentase (2.7%).

2. Manajemen Stres Kerja Perawat Dengan Pendekatan Organisasional

Berasarkan hasil penelitian menujukan bahwa manajemen stress kerja dengan pendekatan organisasional dari 73 responden menujukan bahwa kategori tertinggi yaitu dengan kategori cukup yakni sebanyak 42 responden dengan presentase (57.5%), selanjutnya dengan kategori baik 23 responden dengan presentase (31.5%) dan yang terakhir dengan kategori kurang yaitu 8 responden dengan presentase (11%).

3. Manajemen Stres Kerja Perawat Dengan Pendekan Sosial

Berdasarkan hasil penelitian dari 73 respondnen menujukan bahwa manajemen stress kerja dengan pendekatan sosial, menujukan 40 responden dengan kategori baik dengan presentase (54.8%). Dan 32 responden dengan kategori baik dengan presentase (43.8%) dan dengan kategori kurang ada 1 responden dengan presentase (1.4%).

PEMBAHASAN
Analisi Univariat

1. Manajemen Stres Kerja Perawat Dengan Pendekatan Individual

Berdasarkan hasil penelitian menujukan bahwa manajemen stress kerja dengan pendekatan individu dari 73 responden menujukan bahwa yang memiliki kategori baik yaitu 43 responden dengan presentase (59.9%). Dan dengan kategori cukup sebganyak 28 dengan presentase (38.4%), dan 2 responden yang meiliki kategori kurang dengan presentase (2.7%).

Pada pendekatan individual menujukan dari seluruh responden rata-rata sudah memahami dan melakukan manajemen stress kerja dengan baik, di buktikan dengan perawat sering melakukan identifikasi faktor yang dapat menjadi pemicu stress di tempat kerja, dan serta perawat juga sering melakukan Teknik manajemen waktu untuk mengatur pekerjaan dengan efisien dan mencegah beban kerja berlebih. Selain itu juga perawat selalu merasa lebih tenang dan damai Ketika berdzikir dan berdoa, serta melakukan relaksasi ketika timbul gejala stres kerja.

Penelitian ini sejalan dengan teori (Suprihatin, 2015) karena rata-rata perawat melakukan identifikasi hal-hal yang dapat menyebabkan stres kerja, dengan membuat daftar harian tentang kegiatan-kegiatan yang harus diselesaikan, serta memprioritaskan kegiatan-kegiatan tersebut atas dasar kepenitngan dan urgensinya. Selain itu juga perawat melakukan sering melakukan Teknik-teknik dzikir, dan meditasi untuk mememnajamen stress yang terjadi di tempat kerja dan si sebabkan oleh pekerjaan.

PROMOTOR : Jurnal Mahasiswa Kesehatan Masyarakat
Universitas Muhammadiyah Gorontalo, Indonesia
Vol. 6, No. 2, Desember 2022, pp. 263~266
ISSN: 2654-8127, DOI: 10.32832/pro
http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/PROMOTOR

Sejalan dengan pendapat yang di kemukakan oleh (Azizah, 2021), mengatakan bahwa pendekatan agama dalam mengatasi permasalahan psikologis mengingat dalam mengatasi atau mempertahankan kehidupan seseorang harus sehat secara fisik, psikis, sosial dan sehat spiritual seingga stres yang dialami dapat diatasi.

2. Manajemen Stres Kerja Perawat Dengan Pendekatan Organisasional

Berasarkan hasil penelitian menujukan bahwa manajemen stress kerja dengan pendekatan organisasional dari 73 responden menujukan bahwa kategori tertinggi yaitu dengan kategori cukup yakni sebanyak 42 responden dengan presentase (57.5%), selanjutnya dengan kategori baik 23 responden dengan presentase (31.5%) dan yang terakhir dengan kategori kurang yaitu 8 responden dengan presentase (11%).

Pada pendekatan organisasonal dari seluruh responden untuk 42 responden Cukup menujukan bahwa dalam pendekatan organisasi dalam hal ini adalah rumah sakit, para perawat sebgaian merasa atau rumah sakit sering menyediakan tempat ruang yang tenang untuk perawat untuk melakukan meditasi apabila merasa stress, selain itu juga organisasi atau rumah sakit menerapkan dan mengadakan pertemuan tim atau forum diskusi secara rutin,selain itu juga rumah sakit menciptakan iklim organisasi yang mendukung bagi para perawat, serta mengadakan pelatihan yang baik untuk pekerjaan.

Sejalan dengan pendapat (Gibson, dkk.,) mengatakan bahwa Iklim organisasi yaitu karakteristik khas yang bersifat relative tetap dari lingkungan suatu organisasi yang membedakannya dengan organisasi lainnya. Iklim organisasi meliputi sistem pengkajian,disiplin kerja dan proses pengambian keputusan. Selaras dengan (Sheridan & Radmacher, 1992) budaya kerja yang mencangkup rasa memiliki, konsultasi, dan komunikasi antar perawa (Almasitoh, 2011).

Penelitian ini sejalan dengan (Soep, 2021) dengan hasi penelitian menujukan 54,3% stress sedang.hal ini diindikasi dari beberapa indikator yaitu bahwa mayorias menyatakan tidak pernah terganggu dengan kondisi lingkungan kerja di rumah sakit. Hal ini menujukan bahwa secara implisit perawat menikmati pekerjaannya dan cenderung tidak mempedulikan kondisi lingkungan rumah sakit, dan berdasarkan pengamatan peneliti rumah sakit tersebut dapat dikatakan nyaman bagi perawat dalam bekerja.

3. Manajemen Stres Kerja Perawat Dengan Pendekatan Sosial

Berdasarkan hasil penelitian dari 73 respondnen menujukan bahwa manajemen stress kerja dengan pendekatan sosial, menujukan 40 responden dengan kategori baik dengan presentase (54.8%). Dan 32 responden dengan kategori baik dengan presentase (43.8%) dan dengan kategori kurang ada 1 responden dengan presentase (1.4%).

Berdasarkan hasil tersebut Iebih dari setengah responden telah mengimplementasikan pendekatan sosial dalam manajemen stress kerja, mereka dengan baik. Ini menujukan bahwa dukungan sosial dari rekan kerja.atasan,keluarga, dan lingkungan kerja telah meberikan kontribusi positif dalam membantu mereka menghadapi stress kerja. Sebagian besar responden menujukan tingkat stress kerja yang baik dan cukup, yang menujukan bahwa pendekatan sosial dapat menjadi faktor penting dalam mengurangi tingkat stress kerja.

Sejalan dengan peneIitian (Erwin Musyaddat & Saufi, 2017) dalam penelititannya mengatkan bahwa dukungan sosial makin tinggi, maka dapat dipastikan bahwa stress kerja mengalami penurunan. Hal ini sejalan dengan teori Hodson (1997) mengatakan bahwa dukungan sosial dari keluarga dan teman dekat perawat dapat memberikan kontribusi dalam mengurangi tingkat stress pada perawat. Dukungan sosial atau pendekatan sosial yang diterima oleh seseorang diharapkan dapat meringankan beban yang dihadapi. Sesorang yang diberikan dukungan sosial akan merasa mendapatkan perhatian dan di merasa di perhatikan, dihargai dan di cintai. Karena dukungan sosial dapat meberikan kenyamanan fisik dan fisiologis kepada individu dilihat dari bagaiman dukungan sosial mempengaruhi kejadian dan efek dari kecemasan yang dapat menyebabkan stress.

Penjekasan tersebut sejaIan dengan pendapat yang diutarakan oleh Sulistyantini, (2007), stres dapat dihilangkan dengan cara mengaktifkan dukungan sosial. Suasana kerja yang baik tercipta antara lain karena adanya dukungan sosial di lingkungan individu, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja dan mencegah stresor dari lingkungan kerja berkembang menjadi stress.

Sejalan dengan pendapat (Rock 1987), ia mengatakan bahwa dukungan yang di berikan kepada orang-orang yang mengalami banyak tekanan dalam pekerjaan dapat berupa dukungan instrument, nasehat dan emosi. Ganster,Fusilier dan Mayes (1986) mengatakan bahwa dukungan sosial pada lingkungan tempat kerjanya. Rekan kerja yang mendukung menciptakan situasi tolong menolong, bersahabat, dan bekerja sama akan menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan serta menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

KESIMPULAN

Kesimpulan penelitian ini yaitu di dapati bahwa manajemen stress kerja perawat dengan pendekatan Individu yang tertinggi yaitu cukup 44 responden dengan presentase (59.9%), Serta Manajemen stress kerja perawat dengan pendekatan organisasional yang tertinggi yaitu 42 responden dengan presentase (57.5%), dan manajemen

Vol. 6, No. 2, Desember 2022, pp. 263~266
ISSN: 2654-8127, DOI: 10.32832/pro
http://ejournal.uika-bogor.ac.id/index.php/PROMOTOR

stress kerja dengan pendekatan soisal yang tertinggi yaitu 37 responden dengan kategori cukup dengan presentase (54.8%).

DAFTAR PUSTAKA

[1]. Almasitoh, U. H. (2011). Stres Kerja Ditinjau Dari Konflik Peran Ganda Dan Dukungan Sosial Pada Perawat. Psikoislamika : Jurnal Psikologi Dan Psikologi Islam, 8(1), 63–82. https://doi.org/10.18860/psi.v0i1.1546
[2]. Ardiansyah. (2022). Peran Perawat dalam Manajemen Stres. Kementrian Kesehatan Direktorat Jendral Pelayanan Kesehatan. https://yankes.kemkes.go.id/view_artikel/187/peran-perawat-dalam-manajemen-stres
[3]. Azizah, O. Y. (2021). LITERATUR REVIEW : GAMBARAN TINGKAT STRES KERJA PERAWAT DI RUANG INSTALASI GAWAT DARURAT. In Politeknik Kesehatan Kemenkes Medan (Vol. 14, Issue 1). POLITEKNIK KESEHATAN KEMENKES MEDAN.
[4]. Badrianto, Y., Pratiwi, R., Suharyat, Y., Suprayitno, Firmansyah, H., Ginting, R., Rezeki, F., Purnomo, M., Nuha, M. U., Wardhana, A., Priyantono, P., Pratiwi, E. A., & Jummadi. (2021). Manajemen Stress Cemas (H. F. Ningrum (ed.)). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
[5]. Basirun. (2015). Peran Dukungan Keliarga Terhadap Manajemen Stres Pada Pasien Gagal Ginjal di Yogyakarta. Jurnal Spirits, 5(2), 15–22.
[6]. Erwin Musyaddat, L., & Saufi, A. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Mutiara Sukma Provinsi Nusa Tenggara Barat. Jurnal Magister Manajemen, 1–16.
[7]. Soep. (2021). Stres Kerja Perawat Berdasarkan Karakteristik Organisasi Di Rumah Sakit. Jurnal Keperawatan Indonesia, 16(1), 55–59.
[8]. Suprihatin, T. (2015). Manajemen Stres Kerja Pada Perawat ICU. Jurnal Kepemimpinan, VIII(16.1.2015), 103–110.
[9]. The American Institute of, S. (2018). Stress Effects. https://www.stress.org/workplace-stress