



ANALISIS FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN TINGKAT STRES KERJA PERAWAT *INTENSIVE*

Ernita Rante Rupang, Friska Sembiring, Aminah Cendra Kasih Simanjuntak

¹Proram Studi Ners, STIKes Santa Elisabeth Medan, Jl. Bunga Terompet No.118, Sempakata, Medan Selayang, Medan, Sumatera Utara 20131, Indonesia

*ellyrupangfse@gmail.com

ABSTRAK

Analisis faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat stress kerja perawat *intensive* merupakan kegiatan atau Peran tenaga keperawatan di ruang perawatan *intensive* yang mempunyai perbedaan mendasar dengan peran perawat di ruang perawatan lain. Tujuan penelitian untuk menganalisis faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat stres perawat *intensive* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. Penelitian ini menggunakan deskriptif analitik dengan pendekatan Cross sectional. Tehnik pengambilan sampel total sampling dengan jumlah sampel seluruh perawat intensif sejumlah 56 orang. Instrument penelitian menggunakan kuesioner, analisa data univariat dan bivariat. Hasil penelitian faktor-faktor penyebab tingkat stres kerja perawat di ruangan *intensive* ($Pvalue=0.004$, $\alpha<0.005$) dengan nilai $r=0,203$ yang artinya memiliki hubungan yang lemah. Kesimpulan Faktor-faktor penyebab stres perawat *intensive* adanya hubungan lingkungan kerja dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive*.

Kata kunci: faktor-faktor; faktor *individu*; organisasi; perawat *intensive*; stres kerja

THE EFFECT OF HEALTHY HEART EXERCISE ON REDUCING BLOOD PRESSURE IN THE ELDERLY WITH HISTORY OF HYPERTENSION

ABSTRACT

Analysis of the factors associated with the stress level of intensive care work is the activity or role of nursing staff in the intensive care unit which has fundamental differences from the role of nurses in other care units. The purpose of this study was to analyze the factors associated with the stress level of intensive care workers at Santa Elisabeth Hospital, Medan. This research design uses descriptive analytic with cross sectional approach. The sampling technique is total sampling with a total sample of 56 intensive nurses. (The researcher processed the data using a questionnaire and then explained to the respondents how to fill out the questionnaire, then the researcher used bivariate and univariate analysis). The results of the research on the factors that cause work stress levels for nurses in the intensive care unit ($Pvalue = 0.004$, $\alpha < 0.005$) with a value of $r = 0.203$, which means they have a weak relationship. Conclusion The factors that cause stress for intensive nurses have a relationship between the work environment and the level of stress experienced by intensive nurses.

Keywords: factors; individual factor; intensive nurse; organization; individual factor; work stress

PENDAHULUAN

Peran tenaga keperawatan di ruang perawatan kritis tentu mempunyai perbedaan mendasar dengan perawat pada ruangan perawatan yang lain. Perawat *intensive* sebagai salah satu tim kesehatan juga harus memiliki pengetahuan dan keahlian khusus, meliputi kemampuan menangani kondisi pasien yang kritis, bekerja dengan cepat, tepat, teliti, dan senantiasa cermat dalam mengobservasi dan menilai keadaan umum pasien yang cenderung fluktuatif. Perawat *intensive* juga harus mempunyai tingkat pengetahuan dan keterampilan yang kompleks karena bertanggung jawab untuk mempertahankan homeostasis pasien untuk melewati kondisi kritis. Kondisi pasien yang kritis, beban kerja yang sangat tinggi, lingkungan *intensive* dengan peralatan yang canggih, dapat menjadi sumber stres bagi perawat yang bertugas di *intensive*

(Heron & Meltzer, 2005). Penelitian dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menetapkan perawat sebagai profesi yang berisiko sangat tinggi terhadap stres, karena perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia (Febriana, 2019).

Stres merupakan rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik itu dari luar maupun dalam tubuh manusia. Stress akibat kerja merupakan suatu respon emosional dan fisik yang mengganggu atau merugikan, yang biasa terjadi pada saat tuntutan tugas tidak sesuai dengan kapabilitas, sumber daya atau keinginan pekerja. Stres kerja memiliki arti sebagai tuntutan dalam pekerjaan yang dapat menimbulkan suatu keluhan atau stress (Brier & lia dwi jayanti, 2020). Hasil penelitian Mealer pada tahun 2007 di 3 Rumah Sakit Amerika Serikat yang berbeda menunjukkan bahwa perawat *intensive* juga rentan mengalami *Post Traumatic Stress Disorder* (PTSD) dibandingkan dengan perawat umum yang mana didapatkan hasil bahwa dari 121 responden dari perawat umum terdapat 17 responden (14%) yang mengalami PTSD sedangkan dari 230 perawat *intensive*, terdapat 54 responden (24%) yang mengalami PTSD. Perawat *intensive* di Vietnam juga mengalami sindrom stress yang tinggi disebabkan oleh pelayanan didalam ruangan *intensive* dan resiko terhadap diri sendiri (Taylor, 2009).

Penelitian yang dilakukan (Aini & Purwaningsih, 2013) tentang hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di *intensive* RSUD Kabupaten Semarang diperoleh hasil sebagian besar perawat mengalami stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%) dan stres ringan pada 5 responden (17,2%) dengan BOR di ruang *intensive* RSUD dr. H. Moh. Anwar Sumenep selama bulan Oktober sampai dengan Desember 2016, bulan Oktober 2016 sebesar 89,5%, bulan November 2016 sebesar 90,4%, dan bulan Desember 2016 sebesar 88,7%. Hasil wawancara pada 10 orang perawat *intensive* di Rumah Sakit Elisabeth Medan bahwa 3 orang menyatakan bahwa faktor yang dapat menyebabkan stres diakibatkan oleh tugas-tugas yang harus dilakukan berada diluar tugas yang bukan bagian dari pekerjaannya sebagai seorang perawat *intensive*, 3 orang menyatakann bahwa faktor yang dapat menyebabkan stress adalah karena adanya masalah dari keluarga dan 4 orang mengatakan stres disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan.

Ketidakterdayaan dan perasaan tertekan pada perawat dalam menghadapi stresor pekerjaan akan memberikan berbagai dampak negatif. Stres yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional. Dampak stres yang berlebihan pada perawat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan emosional. Selain itu, dampak stres yang berkelanjutan pada perawat dapat mengakibatkan kelelahan kerja atau *burnout* (Statistik & Sosial, 2022). Selain itu, stres juga akan mempengaruhi produktivitas kerja sehingga akan mempengaruhi mutu pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien.

Stres yang dialami oleh perawat dipengaruhi oleh beberapa penyebab diantaranya: kurangnya tenaga kerja dalam merawat pasien di ruang rawat *intensive* (*Woollahra Municipal Council Final Report 2017 Dated 30 October 2017*, 2017). Beberapa faktor yang mempengaruhi munculnya stres kerja perawat ruang kritis dan gawat darurat antara lain : kelebihan beban kerja, jumlah dan tingkat ketergantungan pasien, tuntutan pelayanan menjadi perawat profesional, tingkat pendidikan, pengalaman sebelumnya dengan stres, kepribadian perawat dan mekanisme koping (Potter dan Perry , 2005). Faktor yang menyebabkan stres kerja juga sangat tergantung dengan sifat dan kepribadian seorang pekerja. Suatu keadaan yang dapat menimbulkan hal yang sama terhadap pekerja yang lain. Perbedaan respon antara individu disebabkan karena faktor sosial dan psikologis yang dapat merubah dampak stresor yang diterima oleh tubuh (Biru et al., 2016). Selain itu terdapat aspek beban kerja berupa fasilitas

yang memadai dalam membantu perawatan terhadap pasien, kapasitas jumlah tempat tidur pasien yang dirawat, kapasitas tenaga kerja perawat dengan pendidikan keahlian di ruang *intensive*, serta kebutuhan jam kerja saat berdinamis yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap harinya (Chuang C et al., 2016). Stres kerja dapat menurunkan prestasi kerja, kinerja dan kepuasan perawat sehingga stres kerja harus diatasi, dicegah dan dikurangi. Stres kerja dapat dicegah dan dikurangi dengan cara mengidentifikasi dan mengendalikan faktor-faktor penyebabnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis faktor - faktor berhubungan dengan tingkat stres perawat *intensive* di Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan.

METODE

Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif analitik dengan menggunakan pendekatan *Cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan perawat *intensive* di RS Santa Elisabeth Medan yang berjumlah 56 orang yang di berikan pada seluruh perawat di ruang *intensive*. Instrument penelitian diadopsi dari dari penelitian Muthmainnah, I .S (2012). Data dianalisis secara univariat dan bivariat.

HASIL

Deskripsi Data Demografi

Berdasarkan tabel dibawah diperoleh data mayoritas responden yang memiliki jenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 50 orang (83.33%). Usia responden mayoritas memiliki usia dewasa awal yaitu berjumlah 38 orang (63.30%), mayoritas tingkat pendidikan D3 Keperawatan yaitu berjumlah 41 orang (68.30%), mayoritas status pernikahan responden yang sudah menikah yaitu berjumlah 48 orang (80%) dan mayoritas responden memiliki lama pengalaman bekerja selama >10 tahun yaitu berjumlah 30 orang (50%).

Tabel 1.

Distribusi Frekuensi Dan Persentasi Data Demografi (n=56)

Karakteristik	f	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	6	10.00
Perempuan	50	83.33
Usia		
Remaja Akhir	2	3.30
Dewasa Awal	38	63.30
Dewasa Akhir	9	15.00
Lansia Awal	5	8.30
Lansia Akhir	2	3.30
Tingkat Pendidikan		
D3 Keperawatan	41	68.30
Ners	15	25.00
Status Pernikahan		
Menikah	48	80.00
Belum menikah	8	14.30
Lama Bekerja		
1-5 tahun	4	6.70
6-10 tahun	22	36.70
>10 tahun	30	50.00

Deskripsi Variabel Faktor Intrinsik Penyebab Stres

Tabel 2 diperoleh data mayoritas responden yg memiliki beban kerja ringan yaitu berjumlah 49 orang (87.50%), mayoritas responden yg memiliki rutinitas kerja berat yaitu berjumlah 35 orang

(62.50%) dan mayoritas responden yg menyatakan lingkungan kerja mendukung yaitu 52 orang (92.90%).

Tabel 2.

Distribusi Frekuensi Dan Persentasi Faktor Intrinsik Penyebab Stres (n=56)

Variabel	f	%
Beban kerja		
Beban kerja ringan	49	87.50
Beban kerja berat	7	12.50
Rutinitas Kerja		
Rutinitas kerja ringan	21	37.50
Rutinitas kerja berat	35	62.50
Lingkungan Kerja		
Lingkungan kerja tidak menunjang	4	7.10
Lingkungan kerja menunjang	52	92.90

Deskripsi Varibel Faktor Ekstrinsik Penyebab Stres

Tabel 3.

Distribusi Frekuensi Dan Persentasi Faktor Ekstrinsik Penyebab Stres (n=56)

Variabel	f	%
Hubungan Interpersonal		
Hubungan interpersonal buruk	4	7.10
Hubungan interpersonal baik	52	92.90
Pengembangan karir		
Pengembangan karir yang buruk	22	39.30
Pengembangan karir yang baik	34	60.70
Peran dalam organisasi		
Peran dalam organisasi yang buruk	1	1.80
Peran dalam organisasi yang baik	55	98.20
Pengawasan atasan		
Pengawasan atasan yang buruk	12	21.40
Pengawasan atasan yang baik	44	78.60

Tabel 3 diperoleh data mayoritas responden yang memiliki hubungan interpersonal yg baik yaitu berjumlah 52 orang (92,90%), mayoritas responden yang memiliki pengembangan karir yag baik yaitu berjumlah 34 orang (60.70%), mayoritas responden yang memeiliki peran dalam organisasi yang baik yaitu berjumlah 55 orang (98.20%), dan mayoritas responden yang menyatakan pengawasan atasan yang baik berjumlah 44 orang (78.60%).

Deskripsi Variabel Faktor Individu Penyebab Stres

Tabel 4.

Distribusi Frekuensi Dan Persentasi Faktor Individu Penyebab Stres (n=56)

Variabel	f	%
Faktor individu		
Tidak memiliki Masalah	35	62.50
Memiliki Masalah	21	37.50

Tabel 4 diperoleh data bahwa mayoritas responden yang tidak memiliki masalah yaitu berjumlah 35 orang (62.95%) dan yang memiliki masalah berjumlah 21 orang (37.50%).

Deskripsi Variabel Tingkat Stres Perawat

Tabel 5.

Distribusi Frekuensi Dan Persentasi Tingkat Stres Perawat (n=56)

Variabel	f	%
Stres Ringan	22	39.30
Stres Sedang	34	60.70
Stres Berat	0	0

Tabel 5 diperoleh data bahwa responden yang mengalami stres sedang yaitu berjumlah 34 orang (60.70%).

Hubungan Faktor Instrinsik Dengan Tingkat Stres Perawat *Intensive*

Tabel 6.

Tabulasi Silang Faktor-Faktor Instrinsik Penyebab Stres Perawat *Intensive* Dan Hubungan Faktor Instrinsik dengan Tingkat Stres

Variabel	Hasil Uji	Nilai	Kesimpulan
Beban kerja ringan	Nilai sig-(2-Tailed)	0.002	Ada hubungan Signifikan
Beban kerja berat	Koefisien korelasi Sperman rho (r)	0.304	Arah korelasi positif dan hubungan korelasi lemah
Rutinitas kerja ringan	Nilai sig-(2-Tailed)	0.001	Ada hubungan Signifikan
Rutinitas kerja berat	Koefisien korelasi Sperman rho (r)	0.170	Arah korelasi positif dan hubungan korelasi lemah
Lingkungan kerja tidak menunjang	Nilai sig-(2-Tailed)	0.004	Ada hubungan Signifikan
Lingkungan kerja menunjang	Koefisien korelasi Sperman rho (r)	-0.203	Arah korelasi negatif dan hubungan korelasi lemah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue= 0.002, \alpha<0.005$) dengan nilai $r= 0.304$ yang artinya arah korelasi positif dan hubungan korelasi lemah yang berarti Ketika beban kerja meningkat maka stress kerja akan meningkat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan rutinitas kerja dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue= 0.001, \alpha<0.005$) dengan nilai $r= 0.170$ yang artinya arah korelasi positif dan hubungan korelasi lemah yang berarti bahwa Ketika rutinitas kerja meningkat maka stress kerja akan meningkat. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue= 0.004, \alpha<0.005$) dengan nilai $r= -0.203$ yang artinya arah korelasi negative dan hubungan korelasi lemah yang artinya bahwa Ketika lingkungan kerja baik dan mendukung maka stress kerja akan menurun.

Hubungan Faktor Ekstrinsik Dengan Tingkat Stres Perawat *Intensive*

Tabel 7.

Tabulasi Silang Faktor-Faktor Ekstrinsik Penyebab Stres Perawat *Intensive* Dan Hubungan Faktor Ekstrinsik Dengan Tingkat Stres (n=56)

Variabel	Hasil Uji	Nilai	Kesimpulan
Hubungan interpersonal buruk	Nilai sig-(2-Tailed)	0.000	Ada hubungan Signifikan
Hubungan interpersonal baik	Koefisien korelasi Sperman rho (r)	-0.223	Arah korelasi negative dan hubungan korelasi lemah
Pengembangan karir yang buruk	Nilai sig-(2-Tailed)	0.003	Ada hubungan Signifikan
Pengembangan karir yang baik	Koefisien korelasi Sperman rho (r)	-0.123	Arah korelasi negatif dan hubungan korelasi lemah
Peran dalam organisasi yang buruk	Nilai sig-(2-Tailed)	0.002	Ada hubungan Signifikan
Peran dalam organisasi yang baik	Koefisien korelasi Sperman rho (r)	-0.168	Arah korelasi negative dan hubungan korelasi lemah
Pengawasan atasan yang buruk	Nilai sig-(2-Tailed)	0.002	Ada hubungan Signifikan
Pengawasan atasan yang baik	Koefisien korelasi Sperman rho (r)	-0.153	Arah korelasi negatif dan hubungan korelasi lemah

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.000, \alpha<0.005$) dengan nilai $r= -0,223$ dengan Arah korelasi negatif dan hubungan korelasi lemah yang berarti bahwa apabila hubungan interpersonal baik maka stress kerja akan berkurang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan pengembangan karir dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.003, \alpha<0.005$) dengan nilai $r=-0,123$ yang berarti Arah korelasi negative dan hubungan korelasi lemah dimana pengembangan karir yang baik akan menurunkan tingkat

stress kerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan peran dalam organisasi dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.002, \alpha < 0.005$) dengan nilai $r = -0.168$ yang artinya Arah korelasi negative dan hubungan korelasi lemah dimana apabila seorang perawat memiliki peran dalam oraganisasi yang baik maka akan membantu menurunkan stress kerja perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan pengawasan atasan dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.002, \alpha < 0.005$) dengan nilai $r = -0.153$ yang artinya Arah korelasi negatif dan hubungan korelasi lemah dimana apabila pengawasan atasan baik maka stress kerja perawat akan semakin menurun.

Hubungan Faktor Individu Dengan Tingkat Stres Perawat *Intensive*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara faktor individu dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.000, \alpha < 0.005$ dengan nilai $r = 0,170$ yang artinya Arah korelasi positif dan hubungan korelasi lemah dimana Ketika seorang perawat tidak memiliki masalah maka stress kerja yang dialaminya akan rendah.

Tabel 8.

Tabulasi Silang Faktor-Faktor Individu Penyebab Stres Perawat

Intensive Dan Hubungan Faktor Individu dengan Tingkat Stres

Variabel	Hasil Uji	Nilai	Kesimpulan
Tidak memiliki masalah	Nilai sig-(2-Tailed)	0.000	Ada hubungan Signifikan
Memiliki masalah	Koefisien korelasi Sperman rho (r)	0.170	Arah korelasi positif dan hubungan korelasi lemah

PEMBAHASAN

Karakteristik Data Demografi Perawat *Intensive*

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa responden penelitian mayoritas memiliki jenis kelamin perempuan yaitu berjumlah 50 orang (83.33%). Hasil ini menunjukkan bahwa rasio perempuan lebih banyak daripada laki-laki. Hasil ini didukung dengan hasil penelitian sebelumnya oleh (Martyastuti et al., 2019) bahwa rasio jumlah perawat perempuan lebih banyak dibanding laki-laki. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Kurniasih, 2014) menemukan bahwa jumlah perawat yang memiliki jenis kelamin perempuan lebih banyak (79%) dibandingkan perawat laki laki (20,8%).

Hasil penelitian lain yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Carin et al., 2018) juga menemukan bahwa jenis kelamin perawat yang perempuan (84%) lebih banyak daripada perawat yang berjenis kelamin laki laki (16%). Hal ini disebabkan karena jumlah perawat secara umum memang lebih banyak perempuan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang di ungkapkan Dauglas (1994) dalam (Krisnawati & Lestari, 2018) dunia keperawatan sangat didominasi oleh perempuan. (Veliana & Mogi, 2016) bahwa pada saat ini perempuan sudah banyak yang bekerja disektor publik yang bermakna produktif. Akan tetapi fakta empiris mengungkapkan bahwa keterlibatan perempuan disektor publik tersebut tidak menghilangkan beban tugasnya. Oleh karena itu, lahirlah konsep peran ganda yang pemaknaannya lebih dekat dengan makna sebagai beban ganda perempuan. Hal ini lah yang dapat meningkatkan stress pada perempuan. Hasil penelitian yang tidak sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Martyastuti et al., 2019) menemukan bahwa Karakteristik responden sejumlah 45 orang didominasi perawat laki-laki sebanyak 35 orang (77%).

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa responden mayoritas memiliki usia dewasa awal (26-35 tahun) yaitu berjumlah 38 orang (63.30%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasih, 2014) yang menemukan bahwa mayoritas perawat berusia dewasa awal (31-40 tahun) dengan persentasi 37,50%. Penelitian lain yang juga sejalan adalah

penelitian yang dilakukan oleh (Martyastuti et al., 2019) yang menemukan bahwa mayoritas perawat memiliki usia dewasa awal (21-30 tahun). Umur adalah lama hidup individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun terakhir. Pendidikan adalah pembelajaran pengetahuan, keterampilan, dan kebiasaan sekelompok orang yang diturunkan dari satu generasi ke generasi berikutnya melalui pengajaran, pelatihan, atau penelitian. Muthmainah (2012) menyatakan bahwa semakin tinggi pendidikan seseorang maka semakin banyak pengetahuan yang didapatkan sehingga mereka akan lebih mampu mengatasi tekanan atau beban kerja yang dihadapi. Pengetahuan yang didapatkan dari pendidikan yang lebih akan mempengaruhi stres, dikarenakan pengetahuan yang lebih dapat digunakan untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja mereka (Dodi Pratama et al., 2020). Status pernikahan responden mayoritas sudah menikah yaitu berjumlah 48 orang (80%). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kurniasih, 2014) yang menemukan bahwa mayoritas perawat sudah menikah (87.50%). Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Martyastuti & Jannah, 2019) yang menemukan bahwa status pernikahan 25 responden (55,6%) belum menikah.

Faktor Intrinsik Penyebab Stres Perawat *Intensive*

a. Beban Kerja Perawat *Intensive*

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki beban kerja yang sedang yaitu berjumlah 46 orang (81.10%) dengan rata rata 17.29. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nurchayawati, 2017) menemukan bahwa beban kerja perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Kristianingsih, 2021) menunjukkan beban kerja sedang sebanyak 23 orang (69,7%). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lumban Gaol, 2016) yang menemukan bahwa perawat *intensive* memiliki beban kerja berat. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya karena hasil penelitian ini menemukan hasil perawat memiliki beban kerja yang sedang sedangkan penelitian yang lain menemukan beban kerja perawat ruangan *intensive* yang berat.

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki beban kerja yang sedang yaitu berjumlah 46 orang (81.10%) dengan rata rata 17.29. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Nurchayawati, 2017) menemukan bahwa beban kerja perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Sedangkan hasil penelitian yang dilakukan (Kurniawan & Kristianingsih, 2021) menunjukkan beban kerja sedang sebanyak 23 orang (69,7%). Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lumban Gaol, 2016) yang menemukan bahwa perawat *intensive* memiliki beban kerja berat. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya karena hasil penelitian ini menemukan hasil perawat memiliki beban kerja yang sedang sedangkan penelitian yang lain menemukan beban kerja perawat ruangan *intensive* yang berat. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian (Andrianti;Ikhsan;nulaini;sardaniah, 2018) dimana 59.6% perawat mengalami stres kerja sedang dengan variabel aspek tugas termasuk di dalamnya beban kerja sebagai variabel yang dominan berpengaruh terhadap stres kerja perawat tersebut.

b. Rutinitas Kerja Perawat *Intensive*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden mayoritas memiliki rutinitas kerja yang berat yaitu berjumlah 35 orang (62.50%). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Herlia et al., 2022) (Muthmainah, 2012) yang menemukan bahwa rutinitas kerja responden diruang IGD mayoritas monoton yaitu sebanyak 14 responden (66,7%) dan rutinitas

kerja responden diruang ICU mayoritas monoton yaitu sebanyak 16 responden (76,2%). Akan tetapi hasil ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Muthmainah, 2012) yang menemukan bahwa sebagian besar responden yaitu sebanyak 16 orang (57.1%) mempersepsikan rutinitas kerja yang tidak monoton dan tidak membosankan. Hasil penelitian ini tidak sejalan karena peneliti menemukan rutinitas kerja yang berat pada perawat ruangan intensif sedangkan penelitian lain menemukan bahwa rutinitas kerja diruangan intensive tidak monoton. Hal ini bisa disebabkan karena kadang perawat merasa jenuh merawat pasien dengan kondisi terminal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Swatzky (1996) dalam (Haerani & Siringoringo, 2017) yang menggambarkan persepsi aktual faktor penyebab stres yang terjadi di ruangan *intensive* meliputi prosedur tindakan yang dilakukan secara rutin di ruangan *intensive*, kurangnya motivasi perawat *intensive* dan kurangnya staff perawat yang kompeten dan tantangan perawat *intensive* dalam menangani pasien emergensi dan kondisi arrest yang memerlukan pertolongan bantuan hidup dasar dan lanjut secara cepat. Walaupun demikian, persepsi terhadap kejenuhan rutinitas kerja tersebut tidak menimbulkan kondisi kelelahan secara mental, hal tersebut terbukti dengan persepsi tingkat stres kerja sedang sebagian besar responden.

c. Lingkungan Kerja Perawat *Intensive*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden mayoritas menyatakan bahwa lingkungan kerja menunjang yaitu berjumlah 52 orang (92.90%). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Badri, 2020) menyatakan bahwa persepsi perawat IGD dan ICU mengenai lingkungan kerja adalah menunjang (53,2%). Penelitian lain yang tidak sejalan dengan hasil penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Herlia et al., 2022) yang menemukan bahwa suasana lingkungan kerja responden diruang IGD mayoritas tidak menunjang yaitu sebanyak 13 responden (61,9%) dan suasana lingkungan kerja responden diruang ICU mayoritas menunjang yaitu sebanyak 18 responden (85,7%). Lingkungan kerja yang menunjang kemungkinan disebabkan oleh manajemen pengelolaan pasien kritis yang sudah baik dengan sarana dan prasarana yang dipersepsikan cukup memadai untuk memenuhi kebutuhan teknik perawatan pasien yang baik di ruangan *intensive* dan kondisi lingkungan *intensive* yang dipersepsikan sebagian besar responden responden kondusif untuk bekerja. Hasil penelitian Fraser dalam (Badri, 2020), lingkungan kerja yang banyak melibatkan kemampuan fisik serta keterampilan khusus, dapat menjadi sumber penyebab kejadian stress kerja pada perawat hingga mencapai 74% kasus. Oleh karena itu, diperlukan disain lingkungan kerja yang ergonomis dan kondusif agar perawat merasa nyaman saat bekerja. (Tarwaka, 2011). Setiap karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan pekerjaan sesuai dengan jabatan yang dipegang dan beradaptasi dengan lingkungan serta rekan kerja yang memiliki karakter berbeda-beda. Interaksi antara individu dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negative yang memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan dan dampak positif yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis (Anatan, 2009).

Faktor Ekstrinsik Penyebab Stres Perawat *Intensive*

a. Hubungan Interpersonal Perawat *Intensive*

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki hubungan interpersonal yang baik yaitu berjumlah 52 orang (92.90%). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Muthmainah, 2012) yang menemukan bahwa hubungan interpersonal perawat di ruangan *intensive* yang dipersepsikan baik 53.6%. Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Herlia et al., 2022) yang menemukan bahwa hubungan interpersonal responden diruang IGD mayoritas baik yaitu sebanyak 12 responden (57,1%) dan interpersonal responden diruang ICU mayoritas baik yaitu sebanyak 13 responden (61,9%). Pada penelitiannya Kristanto (2009) menyatakan bahwa salah

satu faktor dari sikap kerja meliputi interaksi dengan rekan kerja, interaksi dengan atasan dan interaksi dengan teman di luar tempat kerja menjadi salah satu faktor penyebab stres kerja pada perawat *intensive*. Hubungan interpersonal merupakan suatu hubungan yang terdiri atas dua orang atau lebih yang saling ketergantungan sama satu sama lain (Person, 1983 dalam Wisnuwadhani & Mashoedi, 2012).

b. Pengembangan Karir Perawat *Intensive*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden mayoritas memiliki pengembangan karir yang baik yaitu berjumlah 34 orang (60.70%). Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian diatas peneliti berasumsi bahwa dengan jumlah responden yang mengatakan pengembangan karir yang buruk sebanyak 22 orang dapat memberikan dampak terhadap pelayanan di ruangan *intensive*. Dimana di ruangan *intensive* masih belum mendapatkan pelatihan khusus *intensive* padahal masa kerja sudah lebih dari 5 tahun. Hal ini perlu mendapat perhatian dari pihak pengelola Rumah Sakit. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Muthmainah, 2012) yang menemukan bahwa pengembangan karir sebagian besar responden yaitu sebanyak 19 orang (67.9%) mempersepsikan pengembangan karir yang baik. Penelitian lain yang juga sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Herlia et al., 2022) yang menemukan bahwa pengembangan karir responden diruang ICU mayoritas baik yaitu sebanyak 11 responden (52,4%) akan tetapi pengembangan karir responden diruang IGD mayoritas buruk yaitu sebanyak 12 responden (57,1%).

Pengembangan karir (promosi) sendiri dapat merupakan sumber dari stres, jika peristiwa tersebut dirasakan sebagai perubahan drastis yang mendadak, misalnya jika pekerja kurang dipersiapkan untuk promosi, ketidakpastian pekerjaan, promosi yang berlebihan dan promosi yang kurang (Munandar, 2008). Pengembangan karir merupakan penyebab stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebihan, dan promosi yang kurang. Promosi merupakan salah satu perusahaan dalam meningkatkan kemampuan pekerjaannya. Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana.

c. Peran dalam Organisasi Perawat *Intensive*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden mayoritas memiliki peran dalam organisasi yang baik yaitu berjumlah 55 orang (98.20%). Hasil penelitian ini didukung oleh (Herlia et al., 2022) menyatakan bahwa hasil penelitian di ruang *intensive* peran organisasi dipersepsikan baik oleh responden dikarenakan setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi. Setiap tenaga kerja bekerja sesuai dengan perannya dalam organisasi, artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus ia lakukan sesuai aturan - aturan yang ada dan sesuai, dengan yang diharapkan oleh atasannya (Haerani & Siringoringo 2017). Berbagai peran yang dilaksanakan oleh perawat ICU baik yang terkait dengan lingkungan pekerjaan/organisasi maupun non-organisasi dapat menjadi stresor tersendiri bagi perawat (Efendi et al., 2007).

d. Pengawasan Atasan Perawat *Intensive*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden mayoritas menyatakan bahwa pengawasan atasan yang baik yaitu berjumlah 44 orang (78.60%). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Muthmainah, 2012) yang menemukan bahwa sebagian besar responden (53.6%) mempersepsikan pengawasan yang dilakukan atasan sudah baik. Penelitian lain yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Herlia et al., 2022) yang menemukan bahwa pengawasan atasan responden diruang IGD mayoritas tidak berperan yaitu sebanyak 17 responden (81,0%) dan pengawasan atasan responden diruang ICU mayoritas berperan yaitu

sebanyak 11 responden (52,4%). Pengawasan dari atasan sangat dibutuhkan perawat dikarenakan perlu adanya control dalam setiap tugas pada perawat agar nantinya tidak menimbulkan sesuatu yang tidak diinginkan untuk mencegah terjadinya stress perawat (Haerani & Siringoringo, 2017).

Faktor Individu Penyebab Stres Perawat *Intensive*

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden tidak memiliki masalah yaitu berjumlah 35 orang (62.95%). Akan tetapi berdasarkan hasil penelitian jumlah responden yang memiliki masalah juga memberikan kontribusi yang besar yaitu berjumlah 21 orang. Peneliti berasumsi bahwa hal ini dapat berdampak ke pelayanan diruangan intensive dimana apabila responden memiliki masalah dalam keluarga kemungkinan besar dapat terbawa-bawa ketika melakukan pekerjaan diruangan intensive. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Herlia et al., 2022) yang menemukan bahwa keluarga responden diruang ICU mayoritas tidak memiliki masalah yaitu sebanyak 15 responden (71,4%). Adanya masalah dalam diri individu diluar organisasi dapat menjadi pembangkit stres potensial yang mencakup segala unsur kehidupan. Isu-isu tentang masalah dalam keluarga, peristiwa krisis dalam kehidupan, kesulitan secara finansial, keyakinan- keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi. Perawat yang bekerja di Rumah Sakit tidak hanya wanita tunggal atau yang belum menikah tetapi ada juga yang telah berumah tangga. Perawat yang bekerja dan telah berumah tangga, mereka akan menjalani dua peran sekaligus, sebagai seorang pekerja sekaligus sebagai ibu rumah tangga, tidaklah mudah. Dimana mereka harus mampu menyeimbangkan waktu, tenaga dan pikiran antara keluarga dan pekerjaan. perawat wanita yang telah menikah dan punya anak memiliki peran dan tanggung jawab yang lebih berat daripada wanita yang belum menikah (Fita, 2017).

Tingkat Stres Perawat *Intensive*

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa mayoritas responden mengalami stres sedang yaitu berjumlah 34 orang (60.70%). Asumsi peneliti bahwa perawat diruangan *intensive* mengalami tingkat stres sedang yang disebabkan atau dipengaruhi oleh beberapa faktor. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Godbless, 2022) yang menemukan bahwa perawat mengalami 24,51% stres ringan, 10,8% perawat mengalami stres sedang dan 5,88% mengalami stres berat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Kristiningsih, 2019) yang menemukan bahwa menunjukkan stres kerja perawat *intensive* sebagian besar adalah sedang sebanyak 18 orang (54,5%).

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herlia et al., 2022) bahwa mayoritas responden yang memiliki tingkat stres berat di ruang IGD sebanyak 13 responden (61,9%) dan tingkat stres ringan sebanyak 8 responden (38,1%). Sedangkan sebagian besar responden yang memiliki tingkat stres kerja berat di ruang ICU sebanyak 9 responden (42,9%) dan tingkat stres ringan sebanyak 12 responden (57,1%). Hasil penelitian ini tidak sejalan karena pada penelitian ini peneliti menemukan hasil perawat ruangan intensive memiliki stress sedang sedangkan penelitian lain ada yang menemukan bahwa perawat ruangan intensive memiliki kecemasan berat. Hal ini disebabkan karena perawat intensive menikmati pekerjaan dan rutinitasnya di ruangan intensive dan banyak faktor faktor yang mendukung perawat ruangan intensive dalam bekerja. Stres kerja merupakan segala bentuk rangsangan atau respon dari tubuh manusia baik yang berasal dari luar maupun dari dalam tubuh manusia itu sendiri yang dapat menimbulkan dampak yang merugikan seperti menurunnya kesehatan atau menderita suatu penyakit. Stres kerja muncul akibat adanya stressor yang diterima oleh tubuh

yang kemudian tubuh akan memberikan respon dalam bentuk respon emosional atau fisiologis yang beragam (Tarwaka, 2016).

Hubungan Faktor Intrinsik dengan Tingkat Stres Perawat *Intensive*

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang memiliki beban kerja yang sedang memiliki stres sedang yaitu berjumlah 27 orang dengan persentasi 48.21%. Asumsi peneliti bahwa beban kerja dapat mempengaruhi stres kerja perawat di ruangan *intensive*. Terdapat beberapa aspek yang berhubungan dengan beban kerja perawat, misalnya jumlah pasien yang harus dirawat, kesesuaian pendidikan dengan kapasitas kerja, penggunaan shift yang sesuai untuk mengerjakan tugas setiap harinya, fasilitas yang lengkap membantu perawat dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Hasil penelitian menunjukan bahwa ada hubungan beban kerja dengan tingkat stress yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.002, \alpha < 0.005$). Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herlia et al., 2022) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat. Penelitian lain yang dilakukan oleh (Astuti, 2012) juga menyatakan bahwa terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat *intensive*, analisa data diukur dengan menggunakan uji Fisher Exact Test ($0,01 < 0,05$) (85). Penelitian lain yang sejalan adalah penelitian yang dilakukan oleh (Martyastuti & Jannah, 2019) bahwa berdasarkan uji statistik *chi-square* $Pvalue$ 0.008 ($p < 0.05$) artinya ada hubungan antara beban kerja dengan tingkat stres perawat ruang *intensive*. Penelitian lain yang sejalan dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh (Kristiningsih, 2019) yang menemukan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat *intensive* di RSUD Muhammadiyah Bantul, ditunjukkan dengan hasil uji *Rank Spearman* diperoleh nilai p ($0,000 < 0,05$).

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa nilai $r = 0.304$ yang artinya memiliki kekuatan hubungan yang lemah. Hal ini bisa disebabkan karena perawat ruangan merasa kesulitan melakukan pekerjaan dan menggunakan alat alat di ruangan *intensive* karena belum memiliki kompetensi yang memadai. Dengan kondisi seperti ini dapat memberikan dampak terhadap peningkatan stres kerja perawat di ruangan *intensive*. Stres kerja pada hakekatnya dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya lingkungan kerja, beban kerja berlebih, *deprivational* stres, dan pekerjaan beresiko tinggi. Secara umum stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja, seperti yang disebutkan dalam penelitian (Thio, 2016) tentang Hubungan Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja di Rumah Sakit Bethesda Gmim Tomohon, yang menyatakan adanya hubungan beban kerja di lingkungan kerja ($Pvalue = 0,000 < 0,05$) yang merupakan gejala fisik dari stres kerja, artinya semakin berat beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami perawat, dimana perawat yang mengalami stres kerja ini disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan baik secara kuantitatif maupun kualitatif yang tidak segera diatasi serta tuntutan peran (tugas) yang lain yaitu tugas non keperawatan. Akibatnya timbul berbagai keluhan yang meliputi perawat merasa cepat lelah walau sudah istirahat, sulit untuk berkonsentrasi serta merasa sakit kepala pada saat atau setelah bekerja yang merupakan gejala dari stres kerja. (Alexandra, 2020) juga mengatakan pada penelitiannya bahwa tingkat stressor tertinggi perawat yaitu di ruang *intensive*.

Responden yang memiliki rutinitas kerja yang berat mengalami tingkat stres yang sedang yaitu berjumlah 19 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan rutinitas kerja dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.001, \alpha < 0.005$). Asumsi peneliti bahwa rutinitas kerja dapat mempengaruhi stres kerja perawat *intensive*. Rutinitas kerja yang sangat padat dapat menyebabkan kelelahan pada perawat di ruangan *intensive*. Hasil penelitian

ini sejalan dengan penelitian (Herlia et al., 2022) menemukan bahwa berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai *Pvalue* sebesar 0,016 ($p < 0,05$). Maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara rutinitas kerja dengan stres kerja pada perawat. Hal ini dikarenakan perawat di *intensive* selalu dituntut untuk dapat berpikir cepat dalam pengambilan keputusan apalagi jika dihadapkan dengan pasien kritis, selain itu desakan waktu yang mengharuskan setiap tugas yang diberikan harus dapat diselesaikan dengan tepat dan cermat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.004, \alpha < 0.005$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lumingkewas et al., 2015 dan Linda, 2018) yang menyatakan bahwa ada hubungan suasana lingkungan kerja dengan stres perawat ($Pvalue = 0,000 < 0,05$). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Herlia, dkk (2022) yang menemukan bahwa berdasarkan hasil dari analisis bivariat di dapatkan bahwa terdapat hubungan antara suasana lingkungan kerja dengan stres kerja di ruang *intensive*. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa $Pvalue 0,046 < 0,05$. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Oktasari (2016) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan stres kerja dengan nilai $Pvalue 1,000 (p > 0,05)$. Dalam penelitian didapatkan bahwa ada hubungan yang signifikan kondisi lingkungan kerja dengan stres kerja.

Hubungan Faktor Ekstrinsik Dengan Tingkat Stres Perawat *Intensive*

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa responden yang memiliki hubungan interpersonal yang baik memiliki stres sedang yaitu berjumlah 30 orang dengan persentasi 53.57%. Asumsi peneliti bahwa hubungan interpersonal dapat mempengaruhi tingkat stress perawat di ruangan *intensive*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara hubungan interpersonal dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.000, \alpha < 0.005$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herlia et al., 2022) yang menemukan bahwa berdasarkan hasil dari analisis bivariat pada penelitian ini di dapatkan bahwa tidak ada hubungan antara suasana lingkungan kerja dengan stres kerja di ruang *intensive*. Hasil analisis pada ruang *intensive* diperoleh nilai *Pvalue* sebesar 0,387 ($p > 0,05$), dengan demikian tidak ada hubungan bermakna antara hubungan interpersonal dengan stres kerja pada perawat *intensive*.

Responden yang memiliki pengembangan karir yang baik mengalami tingkat stres yang sedang yaitu berjumlah 19 orang. Asumsi peneliti bahwa pengembangan karir dapat mempengaruhi tingkat stres perawat di ruangan *intensive*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan pengembangan karir dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.003, \alpha < 0.005$). Hasil ini sejalan dalam penelitian (Haerani & Siringoringo 2017) dan (Fuada et al., 2017) menunjukkan ada hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja perawat. Hasil penelitian lain yang dilakukan oleh (Herlia et al., 2022) juga menemukan bahwa berdasarkan hasil dari analisis bivariat pada penelitian ini di dapatkan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan stres kerja di ruang IGD. Akan tetapi di ruang ICU, menurut hasil penelitian peneliti berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai *Pvalue* sebesar 0,670 ($p > 0,05$). Maka H_0 diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara pengembangan karir dengan stres kerja pada perawat di ruang ICU. Hasil ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hartono & Siswanto 2017) yang menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara pengembangan karir kerja dengan stres kerja pada perawat dengan nilai $Pvalue 0,627 (p > 0,05)$.

Responden yang memiliki peran organisasi yang baik mengalami tingkat stress yang sedang yaitu berjumlah 34 orang. Asumsi peneliti bahwa peran dalam berorganisasi dapat mempengaruhi tingkat stress perawat diruangan *intensive*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan peran dalam organisasi dengan tingkat stress yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.002, \alpha < 0.005$). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Herlia et al., 2022) yang menemukan bahwa berdasarkan hasil analisis bivariat pada penelitian ini didapatkan bahwa terdapat hubungan bermakna antara peran dalam organisasi dengan stress kerja pada perawat *intensive* dengan nilai $Pvalue 0,009 (p < 0,05)$. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siringoringo, 2017) menyatakan bahwa peran dalam organisasi cenderung buruk dikarenakan kurang baiknya fungsi peran dan ketidakjelasan kerja sehingga dapat menimbulkan stress kerja pada perawat.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa pengawasan atasan yang baik memberikan tingkat stress yang sedang pada perawat *intensive* dengan jumlah 25 orang. Asumsi peneliti bahwa pengawasan atasan yang baik dapat mempengaruhi tingkat stress perawat diruangan *intensive*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan pengawasan atasan dengan tingkat stress yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.002, \alpha < 0.005$). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Ismail, 2013) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan antara pengawasan atasan dengan stress kerja pada perawat dengan nilai $Pvalue 0,00 (p < 0,05)$. Akan tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herlia et al., 2022) yang menemukan bahwa berdasarkan hasil dari analisis bivariat pada penelitian ini di dapatkan bahwa tidak ada hubungan antara pengawasan atasan dengan stress kerja di ruang IGD dengan nilai $pvalue 0,603 (p > 0,05)$. Akan tetapi berdasarkan hasil penelitiannya diruang ICU, berdasarkan hasil uji *chi square* diperoleh nilai $p value$ sebesar $0,030 (p < 0,05)$, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pengawasan atasan dengan stress kerja pada perawat di ruang ICU.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $r = 0.153$ yang artinya hubungan pengawasan atasan dengan tingkat kecemasan perawat ruangan *intensive* memiliki kekuatan yang lemah. Hal ini disebabkan karena atasan menyiapkan waktu untuk membantu saya mengatasi masalah asuhan keperawatan dan atasan menjadi penengah yang adil bila terjadi masalah antara saya dengan dokter atau pasien. Pengawasan atasan yang buruk dapat mengakibatkan perawat mengalami stress kerja berat. Peneliti berasumsi bahwa pengawasan dari atasan sangat dibutuhkan perawat dikarenakan perlu adanya kontrol dalam setiap tugas pada perawat agar nantinya tidak menimbulkan sesuatu yang tidak di inginkan dan juga mencegah terjadinya stress pada perawat.

Hubungan Faktor Individu dengan Tingkat Stress Perawat *Intensive*

Hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa responden yang tidak memiliki masalah mengalami stress sedang yaitu berjumlah 19 orang dengan persentasi 66.92%. Asumsi peneliti bahwa faktor individu yang memiliki masalah baik dari keluarga ataupun dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat stress perawat diruangan *intensive*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara faktor individu dengan tingkat stress yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.000, \alpha < 0.005$). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Haerani & Siringoringo, 2017) yang menyatakan bahwa perawat yang memiliki masalah keluarga cenderung mengalami stress kerja yang berat. Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Herlia et al., 2022) yang menemukan bahwa tidak ada hubungan antara masalah keluarga dengan stress kerja di ruang IGD, $Pvalue 0,387 (p > 0,05)$. Hal ini karena responden dapat membagi waktu antara bekerja dengan waktu berkumpul dengan keluarga, serta keluarga sangat mendukung dengan pekerjaan yang dijalankan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $r = 0.170$ yang artinya hubungan faktor individu dengan tingkat kecemasan perawat ruangan *intensive* memiliki kekuatan yang lemah. Hal ini disebabkan karena Keluarga mendukung pekerjaan saat ini dan penghasilan yang diterima saat ini sudah mencukupi kebutuhan hidup perawat dan keluarga. Peneliti berasumsi bahwa perawat yang memiliki masalah keluarga cenderung mengalami stres dikarenakan permasalahan yang dihadapi dikeluarga terkadang tidak bisa diselesaikan sehingga menyebabkan stress. Adanya masalah dalam diri individu diluar organisasi dapat menjadi pembangkit stres potensial yang mencakup segala unsur kehidupan. Isu-isu tentang masalah dalamkeluarga, peristiwa krisis dalam kehidupan, kesulitan secara finansial, keyakinan- keyakinan pribadi dan organisasi yang bertentangan, konflik antara tuntutan keluarga dan tuntutan perusahaan, semuanya dapat merupakan tekanan pada individu dalam pekerjaannya, sebagaimana halnya stres dalam pekerjaan mempunyai dampak negatif pada kehidupan keluarga dan pribadi

SIMPULAN

hasil penelitian yang dilakukan dengan jumlah sample 56 responden tentang faktor- faktor penyebab tingkat stres kerja perawat di ruangan *intensive* dapat disimpulkan bahwa Faktor-faktor penyebab stres perawat *intensive* adalah ada hubungan lingkungan kerja dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.004$, $\alpha < 0.005$) dengan nilai $r = 0,203$ yang artinya memiliki hubungan yang lemah, ada hubungan peran dalam organisasi dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.002$, $\alpha < 0.005$) dengan nilai $r = 0.168$ yang artinya memiliki hubungan yang lemah, dan ada hubungan antara faktor *individu* dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat *intensive* ($Pvalue = 0.000$, $\alpha < 0.005$) dengan nilai $r = 0.170$ yang artinya juga memiliki hubungan yang sangat lemah.

DAFTAR PUSTAKA

- Aidila Afriza. (2021). Pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. BRI Syariah pada Kantor Cabang S. Parman Kota Bengkulu. In Afriza a.
- Andrianti;Ikhsan;nulaini;sardaniah, S. (2018). *Work load relationship with work stress on nurses in raflesia hospital bengkulu city*. 1–14.
- Brier, J., & lia dwi jayanti. (2020). Title. 21(1), 1–9. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/JKM/article/view/2203>
- Budge, E. A. (2020). Muslim. *Egyptian Tales and Romances (Routledge Revivals)*, 18(2), 329–456. <https://doi.org/10.4324/9780203071274-12>
- Carin, A. A., Sund, R. ., & Lahkar, B. K. (2018). Title. *Journal of Controlled Release*, 11(2), 430–439
- Change, G., Cimino, M., York, N., Alifah, U., Mayssara A. Abo Hassanin Supervised, A., Chinatown, Y., Staff, C., & Change, G. (2021). Title. *Paper Knowledge . Toward a Media History of Documents*, 3(2), 6.
- Chuang C, Tseng P, Lin C, Lin K, & Chen Y. (2016). *Burnout in the intensive care unit professionals: A systematic review. Medicine [revista en Internet] 2016 [acceso 26 de noviembre de 2021]; 95(50): 1-12. 0(August). <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5268051/pdf/md-95-e5629.pdf>*
- Dodi Pratama, Y., Devi Fitriani, A., & Harahap, J. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan

- Kejadian Stres Kerja Pada Perawat Icu Di Rsud Dr. R.M. Djoelham Binjai Tahun 2020. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, 6(2), 1236. <https://doi.org/10.33143/jhtm.v6i2.1176>
- Godbless, E. E. (2022). Workplace Violence, University Staff Job Performance, and Mediation. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 28(01), 2022. <https://doi.org/10.47750/cibg.2022.28.01.027>
- Haerani, & Siringoringo, I. (2017). *Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Haerani Edison Siringoringo Departemen Keperawatan Dasar Stikes Panrita Husada Bulukumba Departemen Keperawatan Anak dan Maternitas Stikes Panrita Husada Bulukumba Program Studi Profesi Ners Email : Ners_rani@.* 2(1).
- Herlia, R., Zukhra, R. M., Zulfitri, R., Keperawatan, F., & Riau, U. (2022). *Arifin Achmad Pekanbaru pada berupa.* 11(1), 96–105.
- Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–85. file:///C:/Users/user/Downloads/Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan by Dr. Meithiana Indrasari, S.T., M.M. (z-lib.org).pdf
- Kemendes RI. (2019). Injeksi 2018. In *Health Statistics*. <https://www.kemkes.go.id/downloads/resources/download/pusdatin/profil-kesehatan-indonesia/profil-kesehatan-indonesia-2018.pdf>
- Kemendes RI. (2020). Permenkes No 3 Tahun 2020 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. *Tentang Klasifikasi Dan Perizinan Rumah Sakit*, 3, 1–80. <http://bppsdmk.kemkes.go.id/web/filesa/peraturan/119.pdf>
- Krisnawati, S., & Lestari, Y. T. (2018). Stres Kerja Dan Konflik Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 3, 287–294. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v3is1.146>
- Kurniawan, I. S., & Kristianingsih, K. (2021). Turnover Intention: Peran Stres Kerja dan Komitmen Organisasional pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Bantul. *Jurnal Produktivitas*, 8(1), 130–137. <https://doi.org/10.29406/jpr.v8i1.2637>
- Lidiana, E. H., Gati, N. W., & Husain, F. (2021). Manajemen stres dengan latihan berpikir positif di masa pandemi Covid-19 (Stress management by practising positive thinking during the Covid-19 pandemic). *Gemassika: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 77–81.
- Lumban Gaol, N. T. (2016). Teori Stres: Stimulus, Respons, dan Transaksional. *Buletin Psikologi*, 24(1), 1. <https://doi.org/10.22146/bpsi.11224>
- Lidiana, E. H., Gati, N. W., & Husain, F. (2021). Manajemen stres dengan latihan berpikir positif di masa pandemi Covid-19 (Stress management by practising positive thinking during the Covid-19 pandemic). *Gemassika: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 5(1), 77–81.
- Martyastuti, N. E., Isrofah, I., & Janah, K. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat

Stres Perawat Intensive Care Unit dan Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 2(1), 9. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v2i1.266>

Mbbs, L. R., D, L. B. S. M., & Neurosurgery, M. S. (2020). Coronavirus Disease Coronavirus Disease (COVID-19) Spreads. *Who*, 75(2), 95–97. <https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/336034/nCoV-weekly-sitrep11Oct20-eng.pdf%0Ahttps://www.who.int/docs/default-source/coronaviruse/situation-reports/20200423-sitrep-94-covid-19.pdf>

Mundung, G. J., Kairupan, B. H. R., & Kundre, R. (2019). Hubungan Mekanisme Koping Dengan Stres Kerja Perawat Di Rsu Gmim Bethesda Tomohon. *Jurnal Keperawatan*, 7(1). <https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.22900>

Statistik, D., & Sosial, K. (2022). *Jurnal Sudut Pandang (JSP) COPING STRESS PADA WARGA BINAAN PEMASYARAKATAN DI*. 2(12), 147–159.

Veliana, S., & Mogi, J. A. (2016). Analisa Pengaruh Work Family Conflict terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Karyawan Di Restoran the Duck King Imperial Chef Galaxy Mall Surabaya. *Program Manajemen Perhotelan, Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra*, 1(1), 377–391.

Woollahra Municipal Council Final Report 2017 Dated 30 October 2017. (2017). October.