

**GAMBARAN STRES KERJA PADA PERAWAT IGD  
DI RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA**

**SKRIPSI**

*Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh*

*Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi*

*Universitas Medan Area*

**OLEH :**

**ELVIA NUR**

**16.860.0077**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 24/12/21

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

**GAMBARAN STRES KERJA PADA PERAWAT IGD  
DI RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA**

**SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh**

**Gelar Sarjana di Fakultas Psikologi**

**Universitas Medan Area**



**FAKULTAS PSIKOLOGI**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

**MEDAN**

**2021**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

ii

Document Accepted 24/12/21

## HALAMAN PENGESAHAN

**JUDUL SKRIPSI** : GAMBARAN STRES KERJA PADA PERAWAT IGD  
DI RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA

**NAMA** : ELVIA NUR

**NPM** : 16.860.0077

**BAGIAN** : PSIKOLOGI INDUSTRI & ORGANISASI



K.a Bagian



Arif Fachrian, S.Psi, M.Psi

Dekan



Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21



Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Skripsi Fakultas Psikologi  
Universitas Medan Area dan Diterima Untuk Memenuhi Sebagian dan  
Syarat-Syarat Guna Memperoleh Derajat Sarjana (S1) Psikologi

Pada Tanggal

27 September 2021



(Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog)

Dewan Penguji

1. Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog
2. Shirley Melita S Meliala, M.Psi
3. Farida Hanum, S.Psi, M.Psi
4. Hairul Anwar Dalimuthe, S.Psi, M.Si

Tanda Tangan

Four handwritten signatures in blue ink are written over horizontal lines, corresponding to the names in the exam board list.

## HALAMAN PERNYATAAN

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila di kemudian hari ditemukan adanya plagiat dalam skripsi ini.

Medan, 27 September 2021

Peneliti



Elvia Nur

16.860.0077

## PERSEMBAHAN

Sembah sujud puji dan syukur dipanjatkan kepada Allah Ta'ala. Karena berkah, rahmat dan karuniaNya yang telah memberiku kesehatan, keselamatan, kecerdasan dan kemudahan hingga aku bisa sampai pada titik ini. Shalawat beriring salam dilimpahkan kepada Rasulullah Muhammad Shallahu 'Alaihi Wassalam. Kupersembahkan karya yang sederhana ini kepada orang yang saya sayangi dan kasih yang selalu mendukung saya selama ini Ayahanda Nurli dan Ibu Saya Elida Hafni





## KATA PENGANTAR

Segala Puji dan Syukur saya ucapkan atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang senantiasa melimpahkan rahmatnya sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi penelitian ini. Adapun maksud dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui “Gambaran Stres Kerja pada Perawat IGD di Rumah Sakit Permata Bunda”. Peneliti menyadari bahwa keberhasilan dalam menyelesaikan skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, bantuan dan kerjasama yang baik dari berbagai pihak. Pada kesempatan ini, peneliti mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Yayasan Haji Agus Salim Universitas Medan Area.
2. Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc selaku Rektor Universitas Medan Area
3. Dr. Hj. Risydah Fadilah, S.Psi, M.Psi, Psikolog selaku Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.
4. Laili Alfita, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog selaku Wakil Dekan Fakultas Psikologi Universitas Medan Area
5. Farida Hanum Siregar, S.Psi, M.Psi dosen pembimbing I (satu) yang selalu memberikan bimbingan dan arahan serta yang telah menyediakan waktu untuk bimbingan ditengah rutinitas beliau yang sangat padat dan banyak memberikan arahan dan saran yang sangat bermanfaat dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini. Hairul Anwar Dalimuthe, S.Psi, M.Si selaku dosen pembimbing II (dua) yang selalu

memberikan bimbingan dan arahan dengan penuh kesabaran kepada peneliti untuk menyelesaikan skripsi ini.

7. Kepada seluruh dosen Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah memberikan ilmu dan mengajarkan penulis banyak hal mengenai psikologi selama penulis mengikuti perkuliahan.
8. Kepada seluruh staff Tata Usaha Fakultas Psikologi Universitas Medan Area yang telah banyak membantu penulis dalam urusan administrasi.
10. Dr. Harry Chrismanda, M.K.M selaku Wakil Direktur Medis di Rumah Sakit Permata Bunda.
11. Seluruh staf dan perawat IGD di Rumah Sakit Permata Bunda.
12. Yang teristimewa dan yang tercinta kepada kedua orang tuaku, ayahhanda Nurli dan Mama ku Elida Hafni yang tiada hentinya memberikan dukungan, doa dan kasih sayangnya serta semangat dan selalu menjadi inspirasi penulis untuk menjadi kebanggaan keluarga.
13. Yang tersayang Abang Mirza Sani dan adikku Ferdi sani dan Elsania Nur yang selalu memberikan dukungan dan semangat.
14. Sepupu ku Devi Yuliana S.Ked dan Fany Sufina Nasution
15. Kepada teman-teman seperjuanganku Safira Indah Hartati Nasution, Nevi Silvia, Steffy Karida, Shofia Balqis, Sahrul Gani, Herwinsyah Berutu, dan Fritz Purba. Terima kasih atas kebersamaan selama ini yang telah menjadi



bagian dari proses mengerjakan skripsinya dan teman-teman seperjuangan stambuk 2016 terutama kelas A

16. Dan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan skripsi ini yang tidak dapat disebut satu persatu



Medan, 27 September 2021

Elvia Nur

16.860.0077

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS  
AKHIR SKRIPSI/TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIK**

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Elvia Nur

NPM : 16.860.0077

Program Studi : Psikolog

Fakultas : Psikolog

Jenis Karya : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalti Noneksklusif (Non-exclusive Royalti- Free Right)** atau karya ilmiah yang berjudul :

**GAMBARAN STRES KERJA PADA PERAWAT IGD DI RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA**

Beserta perangkat ada (jika diperlukan) . Dengan Hak Bebas Royalti Noneksekutif ini Universitas Medan Area Berhak menyimpan, mengalihkan/ Format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta

Demikian Pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di :Medan

Pada Tanggal : 27 Sept 2021

Yang menyatakan



Elvia Nur

## ABSTRAK

### GAMBARAN STRES KERJA PADA PERAWAT IGD DI RUMAH SAKIT PERMATA BUNDA

OLEH:

ELVIA NUR

16.860.0077

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran stres kerja pada perawat IGD di Rumah Sakit Permata Bunda. Sampel penelitian berjumlah 30 orang perawat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan *total sampling*. Penelitian ini menggunakan bentuk *skala Likert*. Alat ukur yang digunakan adalah skala stres kerja yang dibuat berdasarkan 3 aspek yaitu Faktor Lingkungan, faktor organisasi, dan faktor personal/individu yang meliputi ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi, tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, struktur organisasi, kepemimpinan organisasi, keluarga, ekonomi, kepribadian. Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada perawat IGD Rumah Sakit Permata Bunda berjumlah 30 orang perawat dapat diketahui dari hasil analisis deskriptif, nilai rata-rata Faktor Lingkungan sebesar 28,60 atau 29%, nilai rata-rata Faktor Organisasi sebesar 42,87 atau 43%, nilai rata-rata Faktor Individu sebesar 27,33 atau 28%.

**Kata Kunci :** Stres kerja, Perawat ,Instalasi gawat darurat, Rumah sakit



**ABSTRACT**

**DESCRIPTION OF WORK STRESS ON EMERGENCY ROOM  
NURSES AT PERMATA BUNDA HOSPITAL**

**BY:**

**ELVIA NUR**

**168600077**

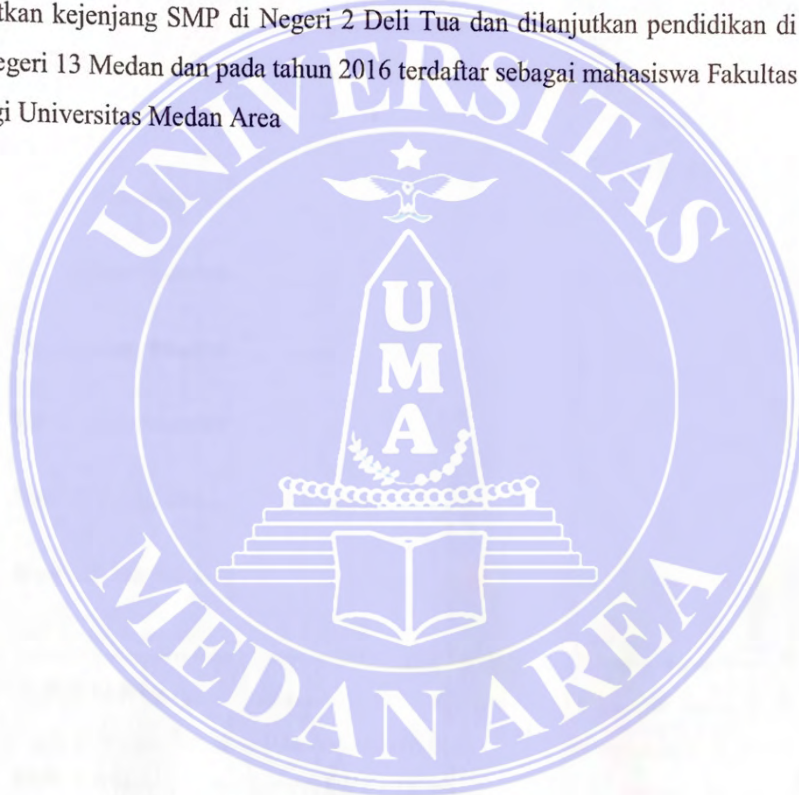
*This study aims to determine the description of work stress on emergency room nurses at Permata Bunda Hospital. The research sample amounted to 30 nurses. This study uses quantitative methods. The sampling technique used was total sampling. This study uses a Likert scale form. The measuring instrument used is a work stress scale based on 3 aspects, namely environmental factors, organizational factors, and personal/individual factors which include economic uncertainty, political uncertainty, technological uncertainty, task demands, role demands, interpersonal demands, organizational structure, organizational leadership, family, economy, personality. Based on research conducted on IGD nurses at Permata Bunda Hospital, totaling 30 nurses can be seen from the results of descriptive analysis, the average value of Environmental Factors is 28.60 or 29%, the average value of Organizational Factors is 42.87 or 43%, the average value of individual factors is 27.33 or 28%.*

**Keywords:** work stress, nurse, emergency department, hospital

**RIWAYAT HIDUP**

Penulis dilahirkan di Medan pada tanggal 27 Desember 1998 dari Ayah Nurli dan Ibu Elida Hafni. Penulis merupakan putri ke-dua dari empat bersaudara. Penulis memiliki satu orang kakak laki-laki yang bernama Mirza Sani serta satu orang adik laki-laki yang bernama Ferdi Sani, dan satu adik perempuan yang bernama Elsanía Nur.

Peneliti menempuh Pendidikan dasar di SD YPS Singosari Deli Tua, dan melanjutkan kejenjang SMP di Negeri 2 Deli Tua dan dilanjutkan pendidikan di SMA Negeri 13 Medan dan pada tahun 2016 terdaftar sebagai mahasiswa Fakultas Psikologi Universitas Medan Area



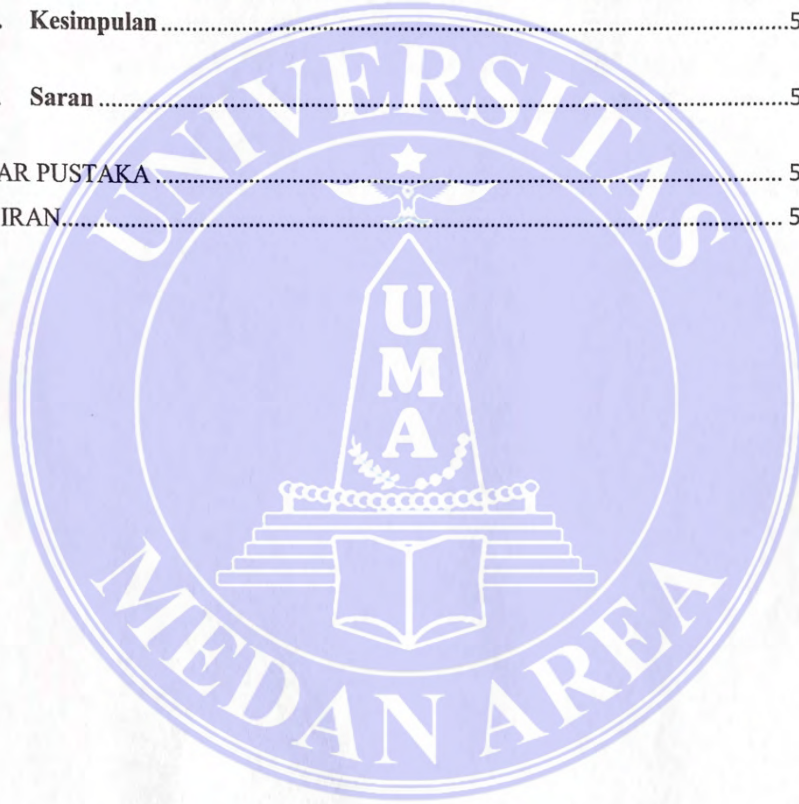
## Daftar Isi

|   |      |
|---|------|
| HALAMAN PENGESAHAN .....  | i    |
| HALAMAN PERNYATAAN .....  | iii  |
| PERSEMBAHAN.....  | iv   |
| KATA PENGANTAR .....  | v    |
| ABSTRAK.....  | viii |
| RIWAYAT HIDUP.....  | ix   |
| Daftar Isi .....  | xi   |
| DAFTAR TABEL.....   | 1    |
| BAB I.....  | 1    |
| PENDAHULUAN .....   | 1    |
| <b>A. Latar Belakang</b> .....                                    | 1    |
| <b>B. Identifikasi Masalah</b> .....                              | 4    |
| <b>C. Pembatasan masalah</b> .....                                | 5    |
| <b>D. Perumusan Masalah</b> .....                                 | 5    |
| <b>E. Tujuan Penelitian</b> .....                                 | 5    |
| <b>F. Manfaat Penelitian</b> .....                                | 6    |
| BAB II .....  | 8    |
| TINJAUAN PUSTAKA.....   | 8    |
| .....   | 8    |
| <b>A. Stres Kerja</b> .....                                       | 8    |
| <b>1. Pengertian Stres Kerja</b> .....                            | 8    |
| <b>2. Faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi Stres Kerja</b> ..... | 10   |
| <b>3. Aspek-Aspek Stres Kerja</b> .....                           | 16   |
| <b>4. Ciri-ciri stres kerja</b> .....                             | 18   |
| <b>5. Indikator-indikator stres kerja</b> .....                   | 19   |



|                            |   |    |
|----------------------------|---|----|
| 6.                         | Sumber Stres Kerja Perawat.....         | 20 |
| 7.                         | Dampak Stres kerja.....                 | 22 |
| B.                         | Gambaran Stres Kerja Perawat.....       | 24 |
| C.                         | Kerangka konseptual.....                | 25 |
| BAB III.....               |   | 29 |
| METODOLOGI PENELITIAN..... |   | 29 |
| A.                         | Tipe Penelitian.....                    | 29 |
| B.                         | Identifikasi Variabel Penelitian.....   | 29 |
| C.                         | Definisi Operasional.....               | 29 |
| D.                         | Populasi dan Sampel.....                | 30 |
| E.                         | Teknik Pengumpulan Data.....            | 31 |
| F.                         | Validitas dan Reabilitas Alat Ukur..... | 32 |
| G.                         | Teknik Analisis Data.....               | 34 |
| BAB IV.....                |   | 35 |
| A.                         | Orientasi Kanchah Penelitian.....       | 35 |
| 1.                         | Profil Rumah Sakit.....                 | 35 |
| 2.                         | Visi dan Misi Rumah Sakit.....          | 36 |
| B.                         | Persiapan Penelitian.....               | 37 |
| 1.                         | Persiapan Adminitrasi.....              | 37 |
| 2.                         | Persiapan Alat Ukur Penelitian.....     | 38 |
| 3.                         | Uji coba Alat Ukur Penelitian.....      | 41 |
| C.                         | Pelaksanaan Penelitian.....             | 42 |

|   |           |
|---|-----------|
| <b>D. Analisis Data dan Hasil Penelitian .....</b>              | <b>42</b> |
| <b>1. Hasil Analisis Deskriptif .....</b>                       | <b>43</b> |
| <b>2. Hasil Perhitungan Analisis Deskriptif Frekuentif.....</b> | <b>44</b> |
| <b>E. Pembahasan.....</b>                                       | <b>46</b> |
| <b>BAB V.....</b>   | <b>50</b> |
| <b>KESIMPULAN DAN SARAN .....</b>                               | <b>50</b> |
| <b>A. Kesimpulan .....</b>                                      | <b>50</b> |
| <b>B. Saran .....</b>   | <b>51</b> |
| <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>                                      | <b>52</b> |
| <b>LAMPIRAN.....</b>  | <b>56</b> |



## DAFTAR TABEL

|  |    |
|--|----|
| <i>Tabel 1 Distribusi Butir Skala Stres Kerja sebelum uji coba .....</i>                                     | 39 |
| <i>Tabel 2 Skor berdasarkan kategori jawaban .....</i>   | 40 |
| <i>Tabel 3 Distribusi Butir-butir valid Skala Stres Kerja Setelah Uji Coba .....</i>                         | 41 |
| <i>Tabel 4 Hasil Analisis Deskriptif .....</i>   | 43 |
| <i>Tabel 5 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Faktor Lingkungan di RS.<br/>Permata Bunda .....</i> | 44 |
| <i>Tabel 6 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Faktor Organisasi di RS.<br/>Permata Bunda .....</i> | 45 |
| <i>Tabel 7 Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Faktor Individu di RS. Permata<br/>Bunda .....</i>   | 46 |





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. Latar Belakang

Rumah Sakit merupakan sarana kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan secara merata dengan mengutamakan upaya penyembuhan penyakit, pemulihan kesehatan dan pencegahan penyakit yang diberikan kepada pasien. Rumah Sakit memiliki beberapa tenaga kesehatan, yaitu Dokter dan Perawat, dan ada beberapa fasilitas kesehatan yang dimiliki setiap rumah sakit seperti ruang rawat inap, Instalasi Gawat Darurat (IGD), laboratorium, Intensive Care Unit (ICU), Ruang Operasi, Dll.

Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan bagian dari rumah sakit yang menjadi tujuan pertama kali pasien yang mengalami keadaan darurat agar segera mendapatkan pertolongan pertama. Bukan hanya melakukan pertolongan pertama, perawat bagian IGD juga melakukan proses pencatatan kasus dan tindakan yang dilakukan di IGD serta proses pemindahan pasien dari IGD ke rawat inap jika memang pasien membutuhkan perawatan intensif dan diharuskan melakukan rawat inap. Sehingga mengharuskan perawat yang bertugas di IGD harus ada keterampilan yang di butuhkan dengan masalah- masalah medis yang di perlukan selalu ada setiap saat karena pasien atau orang yang membutuhkan pelayanan di IGD dapat datang setiap waktu dan memiliki masalah kesehatan yang berbeda.

Perawat adalah seorang petugas medis yang profesional yang bertugas merawat, menjaga keselamatan, dan menyembuhkan orang sakit atau terluka baik akut maupun kronis, melakukan perencanaan perawatan kesehatan dan melakukan perawatan gawat darurat dalam rangka pemeliharaan kesehatan dalam lingkup luas. Hal ini menjadikan perawat sebagai ujung tombak pengobatan pasien selain dokter, sehingga peran perawat sangat diperlukan di suatu instansi kesehatan. Pelaksanaan suatu tindakan keperawatan menuntut profesionalisme perawat sehingga diharapkan pasien mendapatkan pelayanan yang baik, hal ini harus ditunjang dengan SDM, peralatan yang memadai dan lingkungan yang baik.

Pada kondisi sekarang berbagai negara termasuk Indonesia sedang terkena pandemi virus Covid-19, yang berdampak besar pada kehidupan terutama kesehatan. Pandemi ini membuat banyak orang merasa bingung, cemas, stres dan frustrasi khawatir mengalami sakit atau tertular Covid-19. Di sisi lain banyak orang yang risau masalah finansial, pekerjaan, masa depan, dan kondisi setelah pandemi. Pandemi ini juga mengakibatkan beberapa Rumah sakit mengalami peningkatan aktifitas dikarenakan banyak orang yang tertular virus dan harus diberi penanganan khusus. Jumlah pasien yang datang menjadi sangat banyak dari biasanya, hal ini membuat beban kerja perawat di beberapa Rumah Sakit menjadi sangat berlebih, yang mengakibatkan banyak perawat mengalami stres kerja. Namun, ada juga Rumah sakit yang terkena dampak dimana jumlah pasien yang datang menurun, dikarenakan Rumah Sakit tersebut tidak menerima pasien yang tertular dan tidak menyiapkan ruang isolasi, selain itu banyak juga masyarakat yang cenderung takut untuk pergi ke rumah sakit walaupun gejala yang dialami berbeda dari gejala ketika tertular Virus Covid-19. Keadaan ini mengakibatkan

beban kerja perawat IGD menjadi sangat rendah, yang menimbulkan kecemasan dan ketidakpuasan kerja, serta memberikan dampak pada pendapatan Rumah Sakit dan pengurangan gaji perawat, yang membuat perawat mengalami stres kerja.

Stres kerja merupakan suatu keadaan berbahaya terhadap emosional dan fisik yang dihasilkan dari interaksi pekerja dan lingkungan dimana terjadi tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja dan sumber daya yang dimilikinya. Salah satu hal yang dapat menyebabkan terjadinya hal tersebut adalah sifat pekerjaan dan persiapan yang tidak memadai hal ini merupakan penyebab terjadinya kejenuhan sebagai masalah besar bagi profesi keperawatan yang dianggap sangat rentan terhadap terjadinya stres (Zaghloul, 2008). Tingkat stres yang dihadapi oleh setiap perawat akan berbeda tingkat respon dan pengendaliannya tergantung dari setiap individu yang mengalaminya

Fluktuasi beban kerja merupakan bentuk lain pemicu timbulnya stres. Pada jangka waktu tertentu bebannya sangat ringan dan saat-saat lain bebannya bisa berlebihan. Keadaan yang tidak tepat seperti ini menimbulkan kecemasan, ketidakpuasan kerja dan kecenderungan hendak meninggalkan pekerjaan, Munandar (dalam, Ambarwati 2014).

Rumah Sakit Permata Bunda Medan merupakan bentuk badan usaha kesehatan di Medan yang sudah berdiri sejak tahun 1988. Rumah Sakit Permata Bunda Medan memiliki Visi memberikan pelayanan yang akurat, bermutu, dan aman dan berazaskan kekeluargaan. Dengan Misi memberikan pelayanan kesehatan yang prima, meningkatkan kualitas seluruh aspek pelayanan,



meningkatkan pendidikan/pelatihan tenaga kesehatan fungsi sosial sesuai peraturan pemerintah yang berlaku.

Stres kerja perawat yang terjadi di IGD Rumah Sakit Permata Bunda ialah aktifitas yang ada di IGD Rumah Sakit mengalami penurunan, dikarenakan jumlah pasien yang datang turun dengan pesat dan rumah sakit ini bukan salah satu rumah sakit yang menjadi tempat untuk pasien yang tertular Virus, dan masyarakat yang takut untuk pergi ke rumah sakit. Keadaan ini mengakibatkan beban kerja perawat yang biasanya tinggi atau sedang, menjadi sangat rendah bahkan lebih sering tidak melakukan pekerjaan apapun, dan mengalami pengurangan jam kerja perawat. Kondisi ini juga membuat perawat merasa gelisah karena sudah terbiasa melakukan pengobatan dan berinteraksi dengan pasien, dipaksa untuk tidak melakukan kegiatan pengobatan apapun. Selain itu masalah yang dialami membuat pendapatan Rumah Sakit menjadi berkurang dan manajemen Rumah Sakit yang juga memburuk, dimana itu memberikan dampak pada gaji perawat. Dimasa pandemi ini semua kebutuhan pokok terbatas dan memiliki harga yang cukup tinggi, jika upah perawat berkurang dan telat untuk diberikan akan mengakibatkan kesulitan bagi perawat. Perawat akan merasa cemas dan bingung dengan ketidakjelasan dalam pekerjaan serta beban yang ditanggung dalam keluarga. Berdasarkan data diatas penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian tentang gambaran stres kerja perawat di IGD Rumah Sakit Permata Bunda.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan uraian yang sudah dipaparkan pada latar belakang, maka dapat diidentifikasi bahwa pada perawat di ruangan IGD Rumah Sakit

Permata Bunda mengalami Stres dikarenakan menurunnya tuntutan pekerjaan dan kurangnya beban kerja pada perawat dimana jumlah pasien yang datang sangat sedikit, serta manajemen Rumah Sakit yang buruk mengakibatkan upah perawat tidak tepat waktu yang dapat mengakibatkan kesulitan bagi kehidupan perawat. Hal ini dapat dilihat dari beberapa perawat merasa bingung dan mengalami kecemasan tentang kejelasan pekerjaan dan ketidakpuasan kerja. Sebelum masa pandemi terjadi beban kerja berlebihan menjadi penyebab terjadi stres kerja perawat IGD, tetapi dikondisi sekarang beban kerja yang sangat rendah juga bisa mengakibatkan stres kerja.

### **C. Pembatasan masalah**

Penelitian ini dilakukan kepada semua perawat yang bertugas di ruang IGD Rumah Sakit Permata Bunda karena keterbatasan waktu dan biaya, maka peneliti hanya membatasi penelitian pada gambaran stres kerja pada perawat.

### **D. Perumusan Masalah**

Berdasarkan data yang telah diuraikan pada latar belakang, maka rumusan masalah adalah “Bagaimana Gambaran Stres Kerja Perawat Di IGD Rumah Sakit Permata Bunda?”

### **E. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi bagaimana Gambaran stres kerja pada perawat di IGD Rumah Sakit Permata Bunda.

## F. Manfaat Penelitian

Dengan melihat Gambaran stres kerja pearawat di Unit IGD Rumah Sakit Permata Bunda, diharapkan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi :

### 1. Manfaat Teoritik

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang ilmu Psikologi khususnya Psikologi Industri dan Organisasi

### 2. Manfaat Praktis

Secara Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Rumah Sakit dan Perawat, dalam menangani Stres Kerja pada perawat.





## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Stres Kerja

##### 1. Pengertian Stres Kerja

Menurut Greenberg (2006) stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan, stres dalam pekerjaan terjadi pada seseorang, dimana seseorang berlari dari masalah, sejak beberapa pekerja membawa tingkat pekerjaan pada kecenderungan stres, stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor diluar organisasi. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berfikir, dan kondisi seseorang karyawan.

Selain itu Wijono (2010) mendefinisikan bahwa stres kerja sebagai suatu keadaan yang timbul dalam interaksi di antara manusia dengan pekerjaan. Secara umum, stres didefinisikan sebagai rangsangan eksternal yang mengganggu fungsi mental, fisik dan kimiawi dalam tubuh seseorang. Disamping itu Ivancevich, (2006) mengatakan bahwa stres dapat digambarkan sebagai perasaan tenang, gelisah, atau khawatir. Secara ilmiah, semua perasaan ini merupakan manifestasi dari pengalaman stres, suatu respons terprogram yang kompleks untuk

mempersiapkan ancaman yang dapat menimbulkan hasil yang positif maupun negatif.

Sedangkan menurut Astianto (2014) stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Dalam bekerja potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain sebagainya.

Stres pada lingkungan kerja keperawatan adalah faktor penyebab kekurangan perawat secara kronis di rumah sakit, yang merupakan masalah kesehatan secara umum, dimana sangat terkait dengan penyimpangan dalam keselamatan pasien sehingga terjadi penurunan kualitas kesehatan (Dendaas, 2011).

Stres yang berhubungan dengan pekerjaan memiliki dua sumber utama yaitu, tuntutan emosional dari lingkungan kerja dan kemampuan karyawan untuk mengontrol emosi, karyawan yang memiliki tuntutan emosional yang tinggi pada pekerjaannya dalam mengontrol emosi akan mengalami stres yang lebih tinggi, dengan demikian perawat harus dapat mengontrol emosional mereka karena merupakan kunci untuk membuat pasien merasa aman dan nyaman (Yoon & Kim, 2013). Selain itu International Council of Nurses (ICN) menunjukkan bahwa perawat memiliki sumber utama stres yaitu menyaksikan kematian pasien dan pasien dalam keadaan sekarat, konflik dengan rekan kerja, kurangnya dukungan pengawas dan kelebihan beban kerja (Dargahi & Shahan, 2012).



Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja ialah kombinasi sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor diluar organisasi dan stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaannya. Keadaan berbahaya terhadap emosional dan fisik yang di hasilkan dari interaksi pekerja dan lingkungan dimana terdapat tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja dan sumber daya yang dimiliki.

Perawat memiliki tuntutan emosional yang tinggi pada pekerjaannya dalam mengontrol emosi perawat mengalami stres yang lebih tinggi. Di samping itu perawat memiliki sumber utama stres yaitu menyaksikan kematian pasien dan dalam keadaan sekarat, konflik dengan rekan kerja, kurangnya dukungan pengawas dan kelebihan beban kerja, perawat memiliki kecenderungan untuk mengalami stres dalam menghadapi kebutuhan pasien yang harus tepat waktu dan efektif.

## **2. Faktor-Faktor yang dapat mempengaruhi Stres Kerja**

Menurut Robbins dan Judge (2011) ada 3 faktor yang dapat menyebabkan Stres yaitu:

### **a) Faktor Lingkungan**

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkat stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut. Di dalam faktor lingkungan

terdapat ketidakpastian ekonomi, ketidakpastian politik, ketidakpastian teknologi

1) Ketidakpastian Ekonomi

Perubahan dalam siklus bisnis dapat menciptakan ketidakpastian ekonomi. Ketika ekonomi memburuk orang akan merasa cemas terhadap kelangsungan pekerjaan mereka

2) Ketidakpastian Politik

Sistem politik yang stabil disuatu negara maka perubahan lazimnya dilaksanakan dalam suatu cara yang tertib. Namun ancaman dan perubahan politik dalam negari dapat menyebabkan stres

3) Ketidakpastian Teknologi

Inovasi-inovasi barh menyebabkan keterampilan dan pengalaman seorang menjadi ketinggalan dalam periode waktu yang singkat, komputer dan ragam lain dari inovasi teknologi merupakan ancaman bagi karyawan yang dapat menyebabkan stres.

b) Faktor organisasi

Tidak sedikit faktor di dalam organisasi yang dapat menyebabkan Stres. Tekanan untuk menghindari kesalahan atau menyelesaikan tugas dalam waktu yang singkat, beban kerja yang berlebihan, atasan yang selalu tidak peka dan rekan kerja yang tidak menyenangkan adalah beberapa diantaranya sehingga dapat dikelompokkan menjadi tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antarpribadi, stuktur organisasi, dan kepemimpinan organisasil.

- 1) Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual (otonomi, dan keragaman tugas), serta kondisi kerja. Serupa dengan hal tersebut, bekerja diruangan yang terlalu sesak atau lokasi yang selalu terganggu oleh suara bising dapat meningkatkan kecemasan dan Stres.
- 2) Tuntutan peran, berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi. Konflik peran menciptakan ekspektasi yang mungkin sulit untuk diselesaikan atau dipenuhi.
- 3) Tuntutan antarpribadi yaitu tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain, tidak adanya dukungan dari kolega dan hubungan antarpribadi yang buruk dapat menyebabkan Stres.
- 4) Struktur Organisasi yaitu tekanan yang menentukan tingkat deferensiasi (pembedaan) dalam organisasi, tingkat aturan dan pengaturan, dan dimana keputusan diambil. Antara yang berlebihan dan kuerangnya partisipasi dalam keputusan mengenai seorang karyawan merupakan suatu contoh dari variabel struktural yang mungkin merupakan sumber potensial dari stres.
- 5) Kepemimpinan Organisasi, menggambarkan gaya manajerial dari eksekutif senior organisasi. Beberapa pejabat eksekutif kepala menciptakan suatu budaya yang dicirikan oleh ketegangan, rasa takut, dan kecemasan. Mereka membangun tekanan yang tidak realistis untuk berprestasi dalam jangka pendek, memaksakan



pengawasan yang berlebihan ketatnya dan secara rutin memecat karyawan yang tidak dapat mengikuti

c) Faktor personal meliputi persoalan keluarga, persoalan ekonomi, dan kepribadian. Berdasarkan hasil survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang sangat mementingkan hubungan keluarga dan pribadi. Berbagai kesulitan dalam hidup perkawinan, retaknya hubungan dan masalah anak adalah beberapa contoh masalah hubungan yang menciptakan Stres bagi karyawan, yang lalu terbawa sampai ketempat kerjanya. Masalah ekonomi karena pola hidup yang lebih besar pasak daripada tiang adalah kendala pribadi lain yang menciptakan Stres bagi karyawan dan mengganggu konsentrasi kerja mereka. Kepribadian maksudnya Stres yang timbulnya dari sifat dasar seseorang. Misalnya Tipe A cenderung mengalami Stres dibanding kepribadian Tipe B. beberapa ciri kepribadian Tipe A ini adalah sering merasa diburu-buru dalam menjalankan pekerjaannya, tidak sabaran, konsentrasi pada lebih dan satu pekerjaan pada waktu yang sama, cenderung tidak puas terhadap hidup (apa yang diraihinya), cenderung berkompetisi dengan orang lain meskipun dalam situasi atau peristiwa yang non kompetitif

Menurut Linda (2018) faktor yang dapat mempengaruhi stres kerja perawat IGD antara lain:

a. Beban kerja

Beban kerja berupa beban kerja fisik meliputi mengangkat pasien ketempat tidur saat pasien baru datang, mendorong branket pasien, menyiapkan peralatan perawatan, membersihkan ruangan dan mensterilkan alat-alat perawatan. Beban kerja mental meliputi

menangani pasien dengan cepat, dan menghadapi keluarga pasien yang tidak sabar

b. Komunikasi Interpersonal

Komunikasi Interpersonal memungkinkan perawat saling bertukar pikiran dengan perawat lainnya mencari jalan keluar atas masalah yang dihadapi dalam pekerjaan. Sering kali ketika dokter tidak sedang bertugas, perawat harus memutuskan sendiri tindakan secara cepat dan tepat yang akan diberikan kepada pasien yang kesehatannya memburuk atau mengalami kritis, berbeda pendapat dengan perawat lain maupun dokter yang bertugas

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sering kali menjadi salah satu faktor penyebab stres, seperti hubungan antar perawat, tempat bekerja, hubungan antara dokter dan perawat.

Menurut Toft & Anderson (1981) dalam instrumen penelitian yang dikembangkan (NSS) faktor yang mempengaruhi Stres kerja perawat berkaitan dengan aspek lingkungan fisik, psikologi dan sosial, yang terdiri dari tujuh indikator yaitu : beban kerja, kematian dan sekarat, kurang persiapan mengenai kebutuhan emosional pasien dan keluarga, kurangnya dukungan, tidak yakin mengenai pengobatan, konflik dengan dokter, dan konflik dengan perawat lain.

1. Beban Kerja, situasi stres yang timbul dari beban kerja perawat, jumlah staf dan penjadwalan permasalahan, dan waktu tidak cukup untuk menyelesaikan tugas-tugas keperawatan dan untuk mendukung pasien secara emosional.

2. Kematian dan Sekarat, hampir semua perawat pernah memiliki pengalaman dengan peristiwa kematian, meninggal ataupun sekarat. Perawat yang mengalami kecemasan yang berkaitan dengan peristiwa kematian dapat disebabkan kurangnya pengalaman dan edukasi dalam menghadapi kematian
3. Kurang Persiapan. Merasa tidak cukup siap menghadapi kebutuhan-kebutuhan psikologis dan emosional dapat menyebabkan stres, terlebih dalam menangani emosional pasien dan keluarganya.
4. Kurangnya dukungan, kurangnya dukungan antara sesama perawat dapat menyebabkan perasaan negatif pada perawat dan menyebabkan stres
5. Ketidakpastian dalam perawatan. Situasi stres juga muncul dimana terdapat ketidakpastian mengenai pengobatan pasien. Hal ini dapat terjadi ketika dokter tidak hadir atau gagal untuk mengkomunikasikan secukupnya untuk informasi perawat mengenai kondisi medis pasien. Ketika ini terjadi perawat tidak tahu apa-apa yang untuk memberitahu pasien atau keluarga pasien tentang kondisi medis dan pengobatannya.
6. Konflik dengan Dokter, faktor ini terdiri dari situasi stres yang muncul dari interaksi perawat dengan dokter. Di kritik oleh dokter dan konflik dengan dokter menyebabkan ketakutan perawat melakukan kesalahan mengenai pengobatan dengan tidak adanya kekuatan perawat melakukan kesalahan mengenai pengobatan dengan tidak adanya seorang dokter dan ketidak sepakatan mengenai pengobatan.



7. Konflik dengan perawat, faktor ini berhubungan dengan situasi konflik yang timbul antara perawat dan pengawas, anantara perawat dengan perawat lain yang ada di ruangan yang sama atau beda ruangan.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu : beban kerja , komunikasi interpersonal dan lingkungan kerja. Dan berdasarkan dikembangkannya faktor yang mempengaruhi Stres kerja perawat berkaitan dengan beban kerja, kematian dan sekarat, kurang persiapan mengenai kebutuhan emosional pasien dan keluarga, kurangnya dukungan, tidak yakin mengenai pengobatan, konflik dengan dokter, dan konflik dengan perawat lain.

### 3. Aspek-Aspek Stres Kerja

Stres kerja dikategorikan dalam beberapa aspek-aspek stres kerja oleh Beehr dan Newman (dalam Rice, 1999) meliputi:

- a. Aspek fisiologis bahwa stres kerja sering ditunjukkan pada simptoms fisiologis. Penelitian dan fakta oleh ahli-ahli kesehatan dan kedokteran menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengubah metabolisme tubuh, menaikkan detak jantung, mengubah cara bernafas, menyebabkan sakit kepala, dan serangan jantung. Beberapa yang teridentifikasi sebagai simptoms fisiologis adalah:

1. Meningkatnya detak jantung, tekanan darah, dan risiko potensi terkena gangguan kardiovaskular.
2. Mudah lelah fisik
3. Kepala pusing, sakit kepala

4. Ketegangan otot
5. Gangguan pernafasan, termasuk akibat dari sering marah (jengkel)
6. Sulit tidur, gangguan tidur
7. Seting berkeringat, telapak tangan berkeringat

b. Aspek psikologis, stres kerja dan gangguan-gangguan psikologis adalah hubungan yang erat dalam kondisi kerja. Simptom yang terjadi pada aspek psikologis akibat dari stres adalah:

1. Kecemasan, ketegangan, mudah marah, sensitif dan jengkel, kebingungan, gelisah.
2. Depresi, mengalami ketertekanan perasaan, kebosanan, tidak puas terhadap pekerjaan, menurunnya fungsi intelektual, kehilangan konsentrasi.
3. Hilangnya kreatifitas, tidak bergairah untuk bekerja, merasa tidak berdaya, merasa gagal, mudah lupa dan rasa percaya diri menurun.

c. Aspek tingkah laku (behavioural). Pada aspek ini stres kerja pada karyawan ditunjukkan melalui tingkah laku mereka. Beberapa symptoms perilaku pada aspek tingkah laku adalah:

1. Penundaan, menghindari pekerjaan, dan absensi.
2. Menurunnya performansi dan produktifitas.
3. Makan secara berlebihan, dan tindakan berlebihan.

4. Menurunnya hubungan dengan teman dan keluarga.

5. Tidak berminat berhubungan dengan orang lain.

Dari uraian di atas maka dapat di simpulkan bahwa aspek-aspek yang dapat menyebabkan stres kerja ada tiga aspek yaitu: aspek fisiologis aspek psikologis, dan aspek tingkah laku.

#### 4. Ciri-ciri stres kerja

Ada beberapa ciri-ciri stres dalam lingkup kognitif yang biasa muncul terlebih dahulu ketimbang gejala fisik seperti:

- a. Mudah merasa ingin marah (sensitif)
- b. Merasa putus asa saat harus menunggu
- c. Selalu merasa takut pada hal yang tidak jelas dan tanpa alasan
- d. Susah untuk memusatkan pikiran
- e. Sering merasa linglung dan bingung tanpa alasan
- f. Bermasalah dengan ingatan (mudah lupa, susah mengingat)
- g. Cenderung berfikir negatif terutama pada diri sendiri
- h. Mood naik turun (mood mudah berubah-ubah, misalnya merasa gembira tapi tidak lama kemudian merasa bosan dan ingin marah)
- i. Makan terlalu banyak meski tidak merasa lapar
- j. Merasa tidak memiliki cukup energi untuk menyelesaikan sesuatu



- k. Merasa tidak mampu mengatasi masalah dan cenderung sulit membuat suatu keputusan
- l. Emosi suka meluap-luap ( baik gembira, sedih, marah, dan sebagainya)
- m. Miskin ekspresi dan kurang memiliki selera humor, kehilangan kemampuan dalam hal menanggapi situasi, pergaulan sosial, serta kegiatan-kegiatan rutin lainnya

## 5. Indikator-indikator stres kerja

Menurut Robbins (Amalia, 2016) indikator stres kerja terbagi menjadi

lima yaitu:

### a. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

### b. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

### c. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

#### d. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

#### e. Kepemimpinan

Organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa indikator stres kerja terbagi menjadi 5 yaitu: tuntutan tugas, tuntutan peran, tuntutan antara pribadi, struktur organisasi, dan kepemimpinan organisasi.

### 6. Sumber Stres Kerja Perawat

Sumber Stres (Stresor) adalah suatu kondisi, situasi dan peristiwa yang dapat menyebabkan stres. Ada berbagai sumber Stres yang dapat menyebabkan stres di perusahaan diantaranya yaitu faktor pekerjaan itu sendiri dan diluar pekerjaan itu sendiri (Wijono, 2010)

Sunaryo (2004) mengutip hasil penelitian dari Dewe pada tahun 1989, yang menyatakan 5 sumber Stres dalam keperawatan, antara lain :

1. Beban kerja berlebihan, misalnya merawat banyak pasien, kesulitan mempertahankan standar yang tinggi, dan keterbatasan tenaga
2. Kesulitan menjalani hubungan dengan staff lain, misalnya mengalami konflik dengan rekan sejawat, mengetahui orang lain tidak menghargai sumbangsih yang dilakukan, dan gagal membentuk kerja dengan staf

3. Kesulitan dalam merawat pasien kritis, misalnya kesulitan menjalankan peralatan yang belum dikenal, mengelola prosedur atau tindakan baru, dan bekerja dengan dokter yang menuntut jawaban dan tindakan yang cepat
4. Berurusan dengan pengobatan/perawatan pasien, misalnya bekerja dengan dokter yang tidak memahami kebutuhan sosial dan emosional pasien, dan merawat pasien yang tidak kooperatif
5. Merawat pasien yang gagal untuk membaik, misalnya pasien lansia, pasien dengan nyeri kronis dan pasien yang meninggal karena keterlambatan penanganan

Menurut Susilo (2011) adapun faktor-faktor yang menjadi sumber potensial Stres kerja antara lain:

a. Faktor Lingkungan

Gray-Toft dan Anderson (1981) mengemukakan faktor lingkungan sumber Stres pada perawat dibagi menjadi tiga bagian, yaitu lingkungan fisik, lingkungan psikologis, dan lingkungan sosial. Faktor lingkungan fisik meliputi beban kerja yang berlebihan, kurangnya waktu untuk menyelesaikan tugas –tugas yang diberikan. Faktor lingkungan psikologis meliputi kondisi dan kematian pasien, kesiapan perawat untuk berhadapan dengan tuntutan emosional pasien dan keluarga dukungan rekan kerja yang kurang, serta ketidakjelasan peran tugas yang harus dilakukan terhadap pasien. Sedangkan faktor yang berasal dari lingkungan sosial meliputi konflik dengan tenaga kesehatan, rekan sesama perawat dan atasan kerja



#### b. Faktor Organisasi

Situasi kerja sehari- sehari selama berlangsungnya kegiatan organisasi mengandung berbagai tekanan yang terus menerus dirasakan oleh individu, tekanan ini dapat mengakibatkan stres kerja apabila tidak dikelola dengan baik . Meliputi, tuntutan kerja ,tututan peran, tuntutan antar personal, struktur organisasi, kepemimpinan serta kehidupan organisasi.

#### c. Faktor Individual

Individu selama menjalani kehidupan tentu memiliki berbagai masalah personal, apabila hal ini terakumulasi dengan beraneka ragam tekanan ditempat kerja maka dapat mengakibatkan meningkatkan stres kerja pada individu. Meliputi masalah kemampuan yang dimiliki, serta kemauan dalam mengembangkan diri

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan sumber Stres kerja terbagi menjadi 5 sumber yaitu, beban kerja berlebihan, kesulitan menjalani hubungan dengan staff lain, kesulitan dalam merawat pasien kritis, berurusan dengan pengobatan/perawatan pasien, dan merawat pasien yang gagal untuk membaik. sedangkan berdasarkan faktor sumbernya terbagi menjadi 3 yaitu, faktor lingkungan , faktor organisasi dan faktor individu.

### 7. Dampak Stres kerja

Menurut Gibson, Dkk, (1997) menyatakan bahwa dampak dari stres kerja banyak dan bervariasi. Dampak positif dari Stres kerja diantaranya motivasi pribadi, rangsangan untuk bekerja lebih keras, dan meningkatnya inspirasi hidup

yang lebih baik. Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox membagi menjadi 5 kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- b. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alcohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsive, tertawa gugup.
- c. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi daya dan loyalitas berkurang.

Berdasarkan uraian di atas maka dapat disimpulkan dampak stres kerja, yaitu: subjektif, perilaku, kognitif, dan fisiologis.

## **B. Gambaran Stres Kerja Perawat**

Penelitian yang dilakukan oleh Hariyono W, Suryani D, dan Wulandari Y. (2009) pada RS Islam Yogyakarta PDHI Kota Yogyakarta. Dimana diperoleh mayoritas perawat mengalami stres kerja sedang (82,70%) dari 52 perawat yang

diteliti, hal tersebut disebabkan karena perawat telah memiliki pengalaman kerja yang cukup dan telah memahami epidemiologi penyakit yang muncul pada tahun-tahun sebelumnya, tetapi kemungkinan terjadinya stres kerja tetap ada, dikarenakan kondisi psikologis seseorang berbeda antara satu waktu dengan lainnya. Stres kerja yang timbul di RS Islam Yogyakarta antara lain disebabkan oleh karena beban kerja berlebih, perasaan cemas, dan suasana yang mudah berubah.

Adapun penelitian dengan hasil yang berbeda diperoleh oleh Kasmarani M.K, (2012) pada perawat yang bekerja di RSUD Cianjur yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD), dimana dari 25 jumlah perawat mayoritas (70,1%) tidak mengalami stres saat bekerja.

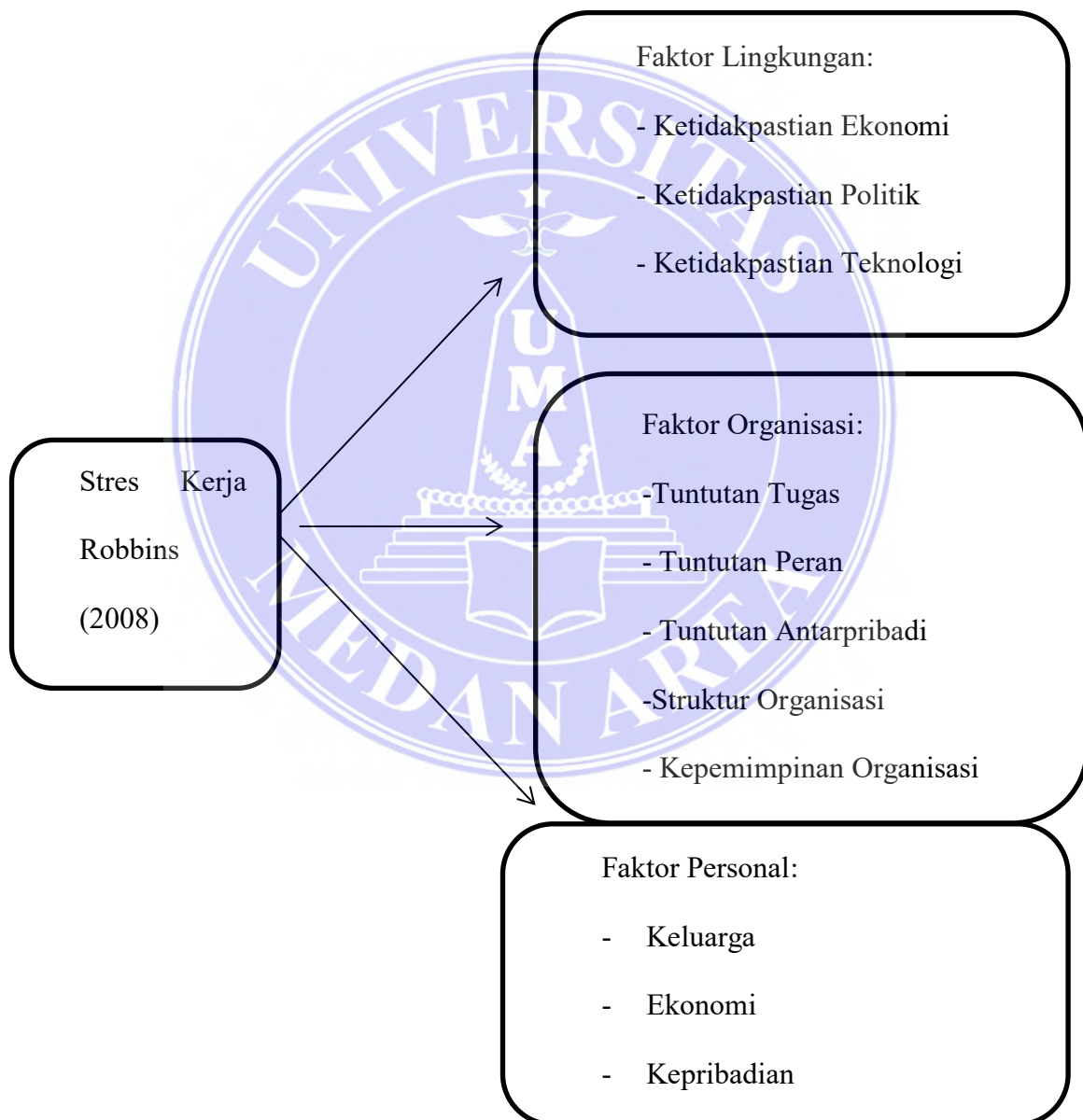
Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Haryanti, Aini F, dan Purwaningsih P. (2013), didapatkan hasil yang sama dengan penelitian Hariyono, dkk (2009) dimana diperoleh stres pada katagori sedang pada perawat yang bekerja di RSUD Kabupaten Semarang, dari 24 responden (82,2%). Hal tersebut diakibatkan oleh karena belum adanya kegiatan untuk mengurangi stres kerja pada perawat dan sistem mutasi di RSUD Kabupaten Semarang terlalu lama, yaitu antara 2-3 tahun.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Zulfikar (2015) menunjukkan bahwa Stres kerja ditinjau berdasarkan organisasi berada pada tingkat tinggi sebesar (53,3%). Sedangkan ditinjau berdasarkan faktor intrapersonal berada pada tingkat tinggi/rendah 50%. Selanjutnya bila ditinjau berdasarkan faktor interpersonal berada pada tingkat tinggi sebesar (56,7%).



Berdasarkan pada penelitian yang di lakukan Dewi Yana (2014) ditemukan 45,8% perawat mengalami stres yang tinggi. Perbedaan proporsi terbesar ditemukan pada faktor individu (kepercayaan diri) dan dukungan (dukungan atasan).

### C. Kerangka konseptual





## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### A. Tipe Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan, yaitu penelitian kuantitatif dengan desain penelitian deskriptif, yang mana dalam penelitian ini akan mendeskripsikan atau menggambarkan fenomena pada responden penelitian.

#### A. Identifikasi Variabel Penelitian

Sugiyono (2011) menjelaskan bahwa variable penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dalam penelitian ini hanya terdapat satu variable (variable tunggal) yaitu Gambaran Stres kerja pada perawat igd.

#### B. Definisi Operasional

Definisi operasional adalah petunjuk untuk melaksanakan mengenai cara mengukur variabel. Definisi operasional merupakan informasi yang sangat membantu penelitian yang akan menggunakan variabel yang sama. Di bawah ini definisi operasional dari penelitian yang akan dilakukan:

#### Stres Kerja

Stres kerja merupakan perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang muncul bila terdapat kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan dari pekerjaannya. Keadaan berbahaya terhadap emosional dan fisik yang di hasilkan

dari interaksi pekerja dan lingkungan dimana terdapat tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan pekerja dan sumber daya yang dimiliki. Perawat memiliki tuntutan emosional yang tinggi pada pekerjaannya dalam mengontrol emosi perawat mengalami stres yang lebih tinggi.

Di samping itu perawat memiliki sumber stres kerja yaitu faktor lingkungan, faktor Organisasi, dan Faktor Personal.

### **C. Populasi dan Sampel**

#### **1. Populasi**

Menurut Arikunto (2010) populasi adalah keseluruhan subyek penelitian. Dalam setiap penelitian populasi dan sampel merupakan salah satu faktor penting yang harus diperhatikan. Populasi adalah keseluruhan objek penelitian yang diteliti sebagai sumber data memiliki karakteristik tertentu dalam suatu penelitian.

Maka dari itu penelitian ini populasinya adalah seluruh perawat di ruang IGD Di Rumah Sakit Permata Bunda yang berjumlah 30 Perawat.

#### **2. Sampel penelitian**

Sampel adalah bagian dari populasi (contoh), untuk dijadikan bahan penelaahan dengan harapan contoh yang diambil dari populasi tersebut dapat mewakili terhadap populasinya (Supangat, 2010) Arikunto berpendapat bahwa apabila subjek populasi dalam penelitian kurang 100 orang, maka lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, sehingga teknik yang digunakan dalam menentukan sampel pada penelitian ini adalah *Total Sampling* (seluruh perawat yang ada), yaitu keseluruhan perawat yang bekerja di ruangan IGD yang berjumlah 30 perawat



Sampel adalah wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010) sampel dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang IGD di Rumah Sakit Permata Bunda yang berjumlah 30 perawat

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Menurut Sugiyono (2010) teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan interview (wawancara), kuesioner (angket) dan observasi (pengamatan).

Namun karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penulis hanya melakukan kuesioner (angket) sebagai teknik pengumpulan data. Menurut Sugiyono (2010) mengatakan kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut:

##### **1. Variabel Stres Kerja Perawat**

Skala stres kerja disusun berdasarkan faktor – faktor yang menjadi penyebab terjadinya stres kerja yang dikemukakan oleh Robbin dan Judge (2015) . Peneliti menggunakan 3 faktor, yaitu faktor lingkungan, faktor organisasi dan faktor individu . Skala stres kerja disusun dengan model skala likert yang terdiri dari beberapa pernyataan – pernyataan dalam bentuk *favorable* (pernyataan negatif) dan *unfavorable* (pernyataan positif), dengan alternatif jawaban menjadi skala empat tingkat yaitu : sangat setuju (SS) , setuju (S), tidak setuju(TS), sangat tidak setuju(STS). Penilaian yang diberikan untuk jawaban *favorable*, yakni “SS (sangat setuju) diberikan nilai 4, jawaban “S (setuju) diberi nilai 3, jawaban “TS (tidak setuju) diberi nilai 2, jawaban “STS ( sangat tidak setuju) diberi nilai 1. Sedangkan untuk item *unfavorable* akan diberi nilai sebaliknya dari item *favorable*.

#### **E. Validitas dan Reabilitas Alat Ukur**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber  
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah  
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

## 1. Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang digunakan untuk menunjukkan kesalihan suatu instrumen. Dalam penelitian ini uji validitas instrumen dilakukan dengan analisis butir yang diketahui dari kesejahteraan butir dengan skor total.

Sebuah tes dikatakan valid apabila tes yang dapat mengukur apa yang hendak diukur (Arikunto, 2006) tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud. Dalam perhitungan validitas butir soal digunakan rumus *korelasi product moment* sebagai berikut:

$$R_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N(\sum X^2) - (\sum X)^2\} \{N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$R_{xy}$  = koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y, dua variabel yang di korelasikan

X = Skor butir pernyataan tertentu

Y = Skor total

N = Jumlah responden

## 2. Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan pada tingkat keterandalan, reliabel artinya dapat dipercaya, jika dapat diandalkan. Tes tersebut dapat dikatakan dapat dipercaya jika memberikan hasil yang tetap apabila diteskan berkali-kali (Arikunto, 2013) Reliabilitas alat ukur adalah dengan

derajat keterapan alat-alat tersebut dalam mengukur apa yang diukur. Dalam penelitian ini rumus KR20 untuk menganalisa reliabilitas soal obyektif dengan rumus

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( \frac{S^2 - \sum pq}{S^2} \right)$$

$r_{11}$  = resbilitas tes secara keseluruhan

p = proporsi subjek yang menjawab item benar

q = proporsi item yang menjawab item salah ( $q=1p$ )

$\sum pq$  = jumlah hasil perkajian antara p dan q

n = banyaknya item

S = Standar deviasi dari tes

Mengenal Validitas, Arikunto (2013) mengkategorikan koefisien korelasi untuk reliabilitas tes adalah sebagai berikut:

|       |                  |               |
|-------|------------------|---------------|
| 0,810 | $< r \leq 1,00$  | sangat tinggi |
| 0,610 | $< r \leq 0,800$ | Tinggi        |
| 0,410 | $< r \leq 0,600$ | Sedang        |
| 0,210 | $< r \leq 0,400$ | Rendah        |
| 0,00  | $< r \leq 0,200$ | sangat rendah |

## F. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Metode yang akan digunakan untuk menganalisis pengumpulan data adalah metode statistik. Statistik yang digunakan adalah statistik deskriptif yang meliputi penyajian data melalui tabel, perhitungan nilai maksimum, nilai minimum, mean teoritis, range serta standar deviasi. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan secara umum. Adapun proses analisis dilaksanakan dengan menggunakan Ms.excel dan *SPSS*





## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berpedoman pada hasil-hasil yang diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di RS Permata Bunda Medan dengan menggunakan 3 Faktor yaitu Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi, dan Faktor Individu yang meliputi Ketidakpastian Ekonomi< Ketidakpastian Politik, Ketidakpastian Teknologi, Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan Antarpribadi, Struktur Organisasi. Kepemimpinan Organisasi, Keluarga, Ekonomi dan Kepribadian diketahui yang memiliki persentase terbesar yaitu nilai rata-rata Faktor Organisasi sebesar 42,87 atau 43% dan yang memiliki persentase terendah yaitu dari Faktor Individu sebesar 27,33 atau 28%.
2. Perawat mengalami stres kerja paling tinggi berdasarkan pada Faktor Lingkungan sebanyak 27 orang perawat (90,0%), sedangkan 3 orang perawat (10,0%) mengalami tingkat stres sedang
3. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan sebanyak 29 orang perawat (96,0%) mengalami tingkat stres tinggi yang disebabkan dari Faktor Organisasi yang meliputi Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, Tuntutan Antarpribadi, Struktur Organisasi dan Kepemimpinan Organisasi, sedangkan 1 orang perawat (3,3%) mengalami tingkat stres sedang.
4. Dari hasil analisis ini, diketahui yang memiliki persentase terbesar yaitu nilai rata-rata Faktor Organisasi sebesar 42,87 atau 43%, dan

yang memiliki persentase terendah yaitu nilai rata-rata Faktor Individu sebesar 27,33 atau 28%

## B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini dan kesimpulan yang dibuat, maka hal-hal yang dapat disarankan, antara lain :

### 1. Saran Kepada Perawat

Kepada perawat disarankan perawat segera mencari solusi dalam pengolahan stres kerja, melakukan beberapa kegiatan agar tidak merasa bosan dan mencari alternatif untuk mengatasi masalah yang berhubungan dengan ekonomi

### 2. Saran Kepada Rumah Sakit

Disarankan Rumah sakit untuk memperbaiki permasalahan yang ada didalam Rumah Sakit serta memperbaiki sistem manajemen, dan dapat memberikan kepastian dalam pekerjaan serta hak yang akan diberikan kepada perawat

### 3. Saran untuk Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan dalam penulisan penelitian ini, maka kepada peneliti selanjutnya disarankan agar dapat mencari beberapa refrensi penelitian yang lebih luas serta menggunakan sampel yang lebih banyak dari pada penelitian sebelumnya dan skala yang digunakan lebih mendalam

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, U, R. Suwenda, W. & Bagia, W. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha*. Vol 4.
- Ambarwati, D. (2014). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat Igd Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating*. Tidak Diterbitkan
- Anggit, Astianto. 2014. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. Vol. 3. No.7. 3.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_ (2013). *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Cook, C. W., & Hunsaker, P.L. (2001). *Management and Organizatoinal*. Third Edition. New York: McGraw Hill.
- Council, N, S. (2003). *Manajemen Stres*. Jakarta. Buku Kedokteran EGC.
- Dargahi, N., & Shahan G. (2012). Life change units (LCU) rating as Stresor in Iranian Hospitals' nurses. *Acta Medic Iranica.*, 50 (2), 138-146.
- Darni, N, S. (2014). Stres Kerja dan Sikap Perawat Tentang Keselamatan Pasien di Ruang Operasi Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Ners Indonesia*. Vol 1, No 1. 19-20.
- Dendaas, N. (2011). Environmental congruence and work -related Stres in acute care hospital/surgical unit: A descriptive correlational study, *Journal Health Environments Research an Design*, 5 (1), 23-42.

- Dewi. (2013). Hubungan Antara Persepsi Terhadap Beban Kerja dengan Komitmen Organisasi Karyawan Devisi Pelaksana Produksi PT. Solo Kawistara Garmido. *Skripsi*. Semarang : Program Studi Psikologi Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro Semarang
- Febriana, D,V. 2017. *Konsep Dasar Keperawatan*. Yogyakarta. Healthy. 60
- Gibson, L., Donnelly, H. James., dan Ivancevich, John M. 1997, *Manajemen Edisi 9*. Jilid 2.
- Gopher, D., and Doncin, E. 1986. *Workload – An Examination of The Concept*: Chapter 41. *Handbook of Perception and Human Performance*.
- Gray-Toft P, Anderson JG. (1981) The Nursing Stress Scale : development of an instrument. *Journal of Behavioral Assesment*. 1(3): 11-231981
- Greenberg. & Jerrold, S. (2006). *Comprehensive Stres Management Ninth Edition*. New York: EGC.
- Hadi, S. (2004). *Metodologi Research Jilid 2*. Yogyakarta. Andi.
- Handoko, Hana T. (1993). *Manajemen Personalialia dan SDM*, Edisi 2. Yogyakarta: Utama
- Hariyanti., Aini., & Purwaningsih. (2013). Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan*. 48-56
- Ilyas, Yaslis. (2002). *Perencanaan Konsep Dasar Keperawatan*. Salemba Medika, Jakarta
- Ivancevich, J,M. Dkk. (2006). *Perilaku dan Manajemen Organisasi*. Ciracas. Jakarta. Erlangga. 295. Jakarta: Erlangga.
- Kasmarani , Kurnia Murni. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Stres Kerja Pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD)RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*. 767-776



- Lee, J.K.L. (2003). Job Stres, coping and health perceptions of Hongkong primary care nurses, *International Journal of Nursing Practice*, 9, 86-91
- Linda . (2018). Faktor- Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Ulin Banjarmasin. *Journal Healthy-Mu*. Vol.2, No. 1. 10-16
- Luminting, P. Kumaat, L & Mulyadi. (2015). Perbedaan Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat dan Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Pancaran Kasih: *Journal Keperawatan*. Vol. 3, No. 1. 2
- Manuaba, A,S. (2001). *Stres dan Keselamatan Kerja. Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Munandar, AS. (2001). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Edisi 1, UI Press, Jakarta.
- Nursalam. 2001. *Proses & Dokumentasi Keperawatan Konsep & Praktek*. Jakarta: Penerbit Salemba Medika.
- Potter, P,A., & Perry, A.G (2005). *Buku ajar fundamental keperawatan: konsep, proses, dan praktik*, Edisi 4, Alih Bahasa: Renata komalasari, dkk, Jakarta: EGC.
- Rice, Philip L. 1999. *Stres and Health*. USA: Brooks/Cole Publishing Company.
- Robbins, Stephen P.Timothy A. Judge. (2011). *Perilaku Organisasi*. Ed 12. Jakarta: Salemba Empat
- Saefullah, E. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal AKADEMIKA*. Vol 15. No 2.
- Sari, Y, M. (2016). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan. *Skripsi*. Fakultas Psikologi Medan Area
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.

- Sinambela, L, P , (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*: Jakarta, Bumi Aksara.
- Sitepu, A, T. (2013). Beban Kerja dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara TBK Cabang Manado. *Jurnal EMBA*. Vol 1. No 4. 1125.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunaryo. 2004. *Psikologi untuk keperawatan*. Jakarta : ECG
- Sunyoto, Danang. (2013). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Caps.
- Supangat, Andi. 2010. *Statistika : Dalam Kajian Deskriptif, Inferensi dan Non Parametrik(3<sup>rd</sup> ed)*. Jakarta: Kencana.
- Susilo, 2011. Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Sukoharjo. *J. kesMaDaSka*. 24(1): 119-123
- Trihastuti, E. 2016. Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat dalam Pendokumentasian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rumah Sakit X Surabaya. *Skripsi Fakultas Keperawatan Universitas Airlangga Surabaya*. 41-42.
- Undang-Undang Republik Indonesia No. 38 Tentang Keperawatan* .(2014). Pasal 1.
- Wijono, S. (2010). *Psikologi Industri dan Organisasi*: Jakarta: Kencana.
- Yoon, S.L., & Kim, J.H. (2013). Job related Stres, emotional labor, and depressive symptoms among korea nurses. *Journal Nursing Scholarship*, 45 (2), 169-176





**LAMPIRAN A**  
**ALAT UKUR PENELITIAN**

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21



## INSTRUMENT PENELITIAN

### KUESIONER

#### GAMBARAN STRESS KERJA PADA PERAWAT IGD DI RUMAH SAKIT PERMATA

#### BUNDA MEDAN

Bapak/ibu, Saudara/i responden yang terhormat dalam rangka pengumpulan data untuk penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaannya menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuesiner yang diberikan di bawah ini

- I. DATA RESPONDEN** (No. Responden \_\_\_\_\_)
1. Nama :
  2. Usia :
  3. Jenis kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan
  4. Status Pernikahan : a. Belum menikah  
b. Menikah
  5. Pendidikan Terakhir : a. SPK (Sekolah Pendidikan Keperawatan)  
b. Diploma  
c. Sarjana
  6. Masa kerja : a. < 5 tahun  
b. 5-10 tahun  
c. >10 tahun

**SKALA STRES KERJA KEPERAWATAN**

Untuk setiap item, beri tanda (√) seberapa sering anda menemukan situasi stres untuk jawaban anda sepenuhnya dirahasiakan

| No | Pernyataan  | Jawaban       |        |              |                     |
|----|---|---------------|--------|--------------|---------------------|
|    |   | Sangat Setuju | Setuju | Tidak Setuju | Sangat Tidak Setuju |
| 1  | Penghasilan yang saya dapatkan tidak sesuai dengan penghasilan sebelumnya |               |        |              |                     |
| 2  | Upah saya diberikan dengan tepat waktu                                    |               |        |              |                     |
| 3  | Upah diberikan tidak tepat waktu  |               |        |              |                     |
| 4  | Penghasilan saya sesuai dengan penghasilan sebelumnya                     |               |        |              |                     |
| 5  | Peraturan dari pemerintah tentang PPKM selalu berubah dan tidak konsisten |               |        |              |                     |
| 6  | Peraturan yang ada mempermudah pekerjaan saya                             |               |        |              |                     |
| 7  | Peraturan yang dibuat membuat saya kesulitan dalam bekerja                |               |        |              |                     |
| 8  | Peraturan yang dibuat jelas dan konsisten                                 |               |        |              |                     |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 9  | Dengan adanya teknologi saya merasa pekerjaan saya terancam                       |  |  |  |  |
| 10 | Saya mudah memahami teknologi yang ada  |  |  |  |  |
| 11 | Saya kurang memahami teknologi baru yang ada                                      |  |  |  |  |
| 12 | Saya merasa terbantu dengan adanya teknologi baru                                 |  |  |  |  |
| 13 | Selama pandemi saya diminta untuk tetap bekerja walaupun bukan hari untuk bekerja |  |  |  |  |
| 14 | Saya tidak melakukan pekerjaan pembersihan walaupun sedang sepi pasien            |  |  |  |  |
| 15 | Saya tetap melakukan pekerjaan pembersihan seperti biasa                          |  |  |  |  |
| 16 | Saya hanya bekerja sesuai jadwal kerja  |  |  |  |  |
| 17 | Saya tidak menyelesaikan tugas yang seharusnya saya kerjakan                      |  |  |  |  |
| 18 | Tugas yang diberikan kepada saya sangat mudah dilakukan                           |  |  |  |  |
| 19 | Selama pandemi tugas yang diberikan kepada saya terlalu rumit                     |  |  |  |  |
| 20 | Saya menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya                               |  |  |  |  |
| 21 | Teman sejawat di ruang IGD melakukan tindakan yang membuat saya tersinggung       |  |  |  |  |

|    |   |  |  |  |  |
|----|---|--|--|--|--|
| 22 | Saya akrab dengan semua rekan sejawat di IGD                                |  |  |  |  |
| 23 | Saya tidak akrab dengan teman sejawat di IGD                                |  |  |  |  |
| 24 | Semua perawat saling mendukung satu sama lain                               |  |  |  |  |
| 25 | Struktur organisasi di rumah sakit tidak jelas dan jarang di perbarui       |  |  |  |  |
| 26 | Semua perawat selalu diikuti sertakan dalam mengambil keputusan             |  |  |  |  |
| 27 | Setiap keputusan yang di ambil, perawat seperti saya tidak diikuti sertakan |  |  |  |  |
| 28 | Stuktur organisasi dalam rumah sakit selalu diperbarui dan jelas            |  |  |  |  |
| 29 | Saya merasa cemas ketika diawasi atasan                                     |  |  |  |  |
| 30 | Atasan selalu memberikan dukungan kepada saya                               |  |  |  |  |
| 31 | Atasan saya memberikan tekanan dalam bekerja kepada saya                    |  |  |  |  |
| 32 | Saya merasa senang dan menjadi semangat ketika diawasi atasan               |  |  |  |  |
| 33 | Keluarga saya banyak menuntut sesuatu pada saya                             |  |  |  |  |
| 34 | Keluarga saya selalu memberikan saya bantuan dan dukungan                   |  |  |  |  |
| 35 | Keluarga saya memberikan tekanan kepada saya                                |  |  |  |  |



|    |  |  |  |  |  |
|----|--|--|--|--|--|
| 36 | Keluarga saya mengerti tentang keadaan pekerjaan saya              |  |  |  |  |
| 37 | Saya mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup            |  |  |  |  |
| 38 | Kebutuhan hidup saya dan keluarga tetap stabil                     |  |  |  |  |
| 39 | Kebutuhan hidup sekarang semakin terbatas dengan harga yang tinggi |  |  |  |  |
| 40 | Saya tidak mengalami kesulitan dalam memenuhi kebutuhan hidup      |  |  |  |  |
| 41 | Saya tipe orang yang gampang pesimis                               |  |  |  |  |
| 42 | Saya orang yang selalu bersyukur                                   |  |  |  |  |
| 43 | Saya selalu berpikiran negatif pada sesuatu yang mengganggu        |  |  |  |  |
| 44 | Saya orang yang selalu optimis                                     |  |  |  |  |
| 45 | Saya orang yang kurang puas terhadap sesuatu                       |  |  |  |  |
| 46 | saya selalu berpikiran positif dalam segala hal                    |  |  |  |  |



## Reliability

### Scale: Stres Kerja

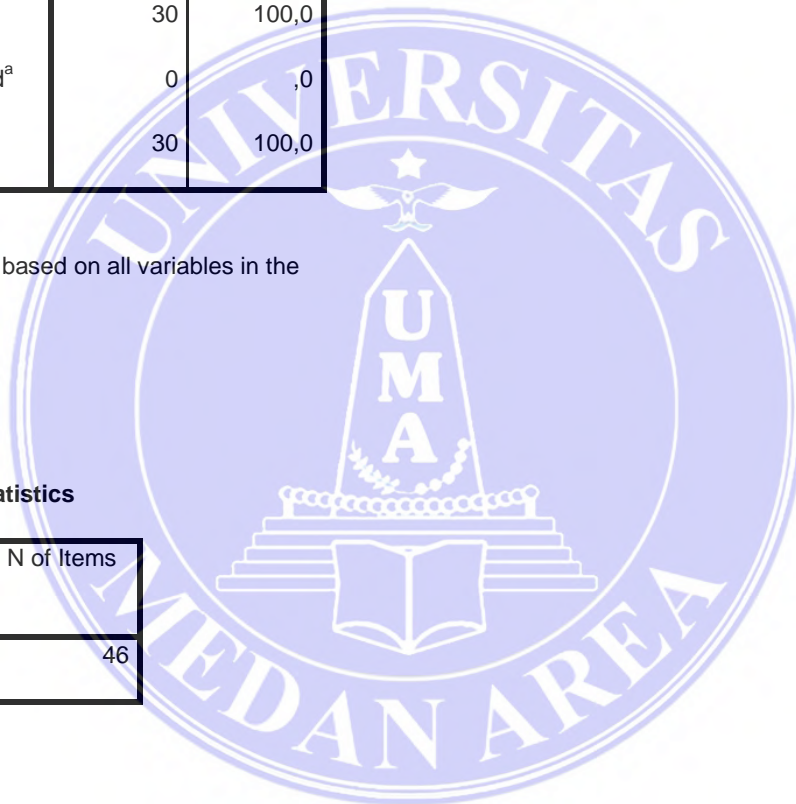
#### Case Processing Summary

|       |                       | N  | %     |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid                 | 30 | 100,0 |
|       | Excluded <sup>a</sup> | 0  | ,0    |
|       | Total                 | 30 | 100,0 |

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| ,903             | 46         |



| Item Statistics |      |                |    |
|-----------------|------|----------------|----|
|                 | Mean | Std. Deviation | N  |
| aitem_1         | 2,10 | ,607           | 30 |
| aitem_2         | 2,13 | ,571           | 30 |
| aitem_3         | 2,07 | ,691           | 30 |
| aitem_4         | 2,27 | ,828           | 30 |

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

|          |      |       |    |
|----------|------|-------|----|
| aitem_5  | 2,27 | ,828  | 30 |
| aitem_6  | 3,50 | ,572  | 30 |
| aitem_7  | 3,53 | ,681  | 30 |
| aitem_8  | 3,03 | ,890  | 30 |
| aitem_9  | 2,67 | 1,028 | 30 |
| aitem_10 | 2,93 | ,691  | 30 |
| aitem_11 | 2,77 | ,858  | 30 |
| aitem_12 | 2,97 | ,809  | 30 |
| aitem_13 | 2,67 | ,922  | 30 |
| aitem_14 | 2,97 | ,765  | 30 |
| aitem_15 | 3,17 | ,699  | 30 |
| aitem_16 | 3,47 | ,730  | 30 |
| aitem_17 | 2,07 | ,944  | 30 |
| aitem_18 | 2,77 | ,774  | 30 |
| aitem_19 | 3,70 | ,535  | 30 |
| aitem_20 | 2,73 | ,828  | 30 |
| aitem_21 | 3,60 | ,675  | 30 |
| aitem_22 | 2,40 | ,770  | 30 |
| aitem_23 | 2,80 | ,887  | 30 |
| aitem_24 | 2,73 | ,868  | 30 |
| aitem_25 | 2,80 | ,847  | 30 |
| aitem_26 | 3,07 | ,868  | 30 |
| aitem_27 | 2,67 | ,884  | 30 |
| aitem_28 | 2,43 | ,898  | 30 |
| aitem_29 | 2,60 | ,675  | 30 |
| aitem_30 | 2,17 | ,834  | 30 |
| aitem_31 | 1,90 | ,662  | 30 |
| aitem_32 | 2,23 | ,817  | 30 |

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21



|          |      |      |    |
|----------|------|------|----|
| aitem_33 | 2,03 | ,718 | 30 |
| aitem_34 | 1,93 | ,740 | 30 |
| aitem_35 | 2,37 | ,809 | 30 |
| aitem_36 | 2,17 | ,747 | 30 |
| aitem_37 | 2,23 | ,774 | 30 |
| aitem_38 | 2,03 | ,809 | 30 |
| aitem_39 | 2,23 | ,817 | 30 |
| aitem_40 | 2,20 | ,664 | 30 |
| aitem_41 | 2,10 | ,607 | 30 |
| aitem_42 | 2,10 | ,548 | 30 |
| aitem_43 | 2,07 | ,691 | 30 |
| aitem_44 | 2,27 | ,828 | 30 |
| aitem_45 | 2,27 | ,828 | 30 |
| aitem_46 | 1,83 | ,379 | 30 |

| Item-Total Statistics |                            |                                |                                  |                                  |
|-----------------------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
|                       | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
| aitem_1               | 114,90                     | 221,817                        | ,600                             | ,899                             |
| aitem_2               | 114,87                     | 227,085                        | ,327                             | ,902                             |
| aitem_3               | 114,93                     | 222,478                        | ,489                             | ,900                             |
| aitem_4               | 114,73                     | 219,237                        | ,535                             | ,899                             |
| aitem_5               | 114,73                     | 219,237                        | ,535                             | ,899                             |
| aitem_6               | 113,50                     | 225,776                        | ,403                             | ,901                             |
| aitem_7               | 113,47                     | 226,189                        | ,311                             | ,902                             |
| <b>aitem_8</b>        | <b>113,97</b>              | <b>225,620</b>                 | <b>,248</b>                      | <b>,903</b>                      |

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

|          |        |         |       |      |
|----------|--------|---------|-------|------|
| aitem_9  | 114,33 | 232,023 | -,001 | ,908 |
| aitem_10 | 114,07 | 228,202 | ,208  | ,903 |
| aitem_11 | 114,23 | 220,323 | ,470  | ,900 |
| aitem_12 | 114,03 | 218,930 | ,562  | ,899 |
| aitem_13 | 114,33 | 219,540 | ,463  | ,900 |
| aitem_14 | 114,03 | 220,171 | ,541  | ,899 |
| aitem_15 | 113,83 | 223,454 | ,435  | ,901 |
| aitem_16 | 113,53 | 225,016 | ,342  | ,902 |
| aitem_17 | 114,93 | 221,720 | ,371  | ,901 |
| aitem_18 | 114,23 | 220,323 | ,527  | ,899 |
| aitem_19 | 113,30 | 223,252 | ,594  | ,900 |
| aitem_20 | 114,27 | 225,375 | ,281  | ,903 |
| aitem_21 | 113,40 | 225,214 | ,364  | ,901 |
| aitem_22 | 114,60 | 229,972 | ,106  | ,905 |
| aitem_23 | 114,20 | 218,441 | ,527  | ,899 |
| aitem_24 | 114,27 | 221,926 | ,400  | ,901 |
| aitem_25 | 114,20 | 222,924 | ,371  | ,901 |
| aitem_26 | 113,93 | 220,271 | ,466  | ,900 |
| aitem_27 | 114,33 | 224,023 | ,311  | ,902 |
| aitem_28 | 114,57 | 219,564 | ,476  | ,900 |
| aitem_29 | 114,40 | 223,697 | ,440  | ,901 |
| aitem_30 | 114,83 | 221,661 | ,430  | ,901 |
| aitem_31 | 115,10 | 225,403 | ,362  | ,901 |
| aitem_32 | 114,77 | 220,392 | ,494  | ,900 |
| aitem_33 | 114,97 | 221,137 | ,533  | ,899 |
| aitem_34 | 115,07 | 222,202 | ,466  | ,900 |
| aitem_35 | 114,63 | 221,275 | ,462  | ,900 |
| aitem_36 | 114,83 | 229,040 | ,152  | ,904 |

## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

|          |        |         |       |      |
|----------|--------|---------|-------|------|
| aitem_37 | 114,77 | 225,357 | ,305  | ,902 |
| aitem_38 | 114,97 | 222,723 | ,400  | ,901 |
| aitem_39 | 114,77 | 222,461 | ,406  | ,901 |
| aitem_40 | 114,80 | 233,959 | -,067 | ,906 |
| aitem_41 | 114,90 | 221,817 | ,600  | ,899 |
| aitem_42 | 114,90 | 228,162 | ,276  | ,902 |
| aitem_43 | 114,93 | 222,478 | ,489  | ,900 |
| aitem_44 | 114,73 | 219,237 | ,535  | ,899 |
| aitem_45 | 114,73 | 219,237 | ,535  | ,899 |
| aitem_46 | 115,17 | 232,351 | ,047  | ,904 |

#### Scale Statistics

| Mean   | Variance | Std. Deviation | N of Items |
|--------|----------|----------------|------------|
| 117,00 | 233,034  | 15,265         | 46         |





[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

|             | N  | Mean  | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|-------------|----|-------|----------------|---------|---------|
| Stres Kerja | 30 | 94,93 | 14,157         | 48      | 125     |

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Stres Kerja |
|----------------------------------|----------------|-------------|
| N                                |                | 30          |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | 94,93       |
|                                  | Std. Deviation | 14,157      |
|                                  | Absolute       | ,175        |
| Most Extreme Differences         | Positive       | ,175        |
|                                  | Negative       | -,145       |
| Kolmogorov-Smirnov Z             |                | ,960        |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | ,315        |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21



## UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 24/12/21

Access From (repository.uma.ac.id)24/12/21

[DataSet1]

**Descriptive Statistics**

|             | N  | Mean  | Std. Deviation | Minimum | Maximum |
|-------------|----|-------|----------------|---------|---------|
| Stres Kerja | 30 | 54,80 | 12,729         | 24      | 73      |

| <b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b> |                |             |
|---|----------------|-------------|
|   |                | Stres Kerja |
| N   |                | 30          |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>          | Mean           | 54,80       |
|   | Std. Deviation | 12,729      |
| Most Extreme Differences                  | Absolute       | ,144        |
|   | Positive       | ,083        |
|   | Negative       | -,144       |
| Kolmogorov-Smirnov Z                      |                | ,787        |
| Asymp. Sig. (2-tailed)                    |                | ,565        |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**LAMPIRAN D:**

**SURAT PENGANTAR PENELITIAN/PENGAMBILAN DATA**

**DAN**

**SURAT KETERANGAN TELAH SELESAI PENELITIAN**



**SURAT IZIN PENELITIAN**



**UNIVERSITAS MEDAN AREA**  
**FAKULTAS PSIKOLOGI**

Kampus I : Jalan Kualanaram 1 Medan Estate ☎ (061) 7350168, 7360075, 7364342 - @ (061) 7380112 Medan 20122  
 Kampus II : Jalan Belukar Nomor 79 / Jalan Sei Tanyu Nomor 70 A ☎ (061) 5225602 @ (061) 8226000 Medan 20122  
 Website : www.uma.ac.id E-Mail : umv.medanarea@uma.ac.id

---

Nomor : 505 /FPSI/01.10/III/2021  
 Lampiran :  
 Hal : Pengambilan Data  
 Medan, 30 Maret 2021

**Yth. Direktur Rumah Sakit Permata Bunda**  
 Di  
 Tempat

Dengan hormat, bersama ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami:

Nama : Elvia Nur  
 NPM : 168600077  
 Program Studi : Ilmu Psikologi  
 Fakultas : Psikologi

Untuk melaksanakan pengambilan data di Rumah Sakit Permata Bunda, Jl. Sisingamangaraja No.7, Masjid, Kec. Medan Kota, Kota Medan, Sumatera Utara 20212 guna penyusunan skripsi yang berjudul "Gambaran Stres Kerja pada Perawat IGD di Rumah Sakit Permata Bunda".

Perlu kami informasikan bahwa penelitian dimaksud adalah semata-mata untuk tulisan ilmiah dan penyusunan skripsi, yang merupakan salah satu syarat bagi mahasiswa tersebut untuk mengikuti ujian Sarjana Psikologi di Fakultas Psikologi Universitas Medan Area.

Sehubungan dengan hal tersebut kami mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan kemudahan dalam pengambilan data yang diperlukan, dan apabila telah selesai melakukan penelitian maka kami harapkan Bapak/Ibu dapat mengeluarkan Surat Keterangan yang menyatakan bahwa mahasiswa tersebut telah selesai melaksanakan pengambilan data di instansi yang Bapak/Ibu pimpin.

Demikian kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya yang baik diucapkan terima kasih.

Mengetahui dan Mengetahui  
 Wakil Dekan Bidang Akademik,  
 Elvia Nur, S.Psi, MM, M.Psi, Psikolog

Terselamat

## SURAT SELESAI PENELITIAN

**RUMAH SAKIT UMUM  
PERMATA BUNDA**

Jalan Sangheingraja No. 7 Medan 20215  
Telpun (061) 732 2107 110 (line)  
Fax (061) 732 9022

Medan, 13 April 2021

No. : 024/RSPB/DIR/IV/2021  
Hal : Selesai Penelitian

Kepada Yth,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
Universitas Medan Area  
Fakultas Psikologi  
Ibu Laili Afiqa, S.Pd, MM, M.Psi, Psikologi  
di  
Medan

Dengan hormat,  
Pertama-tama kami ucapkan terima kasih atas kepercayaan yang diberikan kepada RSU. Permata Bunda Medan.  
Melalui surat ini dapat kami sampaikan bahwa mahasiswa/i/n

|               |                  |
|---------------|------------------|
| Nama          | : Elvia Nur      |
| NPM           | : 158600077      |
| Program Studi | : Ilmu Psikologi |
| Fakultas      | : Psikologi      |

Telah selesai melaksanakan penelitian sesuai persetujuan skripsi yang berjudul " Gambaran Stres Kerja Pada Perawat IGD di RSU. Permata Bunda Medan pada tanggal 12 April 2021".  
Demikian surat ini sampaikan, atas perhatian yang diberikan kami ucapkan terima kasih.

Hormat kami,  
RSU. Permata Bunda  
Medan

*Dr. Harry Christendia, M.K.M (K)*  
Wakil Medis

