

**HUBUNGAN BEBAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LAMA KERJA TERHADAP
STRES KERJA PERAWAT DI RUANG IRNA III RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH DR.H. ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNG**

Usastiawaty Cik Ayu Saadiyah Isnainy¹, Prima Dian Furqoni², Lidya Aryanti³,
Leni Sari Asdi⁴

¹Dosen Akademi Keperawatan Malahayati Bandar Lampung

Email: usastiawatycasi@gmail.com

²Dosen Akademi Keperawatan Malahayati Bandar Lampung

Email: primadianfurqoni@malahayati.ac.id

³Dosen PSIK Universitas Malahayati Bandar Lampung

Email: lidyaariyanti@gmail.com

⁴Perawat RSUD Dr. H. Abdul Moeleok Provinsi Lampung

Email: Lenisari1975@gmail.com

**ABSTRACT: RELATIONSHIP OF WORK LOADS, WORK CULTURE AND OLD WORK
TOWARDS NURSING WORK STRESS IN IRNA III REGIONAL GENERAL HOSPITALS
Dr. ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNG**

Background: The effect of work stress on nurses influences the professionalism of nurses in serving patients. Based on the results of prasurey on December 1 to 4, 2017, it was found out from 15 nurses at RSUDAM 73.3% of nurses stated that they were saturated with routine and tiring, 66.7% of the work culture in hospitals made a burden of mind and the majority of nurses worked more than 10 years 73.3%.

Purpose: to determine the relationship between burden, duration of work, culture and stress between nursing at irna III ward-dr.h. Abdul Moeloek Lampung Lampung Province General Hospital 2018.

Methods: This research is a quantitative research, using Analytical Survey method with Cross Sectional approach. Research will be conducted after the proposal exam is approved. The population in this study were all nurses in the Irna III Room Abdul Moeloek Regional General Hospital totaling 250 people, a sample of 154 people. Sampling techniques with Purposive Sampling. Data collection using questionnaire sheets. Data processing editing, coding, processing, cleaning. Data analysis using univariate and bivariate (Chi Square).

Results: Based on the results it is known that as many as 126 (16.9%) respondents experienced work stress. 102 (66.2%) respondents had a light workload. as many as 95 (61.7%) respondents of good organizational culture, as many as 117 (76.0%) old respondents in working.

Conclusion: There is a relationship between workload (p-value = 0,000 or 6,221), There is a relationship between organizational culture (p-value = 0,014 or 3,163), There is a relationship between length of work (p-value = 0,000 or 5,326) with the stressful incidence of nurse work. It is expected that the hospital will provide activities such as recreation for employees and families

Keywords: Expenses, Culture, Length of work, stress, nurses

INTISARI: HUBUNGAN BEBAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LAMA KERJA TERHADAP STRES KERJA PERAWAT DI RUANG IRNA III RUMAH SAKIT UMUM DAERAH DR.H. ABDUL MOELOEK PROVINSI LAMPUNG

Latar Belakang: Pengaruh stres kerja pada perawat berpengaruh terhadap profesionalisme perawat dalam melayani pasien. Berdasarkan hasil prasurvei tanggal 1 - 4 Desember 2017, diketahui dari 15 perawat di RSUDAM 73,3% perawat menyatakan jenuh dengan rutinitas yang dilakukan dan terasa melelahkan, 66,7% budaya kerja di rumah sakit membuat beban pikiran dan mayoritas Perawat telah bekerja lebih dari 10 tahun 73,3%.

Tujuan: untuk mengetahui hubungan antara beban, lama kerja, budaya dan stres di antara keperawatan di irna III ward- dr.h. Abdul Moeloek Lampung Rumah Sakit Umum Provinsi Lampung 2018

Metode Penelitian : Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, menggunakan metode *Survey Analitik* dengan pendekatan *Cross Sectional*. Penelitian akan dilaksanakan setelah ujian proposal disetujui. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Irna III Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek berjumlah 250 orang, sampel 154 orang. Teknik Pengambilan sampel dengan *Purposive Sampling*. Pengumpulan data menggunakan lembar kuesioner. Pengolahan data *editing, coding, processing, cleaning*. Analisis data dengan secara univariat dan bivariat (*Chi Square*).

Hasil: Berdasarkan hasil diketahui bahwa sebanyak 126 (16,9%) responden mengalami stres kerja. sebanyak 102 (66,2%) responden memiliki beban kerja ringan. sebanyak 95 (61,7%) responden budaya organisasi baik, sebanyak 117 (76,0%) responden lama dalam bekerja.

Kesimpulan: Ada hubungan antara beban kerja ($p\text{-value} = 0,000$ or $6,221$), Ada hubungan antara budaya organisasi ($p\text{-value} = 0,014$ or $3,163$), Ada hubungan antara lama bekerja ($p\text{-value} = 0,000$ or $5,326$) dengan kejadian stres kerja perawat. Diharapkan pihak rumah sakit Memberikan kegiatan seperti rekreasi bagi karyawan dan keluarga

Kata kunci : Beban, Budaya, Lama bekerja, stress, perawat

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan sebuah organisasi pelayanan jasa yang sifat produknya *intangible* (tidak bisa dilihat) tetapi bisa dirasakan. Pelayanan langsung diberikan oleh karyawan yang bekerja selama 24 jam dengan tanggung jawab profesi yang berat karena berhubungan langsung dengan jiwa manusia (Satrianegara, 2014). Berbagai proses yang dilakukan di rumah sakit dalam upaya meningkatkan derajat kesehatan ini dilaksanakan oleh berbagai profesi, mulai dari profesi medik, paramedik maupun non-medik. Dari berbagai jenis tenaga yang ada di rumah sakit, tenaga perawatlah yang paling banyak (Nursalam, 2016).

Perawat merupakan tenaga medis yang terus menerus bersentuhan langsung dengan pasien. Oleh karena itu perawat merupakan ujung tombak rumah sakit dalam proses pelayanan kesehatan sebagai upaya meningkatkan derajat kesehatan. Perawat merupakan salah satu komponen peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit yang mempunyai intensitas interaksi paling tinggi dengan pasien dan keluarga dalam memberikan pelayanan kesehatan. Intensitas yang tinggi antara pasien dan keluarga merupakan salah satu pemicu timbulnya stres kerja pada perawat (Siringoringo, 2015).

Stres telah menjadi salah satu masalah kesehatan yang paling serius karena tidak hanya merugikan dari sisi morbiditas fisik dan juga mental, melainkan juga merugikan pengusaha, pemerintah dan masyarakat luas dari sisi keuangan. Stres kerja perawat diprediksi akan meningkat pada tahun-tahun mendatang dan menjadi tren yang tidak bisa diabaikan karena berkaitan erat dengan keselamatan perawat dan pasien, tekanan kerja menyebabkan stres yang tinggi dan menurunkan motivasi serta kinerja perawat (Yana, 2014).

Perawat tidak bisa memberikan pelayanan yang terbaik bagi rumah sakit dan pada akhirnya akan mempengaruhi daya saing mereka di pasar dan lebih dari itu bahkan dapat membahayakan kelangsungan organisasi rumah sakit (WHO dalam Yana 2014). Pengaruh stress kerja pada perawat memiliki pengaruh terhadap profesionalitas perawat dalam melayani pasien. Ketika indikasi stress ini sudah muncul pada perawat, maka mereka cenderung akan memiliki kinerja yang buruk dalam hal kualitas perawatan pasien, seperti kurang konsentrasi, mudah lelah dan bahkan terkadang muncul perilaku-perilaku yang kurang profesional, sehingga pelayanan terhadap klien menjadi kurang optimal. Bentuk perilaku kerja yang kurang profesional akan nampak pada bentuk pelayanan yang akan diberikan kepada pasien (Nur'aini, 2013; Zainaro, 2017).

Penelitian terhadap 632 perawat di Arab Saudi menunjukkan hubungan langsung yang signifikan antara tuntutan pekerjaan dengan kinerja perawat. Studi ini memperlihatkan stres kerja sebagai variabel antara dalam hubungan tuntutan pekerjaan dan kinerja para perawat (Al-Homayan at all dan Islam, 2013). Studi non eksperimental di Uganda terhadap 333 perawat yang tersebar di 4 rumah sakit menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di ruang penyakit dalam Rumah Sakit negeri cenderung lebih tinggi serta tingkat kepuasan kerja dan kinerja cenderung lebih rendah dibandingkan dengan swasta. Ada hubungan negatif yang signifikan antara stres kerja dan prestasi kerja (Nabirye, 2013).

Stres kerja pada perawat juga terjadi di Indonesia. Sebesar 44% perawat pelaksana di ruang rawat inap di ruang penyakit dalam Rumah Sakit Husada, 51, 5% perawat di ruang penyakit dalam Rumah Sakit Internasional MH. Thamrin Jakarta, 54% perawat di ruang penyakit dalam Rumah Sakit PELNI "Petamburan" Jakarta serta 51, 2% perawat di *Intensive Care Unit (ICU)* dan Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Mitra Keluarga Bekasi mengalami stres kerja dengan penyebab yang beragam (Lelyana, dalam Yana 2014).

RSUD Tk. 1 DR. H. Abdul Moeloek Propinsi Lampung didapatkan 20% perawat mengalami stres kerja. Penelitian ini mencoba melihat hubungan karakteristik individu (jenis kelamin, umur, status perkawinan, pendidikan, unit kerja, lama kerja, golongan pangkat), karakteristik pekerjaan meliputi: faktor intrinsik (beban kerja, waktu kerja, tanggung jawab, kemanan kerja), peran di organisasi (konflik peran), hubungan interpersonal, dan dukungan sosial dengan terjadinya stres kerja (yang dilihat dari perubahan fisik, perilaku, dan emosi) pada 105 perawat di RSUD Tk. 1 DR. H. Abdul Moeloek propinsi Lampung. Dari penelitian ini diketahui bahwa faktor perbedaan masa kerjalah yang bermakna secara statistik terhadap terjadinya stres kerja pada perawat (Pramudya, 2009)

Penyebab stress kerja antara lain, beban kerja yang dirasakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja yang tidak sehat, otoritas kerja yang tidak memadai, konflik kerja dan perbedaan nilai antara karyawan dengan pimpinan (Mangkunegara, 2013) Sumber-sumber potensi stress antara lain, faktor lingkungan, organisasi (beban kerja, kondisi / budaya kerja) maupun faktor personal (pengalaman / lamanya bekerja, dan lain-lain) (Robbins, 2014).

Penelitian Wagiu (2017) hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap rumah sakit Hermana Lembean. Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan di Rumah Sakit Hermana Lembean pada perawat di Ruang Rawat Inap dengan jumlah responden 44 perawat, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermana Lembean melalui pengujian data dengan menggunakan uji statistik chi-square dimana $p=0.000$ ($p \leq 0,05$) maka H_0 ditolak.

Penelitian Irkhami (2015) Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Penyelam Di PT. X. Hasil uji statistic menunjukkan terdapat hubungan kuat antara tipe kepribadian (koefisien 0,645) dengan stres kerja pada penyelam. Umur (koefisien -0,283), tingkat pendidikan (koefisien -0,220), masa kerja (koefisien -0,158), durasi selam (koefisien 0,083), dan serangan binatang laut berbahaya (koefisien 0,156) berhubungan rendah dengan stres kerja pada penyelam. Sedangkan lokasi tempat tinggal (koefisien 0,539) berhubungan sedang dengan stres kerja pada penyelam.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Laehe (2016), hubungan antara budaya kerja dengan beban kerja di instalasi gawat darurat non trauma dewasa RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Manado. Hasil penelitian menunjukkan ada hubungan antara Kepemimpinan, hubungan kerja dan iklim kerja dengan beban kerja di IGD Non trauma dewasa RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.

Perawat merupakan tenaga penting dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit, mengingat pelayanan keperawatan diberikan selama 24 jam terus menerus. Beban kerja tenaga kesehatan berkaitan erat dengan produktifitas, dimana 53,2% waktu yang benar-benar produktif yang digunakan pelayanan kesehatan langsung dan sisanya 39,9% digunakan untuk kegiatan penunjang. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas rumah sakit itu sendiri, dikatakan bahwa peningkatan beban kerja perawat dalam menangani 4 orang pasien menjadi 6 orang pasien mengakibatkan peningkatan sebesar 14% kemungkinan terjadinya kelalaian atau bahkan kematian pasien yang dirawatnya (Laehe, 2016).

Berdasarkan hasil penelitian Saringoringo (2015) Hasil penelitian menunjukkan bahwa 13 orang (43,3%) stress ringan dan 17 orang (56,7%) stress berat. Analisis multivariat menunjukkan bahwa faktor intrinsik pekerjaan merupakan faktor yang paling berhubun dengan stress kerja perawat ICU.

Berdasarkan hasil wawancara tidak terstruktur yang telah dilakukan penulis terhadap manajer keperawatan Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek tanggal 1-4 Desember 2017, diketahui bahwa manajemen mengkhawatirkan adanya stres kerja pada para perawat antara lain menemukan bahwa perawat sering kali menunjukkan gejala stres dan kelelahan, serta ada perawat yang meninggalkan tugas karena sakit. Namun, kekhawatiran tersebut belum ditindaklanjuti. Hal ini diperkuat oleh hasil monitoring Sumber Daya Manusia (SDM) RS Abdul Moeloek terdapat beberapa keluhan yang disampaikan oleh pasien mengenai perilaku perawat seperti perawat tidak ramah saat pasien bertanya tentang kondisi yang dihadapainya. Kehadiran bekerja sebanyak 59% perawat tidak datang dengan tepat waktu sehingga pelayanan yang diberikan pun tidak tepat waktu. (Profil Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek , 2017).

Dalam budaya rumah sakit sendiri telah menerapkan bahwa pekerja tidak boleh datang terlambat, harus menggunakan seragam lengkap, penggunaan seragam harus sesuai dengan hari yang telah ditentukan, saat perawat ijin sakit

harus disertai dengan surat keterangan sakit, komunikasi terapeutik kepada pasien harus diterapkan, dalam menjalankan tugas perawat harus senyum, ikhlas dan tulus hati, namun pada kenyataannya dalam budaya yang diterapkan ini tidak sepenuhnya dapat dijalankan oleh perawat hal ini dilihat dari observasi yang dilakukan oleh peneliti kepada 15 perawat, sebanyak 73,3% perawat tidak menjalankan komunikasi terapeutik dan saat menyampaikan informasi raut wajah tidak ramah terlihat perawat lelah. Dari 15 perawat tersebut sebanyak 13,3% pernah mengalami konflik dengan keluarga pasien yang akhirnya menjalani hukuman dengan melakukan dinas di bagian keperawatan dengan pengawasan dari bagian sumber daya manusia (SDM) RSUDAM

Berdasarkan hasil prasurvei yang dilakukan tanggal 1- 4 Desember 2017, diketahui dari 15 perawat di RSUDAM sebanyak 73,3% perawat mengungkapkan jenuh dengan rutinitas yang dikerjakan dan terasa melelahkan, sebanyak 66,7% budaya kerja di rumah sakit membuat beban pikiran tersendiri seperti datang harus tepat waktu dan mayoritas perawat sudah bekerja lebih dari 10 tahun sebanyak 73,3%. Sedangkan untuk data pembandingan penulis melakukan prasurvei di RS Ahmad Yani Metro sebanyak 46,7% perawat mengungkapkan jenuh dengan rutinitas yang dikerjakan dan terasa melelahkan, sebanyak 33,3% mengungkapkan bahwa budaya kerja di rumah sakit sedikit membebankan seperti datang harus tepat waktu tanpa alasan, dan mayoritas perawat bekerja kurang dari 10 tahun. Dari data pembandingan tersebut dapat terlihat bahwa permasalahan pada perawat lebih banyak terjadi di RSUDAM jika dibandingkan dengan RS Ahmad Yani Metro hal ini menurut peneliti dikarenakan RSUDAM merupakan rumah sakit rujukan Provinsi Lampung yang menuntut petugas khususnya perawat untuk lebih memperhatikan kinerjanya dan membutuhkan tenaga ekstra dalam menangani keluhan-keluhan pasien yang dirawat.

Berdasarkan data masalah diatas penulis mengambil judul hubungan beban kerja, budaya kerja dan lama kerja dengan stress kerja perawat di Ruang Irna III Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek tahun 2018. Untuk mengetahui hubungan beban kerja, budaya kerja dan lama kerja dengan stress perawat di Ruang Irna III Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek tahun 2018.

METODE PENELITIAN

jenis penelitian *kuantitatif* dengan menggunakan metode *survei analitik*. Penelitian ini akan dilaksanakan bulan Januari-Maret di Ruang Irna III, Kutilang, Mawar, Kenanga, Murai, Nuri, Kemuning, Bougenvile, Melati, Flue Burung Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek tahun 2018. Rancangan penelitian analitik dengan pendekatan *Cross Sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Ruang Irna III Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek berjumlah 250 orang. Jumlah sampel dalam penelitian ini berdasarkan perhitungan di atas adalah sebanyak 154 orang. Cara Pengambilan sampel metode *Purposive sampling* Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah: Pegawai tetap di Ruang Irna III Rumah

Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek. Kriteria eksklusi Pegawai magang, Sedang cuti. Pengumpulan data dalam penelitian ini ditujukan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja, vbudaya kerja dan lama kerja dengan kejadian stres perawat di Ruang Irna III Rumah Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek tahun 2018. Dalam pengumpulan data ini, peneliti melakukan penelitian secara langsung terhadap subjek yang ditelitinya yaitu perawat di Ruang Irna III Rumah

Sakit Umum Daerah Abdul Moeloek. Serta untuk memperoleh data yang akurat maka cara yang dilakukan adalah membagikan kuisioner secara langsung kepada responden sampel. Beberapa teknik pengolahan data yaitu :*Editing,Coding,Processing,Cleaning*. Analisa Univariat dan Analisa bivariat (*chi square*).

HASIL

Analisis Univariat

Variabel	Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Stres kerja perawat	Tidak stres	126	83,1
	Stres	26	16,9
Beban kerja	Ringan	102	66,2
	Berat	52	33,8
Budaya organisasi	Baik	95	61,7
	Kurang baik	59	38,3
Lama Bekerja	Lama	117	76,0
	Baru	37	24,0
Total		154	100,0

Tabel 4.1 terlihat bahwa sebanyak 126 (83,1%) responden tidak mengalami stres kerja dan sebanyak 26 (16,9%) responden mengalami stres kerja. Sebanyak 102 (66,2%) responden memiliki beban kerja ringan dan sebanyak 52 (33,8%) responden memiliki beban kerja berat. Sebanyak 95 (61,7%)

responden budaya organisasi baik dan sebanyak 59 (38,3%) responden budaya organisasi kurang baik. Sebanyak 117 (76,0%) responden lama dalam bekerja (lebih dari 3 tahun) dan sebanyak 37 (24,0%) responden baru (kurang dari 3 tahun) dalam bekerja.

Analisis Bivariat

Beban Kerja, budaya organisasi dan lama kerja Dengan Stres kerja perawat

Variable	kategori	Stres kerja perawat				Total	P-value	OR 95% CI	
		Tidak stres		Stres					
		n	%	n	%				N
Beban kerja	Ringan	94	92,2	8	7,8	102	100	0,000	6,221 (2,478- 15,618)
	Berat	34	65,4	18	34,6	52	100		
	Total	128	83,1	26	16,9	154	100		
Budaya organisasi	Baik	85	89,5	10	10,5	95	100	0,014	3,163 (1,324- 7,557)
	Kurang baik	43	72,9	16	27,1	59	100		
	Total	128	83,1	26	16,9	154	100		
Lama kerja	Lama	105	89,7	12	10,3	117	100	0,000	5,326 (2,180- 13,014)
	Baru	23	62,2	14	37,8	37	100		
	Total	128	83,1	26	16,9	154	100		

Berdasarkan Hasil uji statistik diperoleh *p-value* = 0,000 yang berarti $p < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat

disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kejadian stres kerja perawat di Rumah Sakit Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung

tahun 2018. Dengan nilai OR 6,221 berarti responden dengan beban kerja ringan memiliki peluang 6 kali lebih besar untuk tidak stres kerja jika dibandingkan dengan responden yang beban kerja berat. Hasil uji statistik diperoleh $p\text{-value} = 0,014$ yang berarti $p > \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan budaya kerja dengan kejadian stres kerja perawat di Rumah Sakit Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung tahun 2018. Dengan nilai OR 3,163 berarti responden yang mengatakan budaya organisasi baik memiliki peluang 3 kali lebih besar untuk tidak stres jika dibandingkan dengan responden yang mengatakan budaya organisasi kurang baik. Hasil uji statistik diperoleh $p\text{-value} = 0,027$ yang berarti $p < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan lama kerja dengan kejadian stres kerja perawat di Rumah Sakit Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung tahun 2018. Dengan nilai OR 5,326 berarti responden yang lama bekerja memiliki peluang 5 kali lebih besar untuk tidak stres kerja perawat jika dibandingkan dengan responden yang baru bekerja.

PEMBAHASAN

Hubungan beban kerja dengan Stres kerja perawat

Hasil uji statistik diperoleh $p\text{-value} = 0,000$ yang berarti $p < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kejadian stres kerja perawat di Rumah Sakit Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung tahun 2018. Dengan nilai OR 6,221 berarti responden dengan beban kerja ringan memiliki peluang 6 kali lebih besar untuk tidak stres kerja jika dibandingkan dengan responden yang beban kerja berat. Penelitian

Siringoringo (2015) faktor - faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat ICU. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 13 orang (43,3%) stress ringan dan 17 orang (56,7%) stress berat. Hasil analisis bivariat variabel independen dengan dependen : Faktor intrinsik pekerjaan ($p = 0.001$), Faktor ekstrinsik pekerjaan ($p = 0.005$), Faktor individu ($p = 0.004$). Analisis multivariat menunjukkan bahwa faktor intrinsik pekerjaan merupakan faktor yang paling berhubungan dengan stress kerja perawat ICU. Disimpulkan bahwa ada hubungan faktor instrinsik pekerjaan, faktor ekstrinsik pekerjaan, faktor individu dengan kejadian stress kerja perawat ICU. Diharapkan perbaikan faktor instrinsik pekerjaan seperti beban kerja, rutinitas kerja dan suasana lingkungan kerja dapat dijadikan program dalam mencegah terjadinya stress kerja bagi perawat ICU. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa setiap orang memiliki karakteristik yang berbeda dalam manajemen sters, sehingga perlu ditindaklanjuti oleh pihak rumah sakit untuk melakukan evaluasi lanjutan terhadap perawat yang mengalami stress kerja sehingga kedepan tidak mengurangi kualitas pelayanan yang diberikan, rumah sakit dapat melaksanakan kegiatan yang bertujuan untuk mengurangi stress kerja seperti melakukan pergantian tempat kerja dari yang beban tinggi ke beban yang lebih rendah, untuk mengurangi beban kerja yang dirasakan oleh perawat. Selain itu pihak rumah sakit dapat memberikan waktu untuk rekreasi kepada perawat sehingga stress kerja dapat berkurang.

Hubungan budaya organisasi dengan Stres kerja perawat

Hasil uji statistik diperoleh *p-value* = 0,014 yang berarti $p > \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan budaya kerja dengan kejadian stres kerja perawat di Rumah Sakit Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung tahun 2018. Dengan nilai OR 3,163 berarti responden yang mengatakan budaya organisasi baik memiliki peluang 3 kali lebih besar untuk tidak stres jika dibandingkan dengan responden yang mengatakan budaya organisasi kurang baik. Berdasarkan teori Ndraha (2005) Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk mendorong dan meningkatkan efektifitas kinerja organisasi, khususnya kinerja manajemen dan kinerja ekonomi, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Setiap orang pasti punya harapan ketika mulai bekerja disuatu perusahaan atau organisasi. Namun cita-cita dan perkembangan karir banyak sekali yang tidak terlaksana. Penelitian Fatdina (2009) Peran Dukungan Organisasi yang dirasakan Karyawan sebagai Mediator Pengaruh Keadilan Prosedural terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. Humanitas. Hasilnya menunjukkan bahwa prosedural Keadilan sangat signifikan dan positif Berpengaruh pada dukungan organisasi yang dirasakan (Efek langsung = 0,44), sedangkan prosedural Keadilan berdampak negatif terhadap organisasi Perilaku kewarganegaraan melalui persepsi Dukungan organisasi sebagai mediator (tidak langsung Efek = -0,11). Pengelola manajemen rumah sakit sebaiknya memahami bahwa budaya kerja yang dilandasi aspek kejujuran, ketekunan dan kreatifitas sebagai pedoman perilaku dalam bekerja melalui upaya menanamkan kejujuran dan ketekunan dengan cara lain seperti

mengadakan siraman rohani keagamaan, seminar pelatihan tentang kecerdasan emosi dan spiritual. Hal ini karena budaya kerja yang baik dalam penelitian ini akan mengurangi stress kerja pada perawat. Upaya untuk mengoptimalkan kreatifitas perawata dapat dilakukan dengan diskusi sebelum dan sesudah memberikan pelayanan kepada pasien, dengan adanya kegiatan ini agar ide-ide serta saran yang baik kepada kepala ruangan atau rekan kerja yang lain dapat tergalil lebih dalam secara spontan sehingga dapat mengurangi stress kerja yang disebabkan karena budaya organisasi.

Hubungan lama bekerja dengan Stres kerja perawat

Hasil uji statistik diperoleh *p-value* = 0,027 yang berarti $p < \alpha = 0,05$ (H_0 ditolak dan H_a diterima), maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan lama kerja dengan kejadian stres kerja perawat di Rumah Sakit Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung tahun 2018. Dengan nilai OR 5,326 berarti responden yang lama bekerja memiliki peluang 5 kali lebih besar untuk tidak stres kerja perawat jika dibandingkan dengan responden yang baru bekerja. Pekerjaan adalah kegiatan yang harus dilakukan terutama untuk menunjang kehidupan dan kehidupan keluarganya. Pekerjaan dalam arti luas adalah aktivitas utama yang dilakukan oleh manusia. Dalam arti sempit, istilah pekerjaan digunakan untuk suatu tugas atau kerja yang menghasilkan uang bagi seseorang. Dalam pembicaraan sehari-hari istilah ini sering dianggap sinonim dengan profesi. Pekerjaan ialah sekumpulan kedudukan (posisi) yang memiliki persamaan kewajiban atau tugas-tugas pokoknya. Dalam kegiatan

analisis jabatan, satu pekerjaan dapat diduduki oleh satu orang, atau beberapa orang yang tersebar di berbagai tempat. Pekerjaan yang dijalani seseorang dalam kurun waktu yang lama disebut sebagai Karir. Seseorang mungkin bekerja pada beberapa perusahaan selama karirnya tapi tetap dengan pekerjaan yang sama. Penelitian yang dilakukan oleh Jumaini (2013) meneliti hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai. Hasil penelitian menyatakan bahwa ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana dengan menggunakan uji korelasi Person. Berdasarkan uji yang dilakukan mendapat hasil $p = 0,000$ dan koefisien korelasi $r = 0,682$, menunjukkan hubungan yang kuat dan penelitian bersifat positif. Menurut pendapat peneliti, perilaku perawat dalam merawat pasien dipengaruhi oleh masa kerja perawat, hal ini karena semakin lama perawat bekerja maka kemampuan dan pengalaman dalam merawat juga akan semakin baik. lama masa kerja juga mempengaruhi stres kerja perawat, karena dari lama masa kerja bisa membentuk pengetahuan/keterampilan tentang metode suatu pekerjaan karena keterlibatan perawat dalam pelaksanaan tugas pekerjaan. Dari lama masa kerja yang berbeda dapat mempengaruhi koping perawat terhadap stres

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Islam, R. (2013). *Impact of Job Demands on Nurses Performance Working in Public Hospital*. *American Journal of Applied Sciences*, 1050-1060. *Jurnal University Utara Malaysia*.
- Irkhami, Faris Lazwar. (2015). *Faktor Yang Berhubungan*

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Diketahui bahwa sebanyak 26 (16,9%) responden mengalami stres kerja, sebanyak 52 (33,8%) responden memiliki beban kerja berat, sebanyak 59 (38,3%) responden budaya organisasi kurang baik dan sebanyak 37 (24,0%) responden baru dalam bekerja. Ada hubungan antara beban kerja dengan kejadian stres kerja perawat ($p\text{-value} = 0,000$ or 6,221). Ada hubungan antara budaya organisasi dengan kejadian stres kerja perawat ($p\text{-value} = 0,014$ or 3,163). Ada hubungan antara lama bekerja dengan kejadian stres kerja perawat ($p\text{-value} = 0,000$ or 5,326)

Saran

Bagi Rumah Sakit: Hendaknya menyediakan tempat kerja yang lebih baik dengan menata ulang tempat kerja agar perawat merasa nyaman saat di tempat kerja, mengatur beban kerja yang akan di terima tenaga kerja agar tidak melebihi kapasitas pekerja yang dapat menjadi sumber stres, sehingga produktivitas kerja akan lebih meningkat dan kejadian stres pada karyawan dapat ditekan seminimal mungkin. Melakukan evaluasi stress kerja perawat secara berkelanjutan. Memberikan kegiatan / acara seperti siraman rohani keagamaan, seminar pelatihan tentang kecerdasan emosi dan spiritual. Memberikan kegiatan seperti rekreasi bagi karyawan dan keluarga.

- Dengan Stres Kerja Pada Penyelam Di PT. X. Jurnal penelitian skripsi.
- Laehe Trisna, W. P. J. Kaunang, J. Posangi. (2016). *hubungan antara budaya kerja dengan beban kerja di instalasi gawat darurat non trauma dewasa RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Manado.*
- Lutfi. (2017). *Hubungan Lama Masa Kerja Tenaga Kesehatan Dengan Kemampuan Triase Hospital Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Dr. Abdoer Rahem Situbondo Kabupaten Situbondo.*
- Mangkunegara. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Perusahaan Rosda.
- Merlin. (2013). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dosen.*
- Nabirye, R. C. (2013). *Occupational stress, Job Satisfaction and Job Performance Among Hospital Nurses in Kampala Uganda.* Ann Harbor: PsroQuest.
- Ndraha, Taliziduhu. (2005). *Budaya Organisasi.* Jakarta: Rineka Cipta.
- Nursalam. (2016). *Manajemen Keperawatan.* Jakarta: Salemba Medika.
- Nur'aini, Siti. (2013). *Stres Kerja Pada Perawat.* Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Jember.
- Pramudya, Felix W. (2009). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja (Studi Kasus Pada Perawat Di Rsko Tahun 2008).* Jurnal penelitian tesis.
- Robbins. (2014). *Perilaku Organisasi.* Penerbit. Jakarta: Salemba Empat.
- Satrianegara, Fais. (2014). *Organisasi dan Manajemen Pelayanan Kesehatan.* Jakarta: Salemba Medika.
- Siringoringo, Edisom, Wena Nontjir & Veni Hadjir. (2015). *Faktor - Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat ICU.* Jurnal penelitian skripsi.
- Sudarya. (2009). *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Pada Mahasiswa Dalam Penyusunan Skripsi Jurusan Manajemen Undiksha Angkatan 2009.*
- Thomas W. Colligan Eileen M. Higgins. (2014). *Workplace Stress: Etiology and Consequences.* Journal Of Workplace Behavioral Health <https://www.researchgate.net/publication/228494076>
- Tran, Thach Duc. (2013). *Validation Of The Depression Anxiety Stress Scales (DASS) 21 As A Screening Instrument For Depression And Anxiety In A Rural Community-Based Cohort Of Northern Vietnamese Women.*
- Wagiu (2017) *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Hermana Lembean.* Jurnal Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi.

- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali pers.
- Yana, Dewi. (2014). *Stres Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD Pasar Rebo Tahun 2014*. Jurnal penelitian Administrasi Kebijakan Kesehatan.
- Yuwono. (2014). *Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Stres Kerja Karyawan*.
- Zainaro, M. A. (2017). PENGARUH SARANA PRASARANA, PENDIDIKAN DAN MASA KERJA PERAWAT TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT UMUM DAERAH Dr. A. DADI TJOKRODIPO BANDAR LAMPUNG. *HOLISTIK JURNAL KESEHATAN*, 11(1), 34-41.