

REALITAS STRES PADA PERAWAT DI PUSKESMAS SIANTAN TENGAH, KEPULAUAN ANAMBAS

Oleh

Dharma Jaya Hartono¹, Vip Paramarta²

^{1,2}Universitas Sangga Buana

Email: ¹dharmajaya51@gmail.com, ²vip@usbypkp.ac.id

Article History:

Received: 09-08-2024

Revised: 27-08-2024

Accepted: 12-09-2024

Keywords:

Stress, Nurse,
Community Health
Center

Abstract: *The research conducted was about the Reality of Stress in Nurses at the Siantan Tengah Community Health Center. This study aims to determine the description of nurses' work stress and determine the factors that affect nurses' work stress. This research is descriptive research with qualitative methods. In this study, the determination of research subjects used purposive sampling method. Based on the results of research conducted using interviews and documentation techniques, it is found that nurses have high work stress due to high enough workloads, where in addition to being clinicians, nurses must also fill activities outside the Community Health Center such as counseling and health promotion at Integrated Service Post / Posyandu (Toddlers, Adolescents, Elderly), screening of school children, socialization and mobile health centers, and also fill positions in management, and each nurse should hold 1 work program but sometimes a nurse gets several work programs so that the three subjects often experience unstable emotions when they go home to meet their families and sometimes lose focus in carrying out their work*

PENDAHULUAN

Dalam hal memastikan tercapainya tujuan pembangunan berkelanjutan atau *Sustained Development Goals* yang terkait dengan kesehatan, peningkatan kualitas kehidupan pekerja kesehatan sangatlah penting. Perawat adalah salah satu elemen yang penting dari sistem pelayanan kesehatan guna memastikan perawatan yang komprehensif. Studi tentang keperawatan di dunia akademis maupun klinis sangat penting dalam pelatihan tenaga keperawatan di semua kategori dan dalam penyediaan tenaga keperawatan berbasis bukti atau *evidenncce based* kepada pasien. (Miles & Scott, 2019; Warshawsky & Cramer, 2019). Berbagai ilmu pengetahuan dan keterampilan yang ditargetkan dan dituju dari kelompok pekerjaan ini meningkat dibandingkan beberapa tahun sebelumnya, hal ini dikarenakan pentingnya berbagai penyediaan layanan medis dengan tingkat yang lebih tinggi. Akan tetapi, ada beberapa hal yang cukup memberatkan sistem keperawatan dan paramedis yaitu bermacam-macam kontak harian dengan pasien dan keluarga mereka, pengawasan lingkungan kerja yang kurang, dan ketidakpuasan akan imbalan jasa yang mereka terima. Seorang perawat yang berkerja pada bidang klinis maupun nonklinis dapat mengalami gangguan kesehatan yang buruk bila mengalami stress yang berkelanjutan dari waktu ke

waktu. (Zhang et all., 2020 ; Wu et all., 2020 ; Woo, T 2020).

Kehidupan pada era modern yang penuh dengan stres, termasuk stres kerja. Stres kerja merupakan berbagai respons fisik dan emosional yang berbahaya dan bisa timbul ketika tekanan pekerjaan melebihi kemampuan atau kontrol individu. Stres kerja juga dapat mengancam kesehatan dan keselamatan suatu pekerja ketika suatu beban kerja melebihi kapasitas dari pekerja, sumber daya, dan kemampuan individu itu sendiri (Elizar et al., 2020).

Seorang perawat mempunyai tanggung jawab atas perawatan pasien, perawat sering mengalami stres di tempat kerja. Sebagian besar orang percaya bahwa keperawatan adalah pekerjaan yang rumit, kompleks, dan melelahkan. Stres yang melanda perawat terutama berasal dari kebutuhan yang tinggi yang terkait dengan pekerjaan ini, bersama dengan banyak tanggung jawab lainnya. Selain itu, tingkat stres dapat meningkat karena berbagai alasan, seperti jam kerja yang panjang, kekurangan staf, dan kepuasan kerja, yang dapat membahayakan kesehatan perawat secara keseluruhan (Sarafis et al., 2016). Ketika seorang perawat mengalami stres di tempat kerja mereka, dan mereka tidak dapat mengelolanya dengan baik, hal-hal semacam ini dapat menyebabkan kesalahan-kesalahan dalam perawatan pasien, kurangnya perhatian terhadap pasien, dan bahkan mengancam keselamatan pasien (Suci, 2018).

Derajat stress pada tenaga kesehatan dapat mempunyai dampak yang langsung pada kesehatan fisik dan mental sehingga dapat berpengaruh pada efisiensi pekerjaan dalam praktek sehari-hari (Martinez-Calderon et al., 2018). Berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat stres seseorang. Misalnya, usia terkait dengan stres kerja. Faktor lain seperti jenis kelamin, masa kerja, tuntutan pekerjaan, dan dukungan kerja juga berkaitan dengan penyebab stres. Salah satu faktor yang memengaruhi pengalaman stres di tempat kerja adalah usia, karena kondisi kesehatan mental biasanya lebih matang seiring bertambahnya usia, sehingga kemungkinan mengalami stres di tempat kerja cenderung lebih kecil. (Ansori, 2017 ; Anggini, 2023). Selain beban kerja yang berlebihan, tantangan, dan ketegangan emosional yang mengganggu kinerja seseorang, stres kerja juga dapat menjadi sumber masalah. Beban yang terlalu rendah atau terlalu tinggi dapat menyebabkan penurunan produktivitas pada pekerjaan. (Budiyanto et all., 2019)

Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), sekitar 450 juta orang di seluruh dunia menderita masalah kesehatan jiwa dan perilaku. WHO memperkirakan bahwa pada tahun 2020, stres di tempat kerja akan menjadi salah satu masalah utama yang mengancam kesehatan manusia. (Aufar et all., 2020). Hasil riset yang ditunjukkan *National Institute Occupational Safety and Health (NIOSH)*, pekerjaan di bidang kesehatan atau rumah sakit rentan terhadap stres di tempat kerja dan bisa mencapai tahap depresi. *American National Association for Occupational Health (ANAHO)* menempatkan stres kerja perawat sebagai masalah utama di antara 40 kasus kesehatan kerja yang paling sering terjadi di kalangan pekerja. (Pratama et all., 2020)

Menurut American Nurses Association pada tahun 2017, sekitar 82% perawat di rumah sakit mengalami stres. Selain itu, laporan dari Health and Safety Executive pada tahun 2019 menunjukkan bahwa tingkat stres tertinggi terdapat pada tenaga kesehatan, guru, dan perawat, dengan prevalensi mencapai 3.000 kasus per 100.000 pekerja. (Azteria, V et all 2020). Menurut survei di Rumah Sakit Umum Distrik Ratchaburi di Thailand, sekitar 26,2% perawat termasuk dalam kategori berisiko tinggi mengalami stres kerja. Selain itu, sebuah

penelitian terhadap 241 perawat di Latvia menunjukkan bahwa 41,9% dari mereka mengidentifikasi risiko infeksi sebagai salah satu faktor utama penyebab stres kerja. (Kristyaningsih, 2018).

Sebuah survei yang dilakukan oleh National Health Service di Inggris pada tahun 2018 menemukan bahwa 43,5% dari 127.564 perawat dan bidan yang disurvei mengatakan bahwa mereka merasa tidak enak badan karena stres yang disebabkan oleh pekerjaan mereka. 9.096 bidan yang berpartisipasi paling sering mengalami stres (51,6%), diikuti oleh perawat kesehatan mental (49,5%), pengunjung layanan kesehatan (47,9%), dan perawat distrik dan komunitas (46,3%). (Kinman et al., 2020).

Pada tahun 2017, Kementerian Kesehatan Republik Indonesia melaporkan bahwa 60,6% pekerja mengalami depresi, dan 57,6% lainnya mengalami gangguan susah tidur. Ini adalah sebuah masalah psikologis. Survei yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2018 menemukan bahwa 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Faktor pekerjaan, interpersonal, dan faktor-faktor pendukung adalah beberapa yang mengakibatkan hal ini. Faktor-faktor yang mempengaruhi pekerjaan termasuk lingkungan kerja, konflik interpersonal, beban, dan shift kerja. Faktor individu terdiri dari usia, jenis kelamin, status perkawinan, dan masa kerja, sedangkan faktor pendukungnya terdiri dari dukungan sosial. (Azteria et al., 2020)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Febriani (2017) di Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan, perawat dalam kategori sedang menunjukkan gejala stres kerja fisiologis sebesar 94,7%, gejala stres psikologis sebesar 87,2%, dan gejala stres kerja perilaku sebesar 78,7%. Sebuah penelitian Shilawati tahun 2018 di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Tangerang menemukan bahwa 55,1% perawat mengalami stres berat di tempat kerja mereka. Sebuah penelitian lain di Rumah Sakit Umum Daerah Banten menemukan bahwa 80,3% perawat mengalami stres tinggi di tempat kerja mereka. Studi Suwoko tahun 2015 di Rumah Sakit Bhayangkara Jayapura menemukan bahwa perawat dengan kategori stres kerja berat sebanyak 50,9%, atau dukungan sosial, sementara studi Awalita tahun 2021 di Rumah Sakit Umum Daerah Kwaingga Kabupaten Keerom menemukan bahwa perawat dengan kategori stres kerja berat sebanyak 50,9%. (Maranden et al., 2023 ; Awalita et al., 2011).

Berdasarkan uraian diatas, penanganan stres kerja pada perawat dengan cepat, tepat dan efektif adalah hal yang krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif sehingga penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran serta wawasan yang berguna bagi manajemen Puskesmas dalam mengembangkan kebijakan serta intervensi yang mendukung kesejahteraan perawat.

LANDASAN TEORI

Definisi dan konsep stress kerja

Stress kerja merupakan berbagai respon fisik dan emosional yang berbahaya dan dapat terjadi ketika tuntutan yang diberikan melebihi kemampuan atau kontrol kerja. Ketika pekerjaan dilakukan lebih dari kapasitas, sumber daya, dan kemampuan pekerja, stres kerja akan menimbulkan risiko bagi kesehatan dan keselamatan. (Elizar et al., 2020).

Stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu rangsangan atau tanggapan tubuh sendiri dari dalam maupun luar yang memiliki efek negatif, seperti penurunan kesehatan dan

penyakit. Stres didefinisikan sebagai ketidakmampuan seseorang untuk memenuhi kebutuhan pekerjaan karena merasa tidak nyaman di tempat kerja mereka. Tubuh merespons stresor ini dengan berbagai reaksi emosional atau fisiologis. (Pratama et al., 2020).

Menurut Fransiska dan Tupti (2020), stres mempunyai definisi sebagai suatu keadaan dimana individu, yang mempunyai kondisi fisik dan atau psikisnya mengalami suatu gangguan dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan serta berdampak adanya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis, dengan demikian, suatu perilaku pada seseorang yang menyimpang di dalam pekerjaannya dapat merupakan salah satu bentuk stres kerja.

Menurut Mangkunegara (2017), stres kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan yang dikarenakan oleh berbagai pekerjaan mereka. Jika stres ini tidak diatasi dengan baik dan benar, seseorang akan kehilangan kemampuan untuk berinteraksi secara positif dengan lingkungan kerja mereka, baik itu lingkungan internal maupun eksternal.

Menurut Fahmi (2016) stress kerja merupakan suatu keadaan yang mana terdapat penekanan dalam diri dan jiwa dari seseorang diluar batas kemampuannya, sehingga jika terus dibiarkan tanpa ada solusi maka ini akan berpengaruh langsung pada kesehatannya. Stress tidak timbul begitu saja, akan tetapi itu timbul karena berbagai peristiwa yang mempengaruhi jiwa seseorang, yang biasanya terjadi di luar kemampuan seseorang, yang menyebabkan stres.

Faktor-faktor yang menyebabkan stress

Faktor individu dapat berkontribusi pada peningkatan tingkat stres yang dialami seseorang di tempat kerja. Stres yang terkait dengan pekerjaan dapat dikaitkan dengan usia. Salah satu faktor yang menyebabkan stres bagi karyawan di tempat kerja adalah usia mereka. Kondisi kesehatan mental pekerja akan menjadi lebih baik seiring usia mereka, dan kemungkinan stres kerja yang dialami akan berkurang. (Ansori, 2017 ; Anggini, 2023). Stres kerja yang timbul dapat dikarenakan beban kerja yang melebihi batasnya pada suatu pekerjaan, kesulitan serta ketegangan emosional yang dapat menurunkan kinerja seseorang. Beban kerja sebaiknya sebanding dengan keterampilan yang dimiliki. Beban yang terlalu rendah ataupun tinggi, mengakibatkan produktivitas kerja rendah. (Budiyanto, B 2019 et al)

Menurut Nasution (2017), berbagai faktor yang menyebabkan stress pada karyawan yaitu :

- 1) Beban kerja yang berat dan berlebihan, contohnya jika beban kerja tidak sebanding dengan kemampuan fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia, itu akan menyebabkan stres bagi karyawan.
- 2) Tekanan dan sikap pimpinan yang tidak adil dan tidak wajar, contohnya, seorang pimpinan memberikan pekerjaan kepada karyawan yang tidak sesuai dengan bidang mereka dan meminta mereka menyelesaikannya dalam waktu yang singkat adalah salah satu contoh konflik yang terjadi antara pimpinan dan karyawan mereka.
- 3) Waktu dan peralatan yang kurang, seorang karyawan cenderung memiliki berbagai kemampuan yang baik dalam menyelesaikan semua tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya ketika peralatan berkaitan dengan pekerjaannya dapat

- disediakan dengan baik.
- 4) Konflik antar pribadi dengan pimpinan
 - 5) Balas jasa yang tidak seimbang, contonya jika seorang karyawan menerima kompensasi yang memadai untuk apa yang telah mereka lakukan untuk perusahaan, mereka akan dapat bekerja dengan tenang dan tekun serta berusaha sebaik-baiknya. Namun, jika seorang karyawan merasa kompensasi yang diterimanya tidak memadai, itu dapat menyebabkan stres kerja.

Stress pada perawat

Tenaga keperawatan adalah salah satu profesionalisme di Pelayanan kesehatan yang sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan (Rhamdani & Wartono, 2019). Sebagai pelaksana tindakan medis, perawat harus mengawasi atau mengontrol kondisi pasien dan perkembangan mereka. Perawat bukan hanya harus memiliki kemampuan intelektual, interpersonal, dan teknikal untuk mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan, tetapi mereka juga harus mampu dan bersedia menanggung resiko, bertanggung jawab atas apa yang mereka lakukan pada pasien. (Mulyati, 2018).

Baik keperawatan maupun profesi paramedis sangat penting untuk keberhasilan layanan kesehatan. Profesi ini berkontribusi pada pencegahan dan peningkatan kesehatan. Pengetahuan dan keterampilan yang diharapkan dari kedua kelompok pekerjaan ini meningkat dibandingkan tahun sebelumnya karena pentingnya penyediaan layanan medis tingkat tinggi. (Stress, 2016)

Namun, beberapa hal yang sangat membebani keperawatan dan paramedis adalah kontak harian dengan pasien dan keluarga mereka, kurangnya pengawasan lingkungan, dan ketidakpuasan gaji. Sindrom kelelahan dapat muncul sebagai akibat dari stres yang berkepanjangan yang disebabkan oleh profesi medis ini dari waktu ke waktu. (Zhang et all., 2020 ; Wang et all., 2020 ; Woo et all ., 2020), suatu hal yang disebabkan oleh beban kerja yang berat bagi pasien yang memiliki masalah perawatan yang kompleks dan tuntutan pekerjaan yang saling bertentangan (terbebani secara fisik atau kognitif) dapat menyebabkan penurunan kualitas pekerjaan. Peningkatan beban kerja yang dirasakan dan banyaknya tanggung jawab dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental serta perasaan kehilangan kendali atas perawatan pasien. (Vicente et all., 2016). Kendali dapat didefinisikan sebagai kemampuan profesional karyawan untuk membuat keputusan penting tentang pekerjaan mereka, serta

kemampuan mereka untuk mendapatkan akses ke sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif. (Boamah & Laschinger, 2016,).

Banyak hal yang menjadi tanggung jawab bagi perawat untuk memberikan perawatan kepada pasien, perawat sering mengalami stres terkait pekerjaan. Sebagian besar orang percaya bahwa keperawatan adalah pekerjaan yang melelahkan, rumit, dan menuntat hasil yang sempurna. Stres utama yang dialami perawat saat bekerja adalah tuntutan ini, bersama dengan banyak tanggung jawab pekerjaan lainnya. Selain itu, stres kerja dapat terjadi karena hal-hal seperti lembur, kekurangan staf, dan kepuasan kerja. Hal ini dapat berdampak negatif pada kesejahteraan umum pekerja.(Sarafis et all, 2016). Stres kerja yang dialami perawat rumah sakit akan mengurangi kualitas layanan yang diberikan. Stres yang dialami perawat dan ketidakmampuan mereka untuk menanganinya dapat menyebabkan mereka melakukan

tindakan yang salah, tidak peduli, dan mengancam keselamatan pasien.(Suci, 2018 ; Babapour et al., 2022).

Faktor-faktor yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat termasuk shift kerja malam, konflik peran ganda, kurangnya dukungan sosial, konflik antara pekerjaan dengan keluarga, tuntutan tugas yang beragam dan tidak sesuai dengan kompetensi, beban kerja berlebih, kondisi kerja yang tidak nyaman, ketidakpastian pekerjaan, tidak adanya penghargaan, dan promosi yang berlebihan atau kurang. (Lumingkewas et al., 2015).

Stres pekerjaan adalah hal yang umum bagi orang di seluruh dunia. Ini dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang dan berdampak negatif pada kualitas hidup dan kesehatan mereka. Keadaan ini dapat mengganggu pekerjaan sehari-hari. Beberapa karyawan mengeluhkan ketidakseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan mereka karena fakta bahwa lebih banyak karyawan yang jatuh sakit menunjukkan penurunan kinerja mereka. (Rozi et al., 2021)

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan metode kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggambarkan objek atau peristiwa yang bertujuan untuk mengetahui keadaan yang terjadi pada saat sekarang. Pada penelitian kualitatif peneliti mendeskripsikan fenomena yang di temui, tanpa melakukan analisis mengapa fenomena itu terjadi, dan tidak memerlukan hipotesis sehingga tidak dilakukan uji hipotesis.

B. Batasan Istilah

Peneliti harus merumuskan batasan istilah yang digunakan dalam penelitian ini untuk mencegah interpretasi yang salah dan asumsi yang salah tentang judul dan pembahasan ini. Batasan istilah yang dimaksud dalam penelitian ini adalah sebagai berikut, Perawat merupakan suatu profesional yang dimana mereka telah memiliki kemampuan di pendidikan keperawatan dan telah memenuhi syarat atau yang telah menyelesaikan pendidikan keperawatan serta berwenang untuk melakukan tindakan keperawatan dan stres kerja merupakan perubahan kondisi fisik dan psikologis yang dialami oleh seseorang sebagai dampak dari respon adaptif terhadap keadaan lingkungannya, yang selanjutnya bisa menurunkan kualitas pekerjaannya.

C. Subjek Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan beberapa subjek penelitian menggunakan metode purposive sampling. Purposive sampling merupakan penentuan subjek penelitian dimana ahli menggunakan penilaiannya dalam memilih responden dengan tujuan tertentu yaitu 3 perawat yang bekerja di Puskesmas Siantan Tengah, Kepulauan Anambas

D. Setting lokasi

Lokasi penelitian ini dilaksanakan di Puskesmas Siantan Tengah, Kepulauan Anambas, yang berlokasi di Jl.H.Hasyim No.3 Air Asuk, Kecamatan Siantan Tengah, Kabupaten Kepulauan Anambas. Puskesmas Siantan Tengah ini merupakan puskesmas yang memiliki fasilitas Rawat jalan dan Rawat Inap. Peneliti memilih lokasi tersebut untuk efisiensi waktu dan biaya.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen Penelitian Instrumen penelitian adalah

1. Peneliti itu sendiri,
2. Lembar persetujuan yang di isi oleh subyek penelitian sebagai etika dari prosedur penelitian.
3. Lembar wawancara (pedoman wawancara) untuk subyek,
4. Alat perekam suara
5. Alat tulis

F. Teknik Pengumpulan Data

Analisis data dilakukan dengan tahapan sebagai berikut:

- a. Data yang didapat, di kumpulkan selanjutnya transkrip dibuat dengan mencatat seluruh data yang diperoleh dari hasil wawancara.
- b. Menggabungkan dan mencocokkan berbagai kategori sesuai dengan karakteristiknya terhadap semua data yang mempunyai pola yang sesuai, selanjutnya akan dilakukan analisis dan interpretasi data secara kualitatif yang menghubungkan dengan teori yang ada dan penelitian yang ada
- c. Penyajian berbagai data dibentuk dalam narasi sesuai dengan variabel penelitian
- d. Penarikan kesimpulan dan saran

G. Teknik verifikasi

Teknik verifikasi data yang dipakai oleh peneliti, yaitu

Triangulasi sumber menurut Sugiyono (2017) merupakan suatu teknik yang digunakan untuk menggali berbagai kebenaran informasi-informasi yang beredar melalui berbagai sumber untuk memperoleh data-data yang diangkap akurat dan sesuai pada kenyataannya, yang mana triangulasi sumber ini dapat bermanfaat untuk memeriksa ulang dan/atau membandingkan berbagai informasi atau kredibilitas yang didapat dari berbagai sumber yang berbeda, contohnya dalam membandingkan bermacam-macam hasil pengamatan atau observasi dengan wawancara dan memakai dokumen yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum melakukan penelitian ini, peneliti harus mempersiapkan beberapa hal sebelum terjun ke lapangan. Peneliti mempersiapkan pedoman wawancara sebagai persiapan. Selanjutnya, para peneliti menghubungi tiga subjek, memilih dua laki-laki dan satu perempuan berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh peneliti sebelumnya. Hal ini dikarenakan peneliti mengenal subjek selama bekerja di Puskesmas, peneliti memiliki hubungan yang baik dengan mereka. Ketiga subjek tersebut diwawancarai di perusahaan tempat mereka bekerja.

Hasil wawancara dengan ketiga orang subyek penelitian diperoleh beberapa hasil yang mengarah pada jawaban dari pertanyaan penelitian yaitu stres kerja perawat. Untuk menjawab fokus penelitian yang telah dirumuskan oleh peneliti. Hal yang pertama di analisis adalah Bagaimanakah tingkat stres kerja perawat serta faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Pertanyaan-pertanyaan yang diajukan berdasarkan pada pedoman wawancara yang

sebelumnya Hasil penelitian ini berfokus pada stres kerja perawat oleh dan berlangsung kurang lebih 75 menit dengan menggunakan alat tulis dan alat perekam suara.

Subyek A, D, M mengatakan jika bekerja di Puskesmas Siantan Tengah rentang terjadi stres yang cukup tinggi yang di mana subyek A mengatakan satu orang perawat selain menjalankan tugas sebagai klinisi seperti menjaga bangsal pasien atau Instansi Gawat Darurat tetapi juga harus mengisi kegiatan-kegiatan luar puskesmas seperti penyuluhan dan promosi kesehatan di posyandu (Balita, Remaja, Lansia), penjangkaran anak sekolah, sosialisasi dan puskesmas keliling. Subyek D dimana sebagai seorang klinisi yang harus bekerja di Instansi Gawat Darurat dan berdinan di Bangsal rawat jalan juga harus mengisi posisi di management, demikian pula pada subjek M, mengatakan bahwa sebagai seorang perawat yang berjaga juga harus mengisi Pustu dan seharusnya masing-masing perawat memegang 1 program kerja tetapi terkadang seorang perawat dapat diberi tugas untuk memegang beberapa program kerja. Sehingga dari ketiga subyek tersebut sering mengalami emosi yang tidak stabil ketika pulang bertemu keluarga dan terkadang menjadi kehilangan fokus dalam menjalani pekerjaannya. Dari uraian diatas, penulis mendapatkan suatu kesamaan yang menitik beratkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap stress pada perawat di Puskesmas Siantan Tengah adalah kurangnya sumber daya manusia sehingga menyebabkan meningkatnya beban kerja yang berdampak stress pada perawat.

Menurut Mahawati et al. (2021), beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja baik fisik maupun mental dan yang harus mereka selesaikan. Setiap pekerjaan menghadirkan tantangan bagi pelakunya, dan setiap tenaga kerja memiliki kemampuan unik untuk menangani tugasnya, yang dapat berupa tantangan fisik, mental, atau sosial. Seberapa banyak tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh perawat dalam jangka waktu tertentu disebut sebagai beban kerja..

Perawat rentan terhadap stres terkait pekerjaan karena mereka berada di garis depan layanan perawatan kesehatan. Profesi keperawatan dianggap melelahkan, rumit, dan memiliki tuntutan tinggi. Tuntutan ini, bersama dengan banyak tanggung jawab pekerjaan lainnya, merupakan penyebab utama stres kerja di kalangan perawat. Selain itu, faktor-faktor seperti lembur, kekurangan staf, dan kepuasan kerja, dapat menciptakan tingkat stres tinggi yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan pekerja secara holistik. (Sarafis et al, 2016). Stres kerja yang dialami perawat di rumah sakit akan memiliki efek negatif mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Stres yang dialami perawat dan ketidakmampuan penanganannya, dapat mengakibatkan tindakan yang salah dalam merawat, dan mengancam keselamatan pasien (Suci, 2018 ; Babapour et al., 2022).

Hal ini juga sesuai dengan pernyataan Vicente et al. (2016) yaitu Kelelahan fisik dan mental, serta perasaan kehilangan kendali atas perawatan pasien, dapat disebabkan oleh persepsi tentang peningkatan beban kerja yang tinggi dan banyaknya tanggung jawab. Martinez-Calderon et al., 2018 juga berpendapat suatu tingkat stres pada seorang tenaga kesehatan secara langsung dapat mempengaruhi kesehatan fisik serta mentalnya yang berdampak pada efisiensi kerja mereka.

Seorang perawat dapat mengalami kelelahan fisik dan mental serta perasaan kehilangan kendali atas perawatan pasien jika mereka bekerja dengan pasien dengan masalah perawatan yang kompleks (komorbiditas) dan tanggung jawab yang saling bertentangan (terbebani secara kognitif atau fisik). Kelelahan fisik dan mental, serta perasaan

kehilangan kendali atas perawatan pasien, dapat disebabkan oleh persepsi tentang peningkatan beban kerja dan banyaknya tanggung jawab.

(Vicente et all., 2016). Kendali dapat didefinisikan sebagai "kemampuan profesional karyawan untuk membuat keputusan penting tentang pekerjaan mereka, serta kemampuan mereka untuk mendapatkan akses ke sumber daya yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan mereka secara efektif". (Boamah & Laschinger, 2016).

Penelitian yang dilakukan oleh Rizky dan Afrianty (2018) juga menunjukkan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja karyawan. Jika beban kerja karyawan menurun, stres kerja mereka juga akan menurun, dan bahkan dapat menurun.

Penelitian oleh Maharani dan Budianto (2019) juga menunjukkan bahwa beban kerja mempengaruhi stres kerja langsung sebesar 19,3% dan kinerja secara tidak langsung sebesar 39,9%. Perawat rawat inap dalam BLUD RSUD Kota Banjar merasa lelah dan tegang karena terlalu banyak pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka. Suatu pelayanan keperawatan di ruang rawat inap juga sangat sulit, dan membutuhkan keterampilan dan pengetahuan teknis yang lebih. Pekerjaan yang berat, pemenuhan kebutuhan, penanganan masalah, dan pada akhirnya, menghabiskan banyak tenaga fisik dan kognitif.

Pada penelitian *Literatur Review* yang dilakukan oleh Mariana dan Ramie (2021) juga mengungkapkan hasil yang sama yaitu dari sembilan artikel, tujuh memiliki nilai $p < 0,05$ dalam analisis statistik, yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dan stres kerja perawat. Selain itu, dua artikel menunjukkan hubungan kategori kuat dan positif antara beban kerja dan stres kerja, yang berarti bahwa semakin banyak beban kerja yang dialami perawat, semakin besar stres yang mereka hadapi. Stres kerja dapat disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan. Untuk menyelamatkan nyawa pasien, perawat harus memberikan pelayanan keperawatan ekstra ketat dan cepat. Selain itu, tugas lain adalah memantau dan mencatat kondisi pasien secara teratur. Untuk mencegah kondisi pasien menjadi lebih buruk, ada beban psikologis yang harus dipikul. Perawat juga harus memberi tahu keluarga pasien secara akurat tentang kondisi pasien mereka. Pada akhirnya, perawat mengalami tekanan terus-menerus sebagai akibat dari beban kerja yang mereka tanggung. Ini menyebabkan stres kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian kualitatif stress kerja perawat Puskesmas Siantan Tengah, Kepulauan Anambas dengan teknik wawancara dan dokumentasi dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

Subyek A, D dan M mengatakan perawat memiliki stres kerja yang cukup tinggi di sebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang mengharuskan perawat untuk melakukan pekerjaan dengan beban kerja yang cukup tinggi, seperti menjalankan tugas sebagai klinisi dan management, menjalankan program kerja lebih dari 1 program setiap perawat, mengisi kegiatan diluar puskesmas dan pustu yang akan berdampak negatif yang mempengaruhi kualitas layanan yang diberikan. Stres yang dialami perawat dan ketidakmampuan penanganannya, dapat mengakibatkan tindakan yang salah dalam merawat, dan mengancam keselamatan pasien

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Adyana, W. N. A., Kumalasari, F., & Astaginy, N. (2023). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Buton Tengah. *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 1(2), 233-239.
- [2] Al Kuwaiti, A., & Subbarayalu, A. V. (2019). Health sciences teaching staff's perception about quality of work life in saudi universities: Reliability and validity of the questionnaire instrument. *Hamdan Medical Journal*, 12(4), 182-188.
- [3] Almazan, J. U., Albougami, A. S., & Alamri, M. S. (2019). Exploring nurses' work-related stress in an acute care hospital in KSA. *Journal of Taibah University Medical Sciences*, 14(4), 376-382.
- [4] Anggini, A., Wuni, C., & Subakir, S. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA DOSEN TETAP DI STIKES HARAPAN IBU JAMBI TAHUN 2022. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(7), 3021-3032.
- [5] Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). Hubungan faktor karakteristik individu dan kondisi pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 75-84.
- [6] Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). Hubungan faktor karakteristik individu dan kondisi pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 75-84.
- [7] Aufar, A. F., & Raharjo, S. T. (2020). Kegiatan relaksasi sebagai coping stress di masa pandemi COVID-19. *Jurnal Kolaborasi Resolusi Konflik*, 2(2), 157-163.
- [8] Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umjur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2).
- [9] Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umjur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2).
- [10] Azteria, V., & Hendarti, R. D. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RS X Depok Pada Tahun 2020. *Jurnal Iakmi*, 1(1), 25-26.
- [11] Azteria, V., & Hendarti, R. D. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di RS X Depok Pada Tahun 2020. *Jurnal Iakmi*, 1(1), 25-26.
- [12] Babapour, A. R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC nursing*, 21(1), 75.
- [13] Bhastary, M. D. (2020). Pengaruh etika kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 160-170.
- [14] Boamah, S. A., & Laschinger, H. (2016). The influence of areas of worklife fit and work-life interference on burnout and turnover intentions among new graduate nurses. *Journal of nursing management*, 24(2), E164-E174.
- [15] Budiyanto, B., Rattu, A. J. M., & Umboh, J. M. L. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Kesmas*, 8(3).

- [16] Budiyanto, B., Rattu, A. J. M., & Umboh, J. M. L. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Kesmas*, 8(3).
- [17] Executive, S. (2017). Work-related Stress. Depression or Anxiety Statistics in Great Britain, 2017, 1-11..
- [18] Fahmi, I. (2016). Pengantar manajemen sumber daya manusia konsep dan kinerja. Jakarta: Mitra Wacana Media, 25.
- [19] Febriani, S. (2017). Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Bagian Perawatan Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017. Skripsi. Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar. Anggini, A., Wuni, C., & Subakir, S. (2023). FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA DOSEN TETAP DI STIKES HARAPAN IBU JAMBI TAHUN 2022. *Jurnal Cakrawala Ilmiah*, 2(7), 3021-3032.
- [20] Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224-234.
- [21] Kinman, G., Teoh, K., & Harriss, A. (2020). The mental health and wellbeing of nurses and midwives in the United Kingdom.
- [22] Koinis, A., Giannou, V., Drantaki, V., Angelaina, S., Stratou, E., & Saridi, M. (2015). The impact of healthcare workers job environment on their mental-emotional health. Coping strategies: the case of a local general hospital. *Health psychology research*, 3(1).
- [23] Kristyaningsih, Y. (2018). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Berbasis Teori Burnout Syndrome Di Ruang Dahlia RSUD Jombang (Doctoral dissertation, STIKes Insan Cendekia Medika Jombang).
- [24] Kristyaningsih, Y. (2018). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Berbasis Teori Burnout Syndrome Di Ruang Dahlia RSUD Jombang (Doctoral dissertation, STIKes Insan Cendekia Medika Jombang).
- [25] Lumingkewas, M., Warouw, H., & Hamel, R. (2015). Hubungan Kondisi Kerja dengan Stres Kerja Perawat Dirungan Intasalisasi Gawat Darurat Medik RSUP Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal keperawatan*, 3(3).
- [26] Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327-332.
- [27] Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., ... & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- [28] Mangkunegara, Anwar Prabu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- [29] Maranden, A. A., Irjayanti, A., & Wayangkau, E. C. (2023). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Kota Jayapura. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 22(2), 221-228.
- [30] Maranden, A. A., Irjayanti, A., & Wayangkau, E. C. (2023). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Kota Jayapura. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 22(2), 221-228.
- [31] Maranden, A. A., Irjayanti, A., & Wayangkau, E. C. (2023). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Kota Jayapura.

- Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia, 22(2), 221-228.
- [32] Mariana, E. R., & Ramie, A. (2021). Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat: Literature Review. JKM: Jurnal Keperawatan Merdeka, 1(2), 158-168.
- [33] Martinez-Calderon, J., Zamora-Campos, C., Navarro-Ledesma, S., & Luque-Suarez, A. (2018). The role of self-efficacy on the prognosis of chronic musculoskeletal pain: a systematic review. The Journal of Pain, 19(1), 10-34.
- [34] Miles, J. M., & Scott, E. S. (2019). A new leadership development model for nursing education. Journal of Professional Nursing, 35(1), 5-11.
- [35] Mulyati, Aiyub. (2018). Faktor –Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat Pelaksana. JIM Fkep, 3(4)
- [36] Nasution, M. I. (2017). Pengaruh Stress Kerja Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Turnover Intention. MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, 7(3), 407–428.
- [37] Paramitha, D. S., & Ariani, L. (2023). Pengalaman Stress Kerja yang Dialami oleh Bidan Ruang Bersalin dan Nifas di Rumah Sakit Banjarmasin. Malahayati Nursing Journal, 5(9), 3200-3210.
- [38] Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh stress kerja terhadap kepuasan kerja pada PT pikiran rakyat bandung. Almana: Jurnal Manajemen dan Bisnis, 2(1), 87-95.
- [39] Poku, C. A., Bayuo, J., Mensah, E., & Bam, V. (2023). Quality of work-life and coping strategies of nurse educators and clinicians in COVID-19: A cross-sectional study. Nursing Open, 10(7), 4336-4345.
- [40] Poku, C. A., Donkor, E., & Naab, F. (2020). Determinants of emotional exhaustion among nursing workforce in urban Ghana: a cross-sectional study. BMC nursing, 19, 1-10.
- [41] Pratama, Y. D., Fitriani, A. D., & Harahap, J. (2020). Faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada perawat icu di rsud dr. RM Djoelham Binjai Tahun 2020. Journal of Healthcare Technology and Medicine, 6(2), 1236-1249.
- [42] Rewo, K. N., Puspitasari, R., & Winarni, L. M. (2020). Faktor–Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rs Mayapada Tangerang Tahun 2020. Jurnal Health Sains, 1(3), 112-120.
- [43] Rhamdani, I., & Wartono, M. (2019). Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat. Jurnal Biomedika Dan Kesehatan, 2(3), 104-110
- [44] Ridwan, M., Harahap, P., & Sulistyawati, A. I. (2023). Determinan Kepuasan Kerja Perawat Melalui Stres Kerja. Jurnal Ekonomi, 28(1), 60-79.
- [45] Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening. Jurnal Administrasi Bisnis (Jab) Vol, 61.
- [46] Rozi, F., Sari, M., & Astuti, W. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Pengawasan Internal Dan Key Performance Indicators (KPI) Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Bekerja Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis.
- [47] Sarafis, P., Rousaki, E., Tsounis, A., Malliarou, M., Lahana, L., Bamidis, P., ... & Papastavrou, E. (2016). The impact of occupational stress on nurses' caring behaviors and their health related quality of life. BMC nursing, 15, 1-9.
- [48] Setiawan, R. D., & Widarta, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Performa Pegawai Di More Vapor Yogyakarta. Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, 2(1), 18-18.

- [49] Setiawan, R. D., & Widarta, W. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Performa Pegawai Di More Vapor Yogyakarta. Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan Kebijakan, 2(1), 18-18.
- [50] Stress, I. W. (2016). A collective challenge. International Labour Organisation: Geneva, Switzerland.
- [51] Suci, I. S. M. (2018). Analisis hubungan faktor individu dan beban kerja mental dengan stres kerja. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, 7(2), 220-229.
- [52] Sugiyono. 2017. Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development. Bandung : Alfabeta
- [53] Ten Hoeve, Y., Brouwer, J., & Kunnen, S. (2020). Turnover prevention: The direct and indirect association between organizational job stressors, negative emotions and professional commitment in novice nurses. Journal of advanced nursing, 76(3), 836-845.
- [54] Vicente, A. D. A., Shadvar, S., Lepage, S., & Rennick, J. E. (2016). Experienced pediatric nurses' perceptions of work-related stressors on general medical and surgical units: A qualitative study. International journal of nursing studies, 60, 216-224.
- [55] Warshawsky, N., & Cramer, E. (2019). Describing nurse manager role preparation and competency: findings from a national study. JONA: The Journal of Nursing Administration, 49(5), 249-255.
- [56] Woo, T., Ho, R., Tang, A., & Tam, W. (2020). Global prevalence of burnout symptoms among nurses: A systematic review and meta-analysis. Journal of psychiatric research, 123, 9-20.
- [57] Wu, Y., Wang, J., Luo, C., Hu, S., Lin, X., Anderson, A. E., ... & Qian, Y. (2020). A comparison of burnout frequency among oncology physicians and nurses working on the frontline and usual wards during the COVID-19 epidemic in Wuhan, China. Journal of pain and symptom management, 60(1), e60-e65.
- [58] Wulandari, I., & Prabowo, R. (2024). Pengaruh manajemen waktu terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum. Jurnal Manajemen dan Organisasi, 22(3), 134-149
- [59] Zhang, X. J., Song, Y., Jiang, T., Ding, N., & Shi, T. Y. (2020). Interventions to reduce burnout of physicians and nurses: An overview of systematic reviews and meta-analyses. Medicine, 99(26), e20992.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN