

# BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP (Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)

*by Rismawati Puji Lestari*

---

**Submission date:** 30-Jan-2025 12:47PM (UTC+1000)

**Submission ID:** 2574953870

**File name:** PSI\_RISMA\_CEK\_TURNITIN\_REVISI\_2\_NEW\_-\_Rismawati\_Puji\_Lestari.pdf (1.12M)

**Word count:** 13479

**Character count:** 86260

**SKRIPSI**

**37**  
**BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES PERAWAT DI RUANG  
RAWAT INAP**

**(Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)**



**RISMAWATI PUJI LESTARI**  
**213210046**

**36**  
**PROFRAM STUDI S1 ILMU KEPERAWATAN FAKULTAS KESEHATAN  
INSTITUT TEKNOLOGI SAINS DAN KESEHATAN  
INSAN CENDEKIA MEDIKA  
JOMBANG  
2024**

## **BAB 1**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Stres adalah masalah yang umum ditemui saat ini, termasuk stres yang terkait dengan pekerjaan. Ketika pekerjaan dilakukan melebihi waktu yang tersedia, serta melibatkan sumber daya dan keterampilan yang terbatas, hal ini dapat meningkatkan beban kerja dan berisiko terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja (Melo, Kawatu and Tucunan, 2019). Perawat rentan terhadap stres saat menjalankan tugas dan profesi mereka. Seorang perawat berhubungan dengan banyak orang setiap hari. Mereka tidak hanya berinteraksi dengan pasien, tetapi juga dengan teman, keluarga, rekan kerja, dokter, serta peraturan dan tanggung jawab di tempat kerja yang kadang dianggap bertentangan dengan kesehatan fisik, mental, dan emosional (Sari, Rukayah and Barsasella, 2019). Rumah Sakit Nahdlatul Ulama merupakan Rumah Sakit swasta yang terletak di Jombang Jawa Timur. Salah satu unit rawat inapnya terdapat rasio pasien dan perawat yang tidak ideal, hal inilah yang mengakibatkan beban kerja perawat berlebih sehingga rentan terhadap stres kerja.

Data dari WHO (2022), diperkirakan 15% orang dewasa usia kerja mengalami stres. Kejadian stres tersebut terkait dengan lingkungan kerja yang buruk, seperti diskriminasi dan ketidaksetaraan, beban kerja berlebihan, kontrol pekerjaan yang buruk, ketidakamanan kerja, depresi dan kecemasan yang menyebabkan hilangnya produktivitas. Hasil Survei Kesehatan Indonesia (SKI) 2023 menunjukkan bahwa sebagian besar orang di Indonesia mengalami

Stres, prevalensi penduduk dengan kejadian stres tertinggi terdapat pada kelompok anak muda (usia 15 -24 tahun ). Secara nasional , prevalensi stres di Indonesia pada tahun 2023 sebesar 1,4% (Kemenkes RI, 2023). Hasil Survei Kesehatan Indonesia (SKI) tahun 2023 menunjukkan bahwa dalam satu bulan terakhir, prevalensi stres pada kalangan usia produktif di Provinsi Jawa Timur mencapai 1,0%, yang berada dalam rentang kepercayaan 95% dari 0,8 % hingga 1,1%. Dengan jumlah penduduk usia produktif, diperkirakan ada sekitar 97.746 individu di Jawa Timur yang mengalami stres selama periode tersebut (Munira et al., 2023). Jumlah tenaga kesehatan perawat menurut data Badan Pusat Statistik ( BPS ) Kabupaten Jombang pada tahun 2023 sejumlah 1.846 perawat. Dari hasil studi pendahuluan pada tanggal 09 Oktober 2024 yang dilakukan pada 5 perawat Rumah Sakit Nahdlatul Ulama didapatkan hasil bahwa beban kerja berat dengan tingkat stres sedang.

Perawat sering kali menghadapi situasi yang dapat menyebabkan stres di lingkungan kerja . Faktor - faktor yang menjadi sumber stres dalam profesi keperawatan meliputi tuntutan fisik, interaksi dengan pasien, masalah administrasi, keterbatasan sumber daya, serta tantangan dalam mengatur keseimbangan antara tanggung jawab keluarga dan pekerjaan. Perawat memiliki pekerjaan yang lebih banyak dibandingkan profesi lainnya (Vanchapo, 2022). Penelitian yang dilakukan Surtini dan Saputri (2020) menunjukkan penyebab umum stres di kalangan perawat meliputi kerja bergiliran, jam kerja yang panjang, ketidakjelasan peran, rasio perawat terhadap pasien yang tidak memadai, serta konflik peran. Selain itu, paparan terhadap zat-zat berbahaya dan penyakit menular di lingkungan rumah sakit



yang cepat, serta kurangnya dukungan sosial dari atasan, kepala perawat, dan rekan perawat senior juga turut berkontribusi. Beban Kerja yang berat dapat menimbulkan berbagai konsekuensi negatif, mulai dari menurunnya kesehatan sampai menurunnya kinerja dan kualitas pelayanan. Kondisi seperti ini akan berdampak pada keadaan psikologis perawat seperti stres, kelelahan, emosi yang tidak stabil, jenuh, dan menurunkan motivasi kerja.

Hutabarat (2019) menyatakan bahwa berbagai faktor penyebab stres merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan manusia dan tidak dapat dihilangkan dengan mudah. Dalam pelayanan keperawatan, stres kerja tidak dapat dihindari, tetapi dapat diminimalisir dengan mengelola beban kerja yang efektif seperti mendistribusikan tugas secara merata, menerima penghargaan dari atasan, mendapatkan izin cuti, memberikan kompensasi dengan kegiatan tour bersama, outbond untuk meningkatkan kerja sama tim, menata ulang ruangan dan menambah fasilitas yang diperlukan agar memperoleh kondisi kerja yang kondusif (Surtini dan Saputri, 2020).

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang mendalam mengenai bagaimana beban kerja berdampak pada tingkat stres perawat, yang pada akhirnya akan berimplikasi pada kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Hal inilah yang mendorong peneliti untuk mengkaji lebih dalam mengenai hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

16

## **1.2 Rumusan Masalah**

Apakah ada Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang ?

### 1.3 Tujuan Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Umum

Menganalisis hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

#### 1.3.2 Tujuan Khusus

1. Mengidentifikasi beban kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.
2. Mengidentifikasi tingkat stres perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.
3. Menganalisis hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

### 1.4 Manfaat Penelitian

#### 1.4.1 Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah informasi dan digunakan sebagai kajian pustaka untuk menambah ilmu di bidang manajemen keperawatan.

#### 1.4.2 Manfaat Praktis

Penelitian ini dapat berguna bagi mahasiswa secara umum khususnya bagi perawat, dan manajemen Rumah Sakit untuk dijadikan bahan evaluasi dan referensi untuk meningkatkan kualitas pelayanan di Rumah Sakit.

## TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Perawat

#### 2.1.1 Definisi Perawat

Menurut Mochamad Robby Fajar Cahya (2023) Perawat adalah individu yang bertanggung jawab untuk memberikan perawatan yang berkelanjutan kepada orang-orang yang sakit, terluka, mengalami kecacatan, atau yang telah meninggal. Selain itu, mereka juga berperan dalam mendukung kesehatan individu, keluarga, dan masyarakat. Perawat terlibat secara aktif dalam pengelolaan layanan kesehatan, pertimbangan kebijakan, dan advokasi untuk pasien (Kurniasari *et al.*, 2023).

Permenkes No. 26 Tahun 2019 menyatakan bahwa Perawat adalah individu yang telah menyelesaikan pendidikan tinggi di bidang keperawatan yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, baik di dalam negeri maupun diluar negeri (Kemenkes RI, 2019).

Keperawatan melibatkan peningkatan kesehatan, pencegahan penyakit, dan perawatan orang sakit, cacat, dan sekarat. Advokasi dan promosi lingkungan yang aman, penelitian, partisipasi dalam pengembangan kebijakan layanan kesehatan dan manajemen pasien dan sistem layanan kesehatan, dan pendidikan juga merupakan peran penting dalam keperawatan (ICN International Council of Nurses, 2023).

### 2.1.2 Fungsi Perawat

Ada tiga fungsi perawat yaitu independen, dependen, dan interdependen. Fungsi-fungsi ini dijalankan sesuai dengan peran mereka dalam memberikan pelayanan keperawatan dan disesuaikan dengan kondisi nyata pasien. Berikut adalah penjelasan lebih lanjut tentang fungsi perawat :

#### 1. Fungsi Independen

Fungsi Independen ini memungkinkan perawat untuk bertindak secara mandiri dan membuat keputusan berdasarkan ilmu keperawatan. Selain itu, perawat akan bertanggung jawab sepenuhnya atas keputusan dan tindakan yang mereka ambil tanpa melibatkan pihak lain.

#### 2. Fungsi Dependen

Berbeda dengan fungsi sebelumnya, di mana perawat bertanggung jawab secara penuh, fungsi perawat berikutnya adalah fungsi dependen, di mana perawat dapat melakukan tugas yang diberikan dokter, seperti pemasangan infus, pemberian obat, pengambilan sampel darah, penyuntikan, dan sebagainya.

#### 3. Fungsi Interdependen

Fungsi interdependen yaitu perawat dapat bekerja sama dengan dokter, ahli gizi, fisioterapis, dan ahli lain untuk memberikan perawatan terbaik kepada pasien mereka. Sebagai contoh, perawat akan bekerja sama dengan ahli gizi untuk menentukan nutrisi yang harus dikonsumsi pasien yang menderita diabetes (Paharia, 2022)

### 2.1.3 Peran Perawat

Menurut Konsorsium Ilmu Keperawatan (1989), ada tujuh peran perawat yang harus diketahui, yaitu sebagai berikut :

1. Pemberi Asuhan Keperawatan

Perawat dalam hal ini sebagai pemberi pelayanan berperan menyesuaikan pelayanan perawatan kepada pasien dengan memperhatikan kebutuhan dasar pasien.

2. Advokat

Perawat dalam hal ini mendukung proses komunikasi antara pasien, keluarga, dan tenaga kesehatan lainnya serta memberikan informasi yang sesuai. Perawat juga membantu pasien dan keluarga menggunakan haknya.

3. Edukator

Dalam hal ini perawat berperan sebagai pendidik, memberikan pengetahuan tentang kesehatan, gejala, dan tindakan yang diperlukan untuk meningkatkan pola hidup sehat pasien.

4. Koordinator

Perawat berperan sebagai koordinator yang mengkoordinasikan pelayanan medik yang paling tepat bagi pasien.

5. Kolaborator

Perawat dapat berkolaborasi dengan tenaga kesehatan lainnya untuk mengambil berbagai langkah yang diperlukan guna memberikan pelayanan terbaik kepada pasien.

#### 6. Konsultan

Sebagai seorang konselor, seorang perawat secara optimal menjelaskan berbagai informasi mengenai pelayanan keperawatan kepada pasien.

#### 7. Inovator

Perawat sebagai inovator yang merencanakan, berkolaborasi, dan melaksanakan perubahan sistemik untuk mencapai tujuan memberikan pelayanan perawat terbaik kepada pasien (Firouzkouhi *et al.*, 2021).

### 2.1.4 Tugas dan Tanggung Jawab Perawat

Tugas perawat berdasarkan lokakarya tahun 1983 adalah sebagai berikut :

1. Perawat menyampaikan rasa hormat dan perhatian kepada klien.
2. Jika perawat terpaksa menunda suatu pelayanan, perawat bersedia menjelaskan hal tersebut kepada klien.
3. Perawat mempunyai sikap hormat terhadap klien yang tercermin dari tindakan perawat.  
Misalnya senyuman, sapaan, jabat tangan, membungkuk, dan lain-lain.
4. Saat berkomunikasi dengan klien, perawat harus memusatkan perhatian pada perasaan klien daripada keinginan dan kepentingan perawat.
5. Perawat tidak membicarakan klien lain di depan pasien dengan tujuan merendahkan pasien.
6. Perawat berusaha memahami klien dari sudut pandang klien dan menerima sikap kritis klien (Yusuf, 2019).

Kode Etik Perawat Indonesia terdiri dari lima prinsip mengenai tanggung jawab perawat dalam menjalankan aktivitas profesionalnya: tanggung jawab terhadap klien, tugas, rekan kerja, profesi, dan tanggung jawab terhadap

masyarakat atau bangsa. Prinsip Kode Etik Perawat Indonesia adalah sebagai berikut:

1. Tanggung jawab perawat terhadap klien
  - a. Bertindak berdasarkan tanggung jawab yang bersumber dari kebutuhan perawatan individu, keluarga, dan komunitas.
  - b. Terpeliharanya suasana lingkungan yang menghargai nilai-nilai budaya, adat istiadat, dan kelangsungan hidup umat beragama, keluarga, dan masyarakat.
  - c. Didasarkan pada rasa integritas yang konsisten dengan martabat dan tradisi luhur keperawatan.
  - d. Membangun hubungan kerja dengan individu, keluarga dan komunitas, sebagai bagian dari tugas dan tanggung jawab untuk kepentingan masyarakat, khususnya dalam memimpin inisiatif kesehatan dan inisiatif kesejahteraan umum.
2. Tanggung jawab perawat terhadap tugas
  - a. Perawat menerapkan pengetahuan dan keterampilan keperawatan sebagai respons terhadap kebutuhan individu keluarga dan komunitas dan secara konsisten memberikan layanan keperawatan berkualitas tinggi dengan integritas profesional.
  - b. Perawat wajib menjaga kerahasiaan mengenai segala sesuatu yang dipelajarinya sehubungan dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya, kecuali diwajibkan oleh pihak yang berwenang menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

- c. Perawat tidak menggunakan pengetahuan atau keterampilan keperawatannya untuk tujuan yang melanggar norma kemanusiaan.
  - d. Perawat berusaha setiap saat untuk tidak terpengaruh oleh pertimbangan kebangsaan, etnis, warna kulit, usia, jenis kelamin, keyakinan politik dan agama, serta status sosial dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya.
  - e. Perawat selalu menekankan perlindungan dan keselamatan klien dalam pekerjaan keperawatannya dan secara hati-hati mempertimbangkan kemampuan dirinya ketika menerima atau mengalihkan tugas yang berhubungan dengan keperawatan.
3. Tanggung jawab perawat terhadap rekan kerja
- a. Memelihara hubungan baik dengan perawat dan profesional kesehatan lainnya untuk menjaga lingkungan kerja yang harmonis dan mencapai tujuan kesehatan secara keseluruhan.
  - b. Untuk meningkatkan keterampilan di bidang keperawatan, mewariskan ilmu, keterampilan dan pengalaman kepada perawat lain, atau memperoleh ilmu dan pengalaman dari profesi lain.
4. Tanggung jawab perawat terhadap profesi
- a. Berusaha meningkatkan keterampilan profesional secara individu atau kolektif melalui perluasan pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang berkontribusi terhadap kemajuan keperawatan.
  - b. Memelihara nama baik profesi keperawatan dengan menunjukkan akhlak mulia dan sifat-sifat pribadi.



- c. Berperan dalam menentukan standarisasi pendidikan keperawatan dan pelayanan keperawatan serta pelaksanaannya dalam pelayanan dan kegiatan pendidikan keperawatan.
  - d. Secara kolaboratif mengembangkan dan memelihara mutu organisasi profesi keperawatan sebagai pemberi pelayanan.
5. Tanggung jawab perawat terhadap masyarakat atau bangsa
- a. Menerapkan peraturan pemerintah sebagai pedoman di bidang medis dan perawatan.
  - b. Berperan aktif dalam menyampaikan gagasan kepada pemerintah untuk meningkatkan pelayanan kesehatan dan perawatan di masyarakat (Yusuf, 2019).

## **2.2 Stres**

### **2.2.1 Definisi Stres**

Menurut Hans Selye 1907–1982, stres didefinisikan sebagai respon tubuh yang tidak spesifik terhadap berbagai tekanan atau tuntutan. Ia membedakan antara stres akut dan respons total terhadap stresor yang diterapkan secara kronis, yang dikenal sebagai "*General adaptation syndrome*" atau "*Selye's Syndrome*". Stres dianggap sebagai keadaan yang terkoordinasi, bukan sekadar istilah psikologis. "*General adaptation syndrome*" atau "*Selye's Syndrome*" adalah konsep yang dikembangkan oleh Hans Selye yang membagi respons tubuh terhadap stres menjadi tiga fase yaitu :

1. Reaksi Alarm merupakan fase awal di mana tubuh merespons stresor dengan reaksi fisiologis, seperti peningkatan detak jantung dan pelepasan hormon stres.
2. Tahap Resistensi adalah tahap dimana tubuh berusaha untuk beradaptasi dan mempertahankan homeostasis meskipun ada stresor yang berkelanjutan, dengan meningkatkan ketahanan terhadap efek stres.
3. Tahap Kelelahan merupakan tahap ketika stresor terus berlanjut tanpa pemulihan, tubuh akan mengalami kelelahan, yang dapat menyebabkan masalah kesehatan serius, seperti penyakit atau gangguan mental. Selye menekankan bahwa stres adalah respons universal yang dialami oleh semua individu, bukan hanya reaksi terhadap penyakit tertentu (Tan and Yip, 2019).

Stres adalah bagian dari kehidupan manusia bahkan ketika sedang tidur, jantung harus tetap berdetak dan otak harus menghasilkan mimpi. Secara khusus, terdapat tuntutan pada sistem pengaturan tubuh untuk menjaga keseimbangan. Pada tingkat tertentu, stres merupakan stimulus positif bagi pertumbuhan manusia, namun ketika tingkat stres tinggi dan kita tidak mampu mengatasinya, maka stres mempunyai dampak yang merugikan. Orang yang terkena stres tingkat tinggi lebih rentan terkena penyakit fisik dan mental. Mengingat hal ini, upaya pengaturan diri dan manajemen stres menjadi sangat penting (Chalida hanaoum *et al.*, 2024).

Stres yang berhubungan dengan pekerjaan adalah ketidakmampuan seseorang untuk menoleransi stres yang berhubungan dengan pekerjaan. Menurut Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), stres yang berhubungan

dengan pekerjaan adalah reaksi terhadap tekanan dan tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan keterampilan dan pengetahuan seseorang, dan tidak mampu diatasi oleh orang tersebut (Kemenkes RI, 2022).

### 2.2.2 Etiologi Stres

Menurut Kemenkes RI (2024) stres bisa terjadi pada siapa saja dan penyebabnya juga bisa bermacam-macam, seperti :

#### 1. Beban Kerja

Stres dapat disebabkan oleh beban kerja yang tidak realistis, tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya kendali atas pekerjaan, dan kurangnya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan pekerjaan.

#### 2. Krisis Ekonomi

Masalah keuangan atau hutang dapat menyebabkan kecemasan dan tekanan dalam diri seseorang.

#### 3. Peristiwa Buruk

Stres dapat muncul sebagai akibat dari peristiwa buruk yang dialami, seperti kehilangan pekerjaan, perceraian, atau kematian orang yang dicintai.

#### 4. Penyakit Kronis

Stres dapat berasal dari mengalami cedera jangka panjang atau mengalami penyakit atau gangguan kesehatan jangka panjang.

#### 5. Ketidakpastian

Ketakutan dan rasa tidak aman tentang masa depan, seperti pendidikan atau karir, dapat menyebabkan stres.

## 6. Lingkungan Tidak Aman

Stres dapat muncul dari lingkungan yang tidak aman dan tidak stabil, seperti tempat konflik, peperangan, dan kerusuhan, atau bencana alam.

Hidayati dan Harsono (2021) dan Wardhana (2014) didalam (Badrianto *et al.*, 2021) menyatakan bahwa penyebab utama stress pada pekerjaan meliputi:

### 1. Tuntutan pekerjaan

- a. Memberikan beban kerja kepada pegawai yang melebihi kemampuannya
- b. Pola atau prosedur kerja yang tidak jelas dan sistematis (tidak teratur)
- c. Lingkungan kerja yang tidak nyaman pada saat bekerja, seperti pencahayaan buruk, sirkulasi udara yang buruk, tingkat kebisingan yang tinggi, kelembaban yang tinggi, peralatan kerja yang minim, konflik antar rekan kerja, dan konflik dengan atasan.

### 2. Pengawasan

- a. Karyawan tidak diberikan kebebasan untuk bekerja dengan caranya sendiri dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Pegawai selalu disalahkan jika melakukan kesalahan dalam bekerja.
- c. Pegawai tidak diberi petunjuk untuk bekerja dengan baik dan benar serta pegawai harus mencari jalan keluar sendiri untuk menyelesaikan permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan
- d. Pegawai tidak diperkenankan menyampaikan keluhan dan hambatan serta menghadapi permasalahan.

### 3. Dukungan

- a. Tidak adanya motivasi kerja dari atasan langsung atau pimpinan perusahaan tempat karyawan bekerja
- b. Tidak adanya dukungan dari rekan perusahaan seperti sponsor perusahaan
- c. Kegagalan manajer, penyelia, dan rekan kerja dalam menyediakan sumber daya yang dibutuhkan karyawan, seperti Menambah atau mendukung karyawan ketika banyak tugas di luar kemampuan karyawan, tidak disediakan fasilitas kerja yang memadai, dan memberikan insentif atau uang lembur untuk pekerjaan yang melebihi beban kerja karyawan, tidak tersedia informasi yang jelas, akurat, dan transparan atas pekerjaan.

### 4. Hubungan kerja

- a. Kurangnya promosi jabatan yang jelas dan transparan
- b. Sering terjadi konflik pekerjaan antara pegawai dan dengan atasan
- c. Perilaku yang tidak dapat diterima oleh pegawai seperti pelecehan seksual, pemecatan tanpa alasan, pembayaran gaji yang tidak transparan dan tidak tepat waktu, serta pelecehan verbal yang tidak pantas.

### 5. Peran

- a. Tidak adanya pembagian kerja yang jelas antar pegawai sehingga mengakibatkan saling melempar tanggung jawab atau kesalahan satu sama lain.

- b. Supervisor tidak berperan sebagaimana mestinya dalam melatih pegawai dan hanya fokus pada target pekerjaan tanpa mengatasi hambatan yang di hadapi bawahan.

#### 6. Perubahan manajemen organisasi

- a. Ada perubahan dalam struktur organisasi karena merger, akuisisi oleh pihak lain, restrukturisasi, atau pengurangan karyawan. Perubahan ini terjadi karena kondisi keuangan organisasi yang tidak sehat serta dampak wabah COVID-19.
- b. Dalam organisasi, ada pergeseran kepemimpinan jabatan, yang menghasilkan gaya pemimpin yang tidak menyenangkan bagi karyawan. Misalnya, pemimpin yang demokratis berubah menjadi pemimpin yang otoriter.
- c. Karyawan tidak diberitahu tentang perubahan manajemen organisasi melalui seminar, konferensi, rapat atau pertemuan, sehingga mereka tidak siap untuk beradaptasi.

#### 2.2.3 Faktor yang mempengaruhi Stres

Penelitian yang dilakukan Allu, Fahrurazi dan Handayani (2020) menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu :

##### 1. Faktor Intrinsik :

###### a. Usia

Perawat yang lebih muda (kurang dari 40 tahun) cenderung mengalami stres lebih tinggi karena kurangnya pengalaman dan kemampuan beradaptasi. Sebaliknya, perawat yang lebih tua cenderung

memiliki keterampilan coping yang lebih baik dan lebih mampu mengelola stres.

b. Pendidikan

Tingkat pendidikan dapat mempengaruhi pemahaman dan keterampilan dalam menangani situasi stres. Perawat dengan pendidikan yang lebih tinggi cenderung lebih siap untuk menghadapi tantangan di tempat kerja.

c. Status Perkawinan

Perawat yang memiliki tanggung jawab keluarga, seperti anak-anak, mungkin mengalami stres tambahan karena harus menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Tuntutan untuk memenuhi kebutuhan keluarga dapat menambah beban psikologis.

2. Faktor Ekstrinsik

a. Masa Kerja

Perawat dengan masa kerja yang lebih pendek kurang dari 10 tahun sering kali mengalami stres lebih tinggi karena kurangnya pengalaman.

b. Beban Kerja

Tuntutan pekerjaan yang tinggi dan tanggung jawab yang besar dapat menyebabkan stres. Tingginya jumlah pasien yang harus dirawat dalam waktu yang terbatas dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta tanggung jawab untuk membuat keputusan medis yang tepat dalam situasi darurat dapat menambah tekanan.

c. Hubungan dengan Rekan Kerja

Hubungan interpersonal yang buruk, ketegangan atau konflik dengan rekan kerja dapat meningkatkan stres. Komunikasi yang buruk dan kurangnya kolaborasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang tidak sehat.

d. Lingkungan Kerja

Kondisi fisik dan psikologis di tempat kerja, termasuk dukungan sosial, juga berperan dalam tingkat stres yang dialami perawat. Budaya organisasi yang tidak mendukung atau tidak menghargai karyawan dapat menyebabkan stres. Perawat yang merasa tidak dihargai atau diabaikan dalam pengambilan keputusan cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi.

#### 2.2.4 Klasifikasi Stres

Berney dan Selye (Asih, Widhiastuti dan Dewi, 2018 : Dewi, 2012:107) mengungkapkan ada empat jenis stres:

1. *Eustres (good stres)*

*Eustres (good stres)* adalah stres yang menimbulkan rangsangan dan kegembiraan, sehingga memberikan efek menguntungkan bagi orang yang mengalaminya. Contohnya meliputi: tantangan yang timbul dari peningkatan tanggung jawab, keterbatasan waktu, dan penugasan berkualitas tinggi.

2. *Distress*

*Distress* merupakan stress yang mempunyai dampak merugikan bagi individu yang mengalaminya, seperti: tuntutan yang tidak menyenangkan



atau berlebihan sehingga menguras energi individu sehingga lebih mudah sakit.

### 3. *Hyperstress*

*Hyperstress* adalah stres yang mempunyai dampak besar bagi mereka yang mengidapnya, yang bersifat positif atau negatif, sehingga stres ini mengakibatkan kemampuan individu untuk beradaptasi terbatas. Contohnya adalah stres yang timbul akibat serangan teroris.

### 4. *Hypostress*

*Hypostress* adalah stres yang terjadi karena kurangnya rangsangan. Misalnya saja stres karena kebiasaan atau rutinitas pekerjaan.

Sedangkan menurut (Kapur, 2022) jenis – jenis stres sebagai berikut :

#### 1. Stres akut

Stres akut adalah jenis stres yang mengganggu keseimbangan mental seseorang, yang datang dengan cepat dan sering diantisipasi. Stres tubuh dipicu oleh stres akut, dan seseorang dapat meringankannya dengan menggunakan teknik relaksasi dengan melakukan yoga dan meditasi.

#### 2. Stres akut episodik

Stres akut episodik adalah jenis stres yang terjadi ketika seseorang sering terkena stres akut, muncul dengan cepat dan sering diharapkan. Seseorang harus menggunakan proses, strategi, dan pendekatan untuk mengatasi stres. Berbeda dengan jenis stres akut, jenis stres ini akan berdampak negatif pada kondisi kesehatan fisik dan mental seseorang. Akibatnya, orang biasanya mengubah sifat kepribadian mereka serta kondisi lingkungan mereka.

### 3. Stres Kronis

Stres kronis dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental seseorang, hal ini menyebabkan nyeri sendi, penyakit jantung, tekanan darah tinggi, kecemasan, depresi, kemarahan, dan frustrasi. Latih teknik relaksasi untuk mengelola stres dan menyelesaikan tugas secara terencana, efektif, dan menyenangkan.

### 4. Stres Emosional

Stres emosional mengacu pada orang-orang yang terkena tekanan kerja yang berlebihan, tuntutan yang tinggi, dan hubungan dengan orang lain di tempat kerja. Hal ini berdampak buruk terhadap kesehatan fisik dan mental seseorang. Identifikasi kebutuhan individu untuk menyadari intervensi dan pendekatan penting untuk mengurangi tekanan psikologis.

### 5. Stres Fisik

Stres fisik merupakan suatu kondisi yang mempengaruhi kesehatan fisik seseorang. Penyebabnya bermacam-macam, antara lain masalah kesehatan, cedera, kelelahan, dan malnutrisi. Stres fisik dapat diatasi melalui teknik relaksasi, kesehatan yang baik, olahraga, komunikasi yang efektif, dan menciptakan lingkungan yang nyaman. Selain itu, perawatan medis dan teknik kesehatan seperti yoga, meditasi, dan latihan pernapasan juga dapat membantu mengatasi stres fisik.

### 6. Stres Psikologis

Stres psikologis terjadi akibat masalah seperti kemarahan, depresi, trauma, kecemasan, dan frustrasi. Stres ini dapat mempengaruhi kesehatan fisik dan mental seseorang. Mengelola stres psikologis dengan

teknik relaksasi, menjaga pola makan sehat, olahraga, komunikasi efektif, yoga dan meditasi sangat penting untuk mencegah dampak negatifnya.

#### 7. Stres Psiko-Sosial

Stres psikososial adalah stres yang disebabkan oleh perubahan situasi sosial. Stres ini bisa terjadi ketika seseorang merasa tersisih, tersisih, atau tidak diterima. Stres psikososial dapat mempengaruhi kesehatan mental seseorang. Sosialisasi sangat penting bagi individu karena memerlukan bantuan dan dukungan orang lain untuk meningkatkan kualitas hidupnya. Komunikasi dan kerjasama yang efektif dalam lingkungan keluarga, pendidikan, tempat kerja, dan komunitas dapat mencegah stres psikososial. Pendampingan, kerjasama dan kepedulian juga penting dalam mengatasi stres dan menjaga kesehatan fisik dan mental.

#### 8. Stres Psiko-Spiritual

Stres psikologis terjadi ketika individu mengalami kesulitan menerapkan norma, nilai, dan keyakinannya dalam praktik. Dalam pendidikan, individu harus sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Kualitas kesabaran, akal dan ketelitian harus diajarkan. Masalah dengan praktik moral dan etika dapat menyebabkan stres. Solusi yang efektif adalah memiliki tekad yang kuat untuk mencapai tujuan dan mengurangi tekanan mental.

#### 2.2.5 Manifestasi Klinis Stres

Beehr dan Newman (Asih, Widhiastuti dan Dewi, 2018 : Waluyo, 2009: 164-165) menyebutkan gejala-gejala stres yaitu:

1. Gejala psikologis

- a. kecemasan , ketegangan, kebingungan dan mudah tersinggung
- b. perasaan frustrasi, marah dan dendam (benci)
- c. sensitivitas dan hiperreaktivitas
- d. menahan perasaan, penarikan diri dan depresie
- e. komunikasi yang tidak efektif
- f. perasaan terisolasi dan terasing
- g. kebosanan dan ketidakpuasan dalam bekerja
- h. kelelahan mental, penurunan fungsi intelektual dan kehilangan konsentrasi
- i. hilangnya spontanitas dan kreativitas
- j. rasa percaya diri menurun

2. Gejala Fisiologis

- a. Peningkatan denyut jantung, tekanan darah dan kecenderungan menderita penyakit kardiovaskular
- b. Peningkatan sekresi hormon stres (seperti adrenalin dan non-adrenalin)
- c. Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)
- d. Meningkatnya frekuensi cedera fisik dan kecelakaan
- e. Kelelahan fisik dan kemungkinan sindrom kelelahan kronis
- f. Gangguan pernafasan, termasuk kelainan yang berhubungan dengan kondisi yang sudah ada sebelumnya
- g. Gangguan kulit
- h. Sakit kepala, sakit punggung, ketegangan otot

- i. Masalah tidur
  - j. Rusaknya fungsi imun tubuh termasuk berisiko tinggi terkena kanker.
3. Gejala Perilaku
- a. Penundaan, penghindaran kerja dan ketidakhadiran
  - b. Penurunan hasil (kinerja) dan produktivitas
  - c. Peningkatan konsumsi alkohol dan obat-obatan
  - d. Menyabotase perilaku di tempat kerja
  - e. Perilaku makan yang tidak normal (terutama) menyebabkan obesitas.
  - f. Perilaku makan yang tidak normal (defisiensi) berupa penarikan diri dan penurunan berat badan secara tiba-tiba, kemungkinan disertai tanda-tanda depresi.
  - g. Meningkatnya kecenderungan terhadap perilaku berisiko tinggi seperti mengemudi sembarangan dan berjudi
  - h. Hal ini meningkatkan agresi, vandalisme dan kejahatan
  - i. Menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman.
  - j. Kecenderungan bunuh diri.

Penelitian yang dilakukan Firouzkouhi *et al.*, ( 2021) menunjukkan beberapa Gejala stres antara lain sebagai berikut :

1. Gejala fisik

Gejala fisik yang sering muncul ketika stres seperti, nyeri pada muskuloskeletal, kelelahan kronis, gangguan pernapasan, jantung berdebar-debar, kembung, sakit perut, perubahan kebiasaan buang air, Sakit kepala, jerawat, dan masalah kulit lainnya.

## 2. Gejala kognitif

Kecemasan, berpikir panjang, konsentrasi menurun, gangguan memori, dan penilaian buruk.

## 3. Gejala emosional dan perilaku

Perubahan suasana hati dan perilaku yang tidak biasa, kecenderungan untuk mengisolasi diri dan tidur berlebihan.

### 2.2.6 Tingkat Stres

Tingkat stres diantaranya adalah sebagai berikut :

#### 1. Stres Ringan

Tingkat stres ringan adalah stres yang tidak mempengaruhi aspek fisiologis seseorang. Pada dasarnya, setiap orang merasakan stres ringan, seperti lupa akan sesuatu, tidur berlebihan, dikritik, atau terjebak kemacetan. Stres ringan biasa terjadi dalam kehidupan sehari-hari, hal ini dapat membantu seseorang menjadi lebih waspada.

#### 2. Stres sedang

Stres sedang berlangsung selama beberapa hari. Masalah muskuloskeletal terjadi sebagai respons terhadap stres, termasuk maag, buang air besar tidak teratur, ketegangan otot, pola tidur yang terganggu, perubahan siklus menstruasi, serta konsentrasi dan daya ingat yang buruk. Contoh pemicu stres yang menyebabkan stres sedang adalah urusan yang belum terselesaikan, beban kerja yang berlebihan, ekspektasi pekerjaan baru, dan ketidakhadiran keluarga dalam waktu lama.

### 3. Stres Berat

Stres berat adalah stres kronis yang berlangsung selama berminggu-minggu hingga bertahun-tahun. Reaksi terhadap tingkat stres ini adalah gangguan pencernaan parah, peningkatan detak jantung, sesak napas, gemetar, peningkatan perasaan cemas dan takut, serta kebingungan ringan dan panik. Contoh pemicu stres yang dapat menyebabkan stres berat antara lain, kesulitan keuangan, dan penyakit fisik jangka panjang (Wulandari, 2019).

#### 2.2.7 Pengukuran Tingkat Stres

Hamilton Anxiety Rating Scale (HARS) pertama kali dibuat oleh Max Hamilton pada tahun 1956 untuk menilai semua gejala kecemasan, baik yang bersifat psikologis maupun somatik. HARS terdiri dari 14 pertanyaan yang dirancang untuk mengukur gejala kecemasan pada anak-anak dan dewasa (Chrisnawati dan Aldino, 2019 : Saputro & Fazris, 2017). Skala penilaian kecemasan HARS terdiri dari 14 item, antara lain:

1. Merasakan kecemasan, ketidaknyamanan, ketakutan pada pikiran sendiri, dan gugup.
2. Ketegangan : merasa tegang, gelisah, gemetar, mudah menangis, lesu, sulit beristirahat dengan nyaman dan mudah merasa takut.
3. Ketakutan : takut terhadap kegelapan, orang asing, berada sendirian, hewan besar, lalu lintas yang padat, dan keramaian.
4. Gangguan tidur : kesulitan untuk tidur, terbangun di malam hari, kurang tidur, bangun dengan rasa lelah, dan mimpi buruk.
5. Gangguan kecerdasan: ingatan yang buruk, dan kesulitan berkonsentrasi.

6. Perasaan depresi : kehilangan minat, kurang menikmati hobi, merasa sedih, terbangun dipagi hari, dan perubahan suasana hati sepanjang hari.
7. Gejala somatik : nyeri otot, kekakuan, otot bergetar, gigi bergemeretak, dan suara tidak stabil.
8. Gejala sensorik: tinnitus, penglihatan kabur, wajah merah atau pucat, sensasi pingsan dan kesemutan.
9. Gejala Kardiovaskular : Jantung berdebar, nyeri dada, denyut nadi yang kaku, rasa lemas dan lemah, serta detak jantung terasa hilang sesaat.
10. Gejala pernafasan : tekanan pada dada, perasaan tercekik, frekuensi bernafas meningkat, dan sesak nafas.
11. Gejala saluran cerna : kesulitan menelan, perut terasa sakit, gangguan pencernaan, nyeri sebelum dan sesudah makan, perut terasa panas, kembung, mual, muntah, diare, penurunan berat badan, dan sembelit
12. Gejala urogenital : frekuensi buang air kecil meningkat, inkontinensia, amenore, menoragia, frigiditas, ejakulasi dini, ereksi lemah dan impotensi.
13. Gejala otonom: mulut kering, wajah memerah, sedikit berkeringat, pusing , dan rambut berdiri tegak.
14. Perilaku saat wawancara: cemas, gelisah, jari-jari bergetar, alis berkerut, wajah tegang, tonus otot meningkat, napas cepat dan wajah memerah.

Metode <sup>7</sup> penilaian kecemasan dilakukan dengan memberikan skor dalam kategori berikut:

0= tidak ada gejala sama sekali

1= satu gejala yang ada



2= sedang/separuh gejala yang ada

3= berat/ lebih dari separuh gejala yang ada

4= sangat berat/ semua gejala ada

semua gejala ada Penentuan derajat kecemasan dengan cara menjumlahkan skor 1-14 dengan hasil:

Skor kurang dari 14 = tidak ada kecemasan

Skor 14-20 = kecemasan ringan

Skor 21-27 = kecemasan sedang

Skor 28-41 = kecemasan berat

Skor 42-56 = kecemasan berat sekali.

#### 2.2.8 Mekanisme Koping Stres

Mekanisme koping stres Menurut Endler dan Parker (1990) mengusulkan model koping yang mengategorikan mekanisme koping menjadi tiga tipe utama yaitu koping yang berfokus pada masalah, koping yang berorientasi pada emosi, dan strategi penghindaran. Setiap jenis memiliki tujuan berbeda dalam menghadapi stres dan tantangan.

##### 1. Penanganan Berfokus Masalah :

Pendekatan ini melibatkan penanganan stresor secara aktif untuk mengurangi atau menghilangkannya. Hal ini mencakup strategi seperti perencanaan, pengumpulan informasi, dan tindakan langsung. Tipe ini efektif ketika individu yakin bahwa mereka dapat mengubah situasi.

##### 2. Penanganan Berfokus Emosi:

Mekanisme ini bertujuan untuk mengelola tekanan psikologis yang terkait dengan stresor, bukan mengubah stresor itu sendiri. Tekniknya

termasuk mencari dukungan emosional, menggunakan teknik relaksasi, dan menyusun ulang situasi untuk mengubah dampak emosionalnya. Hal ini sangat membantu ketika penyebab stres berada di luar kendali seseorang.

### 3. Penanggulangan Penghindaran

Tipe ini bertujuan untuk menghindari pemicu stres dan emosi yang terkait dengannya. Hal ini dapat bermanifestasi sebagai penolakan, gangguan, dan penarikan diri. Meskipun hal ini dapat memberikan bantuan jangka pendek, hal ini sering kali menyebabkan peningkatan stres dalam jangka panjang karena masalah mendasarnya tidak terselesaikan. Endler dan Parker menekankan bahwa efektivitas strategi penanggulangan ini dapat bervariasi tergantung pada orang dan keadaan spesifik penyebab stres. Memahami mekanisme ini dapat membantu individu memilih strategi penanggulangan yang paling tepat untuk situasi mereka (Mahardhani <sup>1</sup> *et al.*, 2020)

## 2.3 Beban Kerja

### 2.3.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Hart dan Staveland (1988) didalam (Agatha, 2020), beban kerja muncul dari interaksi antara tuntutan tugas lingkungan kerja yang digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja . Beban kerja juga dapat diartikan secara operasional dengan menggunakan berbagai faktor seperti tuntutan tugas dan upaya untuk mengukur pekerjaan. Namun, untuk melihat beban kerja tidak bisa hanya dari

satu aspek saja karena semua komponen berinteraksi satu sama lain secara kompleks.

Sedangkan menurut Menpan (1997) didalam (Vanchapo, 2022) Beban kerja merujuk pada serangkaian tugas yang harus diselesaikan oleh suatu unit , organisasi, atau individu dalam periode waktu tertentu. Pengukuran beban kerja dilakukan secara terstruktur dengan menerapkan metode seperti analisis jabatan, analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya untuk memperoleh informasi mengenai efisiensi dan efektivitas unit organisasi atau individu yang memegang posisi tersebut.

Menurut Koesomowidjojo (2017) didalam (Syardiansah and Rahman, 2022) mengatakan bahwa beban kerja bukan hanya tentang tugas atau pekerjaan saja, tetapi juga tentang pengerahan sumber daya dan penetapan waktu. Hal Ini adalah proses menentukan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas-tugas tertentu dalam jangka waktu tertentu.

Banyaknya beban kerja dapat mempengaruhi kinerja dan dapat menyebabkan stres, kelelahan, ketidakpuasan, dan bahkan penyakit. Beban kerja berat biasanya diukur dalam jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan atau waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikannya (Saptaputra *et al.*, 2023).

#### 10 2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Wahyuningsih, Ali Maulana dan Ligita (2021), menunjukkan bahwa ada beberapa faktor yang memengaruhi beban kerja, antara lain :

## 1. Faktor Internal

### a. Usia

Usia perawat berpengaruh pada stamina dan kemampuan fisik. Penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat berusia antara 20 hingga 30 tahun, yang dapat mempengaruhi tingkat energi dan ketahanan mereka dalam menjalankan tugas.

### b. Jenis Kelamin

Pria umumnya memiliki kekuatan fisik yang lebih tinggi dibandingkan wanita, yang dapat berdampak pada kemampuan mereka dalam mengatasi beban kerja fisik yang berat.

### c. Tingkat Pendidikan

Perawat dengan pendidikan yang lebih cenderung lebih mampu berpikir kritis serta mencari metode yang lebih efisien untuk menyelesaikan tugas, sehingga dapat mengurangi beban kerja. Tingkat pendidikan yang lebih tinggi juga sering kali berhubungan dengan pemahaman yang lebih baik tentang manajemen waktu dan prioritas tugas.

### d. Kondisi Kesehatan

Kesehatan fisik dan mental perawat juga berperan penting. Perawat yang sehat akan lebih mampu mengatasi beban kerja yang berat dibandingkan dengan mereka yang memiliki masalah kesehatan. Kesehatan mental yang baik juga penting untuk menjaga motivasi dan fokus dalam memberikan perawatan yang berkualitas.

## 2. Faktor Eksternal

### a. Jumlah Pasien

Tingginya jumlah pasien yang harus ditangani perawat dapat menyebabkan overload kerja. Ketika jumlah pasien melebihi kapasitas perawat, kualitas perawatan yang diberikan dapat menurun dan perawat mungkin merasa tertekan untuk memenuhi kebutuhan semua pasien.

### b. Kekurangan Tenaga Keperawatan

Kurangnya jumlah perawat di ruang perawatan menghasilkan beban kerja yang tidak merata. Situasi ini dapat menimbulkan stres dan kelelahan pada perawat yang terlibat.

### c. Tugas Tambahan

Tugas di luar asuhan keperawatan, seperti administrasi dan kegiatan lain, dapat menambah beban kerja. Jika perawat harus membagi waktu antara perawatan pasien dan tugas administratif, hal ini dapat mengurangi fokus dan kualitas perawatan.

### d. Sistem Informasi Manajemen Rumah Sakit (SIMRS)

Ketidakgunaan atau kurangnya pemanfaatan SIMRS dapat menyebabkan peningkatan beban kerja. Tanpa sistem yang efisien, perawat harus melakukan lebih banyak pekerjaan manual yang memakan waktu.

### e. Tingkat Stres

Stres yang dialami perawat, baik dari interaksi dengan pasien maupun rekan kerja, dapat mempengaruhi kinerja mereka. Stres yang

tinggi dapat mengurangi konsentrasi dan efektivitas dalam memberikan perawatan.

f. Masalah Sosial

Hubungan interpersonal di lingkungan kerja, seperti perselisihan dengan rekan kerja atau masalah terkait penjadwalan shift, dapat menambah beban kerja mental. Perawat yang harus beradaptasi dengan perubahan jadwal atau menghadapi masalah sosial di tempat kerja mungkin mengalami kelelahan tambahan.

### 2.3.3 Pengukuran Beban Kerja

Nursalam (2017), mengemukakan bahwa beban kerja dibagi menjadi tiga kategori :

1. Beban kerja fisik

Merupakan pekerjaan yang memerlukan energi fisik, disebut juga "*manual operation*" yang pelaksanaannya bergantung sepenuhnya pada usaha orang yang berperan sebagai sumber energi dan pengendali energi.

2. Beban psikologis

Merupakan pekerjaan yang menyangkut keadaan mental seseorang dan dimana terdapat perbedaan tuntutan kerja mental dan kemampuan mental perawat, seperti hubungan antara perawat dan pasien.

3. Beban waktu kerja

Merupakan total jam kerja produktif yang dialokasikan kepada perawat untuk menjalankan tugasnya.

Terdapat tiga metode yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara individu, yaitu: (Nursalam, 2017) :

### 1. *Work sampling*

Metode ini dikembangkan dalam industri untuk menganalisis beban kerja yang dilakukan oleh staf di suatu unit, area, atau jenis tenaga kerja tertentu. Dengan menggunakan teknik sampling pekerjaan, dapat diamati elemen-elemen tertentu dalam suatu pekerjaan, antara lain:

- a. Aktivitas apa yang dilakukan oleh staf selama jam kerja
- b. Apakah aktifitas pegawai terkait dengan tugas dan tanggung jawabnya selama jam kerja
- c. Persentase waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan yang produktif atau tidak produktif
- d. Model kepegawaian diterapkan berdasarkan waktu dan jadwal kerja.

### 2. *Time and motion study*

Dalam metode ini, kita dengan teliti mengamati dan mencatat aktivitas yang dilakukan oleh staf yang sedang diperhatikan. Dengan menggunakan teknik ini, Anda mendapatkan beban staf dan kualitas pekerjaan.

### 3. *Daily log*

*Daily log*, merupakan salah satu metode sampling pekerjaan yang sederhana, di mana pencatatan dilakukan oleh staf yang sedang diamati. Catatan ini mencakup kegiatan yang dilakukan serta waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan masing-masing aktivitas. Keberhasilan penggunaan metode ini sangat bergantung pada kerja sama dan kejujuran dari personel yang diamati. Pendekatan ini cenderung lebih mudah dan ekonomis. Peneliti biasanya menyediakan petunjuk dan formulir yang dapat dipahami oleh informan, serta menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek penelitian,

menekankan bahwa informasi yang paling penting adalah jenis kegiatan, waktu, dan durasi aktivitas, sementara identitas staf akan dirahasiakan dan tidak dimasukkan dalam laporan penelitian. Mencatat kegiatan dan waktu secara rinci menjadi kunci keberhasilan observasi menggunakan *daily log*.

<sup>2</sup> Kuesioner beban kerja perawat menggunakan kuesioner dari Nursalam (2017) lembar kuesioner pada beban kerja terdiri dari 13 pernyataan, menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban alternatif untuk pernyataan positif terdiri dari selalu (SL) dengan skor 4, sering (SR) dengan skor 3, Kadang-kadang (KK) dengan skor 2, dan tidak pernah (TP) dengan skor 1. Kemudian pilihan jawaban pernyataan negatif (-) selalu (SL) dengan skor 1, sering (SR) dengan skor 2, Kadang-kadang (KK) dengan skor 3, tidak pernah (TP) dengan skor 4.

Hasil dari jawaban responden selanjutnya akan dikategorikan menjadi ringan, sedang dan berat.

<sup>1</sup> Langkah-langkah pengolahan data sebagai berikut :

$$P = \frac{SP}{SM} \times 100\%$$

Keterangan :

SP = skor yang diperoleh

SM = skor maksimal

<sup>12</sup> Interpretasi skor beban kerja :

Beban kerja ringan :  $\leq 55\%$

Beban kerja sedang : 56 – 75%

Beban kerja berat : 76 - 100%



### 2.3.4 Jenis-jenis Beban Kerja

#### 1. Beban Kerja Kuantitatif

Beban fisik atau mental yang berlebihan, akibat dari menyelesaikan banyak tugas dalam pekerjaan, hal ini menyebabkan stres kerja. Alasan lain kelebihan beban kuantitatif ini adalah tekanan waktu. Dalam waktu dan kondisi tertentu, tenggat waktu dapat menjadi insentif bagi kinerja yang baik. Namun, jika tekanan ini menyebabkan banyak kesalahan di tempat kerja atau masalah kesehatan pribadi, hal ini mencerminkan kelebihan beban kuantitatif. Beban kerja kuantitatif mencakup hal-hal berikut :

- a. Mengobservasi pasien dengan cermat selama waktu bekerja
- b. Ruang lingkup serta tipe pekerjaan yang dilaksanakan
- c. Interaksi langsung dengan pasien selama waktu kerja
- d. Jumlah perawat yang tidak sebanding dengan jumlah pasien.

#### 2. Beban Kerja Kualitatif

Beban kerja kualitatif muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan kognitif dan keterampilan individu. Beban kerja ini membuat Pekerjaan menjadi tidak efisien dan merugikan bagi setiap pekerja. Jika ini terus berlanjut, Kelelahan mental dapat berkembang dan muncul dalam bentuk reaksi emosional serta perilaku psikomotorik yang tidak sehat. Beban kerja kualitatif diantaranya adalah :

- a. Kerja keras di rumah sakit tidak dapat diimbangi dengan pengetahuan dan keterampilan perawat saja.

- b. Komitmen yang besar terhadap perawatan pasien yang berada dalam <sup>108</sup> kondisi kritis.
- c. Aspirasi pengelola rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang berkualitas.
- d. Harapan keluarga pasien akan keselamatan pasien.
- e. Setiap waktu dihadapkan pada tantangan untuk membuat keputusan yang benar.
- f. Tanggung jawab dalam Pengobatan Intensif
- g. Mengelola pasien yang mengalami gejala asthenia, koma, dan penyakit yang tidak dapat disembuhkan (Vanchapo, 2022).

#### 2.4 Hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat

Penelitian yang dilakukan oleh Riski Hizkia Ohoi Timur, Sitti Nurbaya dan Yusnaeni (2023) yang berjudul Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Perawat , menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan rancangan Penelitian ini menggunakan desain cross-sectional dengan teknik pengambilan sampel total sampling, melibatkan 31 responden. Data diperoleh melalui kuesioner yang diadaptasi dari skala standar untuk mengukur beban kerja dan stres pada perawat. Analisis data dilakukan dengan uji Chi-Square, menggunakan Microsoft Excel 2010 dan SPSS 24 For Windows. Temuan penelitian mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan tingkat stres perawat di Ruang IGD dan ICU, dengan nilai korelasi Spearman <sup>52</sup>  $r = 0,534$  dan  $p = 0,019$  ( $p < 0,05$ ). Dari 31 responden, mayoritas adalah perempuan (71,0%) dan berusia 35-45 tahun (61,3%).

Penelitian yang dilakukan oleh Puput Risti Kusumaningrum, <sup>8</sup> Esri Rusminingsih and Roby Noor Jayadi (2022) dengan judul Hubungan Beban

Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat, yang menggunakan metode penelitian kuantitatif korelasional dengan pendekatan cross sectional. Pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling, sementara pengumpulan data mengenai beban kerja perawat dilakukan melalui observasi Time And Motion Study. Data tingkat stres kerja diperoleh melalui kuisioner Personal Stress Inventory. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan tingkat stres kerja perawat di ruang IGD RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Dari 22 responden, 8 perawat (36,4%) memiliki beban kerja sedang, dan 8 perawat (36,4%) memiliki beban kerja tinggi. Tingkat stres kerja perawat menunjukkan bahwa 16 responden (72,7%) mengalami stres kerja sedang. Analisis data dengan menggunakan korelasi Spearman Rank menghasilkan nilai  $p$  sebesar 0.01, yang lebih rendah dari 0.05, serta Koefisien Korelasi sebesar 0.536, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara beban kerja dan tingkat stres di kalangan perawat.

Penelitian yang dilakukan Fadilla dan Nurmalasari (2024) yang berjudul Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat menggunakan desain penelitian kuantitatif dan Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk mengevaluasi variabel beban kerja dan stres, yang memungkinkan penilaian terstruktur terhadap persepsi dan pengalaman para responden. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan ciri-ciri masing-masing variabel, memberikan pemahaman dasar tentang data yang dikumpulkan. Untuk analisis hubungan antara variabel independen (beban kerja) dan dependen (tingkat stres), Analisis bivariat dilaksanakan dengan menerapkan uji chi-square. Penelitian ini melibatkan 63 responden. Temuan penelitian mengindikasikan adanya hubungan antara

beban kerja dan tingkat stres kerja perawat, dengan  $p\text{-value} = 0,001$  yang lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ . Distribusi frekuensi responden menunjukkan 27% mengalami stres kerja berat, 41,3% stres sedang, dan 31,7% stres ringan. Penelitian ini mendukung hipotesis bahwa beban kerja yang lebih tinggi berhubungan dengan peningkatan tingkat stres.

Penelitian yang dilakukan Adelia, Mutmainnah dan Mulyani (2023) yang berjudul Hubungan Antara Beban Kerja dengan Tingkat Stress Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi. Jenis penelitian ini merupakan kuantitatif dengan pendekatan analitik, menggunakan metode cross sectional. Populasi yang diteliti meliputi 164 perawat wanita di Rumah Sakit Dr. Bratanata, Kota Jambi, sedangkan sampel yang diambil berjumlah 69 responden melalui teknik probability sampling. Alat ukur yang digunakan untuk menilai beban kerja adalah The Maslach Burnout Inventory, dan untuk mengukur stres kerja digunakan Depression Anxiety Stress Scale 42. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lebih dari setengah perawat wanita di Rumah Sakit Dr. Bratanata, Kota Jambi, mengalami beban kerja yang tinggi, yaitu sebesar 56,5%. Selain itu, tingkat stres kerja perawat juga mengindikasikan bahwa lebih dari separuh responden mengalami stres kerja pada tingkat sedang, yakni 58,0%. Terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan tingkat stres kerja, dengan nilai  $p=0,002$  dan koefisien korelasi sebesar 0,379.

Penelitian yang dilakukan Zaman, Miniharianti dan Rabial (2023) yang berjudul Hubungan Beban Dan Stres Kerja Perawat Dalam Menangani Pasien Gangguan Jiwa Di Ruang Upip RSUD TGK. Chik Di Tiro. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini adalah analitik dengan desain studi cross-sectional. Populasi yang menjadi fokus adalah seluruh perawat UPIP RSUD

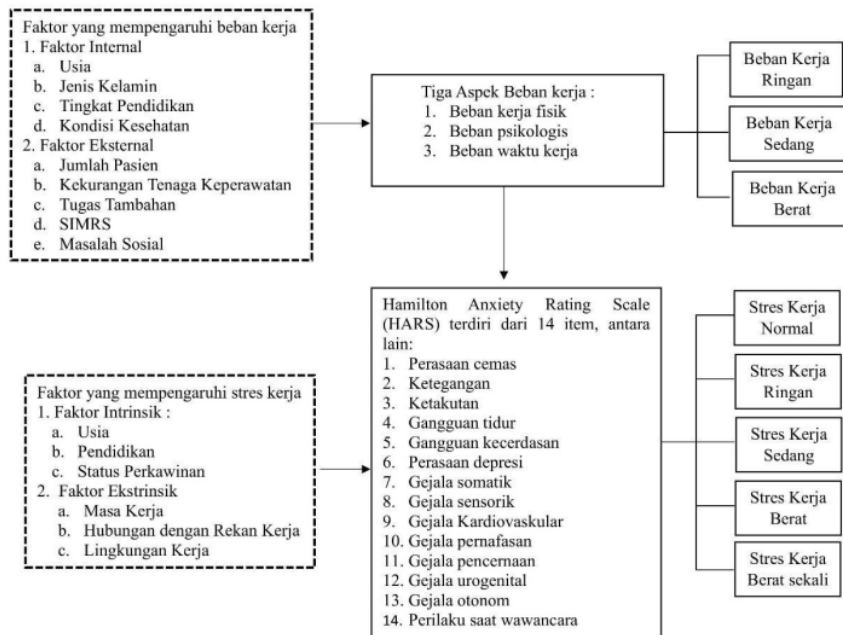
Tgk. Chik Di Tiro Sigli, yang berjumlah 33 orang, dan seluruhnya dijadikan sampel melalui teknik total sampling. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat mengalami beban kerja dan stres kerja dalam kategori sedang, masing-masing sebesar 57,6%. Selain itu, terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja dengan nilai  $P=0,001$ , yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja berpengaruh terhadap tingkat stres kerja.

**BAB 3**

**KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS**

**3.1 Kerangka Konseptual**

Menurut Sugiyono (2020), Kerangka konsep digunakan untuk menggambarkan masalah penelitian dalam konteks variabel yang ada. kerangka konsep dalam penelitian ini ditampilkan pada Gambar 3.1



**Gambar 3.1 :** Kerangka Konseptual Beban Kerja dengan Tingkat Stres Perawat di Ruang Rawat Inap

Keterangan :

: Diteliti

: Tidak Diteliti

—————▶ : Mempengaruhi

————— : Hasil

### 3.2 Hipotesis

Menurut Suharsimi Arikunto hipotesis adalah jawaban sementara atas suatu pertanyaan penelitian yang dibuktikan dengan data yang dikumpulkan (Mulyani, 2021)

H<sub>1</sub> : Ada Hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat di Ruang Rawat Inap

## BAB 4

### METODE PENELITIAN

Metode penelitian pada dasarnya adalah pendekatan ilmiah untuk mengumpulkan data dengan tujuan atau manfaat tertentu (Sugiyono, 2019). Penelitian dengan judul “beban kerja dengan tingkat stres perawat di ruang rawat inap (studi di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang) Pada bab ini, akan dibahas mengenai jenis penelitian, rancangan penelitian, waktu dan lokasi penelitian, populasi, sampel, teknik pengambilan sampel, kerangka kerja, identifikasi variabel, definisi operasional, metode pengumpulan data, analisis data, serta etika penelitian.

#### 4.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Analisis kuantitatif adalah studi mengenai masalah sosial yang dilakukan dengan menguji suatu teori yang melibatkan variabel-variabel yang diukur dalam bentuk angka dan dianalisis menggunakan metode statistik untuk menentukan kebenaran generalisasi prediktif dari teori tersebut. (Abdullah *et al.*, 2022 : Creswell 1994).

#### 4.2 Rancangan penelitian

Rancangan penelitian merupakan kerangka yang sistematis untuk mengarahkan kegiatan penelitian. Secara umum, rancangan ini mencakup tahapan yang dilalui oleh peneliti, mulai dari mengidentifikasi masalah, merumuskan masalah, menetapkan tujuan penelitian, menyusun hipotesis, mengoperasionalkan hipotesis, hingga metode pengumpulan dan analisis data. Dalam konteks yang lebih khusus, rancangan penelitian berkaitan dengan jenis-jenis penelitian tertentu. Dengan demikian, desain penelitian berperan sebagai panduan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Setyawati *et al.*, 2023).



Rancangan penelitian yang diterapkan adalah analitik dengan jenis korelasional yang menggunakan pendekatan *cross sectional*. Penelitian korelasional bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan antara berbagai variabel. Korelasi merujuk pada kecenderungan di mana perubahan pada satu variabel diikuti oleh perubahan pada variabel lainnya. Sementara itu, *cross sectional* adalah tipe studi observasional yang menganalisis data variabel yang dikumpulkan secara bersamaan dalam populasi sampel tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

#### **4.3 Waktu dan tempat penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang, yang akan dilaksanakan pada bulan Agustus sampai dengan Desember.

##### **4.3.1 Waktu Penelitian**

Penelitian dimulai dari perencanaan (penyusunan proposal) sampai dengan penyusunan laporan akhir.

##### **4.3.2 Tempat Penelitian**

Penelitian ini akan dilaksanakan di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Hal ini dikarenakan di salah satu ruang rawat inapnya terdapat rasio perawat dengan pasien yang tidak ideal dan di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang belum pernah dilakukan penelitian.

## 4.4 Populasi, Sampel dan Sampling

### 4.4.1 Populasi

Populasi adalah keseluruhan variabel yang relevan dengan masalah yang sedang diselidiki. Oleh karena itu, selama suatu variabel relevan dengan topik yang diteliti, maka variabel tersebut termasuk dalam populasi penelitian (Nursalam, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang yang berjumlah 44 perawat.

Tabel 4.1 : Ruang yang akan dilaksanakan untuk penelitian di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang Tahun 2024

No	Ruangan	Jumlah
1	Rawat Inap 1	20 Perawat
2	Rawat Inap 2	10 Perawat
3	Rawat Inap 3	14 Perawat
Jumlah Keseluruhan		44 Perawat

**Sumber :** HRD Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang 2024

### 4.4.2 Sampel

Sampel diartikan sebagai keseluruhan populasi beserta beberapa karakteristiknya. Peneliti juga menjelaskan bahwa pengambilan sampel dilakukan berdasarkan beberapa kriteria. Pertama, karena jumlah subjek penelitian yang sangat besar, sehingga tidak mungkin bagi peneliti untuk mempelajari setiap individu secara keseluruhan (Sugiyono, 2019). Sampel dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus slovin sebagai berikut

$$n = \frac{N}{1 + N (e)^2}$$

**Keterangan :**

**n = Jumlah sampel**

**N = Jumlah populasi**

$e^2 =$  Tingkat signifikan / tingkat kesalahan yang dipilih ( $e^2 = 0,05$ )

$$n = 44$$

$$\frac{83}{1 + 44 (0,05)^2}$$

$$n = 44$$

$$1 + 44 (0,0025)$$

$$n = 44$$

$$1,11$$

$$n = 40$$

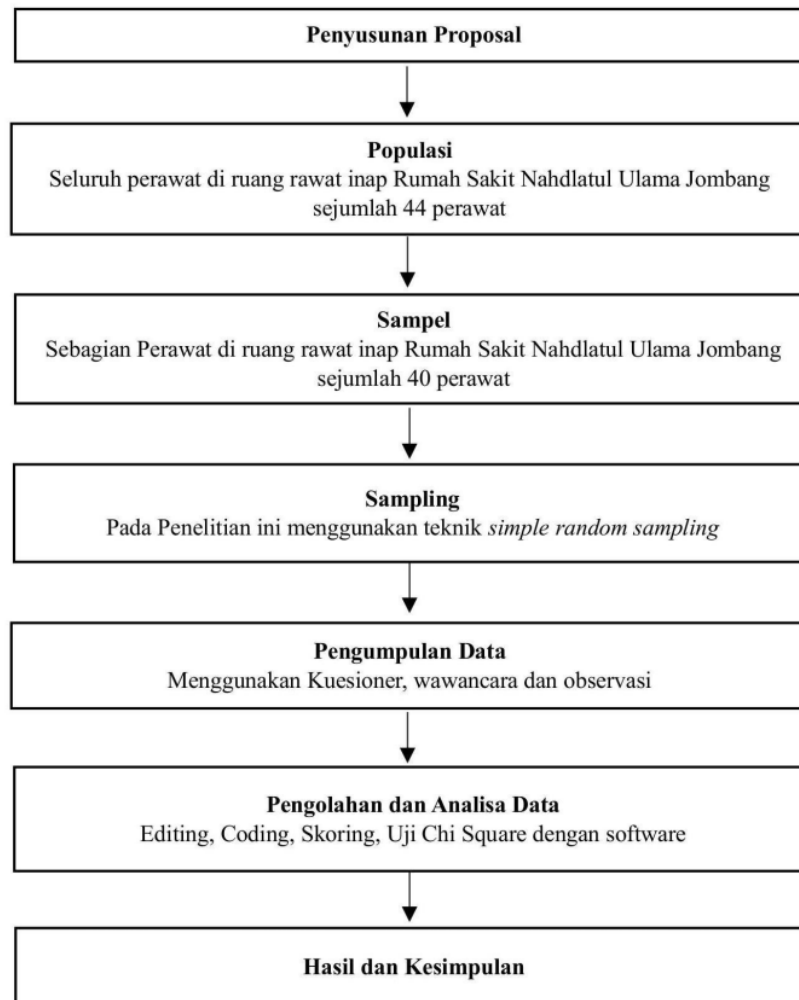
Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagian perawat rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang berjumlah 40 Perawat.

#### 4.4.3 Sampling

Pengambilan sampel adalah metode yang digunakan untuk memilih bagian dari populasi yang akan dijadikan subjek dalam penelitian. Sampel tersebut merupakan representasi dari populasi yang memberikan informasi bagi penelitian. Dalam studi ini, metode pengambilan sampel yang diterapkan adalah Probability sampling, khususnya jenis simple random sampling, yang memastikan setiap unit memiliki peluang yang setara untuk terpilih sebagai sampel.

#### 4.5 Kerangka kerja

Kerangka penelitian adalah suatu langkah kegiatan ilmiah untuk melakukan penelitian yang dimulai dari awal penelitian. Kerangka penelitian juga dapat diartikan sebagai bagan untuk merancang kegiatan penelitian.



<sup>18</sup>  
**Gambar 4.1** : Kerangka kerja Beban Kerja dengan Tingkat Stres Perawat di Ruang Rawat Inap

#### 4.6 Identifikasi variabel

Menurut Sugiyono (2019), pengertian Variabel penelitian mencakup semua cara yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan informasi dari sebuah studi dan menarik kesimpulan darinya.

1. Variabel *Independent* (bebas)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi variabel dependen atau bertanggung jawab atas perubahan/kemunculan variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian mempunyai nilai independen dan biasanya dilambangkan dengan simbol huruf “X” (Sugiyono, 2019). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah beban kerja.

2. Variabel *Dependent* (terikat)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau diakibatkan oleh variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah tingkat stres perawat.

#### 4.7 Definisi operasional

Definisi operasional menjelaskan suatu variabel dengan cara yang spesifik dan terukur, mencerminkan sifat atau jenis variabel berdasarkan tingkat pengukurannya, serta menunjukkan posisi variabel tersebut dalam kerangka teori. Definisi ini memiliki konsekuensi praktis dalam proses pengumpulan data (Arifin, Yuswatiningsih dan Rohan, 2023).

10  
Tabel 4.2 : Definisi operasional beban kerja dengan tingkat stres perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Variabel	Definisi	Indikator	Alat Ukur	Skala	Skor / Kriteria
<i>Independent</i> Beban Kerja	Operasional Jumlah tugas atau tanggung jawab yang harus diselesaikan oleh seseorang atau kelompok dalam periode waktu tertentu.	1. Beban kerja fisik 2. Beban kerja psikologis 3. Beban waktu kerja	Kuesioner	Ordinal	Skala Likert Skor untuk pernyataan positif : 1 = tidak pernah 2 = kadang- kadang 3 = sering 4 = selalu Skor untuk pernyataan negatif : 4 = Tidak Pernah 3 = Kadang- kadang 2 = Sering 1 = Selalu  Kriteria skor: Beban kerja ringan : ≤ 55% Beban kerja sedang : 56 – 75% Beban kerja berat : 76 - 100% (Nursalam, 2017)
<i>Dependent</i> Tingkat Stres	suatu kondisi ketegangan yang dialami seseorang akibat tuntutan dan tekanan yang berkaitan dengan pekerjaan.	Hamilton Anxiety Rating Scale (HARS) 1. Perasaan cemas 2. Ketegangan 3. Ketakutan 4. Gangguan tidur 5. Gangguan kecerdasan 6. Perasaan depresi 7. Gejala somatik 8. Gejala sensorik 9. Gejala Kardiovaskular 10. Gejala pernafasan 11. Gejala pencernaan 12. Gejala urogenital 13. Gejala otonom 14. Perilaku saat wawancara	Kuesioner	Ordinal	Skala Likert 0= tidak ada gejala sama sekali 1= ringan/ satu gejala yang ada 2= sedang/separuh gejala yang ada 3= berat/ lebih dari separuh gejala yang ada 4= sangat berat/ semua gejala ada  Kriteria skor: Kurang dari 14 = tidak mengalami kecemasan 14- 20 = kecemasan ringan 21-27 = Kecemasan sedang 28-41 = Kecemasan Berat 42- 56 = Kecemasan Sangat Berat (Chrisnawati dan Aldino, 2019 : Saputro & Fazris, 2017).

## 4.8 Pengumpulan dan analisis data

### 4.8.1 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengumpulkan data, baik data kuantitatif maupun kualitatif, agar sesuai dengan kebutuhan penelitian (Nursalam, 2019). Kuesioner merupakan suatu alat pengumpulan data berupa serangkaian pertanyaan tertulis yang disusun secara sistematis untuk memperoleh informasi dari responden. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner pengukuran beban kerja dari Nursalam (2017), dan kuesioner pengukuran tingkat stres dengan *Hamilton Anxiety Rating Scale* (HARS).

### 4.8.2 Prosedur Penelitian

Dalam melakukan penelitian, prosedur yang ditetapkan sebagai berikut :

1. Peneliti mengurus surat izin penelitian kepada ITS Kes ICME Jombang
2. Mengajukan penelitian kepada Direktur Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang
3. Menjelaskan kepada calon responden tentang penelitian dan bila bersedia menjadi responden dipersilahkan untuk menandatangani informed consent
4. Responden mengisi kuesioner pengukuran beban kerja dan kuesioner pengukuran tingkat stres menggunakan *Hamilton Anxiety Rating Scale* (HARS)
5. Setelah semua responden mengisi kuesioner, kemudian data di tabulasi untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat
6. Dana dalam penelitian ini bersumber dari peneliti.

#### 4.8.3 Cara Analisa Data

Setelah data terkumpul dari responden, maka selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan cara sebagai berikut :

17

##### 1. *Editing*

*Editing* adalah usaha untuk memverifikasi kebenaran data yang telah dikumpulkan. Proses editing dapat dilakukan baik selama tahap pengumpulan data maupun setelah data selesai dikumpulkan.

##### 2. *Coding*

*Coding* merupakan pengklasifikasian jawaban responden menurut jenisnya. Pada tahap pengkodean biasanya dilakukan dengan memberikan nilai dan simbol berupa angka dan huruf. Hal ini memberikan petunjuk mengenai jawaban masing-masing responden berdasarkan variabel yang diteliti dan memudahkan pengolahan data selanjutnya.

1

##### a. Data Perawat

###### 1) Kode Responden

Responden 1 = R1

Responden 2 = R2

Responden 3 = R3

###### 2) Jenis Kelamin

Laki-laki = JK 1

Perempuan = JK 2

###### 3) Kode Usia

23 – 27 tahun = U1



28 – 32 tahun = U2

33 - 37 tahun = U3

38 – 42 tahun = U4

43 – 47 tahun = U5

4) Pendidikan terakhir

D3 Keperawatan = PT 1

D4 Keperawatan = PT 2

S1 Keperawatan Ners = PT 3

5) Kode Masa kerja

< 1 Tahun = MK 1

1-5 tahun = MK 2

6-10 tahun = MK 3

11 – 15 tahun = MK 4

6) Status Perkawinan

Belum Menikah = SP 1

Sudah Menikah = SP 2

3. *Scoring*

*Scoring* merupakan cara untuk mengambil data dengan memberikan nilai berupa angka pada jawaban pertanyaan. Pemberian skor sebagai berikut :

a. Variabel Beban Kerja

Skor untuk Pernyataan Positif :

1 = Tidak Pernah

2 = Kadang – kadang

3 = Sering

4 = Selalu

Skor untuk pernyataan negatif :

4 = Tidak Pernah

3 = Kadang- kadang

2 = Sering

1 = Selalu

<sup>10</sup>  
Kategori Beban Kerja :

1 = Ringan

2 = Sedang

3 = Berat

b. Variabel Tingkat Stres

<sup>19</sup>  
0= tidak ada gejala sama sekali

1= ringan/ satu gejala yang ada

2= sedang/separuh gejala yang ada

3= berat/ lebih dari separuh gejala yang ada

4= sangat berat/ semua gejala ada

Kategori Tingkat Stres

<sup>68</sup>  
0 = Tidak Stres

1 = Stres Ringan

2 = Stres Sedang

3 = Stres Berat

4 = Stres Berat Sekali

107

#### 4. *Tabulating*

*Tabulating* adalah proses pembuatan tabel yang berisi data yang telah diklasifikasikan atau dikelompokkan menurut kriteria atau variabel tertentu. Tujuannya untuk memudahkan analisis dan interpretasi data, sehingga penyajian data menjadi lebih jelas dan terstruktur. Adapun hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan menggunakan skala kumulatif:

1

0%	: Tidak seorang pun
1-25%	: Sebagian kecil
26-49%	: Hampir setengahnya
50%	: Setengahnya
51-74%	: Sebagian besar
75-99%	: Hampir seluruhnya
100%	: Seluruhnya.

#### 4.8.4 Analisa Data

##### 1. Univariat

Menurut Sarwono dan Handayani (2021) Analisis univariat adalah meneliti satu variabel dalam satu waktu. Tujuannya untuk meringkas dan memvisualisasikan distribusi, tendensi sentral (seperti mean, median, dan modus), dan penyebaran data (seperti rentang dan deviasi standar). Analisis univariat dalam studi ini bertujuan untuk menggambarkan distribusi dan persentase dari variabel beban kerja serta tingkat stres. Setiap variabel dianalisis secara deskriptif dengan menggunakan distribusi frekuensi.

##### a. Variabel Beban Kerja

Skala beban kerja perawat yang akan digunakan peneliti adalah kuesioner dari Nursalam (2017) lembar kuesioner pada beban kerja terdiri dari 13 pertanyaan, menggunakan skala likert dengan pilihan jawaban alternatif terdiri dari selalu (SL) dengan skor 4, sering (SR) dengan skor 3, jarang (JR) dengan skor 2, dan tidak pernah (TP) dengan skor 1. Kemudian pilihan jawaban pernyataan negatif (-) selalu (SL) dengan skor 1, sering (SR) dengan skor 2, Kadang-kadang (KK) dengan skor 3, tidak pernah (TP) dengan skor 4.

Hasil dari jawaban responden selanjutnya akan dikategorikan menjadi ringan, sedang dan berat.

Tabel 4.3 : *Blueprint* skala beban kerja

Aspek	Item		Jumlah
	<i>Favorable</i>	<i>Unfavorable</i>	
Beban kerja fisik	2,3,13	5,6	5
Beban psikologis	7,8,9,10	-	4
Beban waktu kerja	1,4,11,12	-	4
<b>Jumlah</b>	<b>11</b>	<b>2</b>	<b>13</b>

Langkah-langkah pengolahan data sebagai berikut :

$$P = \frac{SP}{SM} \times 100\%$$

Keterangan :

SP = skor yang diperoleh

SM = skor maksimal

Interprestasi skor beban kerja :

Beban kerja ringan :  $\leq 55\%$

Beban kerja sedang : 56 – 75%

Beban kerja berat : 76 - 100%

## b. Variabel Tingkat Stres

<sup>23</sup> Hamilton Anxiety Rating Scale (HARS) pertama kali dikembangkan oleh Max Hamilton pada tahun 1956, untuk mengukur semua tanda-tanda kecemasan, baik psikologis maupun somatik. Skala penilaian kecemasan Hamilton Anxiety Rating Scale (HARS) terdiri dari <sup>6</sup> 14 item yaitu, perasaan cemas, ketegangan, ketakutan, gangguan tidur, gangguan kecerdasan, perasaan depresi, gejala somatik, gejala sensori, gejala kardiovaskular, gejala pernafasan, gejala pencernaan, gejala urogenital, gejala otonom, perilaku saat wawancara.

Tabel 4.4 : *Blueprint* skala tingkat stres

Aspek	Item	Jumlah
Perasaan cemas	1	1
Ketegangan	1	1
Ketakutan	1	1
Gangguan tidur	1	1
Gangguan kecerdasan	1	1
Perasaan depresi	1	1
Gejala somatik	1	1
Gejala sensorik	1	1
Gejala Kardiovaskular	1	1
Gejala pernafasan	1	1
Gejala pencernaan	1	1
Gejala urogenital	1	1
Gejala otonom	1	1
Perilaku saat wawancara	1	1
<b>Jumlah</b>	<b>14</b>	<b>14</b>

<sup>2</sup> Cara penilaian kecemasan adalah dengan memberikan nilai dengan kategori:

0= tidak ada gejala sama sekali

1= ringan/ satu gejala yang ada

2= sedang/separuh gejala yang ada

3= berat/ lebih dari separuh gejala yang ada

4= sangat berat/ semua gejala ada

semua gejala ada Penentuan derajat kecemasan dengan cara menjumlahkan skor 1-14 dengan hasil:

Skor kurang dari 14	= tidak ada kecemasan
Skor 14-20	= kecemasan ringan
Skor 21-27	= kecemasan sedang
Skor 28-41	= kecemasan berat
Skor 42-56	= kecemasan berat sekali.

## 2. Bivariat

Analisis yang menunjukkan hubungan antara dua variabel dapat disajikan dalam bentuk tabel silang. Untuk menyusun tabel tersebut, peneliti harus memahami arah hubungan dalam analisis bivariat, yaitu apakah hubungan tersebut bersifat asimetris, simetris, atau resiproka (Sarwono dan Handayani, 2021). Analisis bivariat dalam penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

Untuk menentukan apakah terdapat hubungan yang signifikan antara dua variabel, digunakan uji Chi Square dengan bantuan perangkat lunak komputer, dengan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai  $p \leq \alpha = 0,05$ , maka terdapat hubungan antara beban kerja dan tingkat stres perawat di ruang rawat inap. Sebaliknya, jika nilai  $p > \alpha = 0,05$ , berarti tidak ada hubungan antara kedua variabel tersebut.

## 4.9 Etika Penelitian

Penelitian dilakukan dengan memperhatikan prinsip-prinsip etika penelitian meliputi (Hidayat, 2021) :

### 4.9.1 *Informed Consent*

*Informed consent* merupakan Kesepakatan antara peneliti dan responden terwujud melalui pemberian formulir persetujuan. Sebelum penelitian dimulai, informed consent diberikan dengan menyerahkan formulir persetujuan kepada responden.

### 4.9.2 *Anonimity* (tanpa nama)

Nama responden tidak dicantumkan pada lembar alat ukur; sebagai gantinya, hanya kode yang dituliskan pada lembar pendataan atau hasil penelitian yang dipublikasikan sebagai subjek penelitian.

### 4.9.3 *Confidentiality* (kerahasiaan)

Menjamin kerahasiaan hasil penelitian, termasuk informasi dan topik lainnya. Peneliti akan menjaga kerahasiaan semua data yang dikumpulkan, dan hanya sekelompok orang tertentu yang akan diinformasikan tentang hasil penelitian tersebut.

### 4.9.4 *Ethical Clearance*

Penelitian ini telah melalui uji etik oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) di Institut Teknologi Sains dan Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang, dengan nomor registrasi No.226KEPK/ITSKES-ICME/XI/2024.

## BAB 5

### PEMBAHASAN

#### 1 5.1 Hasil Penelitian

##### 5.1.1 Gambaran Tempat Penelitian

Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang, merupakan rumah sakit yang terletak di Jl. KH. Hasyim Asy'ari No.211, Diwek, Balong Besuk, Kec. Diwek, Kabupaten Jombang, Jawa Timur dengan lokasi yang strategis dan lingkungan yang nyaman serta fasilitas kesehatan yang memadai. Memiliki Visi Terwujudnya pelayanan yang humanis dan profesional ala Aswaja An-Nahdliyah, dan Misi memberikan pelayanan dengan sepenuh hati, menjalankan sistem manajemen yang profesional, meningkatkan sarana dan prasarana, memperkuat kerjasama dengan pihak lain.

Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang, terdapat berbagai jenis layanan, termasuk pelayanan rawat jalan, rawat inap, instalasi gawat darurat, serta pelayanan penunjang. Selain itu, ada juga layanan promosi kesehatan, TB-DOTS, pondok laktasi, dan layanan unggulan seperti bimbingan jasmani dan rohani, home care, serta pelayanan maternal neonatal. Rumah sakit ini memiliki tiga ruang rawat inap: ruang pertama untuk bedah dan jantung dengan 20 perawat, ruang kedua untuk penyakit dalam dengan 10 perawat, dan ruang ketiga khusus untuk anak dengan 14 perawat.



### 5.1.2 Data Umum

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Tabel 5.1 Distribusi frekuensi responden berdasarkan Usia Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Usia	Frekuensi	Presentase
23 - 27 Tahun	15	37,5%
28 - 32 Tahun	11	27,5%
33 - 37 Tahun	8	20%
38 - 42 Tahun	3	7,5%
43 - 47 Tahun	3	7,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 5.1 diketahui usia perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang Hampir Setengahnya berusia 23 - 27 Tahun sebanyak 15 Perawat (37,5%).

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5.2 Distribusi frekuensi responden berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Perempuan	32	80%
Laki-laki	8	20%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 5.2 diketahui jenis kelamin perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang Hampir seluruhnya berjenis kelamin perempuan sebanyak 32 Perawat (80%).

#### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 5.3 Distribusi frekuensi responden berdasarkan Pendidikan Terakhir Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Presentase
D3 Keperawatan	9	22,5%
D4 Keperawatan	4	10%
S1 Keperawatan Ners	27	67,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 5.3 diketahui pendidikan terakhir perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sebagian besar merupakan lulusan S1 Keperawatan Ners sebanyak 27 Perawat (67,5%).

#### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan

Tabel 5.4 Distribusi frekuensi responden berdasarkan status perkawinan Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Status Perkawinan	Frekuensi	Presentase
Menikah	21	52,5%
Belum Menikah	19	47,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 5.4 diketahui status perkawinan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sebagian besar sudah menikah sebanyak 21 Perawat (52,5%).

#### 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 5.5 Distribusi frekuensi responden berdasarkan masa kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase
<1 Tahun	9	22,5%
1-5 Tahun	18	45%
6-10 Tahun	6	15%
11-15 Tahun	7	17,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 5.5 diketahui masa kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang hampir setengahnya lamanya masa kerja 1-5 Tahun sebanyak 18 Perawat (45%).

### 5.1.3 Data Khusus

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Beban Kerja

Tabel 5.6 Distribusi frekuensi responden berdasarkan beban kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Beban Kerja	Frekuensi	Presentase
Ringan	0	0%
Sedang	3	7,5%
Berat	37	92,5%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 5.6 diketahui beban kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang hampir seluruhnya mengalami beban kerja berat sebanyak 37 Perawat (92,5%).

#### 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Kategori Tingkat Stres

Tabel 5.7 Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat stres Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Tingkat Stres	Frekuensi	Presentase
Tidak Ada	0	0%
Ringan	3	7,5%
Sedang	25	62,5%
Berat	12	30,0%
Sangat Berat	0	0%
Jumlah	40	100%

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan Tabel 5.7 diketahui tingkat stres perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sebagian besar mengalami tingkat stres sedang sebanyak 25 Perawat (62,5%).

79  
3. Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Perawat di ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Tabel 5. 8 Tabulasi silang Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang

Beban Kerja	Tingkat Stres										Total	
	Tidak Stres		Ringan		Sedang		Berat		Sangat Berat			
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
Ringan	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
Sedang	0	0%	3	7,5%	0	0%	0	0%	0	0%	3	7,5%
Berat	0	0%	0	0%	25	62,5%	12	30,0%	0	0%	37	92,5
Total	0	0%	3	7,5%	25	62,5%	12	30,0%	0	0%	40	100%

Uji Chi Square nilai Asymptotic Significance (2-sided) = 0,000

Sumber :Data Primer,2024

Berdasarkan Tabel 5.8, terlihat bahwa hampir semua responden, yaitu 37 perawat (92,5%), mengalami beban kerja yang tinggi, sementara sebagian besar, sebanyak 25 perawat (62,5%), mengalami tingkat stres sedang. Hasil analisis statistik Chi Square menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang berarti kurang dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H1) diterima. Ini menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan tingkat stres perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

## 10 5.2 Pembahasan

### 5.2.1 Beban Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

Hasil studi mengenai variabel beban kerja perawat di ruang perawatan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang, yang tercantum dalam tabel 5.6, mengindikasikan bahwa hampir seluruhnya mengalami beban kerja berat yaitu sebanyak 37 perawat (92,5%). Pada beban kerja berat ini didapatkan parameter yang didominasi pada aspek beban psikologis dengan rata-rata jawaban 3,725 dengan kategori sering untuk pertanyaan *favorabel*, dan pada aspek fisik dengan pertanyaan *Unfavorabel* didapatkan rata-rata jawaban 2,64 dengan kategori sering.

Menurut peneliti perawat harus menghadapi situasi emosional yang menantang setiap hari. Mereka berinteraksi dengan pasien yang menderita, menghadapi kematian, dan melihat keluarga yang berduka. Perawat sering kali harus menenangkan pasien dan keluarga, sambil tetap menjaga jarak emosional agar tidak terbawa perasaan. kondisi kerja yang sering kali tidak ideal juga menambah beban psikologis. Jam kerja yang panjang, kurangnya tenaga medis, dan tuntutan untuk memenuhi standar pelayanan yang tinggi sering membuat perawat merasa kelelahan fisik dan mental. mereka harus bekerja dalam situasi yang penuh tekanan, dengan waktu yang terbatas untuk menyelesaikan tugas-tugas yang kompleks.

Menurut Citra, Wahyudi dan Rahmawati (2021) Beban kerja psikologis yang berat pada perawat terjadi ketika tuntutan tugas melebihi kapasitas mental dan emosional mereka, sering kali disebabkan oleh faktor-faktor seperti jumlah pasien yang tinggi, kondisi kesehatan yang kompleks, dan tekanan waktu. Studi menunjukkan bahwa beban kerja psikologis yang berlebihan dapat mengurangi kinerja, meningkatkan jumlah kesalahan, serta berdampak buruk pada kesehatan mental perawat. Oleh karena itu, penerapan strategi manajemen beban kerja yang efektif sangatlah penting.

Faktor yang berkontribusi terhadap beban kerja adalah usia perawat. Berdasarkan informasi dari tabel 5.1, hampir separuh perawat berusia antara 23 hingga 27 tahun, dengan jumlah 15 perawat (37,5%). Menurut peneliti Pada usia ini, individu biasanya berada pada usia dewasa muda, di mana mereka dituntut untuk memahami tugas-tugas baru, menyesuaikan diri dengan sistem kerja, dan membangun kredibilitas profesional. Beban kerja pada usia ini cenderung kompleks

karena melibatkan tanggung jawab yang belum sepenuhnya dipahami, dan kebutuhan untuk multitasking. Hal ini serupa dengan pernyataan Potter dan Perry bahwa individu yang memasuki usia dewasa muda perlu memikul tanggung jawab dan mencapai kestabilan kerja (Syukur, Pertiwiwati dan Setiawan, 2019).

Faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah jenis kelamin perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Berdasarkan informasi dari tabel 5.2, hampir seluruh perawat yang terdata, yaitu 32 orang (80%), adalah perempuan. Menurut peneliti perawat perempuan sering kali dihadapkan pada tuntutan fisik yang tinggi selain bertanggung jawab untuk pasien perawat perempuan juga memiliki tanggung jawab di luar pekerjaan, seperti mengurus rumah tangga atau merawat anak. Tanggung jawab ganda ini sering kali membuat mereka merasa tertekan dan kelelahan. Dalam banyak budaya, perempuan dipandang sebagai pengurus utama rumah tangga, yang berarti bahwa mereka sering kali harus Mengatur waktu dan tenaga antara pekerjaan dan kehidupan keluarga. Menurut Ridulloh (2022) jenis kelamin dapat mempengaruhi tingkat beban kerja yang dialami individu, dengan perempuan sering kali menghadapi beban kerja yang lebih berat dibandingkan laki-laki. Hal ini disebabkan oleh stereotip gender yang mengharuskan perempuan untuk menjalankan peran ganda, baik sebagai pekerja maupun pengurus rumah tangga, yang dapat meningkatkan tekanan dan tanggung jawab mereka, sehingga mereka lebih rentan terhadap beban kerja yang tinggi.

Faktor yang mempengaruhi beban kerja yang selanjutnya adalah tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki oleh perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang. Berdasarkan informasi dari tabel 5.3, mayoritas perawat adalah lulusan S1 Keperawatan Ners, dengan jumlah mencapai 27 orang (67,5%).

Menurut peneliti Dengan 67,5% perawat memiliki pendidikan S1 Keperawatan Ners, tanggung jawab yang lebih berat cenderung dialokasikan kepada kelompok ini. Pendidikan terakhir perawat yang lebih tinggi dapat membuat mereka lebih rentan mengalami beban kerja berat dalam beberapa konteks. Menurut <sup>13</sup> Dwi Agustian Faruk, Ayu Puspita dan Romy Irawan Patiku (2024) Perawat berpendidikan tinggi sering terlibat dalam banyak kegiatan administratif dan kolaboratif, yang dapat menambah beban kerja mereka. Meskipun mereka lebih terampil dalam mengelola tugas-tugas ini, jumlah tanggung jawab yang lebih besar dapat menyebabkan beban kerja meningkat dan kelelahan, terutama dalam situasi yang memerlukan pengambilan keputusan cepat dan penanganan pasien yang kritis.

#### <sup>4</sup> 5.2.2 Tingkat Stres Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

Hasil penelitian Berdasarkan tabel 5.7, penelitian mengenai tingkat stres perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang mengindikasikan bahwa mayoritas perawat, yaitu 25 orang (62,5%), mengalami tingkat stres yang sedang. Pada Tingkat stres yang di ukur menggunakan kuesioner HARS (*Hamilton Anxiety Rating Scale*) didapatkan bahwa rata-rata jawaban di dominasi pada aspek gejala perasaan cemas, dengan nilai 2 atau dikategorikan sedang. Selain itu pada aspek ketegangan, ketakutan, dan gangguan tidur juga di dapatkan rata-rata jawaban dengan nilai 2 atau dikategorikan sedang.

Menurut Peneliti berdasarkan pada aspek tersebut perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang mengalami masalah Perasaan cemas yang dapat berakar dari berbagai faktor, termasuk stres lingkungan, tuntutan pekerjaan, atau masalah pribadi. Perasaan cemas yang dialami oleh perawat dapat menjadi

indikator adanya tekanan psikologis yang signifikan. Dalam lingkungan rumah sakit yang dinamis dan sering kali penuh tekanan, perawat sering menghadapi interaksi emosional dengan pasien yang sakit, dan situasi darurat yang memerlukan respons cepat. Mereka harus terus-menerus mengawasi tanda-tanda vital, berkomunikasi dengan dokter, dan memberikan dukungan emosional kepada keluarga pasien. Dalam situasi seperti itu, perasaan ketakutan akan membuat kesalahan atau tidak mampu memenuhi harapan pasien dan keluarganya dapat semakin memperburuk kondisi mental. Ketegangan yang dirasakan sering kali berkaitan dengan tekanan hidup sehari-hari, yang dapat mengganggu keseimbangan emosional seseorang. Selain itu, ketakutan yang muncul, baik yang rasional maupun irasional, dapat memengaruhi cara seseorang berhubungan dengan lingkungan di sekitarnya. Masalah tidur juga merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Kualitas tidur yang buruk dapat memperburuk kondisi emosional dan kognitif, sehingga individu mengalami kesulitan dalam konsentrasi dan pengambilan keputusan.

Menurut Saleky *et al* (2023) Perasaan cemas dan ketegangan dapat diartikan sebagai tanda bahwa individu sedang menghadapi situasi yang menantang, baik di lingkungan kerja, atau dalam hubungan interpersonal. Ketakutan yang terukur dapat berkaitan dengan kekhawatiran akan masa depan, yang sering kali mengganggu pola tidur. Gangguan tidur dapat memperburuk keadaan mental individu, menciptakan siklus negatif yang sulit diatasi. Tidur yang tidak cukup dapat mempengaruhi mood dan kinerja kognitif, yang berujung pada gangguan kecerdasan. Ketika individu merasa cemas atau mengalami gangguan tidur, fungsi kognitif seperti konsentrasi dan memori dapat terganggu.



Faktor yang mempengaruhi tingkat stres yang selanjutnya adalah status pernikahan. Berdasarkan informasi dari Tabel 5.4, mayoritas perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang telah menikah, dengan jumlah 21 perawat (52,5%). Menurut peneliti perawat yang sudah menikah sering kali menghadapi berbagai tantangan yang dapat meningkatkan risiko stres kerja. Di satu sisi, mereka memiliki tanggung jawab profesional untuk merawat pasien dengan penuh dedikasi. Di sisi lain, mereka juga harus mengelola kehidupan rumah tangga dan memenuhi kebutuhan keluarga, di mana mereka harus berfungsi sebagai penyokong utama di rumah sambil juga memberikan pelayanan yang optimal di tempat kerja. Ketidakseimbangan ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, mengarah pada stres yang berkepanjangan. Menurut Ardiyany Ilyas, Rahim dan Awaluddin (2020) perawat yang sudah menikah sering menghadapi konflik peran antara tanggung jawab profesional dan kewajiban keluarga, yang dapat menyebabkan stres. Ketika tuntutan dari kedua peran ini saling bertentangan, individu dapat mengalami ketegangan emosional dan mental yang signifikan. Teori Demand-Control mengindikasikan bahwa perawat dengan beban kerja yang tinggi dan kontrol yang rendah atas situasi kerja mereka, ditambah dengan tekanan dari tanggung jawab rumah tangga, dapat mengalami stres yang lebih besar.

Faktor yang mempengaruhi tingkat stres selanjutnya adalah masa kerja. Berdasarkan informasi dari tabel 5.5, terlihat bahwa hampir separuh perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun, yakni sebanyak 18 perawat (45%). Menurut peneliti masa kerja perawat antara 1 hingga 5 tahun merupakan periode yang krusial dalam perkembangan profesional mereka. Dalam rentang waktu ini, perawat tidak hanya belajar dan beradaptasi dengan lingkungan

akerja, tetapi juga menghadapi berbagai tantangan yang dapat memengaruhi tingkat stres kerja. Peningkatan keterampilan dan pengalaman juga sering kali disertai dengan peningkatan tanggung jawab. Perawat yang lebih berpengalaman sering kali ditempatkan dalam posisi yang lebih menuntut, seperti menjadi pemimpin tim atau mentor bagi perawat baru. Tanggung jawab tambahan ini dapat menyebabkan stres yang lebih besar. Menurut Halijah *et al.*, (2021) stres kerja perawat dalam rentang waktu 1-5 tahun sangat dipengaruhi oleh pengalaman dan adaptasi mereka terhadap tuntutan pekerjaan. Pada tahun pertama, perawat sering kali mengalami fase adaptasi yang intens, di mana mereka <sup>113</sup> harus menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja yang baru, prosedur medis, dan interaksi dengan pasien, yang dapat menyebabkan tingkat stres yang tinggi akibat ketidakpastian dan tekanan untuk memenuhi ekspektasi. Memasuki tahun kedua hingga kelima, perawat yang telah mengumpulkan pengalaman cenderung mengembangkan keterampilan manajemen stres yang lebih baik, namun mereka juga dapat menghadapi tantangan baru seperti tanggung jawab yang lebih besar, dan tekanan emosional akibat situasi kritis yang dapat memperburuk stres kerja mereka.

### <sup>18</sup> 5.2.3 Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Di Ruang Rawat Inap Rumah <sup>115</sup> Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

Berdasarkan penelitian yang tercantum dalam tabel 5.8, hampir semua <sup>16</sup> perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang mengalami beban kerja yang tinggi, yaitu sebanyak 37 perawat (92,5%). Selain itu, mayoritas perawat mengalami tingkat stres yang sedang, dengan jumlah 25 perawat (62,5%). Hasil analisis <sup>86</sup> statistik Chi Square menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang berarti <sup>16</sup> H1 diterima karena nilainya kurang dari 0,05 yang artinya ada Hubungan beban

kerja dengan tingkat stres perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

Menurut peneliti Beban kerja yang berat sering kali disertai dengan tanggung jawab yang tinggi. Ketika jumlah pasien melebihi kapasitas staf, perawat terpaksa harus bekerja lebih cepat dan lebih keras, yang dapat menyebabkan mereka merasa tertekan. Dalam situasi ini, mereka mungkin merasa tidak mampu memenuhi kebutuhan pasien dengan baik, yang menambah rasa cemas dan stres. Kekurangan sumber daya dan dukungan juga menjadi faktor penting, perawat sering kali harus beroperasi tanpa alat atau fasilitas yang memadai. Hal ini dapat memperburuk rasa frustrasi dan stres, karena perawat merasa terhambat dalam memberikan perawatan berkualitas. Dinamika tim dan komunikasi di lingkungan kerja juga memainkan peran besar dalam hubungan ini. Ketika perawat bekerja dalam tim yang tidak terkoordinasi dengan baik, atau ketika ada kurangnya komunikasi antara anggota tim medis, tekanan kerja dapat meningkat. Perawat yang mengalami stres tinggi cenderung menjadi kurang produktif dan lebih rentan terhadap kelelahan. Ketika mereka tidak memiliki waktu atau ruang untuk merawat diri sendiri, kondisi ini dapat mengakibatkan siklus yang berbahaya, di mana stres dan beban kerja yang berat saling memperkuat.

Menurut Adelia, Mutmainnah dan Mulyani (2023) beban kerja yang tinggi pada perawat memiliki hubungan yang erat dengan tingkat stres yang mereka alami. Ketika perawat dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas fisik dan mental mereka, hal ini dapat menyebabkan kelelahan, kecemasan, dan depresi. Penelitian menunjukkan bahwa lebih dari separuh perawat mengalami stres kerja sedang hingga tinggi, yang sering kali disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan

dan kurangnya dukungan dari manajemen. Beban kerja yang tidak seimbang, seperti pekerjaan rangkap dan tanggung jawab yang tidak sesuai, dapat memperburuk kondisi ini, sehingga perawat merasa tertekan dan tidak mampu memenuhi ekspektasi pekerjaan mereka. Selain itu, stres yang berkepanjangan dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental perawat, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi kualitas perawatan pasien.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puput Risti Kusumaningrum, Esri Rusminingsih and Roby Noor Jayadi (2022) dengan judul Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat, Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan korelasional secara cross sectional. Sampel diambil menggunakan teknik purposive sampling, dan pengumpulan data mengenai beban kerja perawat dilakukan melalui observasi dengan metode Time And Motion Study. Sementara itu, data tentang tingkat stres kerja diperoleh melalui kuesioner Personal Stress Inventory. Temuan penelitian menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan tingkat stres kerja perawat di ruang IGD RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten. Dari total 22 responden, 8 perawat (36,4%) mengalami beban kerja sedang, dan 8 perawat (36,4%) memiliki beban kerja yang tinggi. Tingkat stres kerja perawat menunjukkan bahwa 16 responden (72,7%) mengalami stres kerja sedang. Analisis data menggunakan korelasi Spearman Rank menghasilkan nilai p value sebesar 0.01, yang lebih kecil dari 0.05, dengan Correlation Coefficient sebesar 0.536, menunjukkan hubungan yang kuat antara beban kerja dan tingkat stres kerja perawat.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Fadilla dan Nurmalasari (2024) yang berjudul Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres

Kerja Perawat menggunakan desain penelitian kuantitatif dan pengumpulan informasi dilakukan dengan menggunakan skala Likert untuk menilai variabel beban kerja dan stres, yang memungkinkan evaluasi terstruktur terhadap persepsi dan pengalaman para responden. Analisis univariat kemudian digunakan untuk menggambarkan karakteristik setiap variabel, memberikan wawasan awal mengenai data yang telah diperoleh. Untuk analisis hubungan antara variabel independen (beban kerja) dan dependen (tingkat stres), analisis bivariat dilakukan menggunakan uji chi-square. Penelitian ini melibatkan 63 responden. Temuan menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan tingkat stres di kalangan perawat, dengan nilai  $p = 0,001$ , yang lebih rendah dari  $\alpha = 0,05$ . Distribusi frekuensi responden mengindikasikan bahwa 27% mengalami stres berat, 41,3% mengalami stres sedang, dan 31,7% mengalami stres ringan. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan dengan peningkatan tingkat stres.

## **BAB 6**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **6.1 Kesimpulan**

1. Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang hampir seluruhnya mengalami beban kerja berat.
2. Perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang sebagian besar mengalami tingkat stres sedang.
3. Ada Hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang.

#### **6.2 Saran**

1. Bagi SDM Manajemen Rumah Sakit

Pihak SDM diharapkan mempertimbangkan untuk menambah jumlah perawat atau tenaga kesehatan lainnya, terutama di unit dengan beban kerja tinggi. Pastikan pula bahwa perawat memiliki waktu istirahat yang cukup selama shift mereka, karena istirahat yang memadai sangat menjaga kesehatan mental dan fisik sangatlah krusial.

2. Bagi Perawat

Perawat diharapkan dapat mengatur beban kerja serta mengelola tingkat stres yang mereka hadapi dengan cara seperti mendistribusikan tugas secara merata, berolahraga, mengikuti kegiatan relaksasi yang dapat membantu mengurangi tekanan yang dirasakan. diharapkan perawat untuk berkomunikasi secara terbuka dengan manajemen tentang beban kerja mereka dan masalah yang dihadapi. Dialog yang konstruktif dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Temuan dari penelitian ini diharapkan menjadi acuan dan dapat dikembangkan lebih lanjut oleh peneliti di masa mendatang. Untuk menyertakan variabel lain yang mungkin mempengaruhi tingkat stres, seperti dukungan sosial, lingkungan kerja, dan kebijakan rumah sakit, untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif. Sehingga rekomendasi judul untuk peneliti selanjutnya adalah Pengaruh dukungan sosial terhadap kejadian stres perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, K. *et al.* (2022) *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Yayasan Penerbit Muhammad Zaini. Edited by N. Saputra. Jalan Kompleks Pelajar Tijue Desa Baroh Kec. Pidie Kab. Pidie Provinsi Aceh: Yayasan Penerbit Muhammad Zaini Anggota IKAPI (026/DIA/2012).
- 9 Adelia, I., Mutmainnah, M. and Mulyani, S. (2023) 'Hubungan Antara Beban Kerja dengan Tingkat Stress Kerja pada Perawat Wanita di Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi', *Jurnal Ners*, 7(2), pp. 1534–1542. doi: 10.31004/jn.v7i2.16631.
- 26 Agatha, C. M. N. (2020) 'Pengukuran Beban Kerja Mental Menggunakan Metode Nasa - Tlx Pada Sopir Angkutan Umum Di Kota Malang', *Engineering > Industrial Engineering Fakultas Teknologi Industri > Teknik Industri S1 > Teknik Industri S1 (Skripsi)*, pp. 12–26. Available at: <http://eprints.itn.ac.id/id/eprint/4670>.
- 27 Aisyah, R. N. and Handayani, S. (2023) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Pada Perawat Akibat Beban Kerja Yang Tinggi : Literatur Review', *J-KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(2), p. 191. doi: 10.35329/jkesmas.v9i2.4733.
- 29 Allu, D. N. K., Fahrurazi and Handayani, E. (2020) 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam Rsud Idaman Banjarbaru Tahun 2020', *Kesmas*, 3(2), pp. 220–229. Available at: [https://eprints.uniska-bjm.ac.id/2787/1/Artikel\\_delya\\_nanda.pdf#:~:text=Hubungan interpersonal yang buruk \(adanya konflik interpersonal,penelitian Fuada \(2017\) di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro](https://eprints.uniska-bjm.ac.id/2787/1/Artikel_delya_nanda.pdf#:~:text=Hubungan interpersonal yang buruk (adanya konflik interpersonal,penelitian Fuada (2017) di RSUD K.R.M.T Wongsonegoro).
- 31 Amalia, I., Saleh, I. and Ridha, A. (2023) 'Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelelahan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Pontianak', *Jumantik*, 9(2), p. 94. doi: 10.29406/jjum.v9i2.4665.
- Arifin, Z., Yuswatiningsih, E. and Rohan, H. H. (2023) *Metode Penelitian Keperawatan dan Statistik*. Edited by A. Setiawan. Jl. Nyi Wiji Adhisoro, Prenggan Kotagede Yogyakarta: Nuha Medika.
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H. and Dewi, R. (2018) *Stres Kerja*. 1st edn. Edited by Gabriel. Jl. Soekarno Hatta, Semarang: Semarang University Press.
- 3 Awalia, M. J., Medyati, N. J. and 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). doi: 10.58258/jisip.v5i2.1824.
- Badrianto, Y. *et al.* (2021) *Perilaku Organisasi*. Edited by H. Fajar Ningrum. Melong Asih Regency B40 - Cijerah Kota Bandung - Jawa Barat: CV. Media Sains Indonesia. Available at: [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Stress\\_Kerja\\_Suatu\\_Pendekatan/2rNOEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Stress_Kerja_Suatu_Pendekatan/2rNOEAAAQBAJ?hl=id&gbpv=0).



- Chalida hanaoum, F. *et al.* (2024) *Stres Kerja*. Edited by F. Chalida Hanoum. Kabupaten Bandung, Provinsi Jawa Barat: Widina Media Utama.
- <sup>39</sup> Chrisnawati, G. and Aldino, T. (2019) 'Aplikasi Pengukuran Tingkat Kecemasan Berdasarkan Skala Hars Berbasis Android', *Jurnal Teknik Komputer AMIK BSI*, 5(2), pp. 277–282. doi: 10.31294/jtk.v4i2.
- <sup>13</sup> Dwi Agustian Faruk, Ayu Puspita and Romy Irawan Patiku (2024) 'Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya', *Protein : Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*, 2(2), pp. 179–190. doi: 10.61132/protein.v2i2.266.
- <sup>20</sup> Endler, N. S. and Parker, J. D. A. (1990) 'Multidimensional Assessment of Coping: A Critical Evaluation', *Journal of Personality and Social Psychology*, 58(5), pp. 844–854. doi: 10.1037/0022-3514.58.5.844.
- <sup>38</sup> Fadilla, R. A. and Nurmalasari, M. (2024) 'Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat', *Jurnal Ilmiah Multi Science Kesehatan*, 16(1), pp. 134–145.
- <sup>30</sup> Firouzkouhi, M. *et al.* (2021) 'Nurses' roles in nursing disaster model: A systematic scoping review', *Iranian Journal of Public Health*, 50(5), pp. 879–887. doi: 10.18502/ijph.v50i5.6105.
- <sup>71</sup> Haryono, R. and Taukhit (2022) 'Faktor-faktor yang Mempengaruhi Tingkat Stres Perawat pada Masa Pandemic Covid-19', *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 10(3), pp. 477–484. Available at: <https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JKJ/article/view/9432>.
- <sup>65</sup> Hutabarat, Y. (2017) *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi*. 1st edn. Edited by Tim MNC Publishing. Bukit Cemara Tidar H5 No. 34, Malang: Media Nusa Creative. Available at: [www.mncpublishing.com](http://www.mncpublishing.com).
- <sup>44</sup> ICN International Council of Nurses (2023) 'Current nursing definitions'. Available at: <https://www.icn.ch/resources/nursing-definitions/current-nursing-definitions>.
- Kapur, R. (2022) 'Understanding the Types of Anxiety'. Available at: <http://dwdignity.com/understanding-the-types-of-mediation/>.
- Kemenkes RI (2019) 'Peraturan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia'.
- <sup>57</sup> Kemenkes RI (2022) 'Stress dan Penyebabnya'. Available at: [https://yankes.kemkes.go.id/view\\_artikel/1777/stress-dan-penyebabnya](https://yankes.kemkes.go.id/view_artikel/1777/stress-dan-penyebabnya).
- <sup>85</sup> Kemenkes RI (2023) 'Depresi pada Anak Muda di Indonesia', *Badan Kebijakan Pembangunan Kesehatan*.
- Kemenkes RI (2024) 'Stres: Gejala, Penyebab, Pencegahan dan Pengobatan'. Available at: <https://ayosehat.kemkes.go.id/apa-itu-stres>.
- <sup>12</sup> Kristina Natalya Rewo, Rina Puspitasari and Lastri Mei Winarni (2020) 'Faktor – Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rs Mayapada Tangerang Tahun 2020', *Jurnal Health Sains*, 1(3), pp. 112–120. doi: 10.46799/jhs.v1i3.34.

- Kurniasari, M. D. *et al.* (2023) *Konsep dasar keperawatan*. Edited by F. Fildza. Serang-Banten: PT Sada Kurnia Pustaka.
- 51 Maghfirah, N. (2023) 'Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan', *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), p. 127. doi: 10.22441/jdm.v6i2.22307.
- 8 Mahardhani, F. O. *et al.* (2020) 'Pelatihan Strategi Koping Fokus Emosi untuk Menurunkan Stres Akademik pada Mahasiswa', *Gajah Mada Journal of Professional Psychology (GamaJPP)*, 6(1), p. 60. doi: 10.22146/gamajpp.55253.
- 28 Melo, A. V., Kawatu, P. A. T. and Tucunan, A. A. T. (2019) 'Hubungan antara Beban kerja dengan Stres kerja pada Perawat di Rumah sakit umum Bethesda Tomohon', *Jurnal Kesmas*, 8(7), pp. 359–365.
- 74 Mulyani, S. R. (2021) *Metodologi Penelitian*. Bandung, Provinsi Jawa Barat: Widina Bhakti Persada Bandung.
- 43 Munira, S. *et al.* (2023) 'Survei Kesehatan Indonesia (SKI)', *Kementerian Kesehatan RI*, pp. 1–964. Available at: <https://drive.google.com/file/d/1SAomJxUTXwlSzsRrGJfRPxzV3ZzypaRU/view>.
- 73 Nursalam, M. N. (2017) *Manajemen keperawatan*. Edited by A. Suslia. Jl. Raya Lenteng Agung No. 101 Jagakarsa, Jakarta Selatan 12610: Salemba Medika.
- 84 Paharia, P. T. (2022) 'Roles of a Nurse', *News Medical and & Live Science*, pp. 1–12. Available at: <https://www.news-medical.net/health/Roles-of-a-Nurse.aspx>.
- 21 Pujiarti, P. and Lia Idealistiana (2023) 'Pengaruh Lama Kerja Dan Beban Kerja Perawat Terhadap Burnout', *Jurnal Ilmiah Keperawatan (Scientific Journal of Nursing)*, 9(4), pp. 354–360. doi: 10.33023/jikep.v9i4.1654.
- 8 Puput Risti Kusumaningrum, Esri Rusminingsih and Roby Noor Jayadi (2022) 'Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat', *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), pp. 8–12. doi: 10.54484/jis.v6i1.484.
- 32 Riski Hizkia Ohoi Timur, Sitti Nurbaya and Yusnaeni (2023) 'Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Perawat', *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 3(2), pp. 15–20.
- 25 Rusdi, R. and Warsito, E. B. (2021) 'Shift kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan kerja perawat di ruang rawat di Rumah Sakit Pemerintah', *Jurnal manajemen Keperawatan*, 2(1), p. 12.
- 70 Saleky, A. A. *et al.* (2023) 'Analisis Faktor Penyebab Stres Perawat IGD', *Lentora Nursing Journal*, 3(1), pp. 22–30. doi: 10.33860/lnj.v3i1.1679.
- Saptaputra, S. K. *et al.* (2023) *ERGONOMI DAN LINGKUNGAN KERJA*. Edited by H. Akbar. Melong Asih Regency B40 - Cijerah Kota Bandung - Jawa Barat: CV. MEDIA SAINS INDONESIA. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/374263111>.

- 33 Sari, I. C., Rukayah, S. and Barsasella, D. (2019) 'Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Bhakti Kartini Bekasi', *Jurnal Persada Husada Indonesia*, 4(1), pp. 10–20. Available at: <http://jurnal.stikesphi.ac.id/index.php/Kesehatan/article/view/114%0Ahttp://jurnal.stikesphi.ac.id/index.php/Kesehatan/article/download/114/92>.
- 93 Sarwono, A. E. and Handayani, A. (2021) *Metode Kuantitatif*, UNISRI Press. Edited by N. Prasetyowati. Jalan Sumpah Pemuda No 18. Joglo, Banjarsari, Kota Surakarta.
- Setyawati, N. F. et al. (2023) *Metodologi Riset Kesehatan*, Eureka Media Aksara. Edited by Mubarak. Jalan Banjaran, Desa Banjaran RT 20 RW 10 Kecamatan Bojongsari Kabupaten Purbalingga. Available at: <http://www.nber.org/papers/w16019>.
- 34 Surtini, S. and Saputri, B. Y. (2020) 'Fundamental And Management Hubungan Kondisi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit', *Fundamental and Management Nursing Journal*, 3(1), pp. 1–7.
- 49 Syardiansah and Rahman, M. (2022) 'Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', *Jurnal Riset Manajemen Sains*, 13(1), pp. 149–167. doi: 10.210009/JRMSI.
- 24 Syukur, A., Pertiwiwati, E. and Setiawan, H. (2019) 'Hubungan beban kerja dengan dokumentasi asuhan keperawatan', *Nerspedia*, 1(2), pp. 164–171.
- 3 Tan, S. Y. and Yip, A. (2019) 'Hans Selye (1907-1982): Founder of the stress theory', *Singapore Medical Journal*, 59(4), pp. 170–171. doi: 10.11622/smedj.2018043.
- 78 Vanchapo, A. R. (2022) *Beban Kerja dan Stres Kerja*, CV. Penerbit Qiara Media. Edited by N. Arsalan. Pasuruan, Jawa Timur.
- 9 Wahyuningsih, S., Ali Maulana, M. and Ligita, T. (2021) 'Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Beban Kerja Perawat Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap: Literature Review', *Jurnal UNTAN*, 1(1), pp. 23–35.
- 42 WHO (2022) 'Mental health at work'. Available at: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.
- 105 Wulandari, F. eka (2019) 'Tingkat Stress', *Jurnal Riset Kesehatan Nasional*, pp. 8–24. Available at: [http://eprints.undip.ac.id/55196/3/fitri\\_eka\\_wulandari-22010113140160-\\_BAB\\_2.pdf](http://eprints.undip.ac.id/55196/3/fitri_eka_wulandari-22010113140160-_BAB_2.pdf).
- 53 Yusuf, A. (2019) 'Kompetensi dan Kewenangan Perawat Dalam Menghadapi Masalah Legal Etik Keperawatan', *Kompetensi dan Kewenangan Perawat*, (April), pp. 0–11. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/328159892>.
- 22 Zaman, B., Miniharianti, J. and Rabial, I. (2023) 'Hubungan Beban Dan Stres Kerja Perawat Dalam Menangani Pasien Gangguan Jiwa Di Ruang Upip Rsud Tgk. Chik Di Tiro', *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 11(01), pp. 1–5. doi: 10.47794/jkhws.v11i01.462.

# BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP (Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)

## ORIGINALITY REPORT

25%

SIMILARITY INDEX

23%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

13%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="http://repository.uma.ac.id">repository.uma.ac.id</a> Internet Source	1%
2	<a href="http://lensa.unisayogya.ac.id">lensa.unisayogya.ac.id</a> Internet Source	1%
3	<a href="http://eprints.untirta.ac.id">eprints.untirta.ac.id</a> Internet Source	1%
4	<a href="http://repository.stikessaptabakti.ac.id">repository.stikessaptabakti.ac.id</a> Internet Source	1%
5	<a href="http://jurnal.bhmm.ac.id">jurnal.bhmm.ac.id</a> Internet Source	<1%
6	Submitted to GIFT University Student Paper	<1%
7	<a href="http://repository.unmuhjember.ac.id">repository.unmuhjember.ac.id</a> Internet Source	<1%
8	Submitted to Silpakorn University Student Paper	<1%
9	Submitted to Universitas Riau Student Paper	<1%

10	<a href="http://sia-mm.stikesmm.ac.id">sia-mm.stikesmm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
11	<a href="http://journal.banjaresepacific.com">journal.banjaresepacific.com</a> Internet Source	<1 %
12	<a href="http://ejournal.stikstellamarismks.ac.id">ejournal.stikstellamarismks.ac.id</a> Internet Source	<1 %
13	<a href="http://ejournal.unesa.ac.id">ejournal.unesa.ac.id</a> Internet Source	<1 %
14	<a href="http://qdoc.tips">qdoc.tips</a> Internet Source	<1 %
15	<a href="http://journal.yrpiiku.com">journal.yrpiiku.com</a> Internet Source	<1 %
16	<a href="http://pdfcoffee.com">pdfcoffee.com</a> Internet Source	<1 %
17	<a href="http://ejurnal.stikesdhhb.ac.id">ejurnal.stikesdhhb.ac.id</a> Internet Source	<1 %
18	<a href="http://jurnal-ppni.org">jurnal-ppni.org</a> Internet Source	<1 %
19	Submitted to Ateneo de Manila University Student Paper	<1 %
20	Submitted to Forum Perpustakaan Perguruan Tinggi Indonesia Jawa Tengah Student Paper	<1 %
21	<a href="http://cmq.uek.krakow.pl">cmq.uek.krakow.pl</a> Internet Source	<1 %

<1 %

22

[www.journal.stikespemkabjombang.ac.id](http://www.journal.stikespemkabjombang.ac.id)

Internet Source

<1 %

23

Submitted to Universitas Diponegoro

Student Paper

<1 %

24

Submitted to Universitas Muhammadiyah  
Yogyakarta

Student Paper

<1 %

25

[journal.yp3a.org](http://journal.yp3a.org)

Internet Source

<1 %

26

[repository.uia.ac.id](http://repository.uia.ac.id)

Internet Source

<1 %

27

Submitted to Universitas Jambi

Student Paper

<1 %

28

[eprints.itn.ac.id](http://eprints.itn.ac.id)

Internet Source

<1 %

29

[jurnal.kdi.or.id](http://jurnal.kdi.or.id)

Internet Source

<1 %

30

[ojs.stikesmucis.ac.id](http://ojs.stikesmucis.ac.id)

Internet Source

<1 %

31

[123deta.com](http://123deta.com)

Internet Source

<1 %

32 Submitted to Universitas Muhammadiyah Purwokerto Student Paper <1 %

---

33 Submitted to Universitas Sebelas Maret Student Paper <1 %

---

34 [ejournal.stikesmajapahit.ac.id](http://ejournal.stikesmajapahit.ac.id) Internet Source <1 %

---

35 [eprints.unm.ac.id](http://eprints.unm.ac.id) Internet Source <1 %

---

36 Submitted to Universitas Tanjungpura Student Paper <1 %

---

37 [ojs.dinamikakesehatan.unism.ac.id](http://ojs.dinamikakesehatan.unism.ac.id) Internet Source <1 %

---

38 [repository.stikim.ac.id](http://repository.stikim.ac.id) Internet Source <1 %

---

39 Submitted to University of Derby Student Paper <1 %

---

40 [ejournal.unida.gontor.ac.id](http://ejournal.unida.gontor.ac.id) Internet Source <1 %

---

41 [repository.stikeswirahusada.ac.id](http://repository.stikeswirahusada.ac.id) Internet Source <1 %

---

42 [ejurnal.undana.ac.id](http://ejurnal.undana.ac.id) Internet Source <1 %

---

43 [jurnal.fkmumi.ac.id](http://jurnal.fkmumi.ac.id)

Internet Source

<1 %

44

[repository.lp4mstikeskhg.org](http://repository.lp4mstikeskhg.org)

Internet Source

<1 %

45

[repository.wima.ac.id](http://repository.wima.ac.id)

Internet Source

<1 %

46

Submitted to Fakultas Kedokteran Universitas  
Pattimura

Student Paper

<1 %

47

Submitted to National Forensic Sciences  
University

Student Paper

<1 %

48

[ejournal.umm.ac.id](http://ejournal.umm.ac.id)

Internet Source

<1 %

49

[repository.unisma.ac.id](http://repository.unisma.ac.id)

Internet Source

<1 %

50

[jurnal.akperngawi.ac.id](http://jurnal.akperngawi.ac.id)

Internet Source

<1 %

51

[jurnal.undhirabali.ac.id](http://jurnal.undhirabali.ac.id)

Internet Source

<1 %

52

[www.citethisforme.com](http://www.citethisforme.com)

Internet Source

<1 %

53

[www.jurnal.globalhealthsciencegroup.com](http://www.jurnal.globalhealthsciencegroup.com)

Internet Source

<1 %



54	Submitted to Universitas Muhammadiyah Semarang Student Paper	<1 %
55	etd.uinsyahada.ac.id Internet Source	<1 %
56	wisuda.unissula.ac.id Internet Source	<1 %
57	www.frontiersin.org Internet Source	<1 %
58	www.nerspedia.ulm.ac.id Internet Source	<1 %
59	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
60	journal.jfpublisher.com Internet Source	<1 %
61	kc.umn.ac.id Internet Source	<1 %
62	Submitted to learndirect Student Paper	<1 %
63	www.jurnalfti.unmer.ac.id Internet Source	<1 %
64	Supriadi Supriadi, Mutofa Kamil, Iip Saripah, Joni Rahmat Parmudia. "PEMBERDAYAAN MELALUI PENDIDIKAN PERILAKU DAPAT	<1 %

# MENINGKATKAN KEPATUHAN PENGOBATAN KLIEN DIABETES TIPE 2", JURNAL RISET KESEHATAN POLTEKKES DEPKES BANDUNG, 2024

Publication

65

Submitted to University of Wollongong

Student Paper

<1 %

66

academic-accelerator.com

Internet Source

<1 %

67

ejournal.poltekkes-manado.ac.id

Internet Source

<1 %

68

iiste.org

Internet Source

<1 %

69

mafiadoc.com

Internet Source

<1 %

70

repository.ucb.ac.id

Internet Source

<1 %

71

Submitted to Konsorsium PTS Indonesia -  
Small Campus II

Student Paper

<1 %

72

Submitted to Universitas Sanata Dharma

Student Paper

<1 %

73

eprints.perbanas.ac.id

Internet Source

<1 %

74

vdokumen.com

Internet Source

<1 %

75

[www.halodoc.com](http://www.halodoc.com)

Internet Source

<1 %

76

Ifa Nofalia, Suhendra Agung Wibowo.  
"GRATITUDE DENGAN STRES PASIEN  
TUBERKULOSIS PARU", JURNAL  
KEPERAWATAN TROPIS PAPUA, 2023

Publication

<1 %

77

[etd.repository.ugm.ac.id](http://etd.repository.ugm.ac.id)

Internet Source

<1 %

78

Submitted to Bellevue Public School

Student Paper

<1 %

79

Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium  
Part III

Student Paper

<1 %

80

[andamustika.blogspot.com](http://andamustika.blogspot.com)

Internet Source

<1 %

81

[jurnal.uimedan.ac.id](http://jurnal.uimedan.ac.id)

Internet Source

<1 %

82

Submitted to Fakultas Ekonomi Universitas  
Indonesia

Student Paper

<1 %

83

Iskandar Arfan, Rahmat Firdaus. "Faktor yang  
Berhubungan dengan Kelelahan Kerja pada

<1 %

Pekerja Bagian Produksi di Pabrik Pengolahan Kelapa Sawit", Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 2020

Publication

84

Submitted to LL DIKTI IX Turnitin Consortium Part IV

Student Paper

<1 %

85

Rafika Mokodompit, Diana V. D. Doda, Gresty N.M Masi. "HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN TINDAKAN PENCEGAHAN CEDERA TERTUSUK JARUM SUNTIK PADA PERAWAT DI RSU BETHESDA GMIM TOMOHON", JURNAL KEPERAWATAN, 2019

Publication

<1 %

86

Submitted to UPN Veteran Jawa Timur

Student Paper

<1 %

87

Submitted to Universitas Negeri Jakarta

Student Paper

<1 %

88

[digilib.uinsa.ac.id](http://digilib.uinsa.ac.id)

Internet Source

<1 %

89

[eprints.ukmc.ac.id](http://eprints.ukmc.ac.id)

Internet Source

<1 %

90

[jurnal.staiserdanglubukpakam.ac.id](http://jurnal.staiserdanglubukpakam.ac.id)

Internet Source

<1 %

91

[jurnalstikesluwuraya.ac.id](http://jurnalstikesluwuraya.ac.id)

Internet Source

<1 %

92	<a href="https://repository.unsoed.ac.id">repository.unsoed.ac.id</a> Internet Source	<1 %
93	Norhayati Mohd Zain, Nur Anis Izzati Che Mut. "The perceptions on the recent COVID-19 pandemic: a study on health-care students in Malaysia", <i>Asian Education and Development Studies</i> , 2020 Publication	<1 %
94	Submitted to Open University Malaysia Student Paper	<1 %
95	Submitted to Universitas Sumatera Utara Student Paper	<1 %
96	<a href="https://conference.binadarma.ac.id">conference.binadarma.ac.id</a> Internet Source	<1 %
97	<a href="https://fddocuments.net">fddocuments.net</a> Internet Source	<1 %
98	<a href="https://garuda.ristekbrin.go.id">garuda.ristekbrin.go.id</a> Internet Source	<1 %
99	<a href="https://jurnal.poltekkespalu.ac.id">jurnal.poltekkespalu.ac.id</a> Internet Source	<1 %
100	Endang Nurul Mukmin Bukhari, Ilhamsyah, Edison Siringoringo. "PENDEKATAN FAMILY CENTERED CARE DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RSUD. H. A. SULTHAN DAENG	<1 %

101 Ketut Suka, Sulis Diana, Nurwidji Nurwidji, Dhonna Anggreni. "Shift Kerja dan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Tenaga Kesehatan Post Pandemi COVID-19", Journal of Telenursing (JOTING), 2023 <1 %

Publication

---

102 Mayadah Maya, Puji Muniarty. "Pengaruh Loan to Deposit Ratio (LDR) Terhadap Return on Asset (ROA) Pada PT. Bank Central Asia, Tbk.", Ekopem: Jurnal Ekonomi Pembangunan, 2024 <1 %

Publication

---

103 Robby Tansy Hamdani, Suwandi Ng. "PENGEMBANGAN MODEL ROLE STRESSOR DALAM MEMPREDIKSI TURNOVER INTENTION PADA KANTOR AKUNTAN PUBLIK DI INDONESIA", AJAR, 2019 <1 %

Publication

---

104 Suzan Fhitriana Pakpahan, Suzanne C Hutagalung, Hendri Meirialdi Saputra, Muhammad Yoga Dwi Anggara Sopiyan. "PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD BOLONI MEDAN PADA TAHUN 2024", Jurnal Kesehatan Tambusai, 2024 <1 %

Publication

---

105	Submitted to Universitas Bunda Mulia Student Paper	<1 %
106	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	<1 %
107	Submitted to Universitas Negeri Surabaya The State University of Surabaya Student Paper	<1 %
108	e-journal.umc.ac.id Internet Source	<1 %
109	ejournal.poltekkes-smg.ac.id Internet Source	<1 %
110	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
111	repository.ung.ac.id Internet Source	<1 %
112	vdocuments.mx Internet Source	<1 %
113	www.pps.unud.ac.id Internet Source	<1 %
114	Submitted to University of Technology, Sydney Student Paper	<1 %
115	counsedu.iicet.org Internet Source	<1 %

---

116	<a href="http://digilib.uns.ac.id">digilib.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
117	<a href="http://e-jurnal.stikesmitraadiguna.ac.id">e-jurnal.stikesmitraadiguna.ac.id</a> Internet Source	<1 %
118	<a href="http://edoc.pub">edoc.pub</a> Internet Source	<1 %
119	<a href="http://ejournal.stiesia.ac.id">ejournal.stiesia.ac.id</a> Internet Source	<1 %
120	<a href="http://repository-feb.unpak.ac.id">repository-feb.unpak.ac.id</a> Internet Source	<1 %
121	<a href="http://repository.umj.ac.id">repository.umj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
122	L. M. Harmain Siswanto, Rr Tutik Sri Hariyati, Sukihananto Sukihananto. "Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Kelengkapan Pendokumentasian Asuhan Keperawatan", Jurnal Keperawatan Indonesia, 2013 Publication	<1 %
123	Meilitha Carolina, Eva Priskila, Dwi Agustian Faruk I, Lisa Ramadewi. "Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Lama Penyembuhan Luka Gangren Diabetikum pada PAsien Diabetes Melitus di Ruang Cempaka RSUD dr. Murjani Sampit", Jurnal Surya Medika, 2024 Publication	<1 %

[bluncengblendus.blogspot.com](http://bluncengblendus.blogspot.com)



124	Internet Source	<1 %
125	<a href="http://ejournal.unklab.ac.id">ejournal.unklab.ac.id</a> Internet Source	<1 %
126	<a href="http://eprints.uns.ac.id">eprints.uns.ac.id</a> Internet Source	<1 %
127	<a href="http://id.berita.yahoo.com">id.berita.yahoo.com</a> Internet Source	<1 %
128	<a href="http://ppjp.ulm.ac.id">ppjp.ulm.ac.id</a> Internet Source	<1 %
129	<a href="http://repository.unar.ac.id">repository.unar.ac.id</a> Internet Source	<1 %
130	<a href="http://repository.unika.ac.id">repository.unika.ac.id</a> Internet Source	<1 %
131	<a href="http://rsud.wonogirikab.go.id">rsud.wonogirikab.go.id</a> Internet Source	<1 %
132	Grace Jinny Mundung, B H Ralph Kairupan, Rina Kundre. "HUBUNGAN MEKANISME KOPING DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RSU GMIM BETHESDA TOMOHON", JURNAL KEPERAWATAN, 2019 Publication	<1 %
133	Laras Dwi Hartini, Noor Indah Rahmawati. "Pengaruh Standarisasi ISO 9001: 2008 dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja	<1 %

Karyawan pada PT. Sumberdaya Dian  
Mandiri", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis &  
Manajemen, 2020

Publication

- 
- 134 Sri Wilujeng, Masduqi Zakaria. "Pengaruh Terapi Spiritual Emotional Freedom Technique (Seft) Terhadap Penurunan Intensitas Merokok Pada Siswa Laki-Laki", Indonesian Journal of Professional Nursing, 2021  
Publication <1 %
- 
- 135 [adibusada.ac.id](http://adibusada.ac.id)  
Internet Source <1 %
- 
- 136 [ejournal.poltekkes-denpasar.ac.id](http://ejournal.poltekkes-denpasar.ac.id)  
Internet Source <1 %
- 
- 137 [etheses.uin-malang.ac.id](http://etheses.uin-malang.ac.id)  
Internet Source <1 %
- 
- 138 [lib.unnes.ac.id](http://lib.unnes.ac.id)  
Internet Source <1 %
- 
- 139 [pps.unud.ac.id](http://pps.unud.ac.id)  
Internet Source <1 %
- 
- 140 [press.unisri.ac.id](http://press.unisri.ac.id)  
Internet Source <1 %
- 
- 141 [repository.um-surabaya.ac.id](http://repository.um-surabaya.ac.id)  
Internet Source <1 %
- 
- 142 [www.ejurnal.stikesprimanusantara.ac.id](http://www.ejurnal.stikesprimanusantara.ac.id)  
Internet Source <1 %

---

143	<a href="http://www.sciencegate.app">www.sciencegate.app</a> Internet Source	<1 %
144	Elyzabeth Hilda Piaster, Septiana Hanifah Mardiyati, Putriani Kartika, Ulfah Uswatun Hasanah, Misbakhul Munir AlMubaroq. "EFFECT OF WORKLOAD ON FATIGUE IN NURSES IN THE HOSPITAL OF SURAKARTA IN 2023", Jurnal Mitra Kesehatan, 2024 Publication	<1 %
145	Hayatunufus Putrialif, Aulia Chairani, Meiskha Bahar, Melly Kristanti. "Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat", Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat, 2024 Publication	<1 %
146	Nindi Muthohar, Dian Hudiyawati. "Gambaran Pengetahuan Perawat Terhadap Perawatan Paliatif pada Pasien Gagal Jantung di RSUD Dr. Moewardi", Malahayati Nursing Journal, 2023 Publication	<1 %
147	Submitted to Universitas Indonesia Student Paper	<1 %
148	<a href="http://afrisal47.wordpress.com">afrisal47.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
149	<a href="http://atiktriharyanti.blogspot.com">atiktriharyanti.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %

---

150	<a href="http://blogasuransiindonesia.wordpress.com">blogasuransiindonesia.wordpress.com</a> Internet Source	<1 %
151	<a href="http://digilib.umg.ac.id">digilib.umg.ac.id</a> Internet Source	<1 %
152	<a href="http://ejournal3.undip.ac.id">ejournal3.undip.ac.id</a> Internet Source	<1 %
153	<a href="http://eprints.pktj.ac.id">eprints.pktj.ac.id</a> Internet Source	<1 %
154	<a href="http://eprints.ukh.ac.id">eprints.ukh.ac.id</a> Internet Source	<1 %
155	<a href="http://eprints.umpo.ac.id">eprints.umpo.ac.id</a> Internet Source	<1 %
156	<a href="http://gudangilmu.farmasetika.com">gudangilmu.farmasetika.com</a> Internet Source	<1 %
157	<a href="http://jmm.ikestmp.ac.id">jmm.ikestmp.ac.id</a> Internet Source	<1 %
158	<a href="http://journalpedia.com">journalpedia.com</a> Internet Source	<1 %
159	<a href="http://jurnal.poltekkespalembang.ac.id">jurnal.poltekkespalembang.ac.id</a> Internet Source	<1 %
160	<a href="http://lib.ui.ac.id">lib.ui.ac.id</a> Internet Source	<1 %
161	<a href="http://munabarakati.blogspot.com">munabarakati.blogspot.com</a> Internet Source	<1 %

162	repository.its.ac.id Internet Source	<1 %
163	repository.stiedewantara.ac.id Internet Source	<1 %
164	repository.umy.ac.id Internet Source	<1 %
165	repository.unimus.ac.id Internet Source	<1 %
166	tintahmerah.wordpress.com Internet Source	<1 %
167	Arif Wicaksono. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Nilai Ujian Praktikum Anatomi pada Mahasiswa Program Studi Pendidikan Dokter FK Universitas Tanjungpura", Jurnal Kedokteran dan Kesehatan : Publikasi Ilmiah Fakultas Kedokteran Universitas Sriwijaya, 2021 Publication	<1 %
168	Hanna Ceria Lumbantoruan, Rika Endah Nurhidayah, Jenny Marlindawani Purba. "Hubungan Burnout dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap", Journal of Telenursing (JOTING), 2024 Publication	<1 %
169	Raden Surahmat, Meilisa Dwiyantri, Mareta Akhriansyah, Amalia Amalia. "Faktor yang	<1 %

Berhubungan Pelaksanaan  
Pendokumentasian Asuhan Keperawatan Di  
Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Ernaldi Bahar  
Provinsi Sumatera Selatan", Riset Informasi  
Kesehatan, 2021

Publication

---

170

Septi Andrianti, Ikhsan Ikhsan, Nurlaili  
Nurlaili, Sardaniah Sardaniah. "HUBUNGAN  
BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA  
PERAWAT DI RUMAH SAKIT RAFLESIA KOTA  
BENGKULU", Jurnal Vokasi Keperawatan (JVK),  
2020

Publication

---

171

Asmaul Husna. "Pengaruh Budaya Organisasi  
dan Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap  
Prestasi Kerja Guru pada SMP Unggul Calang  
Kabupaten Aceh Jaya", LANCAH: Jurnal  
Inovasi dan Tren, 2023

Publication

---

172

Giatika Chrisnawati, Tutuk Aldino. "Aplikasi  
Pengukuran Tingkat Kecemasan Berdasarkan  
Skala Hars Berbasis Android", Jurnal Teknik  
Komputer, 2019

Publication

---

173

Kurniawan, Arief. "Pengaruh Beban Kerja dan  
Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai  
Pada Puskesmas di Wilayah Kecamatan

<1 %

<1 %

<1 %

<1 %

# Cepu", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

---

174 Sari, Indah Roswita. "Pengaruh Krim Ekstrak Delima (*Punica Granatum*) Terhadap Kadar  $\text{tgf-}\beta$  dan Kadar Il-6 Pada Kulit Tikus Wistar Pasca Luka Eksisi", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2024

Publication

---

175 Tulus Bukhori, Widuri Widuri, Jennifa, Tri Arini. "HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN KEPATUHAN PELAKSANAAN EARLY WARNING SYSTEM DI BANGSAL RAWAT INAP DEWASA", JURNAL KEPERAWATAN TROPIS PAPUA, 2024

Publication

---

176 [methagagarin.blogspot.com](http://methagagarin.blogspot.com)

Internet Source

---

177 [www.gssrr.org](http://www.gssrr.org)

Internet Source

---

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off

# BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP (Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)

## GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

GENERAL COMMENTS

**/0**

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20



PAGE 21

---

PAGE 22

---

PAGE 23

---

PAGE 24

---

PAGE 25

---

PAGE 26

---

PAGE 27

---

PAGE 28

---

PAGE 29

---

PAGE 30

---

PAGE 31

---

PAGE 32

---

PAGE 33

---

PAGE 34

---

PAGE 35

---

PAGE 36

---

PAGE 37

---

PAGE 38

---

PAGE 39

---

PAGE 40

---

PAGE 41

---

PAGE 42

---

PAGE 43

---

PAGE 44

---

PAGE 45

---

PAGE 46

---

PAGE 47

---

PAGE 48

---

PAGE 49

---

PAGE 50

---

PAGE 51

---

PAGE 52

---

PAGE 53

---

PAGE 54

---

PAGE 55

---

PAGE 56

---

PAGE 57

---

PAGE 58

---

PAGE 59

---

PAGE 60

---

PAGE 61

---

PAGE 62

---

PAGE 63

---

PAGE 64

---

PAGE 65

---

PAGE 66

---

PAGE 67

---

PAGE 68

---

PAGE 69

---

PAGE 70

---

PAGE 71

---

PAGE 72

---

PAGE 73

---

PAGE 74

---

PAGE 75

---

PAGE 76

---

PAGE 77

---

PAGE 78

---