

TINGKAT STRES KERJA PERAWAT DENGAN PERILAKU CARING PERAWAT

Nurse working stress with nurses' caring behavior

Riza Desima

Program Studi Ilmu Keperawatan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Muhammadiyah Malang
Jalan Bendungan Sutami 188A Malang 65145
email: rhiza_ners@yahoo.com

ABSTRAK

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang di selenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Perawat yang bekerja di ruang rawat inap sering kali mengalami stres akan mengalami kehilangan motivasi, kejenuhan yang berat dan tidak masuk kerja lebih sering, sehingga ini akan berdampak pada penurunan kualitas kerja terutama terhadap perilaku *caring* yang ditunjukkan oleh perawat terhadap pasien, khususnya bagi perawat yang berada di Instalasi Rawat Inap yang menghadapi berbagai macam keluhan pasien. Penelitian ini merupakan penelitian dengan desain *Cross Sectional*. Sampel yang di gunakan sebanyak 42 perawat rawat inap dan 42 pasien di ruang rawat inap dengan teknik pengambilan sampel *Total Sampling*, data di ambil dengan cara kuesioner. Analisa data yang digunakan adalah Uji statistik *Chi Square*. Hasil analisis menggunakan Uji statistik *Chi Square* yang sudah dilakukan (*continuity correction*) dengan p Value pada kolom Asymp sing = 0,001 p value lebih kecil dari nilai alpha (5% atau 0,05) sehingga H1 diterima. Ada hubungan antara tingkat stres kerja dengan perilaku *caring* perawat Di Istalansi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang. Dengan demikian tingkat stres kerja perawat mempengaruhi perilaku *caring* perawat.

Kata kunci: Tingkat Stres Kerja, Perilaku *Caring* Perawat.

ABSTRACT

Hospital is one of health means, either that is organized by government or by society that served to do basic health effort or referenced health and supporting health efforts. Nurses that work at the hospitalization installation room often feel stress, motivation loss, saturated and often absent, so it will decrease the work quality especially toward caring behavior that is shown by nurse to the patient, especially for the nurse at the hospitalization installation room that facing various patients complaints. The research was cross sectional research. It has 42 samples of hospitalization installation nurses and 42 in patients with total sampling technique, data taken by questionnaire. Data analysis was done by using chi square statistical test. The analysis results by chi square statistical test that is given continuity correction with p value at Asymp sing column = 0.001 p value that is smaller than alpha value (5% or 0.05) so H1 is accepted. The analysis results shown that the relation between working stress level with caring behavior of nurse at Hospitalization installation room of Malang Islamic Hospital. So the working stress levels of nurse influence the nurse caring.

Keywords : *working stress level, nurse caring behavior*

LATAR BELAKANG

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang di selenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya kesehatan dasar atau kesehatan

rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Rumah sakit dalam menjalankan fungsinya diharapkan senantiasa memperhatikan fungsi sosial dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Keberhasilan rumah sakit dalam menjalankan fungsinya di tandai dengan adanya mutu pelayanan prima

rumah sakit. Mutu pelayanan rumah sakit sangat di pengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Depkes RI, 2002).

Dengan demikian kualitas pelayanan kesehatan ditentukan oleh mutu pelayanan keperawatan dengan peran perawat berdasar Keputusan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: 94/Kep/M.PAN/II/2001 BAB II pasal 4, bahwa tugas pokok perawat adalah memberikan pelayanan keperawatan berupa asuhan keperawatan atau kesehatan kepada individu, keluarga, kelompok dan masyarakat dalam upaya kesehatan, pencegahan penyakit, penyembuhan penyakit, pemulihan dan pembinaan peran serta masyarakat dalam rangka kemandirian dibidang keperawatan atau kesehatan, yang menjadi salah satu faktor penentu citra institusi pelayanan kesehatan dimata masyarakat dan menunjukkan pelayanan keperawatan profesional. Sedangkan dalam mewujudkan suatu perawat profesional diperlukan kemampuan dalam memberikan asuhan keperawatan yang bermutu. (Nurrachamah, 2001).

Untuk meningkatkan pelayanan yang optimal dan berkualitas rumah sakit melaksanakan pelayanan rawat jalan dan rawat inap. Dalam pelayanan rawat inap pasien di kelompokkan berdasarkan kondisi, status dan golongan yang disebut dengan klasifikasi pasien. Tiap klasifikasi pasien dirawat di ruang rawatan yang merupakan central dari kegiatan pokok dalam proses penyembuhan pasien (Parry Potter, 2004)

Pelaksanaan klasifikasi pasien ruang rawat inap merupakan salah satu upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan yang diberlakukannya melalui SK Menkes No. 436/Menkes/SK/VI/1993 tentang Standar pelayanan di rumah sakit dan standar asuhan keperawatan yang diperlukan melalui SK Dirjen Yanmed No.00.03.2.6.7637 tahun 1993 yaitu pedoman studi dokumentasi asuhan keperawatan, angket pelayanan yang

diberikan oleh perawat dan pedoman observasi pelaksanaan tindakan keperawatan (Depkes RI, 1997).

Caring yang merupakan inti dalam praktek keperawatan, diperkirakan $\frac{3}{4}$ pelayanan kesehatan adalah *caring* sedangkan $\frac{1}{4}$ adalah *curing*. Hal ini menunjukkan bahwa perilaku *Caring* sangat berperan dalam upaya proses kesembuhan pasien, disebabkan perilaku *caring* perawat lebih menekankan pada rasa peduli, hormat dan menghargai orang lain yang dibantu (Wedho, 2000).

Sedangkan perilaku *caring* menurut Watson (1979) berfokus pada *Human Science* dan *Human Care* yang dilaksanakan berdasarkan 10 *carative* faktor. (1) Pembentukan nilai humanistik-altruistik, (2) Menanamkan kepercayaan dan harapan, (3) Mengembangkan sensitivitas pada diri sendiri dan orang lain, (4) Membangun hubungan saling membantu dan percaya, (5) Meningkatkan dan menerima pengekspresian perasaan baik positif maupun negatif, (6) Menggunakan metode pemecahan masalah yang sistematis dalam pengambilan keputusan, (7) Meningkatkan pengalaman belajar dan mengajar interpersonal, (8) Menyediakan dukungan, melindungi dan atau memperbaiki lingkungan mental, fisik, sosiokultural dan spiritual, (9) Membantu memenuhi kebutuhan dasar manusia, (10) Menghargai kekuatan eksistensial dan fenomenologikal (Nurachmah, 2001).

Dalam hal ini *caring* merupakan perwujudan dari semua faktor yang digunakan perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan pada klien. Kemudian *caring* juga menekankan harga diri individu, artinya dalam melakukan praktik keperawatan, perawat senantiasa selalu menghargai klien dengan menerima kelebihan maupun kekurangan klien. Watson juga mengemukakan bahwa respon setiap individu terhadap suatu masalah kesehatan unik, artinya dalam praktik keperawatan, seorang perawat harus mampu memahami setiap respon yang berbeda dari

klien terhadap penderitaan yang dialaminya dan memberikan pelayanan kesehatan yang tepat dalam setiap respon yang berbeda baik yang sedang maupun akan terjadi. Selain itu, caring hanya dapat ditunjukkan dalam hubungan interpersonal yaitu hubungan yang terjadi antara perawat dengan klien, dimana perawat menunjukkan caring melalui perhatian, intervensi untuk mempertahankan kesehatan klien dan energi positif yang diberikan pada klien. Watson juga berpendapat bahwa caring meliputi komitmen untuk memberikan pelayanan keperawatan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan. Dalam praktiknya, perawat di tantang untuk tidak ragu dalam menggunakan pengetahuan yang dimilikinya dalam praktik keperawatan. dari Pembahasan tersebut menunjukkan bahwa teori caring yang dikemukakan oleh Watson menekankan akan kebutuhan klien secara jasmani dan kebutuhan pendekatan spiritual bagi iman klien.

Dengan demikian, perawat dituntut untuk mengenal dirinya sendiri secara spiritual dan menerapkannya dalam profesi keperawatan dalam memberikan perawatan dengan cinta dan caring. Jadi, dari teori caring menurut Watson dapat disimpulkan bahwa adanya keseimbangan antara aspek jasmani dan spiritual dalam asuhan keperawatan.

Kondisi kerja berupa situasi kerja yang mencakup fasilitas, peraturan yang diterapkan, hubungan sosial kerjasama antar petugas yang dapat mengakibatkan ketidaknyamanan bagi pekerja. Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Wedho, 2000).

Stres merupakan segala masalah atau tuntutan penyesuaian diri. Stres kerja yang terjadi dapat menimbulkan dampak secara

langsung maupun tidak langsung terhadap aspek fisik, psikologis maupun perilaku. Setiap orang dalam kekuatan untuk bisa bertahan terhadap stres atau nilai ambang frustrasi stres itu berbeda-beda (Hakim,2010). Pekerjaan seorang perawat merupakan pekerjaan yang memiliki stres yang tinggi, karena dalam bekerja, perawat berhubungan langsung dengan berbagai macam pasien dengan diagnosa penyakit dalam respon yang berbeda-beda (Nurul, 2003).

Setiap orang memiliki tingkat penyesuaian diri terhadap stres yang berbeda-beda. Hal itu disebabkan masing-masing orang memiliki perbedaan atau tuntutan hidupnya sehari-hari sehingga kemampuan seseorang terhadap stres tergantung dari : Umur, Jenis kelamin, Pekerjaan, status sosial, emosi, kepribadian dan intelegensi (Hakim, 2010).

Menurut *National Safety Council* (2003) Penyebab terpenting seseorang menjadi stres dikelompokkan kedalam tiga kategori yaitu, penyebab organisasional, individual dan lingkungan . Sedangkan menurut sumber stres kerja berasal dari adanya beban kerja yang berlebihan, kesulitan berhubungan dengan staf lain, kesulitan terlibat dalam merawat pasien kritis, berhubungan dengan perawatan dan merawat pasien yang gagal membaik.

Tingginya stres yang dialami perawat dalam bekerja menjadikan perawat jenuh dan bosan, akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan penurunan kinerja perawat dan juga caring dari perawat itu sendiri. Menurut survey PPNI tahun 2007, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat propinsi mengalami stres kerja, sering pusing, tidak bisa istirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi dan menyita waktu, serta gaji rendah tanpa diikuti insentif yang memadai. Tetapi keadaan yang paling mempengaruhi stres perawat adalah kehidupan kerja (PPNI, 2008).

Dari hasil observasi pada Ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Malang Kepala ruangan mengatakan bahwa adanya beban

kerja yang tinggi bagi perawat. Dimana beberapa perawat mengeluhkan seringnya terjadi keluhan di pasien. Hal ini di dukung dengan data mengenai keluhan pasien yang ada di Rumah Sakit Islam Malang menunjukkan bahwa keramahan, kesabaran, perhatian perawat masih sering dikeluhkan

oleh pasien. Kepekaan, kecepatan dan ketepatan menanggapi permasalahan pasien juga masih kurang. Adapun didapatkan bawah perawat mengeluhkan adanya beban kerja yang berlebih di runagan rawat inap sehingga tidak dapat melakukan *caring* dengan baik dimana didapatkan data tabel di bawah ini.

Tabel 1 Ketuhanan Tenaga Keperawatan RS Islam Malang

Unit	Tenaga Sekarang	Kebutuhan Tenaga Sesuai Standar	Kekurangan	Rata-rata Pasien / hari
Irna Kelas I & II	17	19	3	22
Irna Kelas III A	14	14	-	16
Irna Kelas III B	11	12	2	13

(Sumber : Indah, Kepala Bidang Keperawatan RS Islam Malang, 2010)

Dari tabel ini dapat dilihat bahwa adanya beban kerja tinggi karena ada kekurangan kebutuhan tenaga keperawatan di ruang rawat inap sehingga ini menjadikan salah satu penyebab dari stres kerja dan juga dapat mempengaruhi *caring* perawat. Dapun berdasarkan observasi hasil data pada tahun 2010 di ruang rawat inap RS. Islam Malang pada 42 orang perawat melalui *Self Assessment* di temukan gambaran stresor perawat adalah beban kerja berlebih (82,3%), peran ganda (62,2%), konflik dengan karyawan (15,2%), hubungan kerja tidak menunjang (30,8%), tidak ada umpan balik dengan pasien (46,2%), dan konflik peran (15,4%). Adapun data kepuasan pasien secara keseluruhan yaitu pasien yang merasa tidak puas sebanyak (52,2%), pasien yang merasa cukup puas sebanyak (32,21%) sedangkan pasien yang merasa sangat puas sebanyak (14,82%). (Laporan umpan balik Kepala Bidang Keperawatan RS. Islam Malang). Oleh karena itu sikap dan perilaku perawat sangat mempengaruhi kondisi dan respon kepuasan pasien.

Hal itu menunjukkan bahwa kondisi emosional perawat berpengaruh terhadap persepsi klien, mempengaruhi kinerja perawat dan *caring* perawat. Reaksi emosional yang muncul pada diri perawat dapat berupa stres kerja. Berdasarkan fenomena yang terjadi, perawat memiliki stresor yang tinggi karena perawat setiap hari akan berhadapan dengan

aspek lingkungan fisik dan lingkungan psikososial yang tinggi dari pekerjaan. Sehingga kemungkinan besar akan terjadi stress pada perawat karena beban kerja yang berlebih. Atas dasar uraian tersebut dan beberapa fakta di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian hubungan tingkat stres kerja perawat terhadap perilaku *caring* perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang.

METODE

Penelitian Ini menggunakan desain penelitian *Cross sectional* dengan teknik sampling menggunakan *Total Sampling* pada seluruh perawat di istalansi rawat inap Kelas I, II, IIIA dan IIIB Rumah sakit Islam malang.besar *Sample* sebanyak 42 Perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah sakit Islam Malang.

Pengumpulan data di lakukan dengan menggunakan alat ukur kuesioner yang di susun berdasarkan alat ukur Tingkat Stres Kerja (Nursalam, 2003), dimana parameternya adalah gejala Fisiologis yaitu Gejala muncul pada saat stres berupa merasa lelah, insomnia, nyeri kepala, otot kaku dan tegang (terutama leher, tengkuk, bahu dan punggung bawah), berdebar-debar, nafas pendek, gangguan lambung dan pencernaan, gemetar tangan, kaki terasa dingin, wajah terasa panas, berkeringat dan menstruasi

terganggu, mondar-mandir, gelisah menggigit kuku. Mengerak-gerakkan anggota badan atau jari-jari, perubahan pola makan dan Gejala Psikologis muncul pada saat stres dapat berupa berkurangnya konsentrasi dan daya ingat, ragu-ragu, bingung, kehilangan rasa humor, cemas, depresi, putus asa, mudah marah, ketakutan, frustrasi, tiba-tiba menangis, fobia, merasa tidak berdaya, menarik diri dari pergaulan dan menghindari kegiatan yang disenangi. Pada perawat yang bekerja di Ruang rawat inap sekala ukurnya adalah ordinal dengan hasil scoring di bagi atas stres kerja ringan, stres kerja sedang dan stres kerja berat.

Sedangkan instrument untuk mengukur Perilaku *Caring* Perawat menggunakan kuisisioner yang di buat sendiri oleh peneliti berdasarkan teori 10 *Carative* faktor *Caring* yang di kemukakan oleh Watson, dengan sekala ukur ordinal dan Hasil Skor e” mean = *Caring* Baik atau d” mean = *Caring* Kurang.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir Perawat, Status Perawat, Lama Kerja dan Jumlah Perawat.

	Karakteristik	Frekuensi	Prosentase (%)
Jenis Kelamin	Laki – Laki	11	26
	Wanita	31	74
	Jumlah	42	100
Usia	20-30 tahun	35	83
	31-65 tahun	7	17
	Jumlah	42	100
Pendidikan	SPK	2	5
	AKPER (D3)	40	95
	S1	0	0
	Jumlah	42	100
Status Perawat	Honorer	10	24
	Pegawai Tetap	32	76
	Jumlah	42	100
Lama Kerja	6 bulan - 1 Tahun	8	19
	1-3 Tahun	16	38
	>3 Tahun	18	43
	Jumlah	42	100
Jumlah Perawat Pada Masing – masing Unit	Irna kelas I & II	17	41
	Irna Kelas IIIA	14	33
	Irna Kelas IIIB	11	26
	Jumlah	42	100

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, Pendidikan Terakhir Perawat, Status Perawat, Lama Kerja dan Jumlah Perawat.

Dari Tabel 2. di dapatkan jenis kelamin responden paling banyak adalah wanita yaitu 74%, usia responden paling banyak adalah 20-30 tahun yaitu 83%, pendidikan responden sebagian besar adalah AKPER (D3) yaitu 95%, pada RS Islam Malang status perawat yang bekerja sebagian besar adalah Pegawai Tetap yaitu 76%, sedangkan rata – rata lama kerja perawat sebanyak lebih dari 3 tahun yaitu 43 % dan jumlah perawat per unit ruangan sebagian besar berada di ruangan Irna Kelas I dan 2 yaitu 41%.

Karakteristik Responden berdasarkan Ringkat stress kerja perawat dan Perilaku Caring Perawat

Pada Table 3 di dapatkan hasil tenelitian terhadap variable stress kerja menunjukkan 61,90% perawat mengalami stress kerja sedang dan 38,10% perawat mengalami stres kerja sedang. Sedangkan (Table 4) perilaku *caring* perawat dengan menggunakan

standar kuanlitatif menunjukkan nilai minimum pada perilaku *caring* perawat yaitu 10, nilai maksimum 27, mean (rata – rata) sebesar 16,48 median (nilai tengah) 16,00 sedangkan Std. Deviation 4,391. Sehingga (table 5) rata – rata perawat yang bekerja di ruangan Istalansi rawat inap di Rumah sakit Islam Malang 71,43% mengalami perilaku *Caring* yang kurang baik.

Tabel 3. Tingkat Stres Kerja Perawat di Ruangn Istalasi Rawat Inap

Tingkat Stres Kerja Perawat	Jumlah	Prosentase (%)
Ringan	16	38,10
Sedang	26	61,90
Berat	0	0
Total	42	100

Tabel 4. Deskripsi Statistik Perilaku *Caring* Perawat

Variabel	Mean	Median	Min-Maks	SD
Stres Kerja	16,48	16,00	10-27	4,391

Tabel 5. Kategori Perilaku *Caring* Perawat di Istalansi Rawat Inap

Perilaku <i>Caring</i> Perawat	Jumlah	Prosentase (%)
Baik	12	28,57
Kurang Baik	30	71,43
Total	42	100

Karakteristik Responden menurut stress kerja perawat dan perilaku Caring Perawat

Berdasarkan Table 6 ruangan rawat Inap di dapatkan stress kerja sedang dengan perilaku *caring* yang kurang baik sebanyak 13 orang pada Irna Kelas I dan II , dan pada Irma Kelas IIIA responden dengan stress kerja sedang dengan perilaku *caring* kurang baik ada 6 orang sehingga adapun dapat di

simpulkan bawah perawat di ruang rawat inap rumah sakit islam malang lebih banyak mengalami stres kerja sedang sebanyak 26 orang perawat, sedangkan perawat yang mengalami stres kerja ringan hanya terdapat 16 orang Dan sebanyak 12 orang perawat lebih banyak melakukan perilaku *caring* yang baik sedangkan 30 perawat melakukan perilaku *caring* kurang baik. Sedangkan tidak ada perawat yang mengalami stres kerja berat.

Tabel 6. Sampel Menurut Tingkat Stres Kerja Perawat dan Perilaku *Caring* Perawat berdasarkan Ruang rawat Inap

Kategori	Irna Kelas I & II	Irna Klas IIIA	Irna Klas IIIB	Total
Responden dengan Stres kerja Ringan :				
• Perilaku <i>Caring</i> Baik	3	4	3	10
• Perilaku <i>caring</i> Kurang baik	-	3	3	6
Responden dengan Stres kerja Sedang :				
• Perilaku <i>Caring</i> Baik	1	1	-	2
• Perilaku <i>caring</i> Kurang baik	13	6	5	24
Jumlah	17	14	11	42

Berdasarkan Table 7 rata – rata sampel menurut tingkat Tres kerja perawat dan perilaku *caring* perawat pada tingkat *caring* perawat yang mengalami perilaku *caring* baik sebanyak 12 orang (28,57%) dan yang

mengalami perlakuan *caring* kurang baik sebanyak 30 orang (71,43%). Sedangkan tidak terdapat perawat yang mengalami stres kerja berat di ruang instalasi rawat inap rumah sakit Islam Malang.

Tabel 7. Sampel Menurut Tingkat Stres Kerja Perawat dan Perilaku *Caring* Perawat di ruang rawat inap

Stres Kerja Perawat	Tingkat Perilaku <i>Caring</i> Perawat				Total	
	Baik		Kurang Baik		N	%
	N	%	N	%		
Ringan	10	23,81	6	14,29	16	38,10
Sedang	2	4,76	24	57,14	26	61,90
Berat	-	-	-	-	-	-
Jumlah	12	28,57	30	71,43	42	100

Untuk mengetahui H_0 Tidak ada Hubungan antara antara tingkat stres kerja peserta perawat dengan perilaku *caring* peserta perawat di instalasi rawat Rumah Sakit Islam Malang berdasarkan analisa data secara manual, dapat nilai value 14,57. Dari hasil analisa di peroleh pada OR = 0,050 artinya perawat yang stres sedang mempunyai peluang 0,050 untuk melakukan

perilaku *caring* kurang baik di dibandingkan perawat yang stres ringan. Dari hasil analisa di peroleh nilai koefisien kontingensi sebesar 0,508 yang berada lebih besar dari 0,05 maka dapat di tarik kesimpulan bahwa ada hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut yaitu hubungan tingkat stres kerja perawat dengan perilaku *caring* perawat di ruang instalasi rawat inap rumah sakit islam malang.

Tabel 8. Tabulasi silang

Tingkat Stres Kerja Perawat	Tingkat <i>Caring</i> Perawat		Jumlah
	Baik	Kurang Baik	
Ringan	10	6	16
	4,57	11,43	
Sedang	2	24	26
	7,43	18,57	
Jumlah	12	30	42

Pembahasan

Berbagai situasi dan kondisi kerja dapat menjadi sumber potensial munculnya stres karena setiap aspek dalam lingkungan kerja dapat dirasakan sebagai stres oleh pekerja. Cara pandang perawat dalam melihat situasi kerja akan menentukan besarnya stres yang dialami perawat. Stres ditempat kerja adakalanya berguna untuk menimbulkan persaingan yang dinamis dalam rangka meningkatkan kinerja, tetapi juga merupakan penghalang bagi kreatifitas dan prestasi kerja jika stres kerja tidak dikelola dengan baik. Jika tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada,

prestasi kerja cenderung rendah, sejalan dengan meningkatnya stres, prestasi kerja juga naik, karena stres membantu perawat untuk mengerahkan segala sumber daya dalam memenuhi berbagai persyaratan atau kebutuhan pekerjaan. Stres pada tingkat tertentu bertindak sebagai stimulus atau dorongan untuk bertindak, namun ketika stres meningkat sampai pada fase kelelahan maka prestasi kerja dapat menurun secara dratis. (Rasmun, 2004). Kondisi ini terjadi karena perawat akan lebih banyak menggunakan waktunya untuk melawan stres dari pada untuk melaksanakan tugasnya.

Stres kerja menunjukkan bahwa faktor penyebab atau sumber stres kerja adalah faktor internal dan eksternal, faktor internal terdiri dari pendidikan, motivasi, pengetahuan, hubungan interpersonal, sikap dan perilaku, kreativitas dan kondisi kesehatan dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal adalah lingkungan kerja, tingkat penghasilan, jaminan sosial manajemen, efisiensi tenaga kerja, kesempatan berprestasi dan teknologi. Stresor yang ada akan mengakibatkan terjadinya stres pada seseorang apabila mekanisme kopingnya tidak mampu beradaptasi terhadap stresor, dan berpengaruh pada kondisi fisik dan psikologis orang tersebut. Selain itu stresor yang muncul akan mempengaruhi perilaku *caring* yang diberikan pada pasien yang merupakan kewajiban dalam melaksanakan pekerjaan sebagai perawat.

Sedangkan mengenai perilaku *caring* dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu pengetahuan, persepsi, emosi, motivasi dan sebagainya yang berfungsi untuk mengolah rangsangan dari luar dan faktor eksternal meliputi lingkungan sekitar, baik fisik maupun non fisik seperti : iklim, manusia, social, ekonomi, kebudayaan dan sebagainya (Notoatmodjo, 2005).

Dan adanya hubungan antara tingkat stres kerja perawat terhadap perilaku *caring* perawat yaitu menurut (Petry & Potter, 2004), menyatakan bahwa perawat yang tidak mampu menghilangkan stres akan berdampak pada menurunnya penampilan kerja dan memburuknya pelayanan terhadap pasien. Dalam pelayanan kesehatan, perawat yang mengalami stres berat akan mengalami kejenuhan dan kehilangan motivasi dalam bekerja. Tingginya stres yang dialami perawat dalam bekerja menjadikan perawat jenuh dan bosan, akhirnya berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan penurunan kinerja perawat (Hamid, 2006).

Menurut survey PPNI tahun 2007, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat

propinsi mengalami stres kerja, sering pusing, tidak bisa istirahat karena beban kerja yang terlalu tinggi dan menyita waktu, serta gaji rendah tanpa diikuti insentif yang memadai. Tetapi keadaan yang paling mempengaruhi stres perawat adalah kehidupan kerja (PPNI, 2008).

Hal inilah yang mendasari pengambilan sampel dari perawat dan pasien, dimana sampel yang diambil adalah sebanyak 42 perawat untuk stres kerja dan 42 pasien untuk pengukuran *caring* perawat di ruang rawat inap Rumah sakit Islam Malang.

Karakteristik Perawat di Ruang Rawat Inap

Karakteristik usia perawat yang terbanyak pada usia dewasa awal (83%) dalam usia ini perubahan bersifat baik efisiensi, kesehatan dan kekuatan tenaga fisik mencapai puncaknya, secara psikis muncul keinginan dan usaha pemantapan, sering mengalami ketegangan emosi karena kompleksitas persoalan, kemampuan mental seperti penalaran mengingat dan kreatif pada posisi puncak (Indriyani, 2009)

Karakteristik masa kerja yang terbanyak pada 20-30 tahun(50%), hal ini memberikan pengaruh terhadap kematangan pengalaman perawat di rungan, tetapi bila terlalu lama dapat menimbulkan kebosanan, terutama bila lingkungan kerja kurang menyenangkan maka kondisi ini akan menimbulkan stres (Indriyani, 2009)

Karakteristik latar belakang pendidikan terbanyak adalah Diploma (95%). Tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap kualitas dalam bekerja. Kualitas yang terendah dapat mengakibatkan beban kerja menjadi bertambah, dan menimbulkan stres Mangkunegara, 2006).

Karakteristik berdasarkan status perawat yang ternanyak adalah PNS (76%). Dengan status PNS perawat akan lebih terbuka dalam berkomunikasi karena sistem yang berlaku dilingkungan PNS tidak seperti

yang di lingkungan militer yang selalu tunduk dan patuh kepada perintah atasan (butir dalam Sapta Marga). Hal ini bermanfaat dalam kebebasan berkomunikasi untuk dengan tujuan tercapainya pelayanan kesehatan yang baik.

Stres Kerja Perawat

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaan atau dengan kata lain adalah sesuatu yang terlihat sebagai ancaman baik nyata maupun imajinasi, di mana persepsi berasal dari perasaan takut atau marah. Di tempat kerja, perasaan ini dapat muncul berupa sikap yang pesimis, tidak puas, produktivitas rendah dan sering tidak hadir. Emosi, sikap dan perilaku yang mempengaruhi stres dapat menimbulkan masalah kesehatan, namun ketegangan dapat dengan mudah muncul akibat kejenuhan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan. Pada kenyataannya, setiap pekerjaan memiliki tingkat tantangan dan kesulitan yang berbeda-beda. Manajemen stres kerja yang efektif dapat mempertahankan rasa pengendalian diri dalam lingkungan kerja, sehingga beberapa urusan akan diterima sebagai tantangan bukan ancaman (National Safety Council, 2003).

Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang telah dilakukan peneliti, Sehingga dapat di simpulkan dari total 42 perawat yang bekerja di ruang rawat inap kelas I, II, IIIA dan IIIB didapatkan (38,10%) perawat yang mengalami stres kerja ringan sedangkan sebanyak 16 orang, sedangkan (61,90%) perawat mengalami stres kerja sedang sebanyak 26 orang dan tidak terdapat perawat yang mengalami stres kerja berat dalam ruang rawat inap rumah sakit islam malang. sehingga dapat disimpulkan bahwa perawat yang bekerja di ruang rawat inap di rumah sakit islam malang lebih banyak mengalami stres kerja sedang di dibandingkan stres ringan. Namun tingkat stres kerja ini dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor hal

ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Setiap orang memiliki tingkat penyesuaian diri terhadap stres yang berbeda-beda. Hal itu disebabkan masing-masing orang memiliki perbedaan atau tuntutan hidupnya sehari-hari sehingga kemampuan seseorang terhadap stres tergantung dari : Umur, Jenis kelamin, Pekerjaan, status sosial, emosi, kepribadian dan intelegensi (Nurul, 2003).

Sehingga Karakteristik stres kerja perawat yang paling banyak pada fase resistensi (stres sedang) yaitu (61,90%). Pada fase resistensi perawat mencoba berbagai macam mekanisme penanggulangan psikologis dan pemecahan masalah serta mengatur strategi untuk mengatasi stresor. Tubuh berusaha mengimbangi proses fisiologis yang telah dipengaruhi selama reaksi waspada untuk sedapat mungkin kembali keadaan normal dan pada waktu yang sama tubuh mengatasi faktor-faktor penyebab stres. Bila teratasi gejala stres akan menurun tetapi bila tidak stressor akan berjalan terus dan ketahanan tubuh untuk beradaptasi akan habis karena ketahanan tubuh ada batasnya dalam beradaptasi. Bila ketahanan tubuh habis maka akan berpengaruh terhadap kognitif dan emosi ini memacu terjadinya perubahan perilaku terutama bila stres terjadi berkepanjangan. Perubahan ini meliputi penurunan minat dan aktivitas penurunan energi, tidak masuk atau terlambat, cenderung mengepreksikan pandangan sinis pada pasien atau teman kerja cenderung melemahkan tanggung jawab terhadap kekurangan pada orang lain, serta mengalami gangguan tidur (Susilowati, 2004)

Perilaku Caring Perawat

Caring merupakan sebagai rasa peduli, hormat dan menghargai orang lain, dimana artinya memberi perhatian dan mempelajari kesukaan-kesukaan seseorang dan bagaimana seseorang berpikir, bertindak dan berperasaan (Wedho, 2000). Dari hasil

penelitian yang telah dilakukan kepada pasien untuk penilaian pada perawat yang telah memberikan perawatan, di dapatkan bahwa terdapat adanya tingakat *caring* baik dan kurang baik. Sehingga dapat di simpulkan bahwa dari total 42 perawat yang bekerja di ruang rawat inap terdapat 12 perawat (28,57%) memberikan perilaku *caring* yang Baik, sedangkan 30 perawat (71,43%) memberikan perilaku *caring* yang Kurang Baik. Namun perilaku *caring* ini dapat di pengaruhi oleh berbagai faktor hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa Faktor lingkungan memiliki kekuatan besar dalam menentukan perilaku, bahkan kadang-kadang kekuatan lebih besar dari pada karakteristik individu. Hal inilah yang menjadikan prediksi perilaku lebih kompleks (Forland & Leirenger, 2002).

Hubungan Tingakat Stres Kerja Perawat dengan Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang

Berdasarkan analisa data dengan menggunakan *Uji Chi Square* yang sudah dilakukan koreksi (*continuity correction*) dengan p value *Asymp sing.* P valuenya = 0,001 p value lebih kecil dari nilai alpha (5% atau 0,05). Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara tingkat stres kerja perawat dengan perilaku *caring* perawat di istalansi rawat inap. Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja perawat dalam menjalankan tugasnya sebagai perawat maka perilaku *caring* yang mereka tunjukkan cenderung semakin kurang baik, begitu juga sebaliknya semakin rendah tingkat stres kerja perawat maka semakin baik perilaku *caring* perawat yang diberikan pada pasien. Adapun dari hasil analisa di peroleh nilai koefisien kontingensi sebesar 0,508 yang berada lebih besar dari 0,05 maka dapat di tarik sesimpulan bahwa ada hubungan yang kuat antara dua variabel tersebut yaitu

hubungan tingkat stres kerja perawat dengan perilaku *caring* perawat di ruang istalasi rawat inap rumah sakit islam malang.

Implikasi untuk Keperawatan

Stres kerja merupakan salah satu masalah yang hampir dialami oleh semua perawat yang bekerja khususnya pada ruang rawat inap. stres yang disebabkan oleh pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil kerja perawat tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan menyadari bahwa dalam setiap pekerjaan, dalam kenyataannya memiliki tingkat kesulitan dan tantangan yang berbeda-beda. maka setiap perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang akan menyikapi dan memandang segala hal yang bersifat negatif tanpa menimbulkan suatu beban dan tekanan yang berat sehingga mereka terhindar dari stres. Selain itu, penerapan manajemen rumah sakit tentang lingkungan kerja perawat yang efektif akan mempertahankan rasa pengendalian diri dalam lingkungan kerja, sehingga beberapa hal yang bersifat negatif dianggap sebagai suatu tantangan. Selain itu mekanisme coping perawat yang bisa beradaptasi terhadap segala tekanan yang negatif akan mampu menghindarkan perawat dari stres kerja yang berdampak pada kualitas perilaku *caring* perawat.

perilaku *caring* mempunyai hubungan yang positif terhadap kepuasan pasien. perilaku *caring* yang diberikan perawat pada pasien juga tergantung pada lingkungan dimana perawat tersebut bekerja, karena dengan lingkungan kerja yang nyaman merupakan hal yang menentukan dan kekuatan yang lebih besar bagi seorang perawat untuk berperilaku *caring*. Sehingga apabila seseorang merasa tertekan dan merasa tidak nyaman terhadap lingkungan dimana orang tersebut bekerja maka akan menimbulkan stres kerja yang berdampak pada penurunan kualitas dan mutu pelayanan keperawatan yang profesional. Emosi, sikap

dan perilaku yang mempengaruhi stres dapat menimbulkan masalah kesehatan baik secara langsung, personal, interaktif, perilaku sehat dan perilaku sakit.

Hal ini akhirnya akan berpengaruh terhadap produktivitas kerja dan penurunan kinerja perawat dan juga perilaku *caring* dari perawat itu sendiri. dalam hal ini adalah :

- Untuk mengantisipasi di perlukan Menyusun program kegiatan berupa pelatihan peningkatan motivasi bagi perawat dan memfasilitasi adanya diskusi dengan tim kesehatan lain dalam rangka menurunkan tingkat stres kerja perawat dan pengaturan mengenai pelaksanaan kerja perawat untuk lebih menekankan pelaksanaan *caring* dalam merawat pasien sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien.
- Adapun dibuat suatu sistem penghargaan dan kontrol terhadap pelayanan yang diberikan oleh perawat pada pasien apakah perawat sudah berperilaku *caring* atau belum. Berdasarkan dokumentasi tersebut akan diketahui mengenai tingkat kualitas perilaku *caring* yang dilaksanakan oleh perawat. Kemudian perawat akan memperoleh penghargaan berupa insentif yang sesuai dengan pelayanan keperawatan yang diberikan, sehingga dengan dapat meningkatkan kualitas dan mutu pelayanan kesehatan bagi pasien dan rumah sakit juga mendapatkan keuntungan khususnya dalam hal ini rumah sakit islam malang.
- Adanya tingkat stress pada perawat sebaiknya pihak rumah sakit memberikan fasilitas-fasilitas pemutar music dan pemberian ruangan khusus agar perawat dapat rileks.
- Mengadakan pertemuan berkala antara pihak manajemen dengan karyawan/perawat untuk membahas berbagai kendala yang di hadapi selama ini.

- Melakukan peninjauan kembali terhadap *job description* bawahannya untuk mengetahui apakah tugas yang diberikan telah dilaksanakan dengan baik ataukah sebaliknya. Dan jika sebaliknya perlu dicarikan solusi yang terbaik bagi rumah sakit maupun perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Setelah dilakukan penelitian pada 42 perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan diketahui bahwa 26 orang perawat (61,90%) di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang, mengalami stres kerja sedang. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa perilaku *caring* perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang memiliki 13 orang (71,43%) perilaku *caring* perawat Kurang Baik. Pada hasil pengujian dengan *Uji Chi Square* (Uji kebebasan), menunjukkan bahwa antara tingkat stres kerja dengan perilaku *caring* perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang didapatkan hasil $p\text{-value} = 0,001$ yang mana $p\text{-value} < 0,05$ (α). Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara tingkat stres kerja perawat dengan perilaku *caring* perawat di instalasi rawat inap.

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pengujian yang telah dilakukan dari penelitian dapat diketahui bahwa ada hubungan yang signifikan (bermakna) antara tingkat stres kerja dengan perilaku *caring* perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Malang. Sehingga diberikan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan dan masukan, sebagai berikut : 1) Bagi Istitusi Pelayanan Kesehatan (a) Dibuat suatu sistem penghargaan dan kontrol terhadap pelayanan yang diberikan oleh perawat pada pasien apakah perawat sudah berperilaku *caring* atau belum. Berdasarkan dokumentasi tersebut akan diketahui mengenai tingkat

kualitas perilaku *caring* yang dilaksanakan oleh perawat. Kemudian perawat akan memperoleh penghargaan berupa insentif yang sesuai dengan pelayanan keperawatan yang diberikan. (b) Menyusun program kegiatan berupa pelatihan peningkatan motivasi bagi perawat dan memfasilitasi adanya diskusi dengan tim kesehatan lain dalam rangka menurunkan tingkat stres kerja perawat dan pengaturan mengenai pelaksanaan kerja perawat untuk lebih menekankan pelaksanaan *caring* dalam merawat pasien sehingga dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi pasien. (c) Menerapkan rotasi kerja secara periodik agar tidak timbul kebosanan bila berada di ruang rawat inap dengan kondisi yang kurang menyenangkan dan beban kerja yang berat selain itu rotasi kerja dapat memberi motivasi kerja bagi perawat. (d) Memberikan kesempatan kepada perawat untuk meningkatkan pendidikan dan pengetahuan terutama yang masih berpendidikan SPK guna meningkatkan kemampuan dalam menghadapi kondisi dan beban kerja yang semakin kompleks. (e) Memberikan pembinaan kepada perawat yang terindikasi mengalami stres pada fase kelelahan. (f) Menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan dengan berbagai hal seperti memperhatikan hak perawat, mengadakan kegiatan olah raga, pembinaan terhadap perawat dan adanya petunjuk kerja yang jelas. (g) Membuat kotak saran untuk mengumpulkan informasi tentang kondisi dan beban kerja perawat serta permasalahan yang ada di ruang rawat inap sebagai bahan masukan bagi rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwilsol. 2007. *Psikologi Kepribadian*. Malang : Penerbitan Universitas Muhammadiyah Malang.
- Canadian Nurse Association. 2002. *CNA Involved in National Initiative on Patient Safety*. (Online) (www.cna-aiic.ca, diakses tanggal 15 Januari 2011).
- Departement Kesehatan (Depkes). 2002 Profil Kesehatan Indonesia 2002 (Online), <http://www.depkes.go.id/download.php?file+download/pusdatin>
- Farland M & Leininger M. 2002. *Transcultural Nursing, Concept, Theories, Research & Practice*. Mc. Grow-Hill Companies.
- George B. Julia. 1995. *Nursing Theories: The Base Professional Nursing Practice*. 4th edition. Connecticut : Appleton&Lange.
- Hamid, A.Y, S. 2006. *50,9 Persen Perawat Alami Stres Kerja*. Jakarta : PPNI
- Hawari. 2001. *Manajemen Stres, Cemas dan Depresi*. Jakarta : FK Universitas Indonesia.
- Hidayat, AA 2007. *Riset Keperawatan dan Tehnik Penulisan Ilmiah, Edisi 2*. Salemba Medika, Jakarta.
- Indriana. 2000. *Pengelolaan Stres Pekerjaan*. Bina Sehat PPNI No. 02/ B5/ PPNI/99-2000.
- Indriyani, A. 2009. *Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat. Wanita di RS. Roemani Muhammadiyah Semarang*.
- Istijanto, M.M. 2005. *Cara Praktis Mendeteksi Dimensi- dimensi Kerja Karyawan* . Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Kidd Pamela Stinson. 2001. *High Acuity Nursing*. 3rd edition. New Jersey: Prentice Hall.
- Leininger M. Madeline 1991. *Culture Care Diversity and Universality: a theory of nursing*. New York: National league for nursing press.
- Mangkunegara, A. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM Bandung PT. Refika aditama*.
- Nursalam 2003. *Riset dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan, Edisi 1*. Salemba, Jakarta.
- Nursalam 2008. *Konsep dan Penerapan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan*. Jakarta : Salemba Medika.

- Notoatmodjo, S. 2005. *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta.
- Nurul, T. 2003. *Jurnal Pengaruh Stres kerja terhadap Prestasi Kerja dan Identifikasi Manajemen stress yang digunakan Perawat*
- National Safety Council. 2003. *Manajemen Stres*. Alih Bahasa Widyastuti, P. Jakarta : EGC
- Nurachmah. 2001. *How Nurse Express Their Caring Behavior to Patients with Special Need. Jurnal Keperawatan In Indonesia*. Volume 5. Jakarta : FIK UI.
- Perry & Potter. 2004. *Fundamentals of Nursing: Concepts, Process, and Practice, 4th Edition*. Missouri: Mosby-Year Book Inc.
- Porwadarminto. 2002. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta : Balai Pustaka.
- Rasmun, 2004, *Stres, Koping dan Adaptasi, Teori dan Pohon Masalah Keperawatan*, Jakarta: CV. Sugeng Seto.
- Scholler, 2002. *Penelitian Dampak Stres, E-Psikologi*. Com, Team E-Psikologi, Informasi, Psikologi Jakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumberdaya Manusia dan Produktivitas Kerja Mandar Maju*. Bandung.
- Susilawati, dkk, 2004. *Konsep Dasar Keperawatan Kesehatan Jiwa*, Buku Kedokteran EGC, Jakarta,
- Sudjana, 2002. *Metode Statistika*, Tarsito, Bandung.
- Sunaryo, 2002, *Psikologi Untuk Perawat*, Buku Kedokteran EGC: Jakarta.
- Wedho, U.M. 2000. *Caring Essential Dalam Praktek Keperawatan: Suatu Tinjauan, Makalah Simposium Keperawatan di RSUD Prof. Dr. Johannes Kupang*.
- Wijono, D 2003. *Manajemen Mutu Pelayanan Kesehatan: Teori, Strategi, dan Aplikasi*. Vol.1, Surabaya : Airlangga University Press.