



Original Research

## Hubungan Kondisi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit

*(The Relationship Between the Working Conditions of Nurses and Work Stress in the Hospital)*

Surtini Surtini and Berlian Yuli Saputri

STIKes Utama Abdi Husada Tulungagung, East Java, Indonesia

### RIWAYAT ARTIKEL

Diterima: Maret, 27 2019  
Disetujui: Mei, 8 2020

### KATA KUNCI

working conditions; working stress; nurse

### KONTAK PENULIS

Berlian Yuli Saputri  
[berly.ysaputri@gmail.com](mailto:berly.ysaputri@gmail.com)  
STIKes Utama Abdi Husada  
Tulungagung, East Java,  
Indonesia

### ABSTRAK

**Pendahuluan:** Kondisi kerja merupakan serangkaian kondisi suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja karyawan di dalam lingkungan tersebut. Pada era globalisasi ini permasalahan yang sering muncul di lingkungan kerja antara lain keterbatasan sumber daya manusia, jumlah perawat dengan pasien yang tidak seimbang ataupun sebaliknya. Kondisi seperti ini yang akan berdampak pada keadaan psikis perawat seperti lelah, emosi, bosan, perubahan mood dan dapat menimbulkan stress Kerja perawat. Stress merupakan tekanan atau ketegangan yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang. Dampak buruknya dapat mengganggu interaksi sosial, baik itu dengan rekan kerja, dokter maupun pasien, sehingga dapat menurunkan motivasi bekerja yang akan berpengaruh pada kinerja perawat. Tujuan penelitian menganalisis hubungan antara kondisi kerja perawat dengan stres kerja di Rumah Sakit.

**Metode:** Jenis penelitian observational, desain analitik dengan pendekatan cross sectional dan Pengumpulan data dalam penelitian ini dengan menggunakan instrumen kuesioner dan lembar observasi. Populasi penelitian semua perawat pelaksana di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung berjumlah 37 orang. Sampel diambil dengan teknik quota sampling sejumlah 30 orang. Data dianalisis dengan uji spearman rho.

**Hasil:** Hasil penelitian didapatkan hampir seluruhnya dari responden menyatakan kondisi kejanya menyenangkan yaitu sebanyak 27 orang (90%) dan hampir seluruhnya dari responden tidak mengalami stress, yaitu sebanyak 26 orang (86,7%). Uji statistik spearman rho didapatkan P Value = 0,003 < 0,05 sehingga H0 ditolak H1 diterima, yang berarti ada ada hubungan kondisi kerja dengan stress kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung tahun 2017.

**Kesimpulan:** Kondisi kerja yang menyenangkan dapat menghindari stress kerja bagi perawat. Sehingga perawat dapat melakukan pekerjaannya secara optimal.

### Kutip sebagai:

Surtini, S. & Saputri, B. Y. (2020). Hubungan Kondisi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Fundam Manaj. Nurs. J.* 3(1), 1-7. doi.org/10.20473/fmnj.v2i2.12509

### ARTICLE HISTORY

Received: March, 27 2019  
Accepted: May, 8 2020

### KEYWORDS

working conditions; working stress; nurse

### ABSTRACT

**Introduction:** Working conditions are a set of conditions for a company to work as employees in the environment. In this era of globalization the problems that often arise in the work environment include limited human resources, the number of nurses with patients who are not balanced or vice versa. Conditions like this that will have an impact on the psychological state of the nurse such as fatigue, emotion, boredom, mood swings and can lead to stress nurse work. Stress is a pressure or tension that is felt to endanger a person's physical and psychological well-being. The bad impact can interfere with social interaction,

**CORRESPONDING AUTHOR**

Berlian Yuli Saputri  
[berly.ysaputri@gmail.com](mailto:berly.ysaputri@gmail.com)  
STIKes Utama Abdi Husada  
Tulungagung, East Java,  
Indonesia

both with colleagues, doctors and patients, so it can reduce work motivation which will affect the performance of nurses. The purpose of the study was to analyze the relationship between the working conditions of nurses and work stress in the hospital

**Method:** This type of observational research, analytic design with cross sectional approach and data collection in this study using questionnaire instruments and observation sheets. The population of the study were all nurses implementing at ORPEHA Islamic General Hospital Tulungagung. Samples were taken with a quota sampling technique of 30 people. Data were analyzed by spearman rho test.

**Results:** The result of this research is almost all of respondents stated that the condition of fun is about 27 people (90%) and almost all of the respondents do not experience stress, that is 26 people (86,7%). Spearman rho statistical test obtained P Value = 0.003 <0.05 so H0 is not accepted H1 accepted, which means there is a working relationship with working stress conditions nurses at the Islamic Hospital General ORPEHA Tulungagung 2017.

**Conclusion:** Pleasant working conditions can avoid work stress for nurses. So that nurses can do their jobs optimally.

**Cite this as:**

Surtini, S. & Saputri, B. Y. (2020). The Relationship Between the Working Conditions of Nurses and Work Stress in the Hospital. *Fundam Manaj. Nurs. J.* 3(1), 1-7. doi.org/10.20473/fmj.v2i2.12509

## 1. PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan industri jasa kesehatan yang utama dan memegang peran penting. Rumah sakit adalah salah satu bentuk organisasi di industri jasa kesehatan yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan, Salah satu upaya yang dilakukan rumah sakit adalah mendukung rujukan dari pelayanan tingkat dasar. Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung merupakan rumah sakit yang menjadi rujukan dari rumah sakit lain di wilayah Tulungagung, Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA telah terakreditasi Paripurna sehingga di rumah sakit perlu menjaga kualitas pelayanannya terhadap masyarakat, sehingga membutuhkan tenaga kesehatan yang berkompeten salah satunya adalah perawat.

Pada era globalisasi ini, untuk mencapai kualitas pelayanan kesehatan yang baik seorang perawat diuntut untuk melakukan perbaikan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Hal tersebut merupakan beban dan tanggung jawab yang harus dilaksanakan bagi seorang perawat yang professional. Permasalahan lain yang sering muncul di lingkungan kerja yaitu keterbatasan sumber daya manusia, jumlah perawat dengan pasien yang tidak seimbang ataupun sebaliknya, Sehingga kondisi seperti ini berdampak pada keadaan psikis perawat seperti lelah, emosi, bosan, perubahan mood dan dapat menimbulkan stress pada perawat.

Stress merupakan tekanan atau ketegangan yang dirasakan membahayakan kesejahteraan fisik dan psikologis seseorang (Marbun, 2011). Stress biasanya juga di persepsikan sebagai suatu hal yang tidak baik atau negatif padahal seharusnya tidak demikian, tergantung bagaimana cara masing-masing individu menanggapi stressor yang sedang di hadapinya. Stress merupakan hal yang telah menjadi bagian dari kehidupan dan dapat dialami oleh siapapun termasuk

pada tenaga kesehatan, disini utamanya yang rentan untuk terjadinya stress kerja adalah perawat.

Kondisi kerja adalah serangkaian kondisi suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja karyawan. Suatu kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitas dengan baik dan tenang. Beberapa macam kondisi kerja yang dapat dipersiapkan oleh manajemen perusahaan salah satunya adalah kondisi fisik seperti distribusi jam kerja / pembagian jadwal shift, kondisi fisik bangunan tempat bekerja berupa penerangan, suhu udara, kebisingan tempat bekerja, penggunaan warna, ruang gerak yang diperlukan serta keamanan kerja dalam perusahaan.

Dalam menjalankan tugas dan profesinya perawat rentan terhadap stress. Karena ada beberapa faktor antara lain perawat tidak hanya berhubungan dengan pasien, tetapi juga dengan keluarga pasien, teman pasien, rekan kerja sejawat, hubungan dengan dokter jaga dan peraturan-peraturan di tempat kerja serta kondisi kerja yang terkadang di nilai tidak sesuai dengan kondisi fisik, psikis, dan emosionalnya hal ini menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi stress kerja perawat (Almasitoh, 2012).

Menurut penelitian Ilmi, Bahrul (2002) dalam penelitiannya "Pengaruh stres kerja terhadap prestasi kerja dan identifikasi manajemen stress yang akan digunakan perawat di ruang rawat inap RSUD Ulin Banjarmasin" bahwa terdapat lima besar urutan stressor perawat, Pertama di karenakan pemberian upah tidak adil (57%), beban kerja yang padat (48%), tidak di ikutkan dalam pengambilan keputusan (44,9%), dan kondisi kerja (52,3%). Berdasarkan hasil penelitian tersebut bahwa kondisi kerja merupakan faktor stressor kerja perawat.

Berdasarkan Survey di Prancis (Nies and McEwen, 2007) ditemukan bahwa persentasi kejadian stress pada perawat sekitar 74 %. Perawat mengeluh terhadap lingkungan kerjanya yang menuntut kekuatan fisik dan ketrampilan. Sedangkan menurut

penelitian Selvia, et.al. (2013) dalam Jurnal Stres Kerja pada perawat di RSUP Dr. Soetomo Surabaya mengatakan, Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) mengungkapkan sebanyak 50,9% perawat Indonesia yang bekerja mengalami stress kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat kondisi kerja serta penghasilan yang tidak memadai.

Stres pada perawat di rumah sakit dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai pada di deritanya suatu penyakit. Selain itu dampak buruk yang dapat ditimbulkan jika seorang perawat mengalami stres ialah dapat mengganggu interaksi sosialnya, baik itu dengan rekan kerja, dokter maupun pasien, dan dapat menurunkan motivasi bekerja yang akan berpengaruh pada kinerja perawat. Kondisi seperti inilah yang akan berdampak pada keadaan psikis perawat seperti lelah, emosi, bosan, perubahan mood dan dapat menimbulkan stres pada perawat. Jika stres tak kunjung bisa diatasi tentu akan berdampak buruk pada kondisi kejiwaan perawat.

Stress kerja tidak dapat di hindari dalam dunia pekerjaan, salah satunya dalam pelayanan keperawatan, tetapi hal ini bisa di minimalkan misalnya dengan mendapatkan reward dari atasan, mendapatkan ijin cuti, memberikan kompensasi dengan melakukan kegiatan tour bersama, melakukan outbond untuk menjalin kerjasama tim agar lebih kuat, menata ulang ruangan dan menambah fasilitas yang di perlukan agar memperoleh kondisi kerja yang kondusif, mengadakan seminar motivator untuk membangkitkan motivasi perawat agar lebih professional dalam menyelesaikan pekerjaan.

## 2. METODE

Desain penelitian yang digunakan analitik korelasional dengan pendekatan cross sectional dimana tiap subyek penelitian hanya diobservasikan sekali saja dan pengukuran dilakukan terhadap variabel subjek pada saat pemeriksaan. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung berjumlah 47 orang. Sampel pada penelitian ini adalah sebagian perawat di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung dengan teknik pengambilan sampel Quota sampling. Sampel berjumlah 30 orang. Variable independen penelitian adalah kondisi kerja. Variable dependen penelitian adalah stress kerja. Pengumpulan data menggunakan alat ukur penelitian adalah kuesioner. Untuk kuesioner stress menggunakan Depression Anxiety Stress Scales (DASS) berstandar yang telah diuji. Peneliti mengajukan surat ijin meneliti dari STIKes Utama Abdi Husada Tulungagung, kemudian diajukan ke Badan Kebangsaan Dan Politik dan diajukan ke Kantor Kecamatan Tulungagung, kemudian di rekomendasikan ke Rumah Sakit Islam ORPEHA Tulungagung. Memberikan penjelasan tentang tujuan

dan prosedur penelitian dan Melakukan informed consent kepada responden. Selanjutnya melakukan pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner yang harus diisi oleh responden serta melakukan observasi langsung tentang kondisi kerja tinggi. Selanjutnya dilakukan pengolahan dan analisis data. Teknik uji statistik yang dipilih berdasarkan tujuan uji yaitu hubungan (korelasi/asosiasi). Berdasarkan acuan tersebut maka digunakan tehnik uji Spearman Rho. Perhitungan dilakukan dengan program SPSS 16, dengan penarikan kesimpulan sebagai berikut: Bila  $p$  value  $< 0,05$  berarti ada hubungan antara kondisi kerja perawat dengan stress kerja di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung. Bila  $p$  value  $> 0,05$  berarti tidak ada hubungan antara kondisi kerja perawat dengan stress kerja di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung. Berdasarkan surat keterangan dari komite etik Stikes Utama Abdi Husada Tulungagung nomor No. 021/KEPK-STIKesHAH/ EC / III.dosen/2017 maka penelitian ini dinyatakan layak etik.

## 3. HASIL

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat diinterpretasikan bahwa dari total 30 responden hampir seluruhnya dari responden menyatakan kondisi kejanya menyenangkan yaitu sebanyak 27 orang (90%). Pada tabel 2 diatas dapat diinterpretasikan bahwa dari total 30 responden hampir seluruhnya dari responden tidak mengalami stress, yaitu sebanyak 26 orang (86,7%). Hasil penelitian pada tabel 3 dapat diinterpretasikan bahwa dari total 30 responden hampir seluruhnya dari responden menyatakan kondisi kerjanya menyenangkan dan tidak mengalami stress kerja, yaitu sejumlah 25 (83,3%). Hasil analisa data kuantitatif dengan uji statistik Spearman Rho dengan berbantuan program komputer SPSS dapat diinterpretasikan hasil uji statistik speraman rho dengan signifikan 0,05 menghasilkan nilai P Value = 0,003 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti ada hubungan kondisi kerja dengan stress kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung tahun 2017.

## 4. PEMBAHASAN

### 4.1 Kondisi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung

Berdasarkan tabel 1 dapat diinterpretasikan bahwa dari total 30 responden hampir seluruhnya dari responden menyatakan kondisi kejanya menyenangkan yaitu sebanyak 27 orang (90%). Kondisi kerja menurut adalah "semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja". Faktor yang membentuk kondisi kerja adalah kegiatan pengaturan kerja yang mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan tempat kerja, pengaturan suhu udara, pelayanan kebutuhan karyawan, pengaturan penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan

Tabel 1 Distribusi frekuensi kondisi kerja perawat

No	Kondisi Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Tidak Menyenangkan	3	10
2	Menyenangkan	27	90
	Jumlah	30	100

Tabel 2 Distribusi frekuensi stress kerja perawat

No	Kondisi Kerja	Stres Kerja				Total	
		Ringan		Normal		F	%
		F	%	F	%		
1	Tidak Menyenangkan	2	6,7	1	3,3	3	10
2	Menyenangkan	2	6,7	25	83,3	27	90
	Jumlah	4	13,3	26	86,7	30	100

Tabel 3 Distribusi frekuensi hubungan kondisi kerja dengan stress kerja perawat

No	Stress Kerja	Frekuensi	Persentase
1	Ringan	4	13,3
2	Normal	26	86,7
	Jumlah	30	100

ditempat kerja, dan penyediaan fasilitas-fasilitas yang dibutuhkan karyawan (Hasibuan, M.S.P., 2009). Lebih banyaknya perawat yang mengatakan kondisi kerjanya menyenangkan menunjukkan bahwa perawat dapat beradaptasi dan menikmati dengan pekerjaannya maupun dengan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja.

Kondisi kerja yang menyenangkan dapat memberikan kenyamanan perawat dalam melakukan pekerjaannya, sehingga dapat bekerja secara maksimal. Kondisi kerja yang menyenangkan tersebut dapat dilihat dari indikator kondisi kerja yang mencakup kondisi fisik kerja, kondisi psikologis kerja dan kondisi temporer kerja. Kondisi fisik kerja yang menyenangkan tersebut antara lain bunyi alat gelembung air maupun gelembung suara udara pada mesing penghisap dan respirator, lingkungan ruang yang tertutup dari dunia luar, dering telepon, bunyi AC, banyaknya alat-alat canggih, suara rintihan pasien, kondisi pasien. Sementara itu kondisi psikologis kerja antara lain kondisi keluarga pasien yang tidak kooperatif, keluarga pasien yang rewel, memburuknya kondisi klien. Kondisi temporer kerja mencakup ketatnya aturan kerja, aturan penggunaan pakaian dinas, terbatasnya waktu komunikasi sesama tim, dan kerjasama antar tim (Almasitoh, U. H. 2012). Kondisi kerja yang menyenangkan berarti perawat menganggap semua kondisi tersebut menyenangkan dalam pekerjaannya. Perawat tidak terganggu dan sudah terbiasa dengan semua kondisi tersebut serta menganggap kondisi kerja tersebut menyenangkan.

Beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Perawat RSI Yogyakarta PDHI memiliki tugas yang sesuai dengan kapasitas dan kemampuannya sehingga kinerja perawat tersebut senantiasa terjaga. Beban kerja dan Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI, sehingga dapat disimpulkan

bahwa hipotesis ketiga diterima. Semakin tinggi beban kerja dan Komitmen organisasi terhadap organisasi, maka akan meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. (Wicaksana, Sony Sanjaya dan Farlianto. 2016)

#### 4.2 Stress kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung

Berdasarkan tabel 2 dapat diinterpretasikan bahwa dari total 30 responden hampir seluruhnya dari responden tidak mengalami stress, yaitu sebanyak 26 orang (86,7%). Menurut (Mangkunegara, 2008), mengemukakan bahwa stres kerja sebagai perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang pegawai. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya, pada diri para pegawai berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka (Rivai, 2009).

Responden yang tidak mengalami stress kerja berarti tidak terdapat gejala-gejala stress yang ada pada responden. Banyaknya perawat yang tidak mengalami stress tersebut menunjukkan bahwa stress kerja adalah kejadian minoritas dimana jarang perawat yang mengalami stress dalam melakukan tanggungjawab kerjanya sebagai perawat. Perawat sudah terbiasa dan sudah terdidik dengan situasi kerja yang digelutinya sehingga jarang perawat yang mengalami stress kerja. Namun demikian ada sebagian kecil perawat yang mengalami stress ringan. Hal itu bisa saja terjadi karena faktor pribadi atau lingkungan kerjanya. Namun demikian secara keseluruhan hampir seluruhnya perawat tidak mengalami stress.

Hasil tabulasi silang didapatkan bahwa dari 22 responden perempuan terdapat 3 responden perempuan yang mengalami stress kerja ringan, dan dari 8 responden laki-laki terdapat 1 responden laki-laki yang mengalami stress kerja ringan.

Wanita cenderung memiliki tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan pria. Secara umum wanita mengalami stres 30% lebih tinggi dari pada pria (Gibson, James L. 2006). Disisi lain karakteristik kepribadian yang berbeda-beda menyebabkan adanya perbedaan reaksi terhadap sumber stres yang sama. Seseorang yang mempunyai ketabahan lebih tinggi akan berdampak terhadap daya tahan mereka terhadap stres daripada seseorang yang mempunyai ketabahan lebih rendah.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori bahwa stress kerja lebih banyak dialami oleh perempuan dibandingkan laki-laki. Namun demikian hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah wanita dan tidak mengalami stress kerja. Hal tersebut dapat saja dikarenakan responden mempunyai bekal kemampuan yang baik sehingga dalam menghadapi pekerjaannya tidak sampai memunculkan stress pada diri responden. Setiap orang mempunyai kemampuan intelegensi yang berbeda-beda. Seorang yang mempunyai kemampuan intelegensi yang lebih tinggi cenderung lebih tahan terhadap sumber stres karena tingkat intelegensi mempengaruhi penyesuaian diri seseorang di lingkungan. Seseorang yang mempunyai tingkat intelegensi yang lebih tinggi cenderung lebih adaptif dalam menyesuaikan diri (Dhania, Dhini Rama. 2010).

Pelatihan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik secara serempak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Hal ini berarti bahwa pelatihan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik sangat diperlukan dalam menunjang prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. Secara parsial pelatihan dan karakteristik pekerjaan yang terdiri dari signifikansi tugas, otonomi dan umpan balik berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa (Lumbanraja, Prihatin dan Cut Nizma. 2010).

Menurut peneliti kenyataan di tempat penelitian tersebut sesuai dengan teori yang ada dimana responden di tempat penelitian yang berpendidikan berpendidikan Diploma 3 ada yang mengalami stress dan jumlahnya lebih tinggi dari yang berpendidikan S1 Kep. Namun demikian secara umum responden tidak mengalami stress kerja. Hal tersebut dikarenakan responden lebih tahan dalam menghadapi pekerjaannya dan dapat segera menyesuaikan diri dengan masalah yang dihadapi sehingga tidak sampai memunculkan stress.

#### 4.3 Hubungan kondisi kerja dengan stress kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung

Hasil penelitian pada tabel 3 dapat diinterpretasikan bahwa dari total 30 responden hampir seluruhnya dari responden menyatakan kondisi kerjanya menyenangkan dan tidak mengalami stress kerja, yaitu sejumlah 25 (83,3%). Hasil analisa data kuantitatif dengan uji statistic Spearman Rho dengan berbantuan program komputer SPSS dapat diinterpretasikan hasil uji statistik speraman rho dengan signifikan 0,05 menghasilkan nilai P Value = 0,003 lebih kecil dari nilai  $\alpha = 0,05$  ( $0,003 < 0,05$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti ada hubungan kondisi kerja dengan stress kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung tahun 2017.

adalah reaksi/respons tubuh terhadap stresor psikososial (tekanan mental/beban kehidupan). Stres dewasa ini digunakan secara bergantian untuk menjelaskan berbagai stimulus dengan intensitas berlebihan yang tidak disukai berupa respons fisiologis, perilaku, dan subjektif terhadap stres; konteks yang menjembatani pertemuan antara individu dengan stimulus yang membuat stres; semua sebagai suatu sistem (WHO, 2008).

Kondisi lingkungan kerja fisik ini bisa berupa suhu yang terlalu panas, terlalu dingin, terlalu sesak, kurang cahaya, dan semacamnya. Ruangan yang terlalu panas menyebabkan ketidaknyamanan seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, begitu juga ruangan yang terlalu dingin. Panas tidak hanya dalam pengertian temperatur udara tetapi juga sirkulasi atau arus udara. Disamping itu, kebisingan juga memberi andil tidak kecil munculnya stres kerja, sebab beberapa orang sangat sensitif pada kebisingan dibanding yang lain (Daryanto, Dedi. 2008).

Menurut peneliti fakta dan teori tersebut sudah sesuai bahwa perawat yang bekerja dengan kondisi kerja yang menyenangkan seperti ruangan yang nyaman, sirkulasi udara yang memadai, ruangan kerja nyaman, lingkungan kerja bersih dan tenang akan membuat nyaman perawat dalam melakukan pekerjaannya sehingga perawat tidak mengalami stress. Selain itu seorang perawat sudah terbiasa dengan pekerjaannya yang berhadapan dengan alat-alat kesehatan seperti bunyi gelembung air, dering telepon dan suara alat-alat cangguh. Selain itu perawat juga sudah terbiasa dalam menghadapi pasien dengan berbagai kondisinya masing-masing sehingga kondisi tersebut tidak membuat stress perawat dalam bekerja.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian yang dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung periode bulan Maret-April tahun 2017 dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Kondisi kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung hampir seluruhnya dari responden menyatakan kondisi kejanya menyenangkan yaitu

sebanyak 27 orang (90%). Stress kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung hampir seluruhnya dari responden tidak mengalami stress, yaitu sebanyak 26 orang (86,7%). Ada hubungan kondisi kerja dengan stress kerja perawat di Rumah Sakit Umum Islam ORPEHA Tulungagung tahun 2017.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Almasitoh, U. H. (2012). Stres Kerja Ditinjau dari Konflik Peran Ganda dan Dukungan Sosial pada Perawat. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi Islam*, 0(1), 63–82. Retrieved from <http://ejournal.uin-malang.ac.id/index.php/psiko/article/view/1546>
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Penelitian, Suatu Praktek*. Jakarta. Bina Aksara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Edisi Revisi. Rineka Cipta. Jakarta.
- Arofiati, Fitri dan Wahyuni. (2011). Hubungan antara Tingkat Pengetahuan Perawat tentang Kode Etik Keperawatan dan Hukum Kesehatan dengan Kinerja Perawat dalam Memberikan Asuhan Keperawatan di RS. PKU Muhammadiyah Yogyakarta Tahun 2009. *Jurnal Kesehatan Suara Forikes*. Vol 11 (No. 2) Hal 117.
- Daryanto, Dedi. 2008. Hubungan Karakteristik Individu dan Sistem Penghargaan dengan Kinerja Perawat Berdasarkan Persepsi Perawat Pelaksana di RS. *Sumber Waras Jakarta. Jurnal Prospek* Vol 1 (No. 1).
- Dhania, Dhini Rama. 2010. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Medical Representatif di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi*. Vol. I. No. 1.
- Edy. 2008. Pengaruh Budaya Organisasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Mata Dr. YAP Yogyakarta dengan Motivasi dan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Pemediiasi. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*. Vol 2. (No. 3) Hal 160.
- Faizin, Achmad dan Winarsih. 2008. Hubungan Tingkat Pendidikan dan Lama Kerja Perawat dengan Kinerja Perawat di RSUD Pandan Arang Kabupaten Boyolali. *Jurnal Berita Ilmu Keperawatan* ISSN 1979 –2697. Vol 1 (No. 3).
- Gibson, James L. 2006, "Organizations (Behavior, Structure, Processes)," Twelfth Edition, McGraw Hill.
- Gibson, James L. 2000. *Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses*. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gillies, D. A. 2006. *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan Sistem* Edisi Kedua. Terjemahan Illinois W. B. Saunders Company.
- Hasibuan, M.S.P., 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi - Cetakan ketiga belas ed. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hera, Rasyidin dan Hasmin. 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja dan Kelelahan Kerja (Burnout) dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, Volume 1 Nomor 1, April-September 2016.
- Ilyas, Yaslis. 2012. *Kinerja, teori, penilaian dan penelitian*. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Iesreni, Yeni Warni. 2009. Hubungan Karakteristik Perawat dengan Kinerja Perawat di RSJ Prof. HB. Sa'anin Padang Tahun 2008. *MNM* volume 1 (No. 1).
- Ivancevich, John, Robert Konopaske, Michael T Matteson. 2006. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Khodriani, R. 2013. Analisis Kebutuhan Tenaga Kerja Berdasarkan Teori Wisn Di Bagian Filing Rsud Kota Semarang, Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro. Bukit Uluwatu Villa, Tbk (2013). Laporan Hasil Public Expose. Diunduh tanggal 4 Juli 2013.
- Kreitner and Kinicki. 2009. *Perilaku Organisasi*. Edisi 5. Jakarta. Salemba Empat.
- Lumbanraja, Prihatin dan Cut Nizma. (2010). Pengaruh Pelatihan dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Prestasi Kerja Perawat di Badan Pelayanan Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Langsa. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 12 (No. 2) hal 143.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Marbun, G. (2011). Perbedaan Coping Stress Pada Pria Dan Wanita Dalam Pernikahan. [Journal.usu.ac.id](http://Journal.usu.ac.id).
- Mardalis. 2009. *Metode Penelitian (suatu pendekatan proposal)*. Edisi 11. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Mathis, R.L. & Jacson, J.H., (2002), *Management Sumber Daya Manusia*. 1st ed. Jakarta: Salemba Empat.
- Muskamal. 2010. Analisis Beban Kerja Organisasi Pemerintah Daerah. PKP2A II. LAN Makassar.
- Nasution, Ade Ira Zahriany, Sutomo Kasiman dan Fauzi. 2009. Pengaruh Karakteristik Individu dan Psikologis terhadap Kinerja Perawat dalam Kelengkapan Rekam Medis di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr. Pirngadi Medan. *Jurnal Administrasi Publik, Sekolah Pascasarjana Universitas Sumatera Utara* 2009.
- Nies, M. A. dan McEwen, M. (2007) *Community/Public Health Nursing-Promoting the Health of Population*, 4th-ed. Canada: Saunders Elsevier.
- Nursalam. 2013. *Konsep dan Keperawatan Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan Pedoman Skripsi, Tesis, dan Instrumental Keperawatan*.
- Pabundu, Tika. 2006. *Budaya Organisasi Dan Peningkatankinerja Perusahaan*. Jakarta. PT

- Bumi Aksara.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 Tentang Pedoman Analisis Beban Kerja di Lingkungan Departemen Dalam Negeri dan Pemerintah Daerah.
- Potter, P, A dan Perry, A, G. 2005. Buku Ajar Fundamental Keperawatan: Konsep, Proses dan Praktik Volume 1 Edisi 4. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- PPNI, 2006. Kode Etik Keperawatan, Lambang Panji PPNI, dan Ikrar Keperawatan. Pengurus PPNI Pusat, Jakarta.
- Rivai, V. (2009). Manajemen sumber daya Manusia untuk perusahaan: Dari Teori ke Praktek. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins S. P.,2001, Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Kedelapan, Versi Bahasa Indonesia, Jilid 1 & 2, PT Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2003. Perilaku Organisasi, Edisi 10, PT. Indeks, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta. PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Setiaji, Bambang, 2004. Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatif. Surakarta. Program Pascasarjana UMS.
- Simamora, Bilson. 2004. Panduan Riset Perilaku Konsumen. Cetakan Kedua. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Sondang P Siagian. 2002. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Jakarta. PT. Rinaka Cipta.
- Sopianah, Y. 2002. Hubungan Antara Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Perawat Gigi di Puskesmas Kota Tasikmalaya, Tesis-S2, Magister Manajemen Pelayanan Kesehatan Gigi, PPS, Yogyakarta: UGM.
- Suarli dan Bahtiar. 2009. Manajemen Keperawatan dengan Pendekatan Praktis. Jakarta: Erlangga.
- Sugijati, dkk. 2008. Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Kinerja Perawat dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat Inap RSUD Mataram. Jurnal Kesehatan Prima. Vol 2 (No 2) Hal 329.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2009. Metodologi Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung.
- Sulaeman, ES. 2009. Manajemen Kesehatan Teori dan Praktek di Puskesmas. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Sulastiningsih, Siti Endarwati dan Tri Joko Winoto. 2014. Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Purworejo. Jurnal Kajian Bisnis Vol. 22, NO. 1, 2014, 69 – 78.
- Sulistiyawati, Ari. 2012. Asuhan Kebidanan pada Masa Kehamilan. Jakarta. Salemba Medika.
- Suma'mur. 2009. Higiene Perusahaan Dan Kesehatan Kerja (Hiperkes). Jakarta. CV. Sagung Seto.
- Suroso, J. 2011. Penataan Sistem Jenjang Karir Berdasar Kompetensi Untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. Jurnal Ekplanasi Vol 6 No. 2.
- Sutalaksana, I. Z., Anggawisastra, R, dan Tjakraatmadja, J, H. 2006. Teknik Perancangan Sistem Kerja. Penerbit ITB. Bandung.
- Suyanto. 2009. Mengenal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan di Rumah Sakit. Yogyakarta: Mitra Cendekia Press.
- Tampubolon. 2008. Kemampuan membaca teknik membaca Efektif dan Efisien. Bandung. Angkasa.
- Tarwaka. 2015. Keselamatan dan Kesehatan Kerja. Manajemen dan implementasi K3 di tempat kerja. Surakarta: Harapan Press.
- Thoha, Miftah. 2010. Kepemimpinan Dalam Manajemen. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Usman, H. 2011. Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan Edisi 3. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utomo, T.W.W. 2008. Analisis beban kerja dalam rangka analisis kebutuhan pegawai. Tenggara.
- Wicaksana, Sony Sanjaya dan Farlianto. 2016. Pengaruh Beban Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI. Jurnal Manajemen-Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta 2016..
- WHO. (2008). World Health Statistic. In World Health Organisation. France.