

## **BAB V**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

##### **1. Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang**

Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang merupakan sarana pelayanan kesehatan yang dibangun pada awal tahun 1960 yang terletak di Jalan Lasinrang No. 26 Pinrang. Perubahan status kelas C berdasarkan SK Menteri Kesehatan RI Nomor : 543 / Menkes / SK / VI /1996 sedangkan izin operasional No. 430 / 457 / DINKES / VIII / 2013. Sejalan dengan meningkatkannya permintaan pelayanan kesehatan, sedangkan sarana dan prasarana sudah tidak memungkinkan untuk dikembangkan pada tanggal 1 Agustus 1996 mulai dilaksanakan pembangunan dilokasi baru dengan peletakkan batu pertama oleh Bupati Pinrang saat itu, H.A Firdaus Amirullah.

Rumah Sakit Umum Lasinrang Daerah Pinrang yang baru menempati luas tanah  $\pm$  3 ha. Yang terletak di Jalan Macan No. 22 di Kelurahan Macorawalie Kecamatan Watang Sawitto. Pembangunan rumah sakit dilaksanakan secara bertahap. Sejak tahun 2008 sampai sekarang pembangunan rumah sakit sangat pesat berkat dukungan Pemerintah Daerah dalam hal ini Bapak H. Andi Aslam Patonangi, SH, M.Si, selaku Bupati pinrang yang mempunyai perhatian besar terhadap pelayanan kesehatan

khususnya di RSUD Lasinrang Pinrang yang dipimpin oleh dr. H. Makbul Tapa, Kes.

Rumah Sakit Umum Lasinrang Daerah Pinrang menempati bangunan  $\pm 8.781,8 \text{ m}^2$  dengan fasilitas peralatan sudah memadai. Adapun Keputusan Bupati tentang Penetapan Status BLUD Penuh Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Pinrang No. 435/487 Tahun 2011. Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Pinrang telah berhasil meraih kelulusan akreditasi Versi 2012 tingkat Paripurna hasil penilaian Komisi Akreditasi Rumah Sakit (KARS).

Dalam hal pelayanan kesehatan rujukan, Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Pinrang melayani rujukan 17 puskesmas dan 2 Rumah Sakit Swasta dalam wilayah Kabupaten Pinrang. Serta menerima rujukan dari luar Kab. Pinrang yang ada disekitar kab. Pinrang Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang memilih Layanan Unggulan yaitu Pelayanan Perinatologi dan Unit Transfusi Darah.

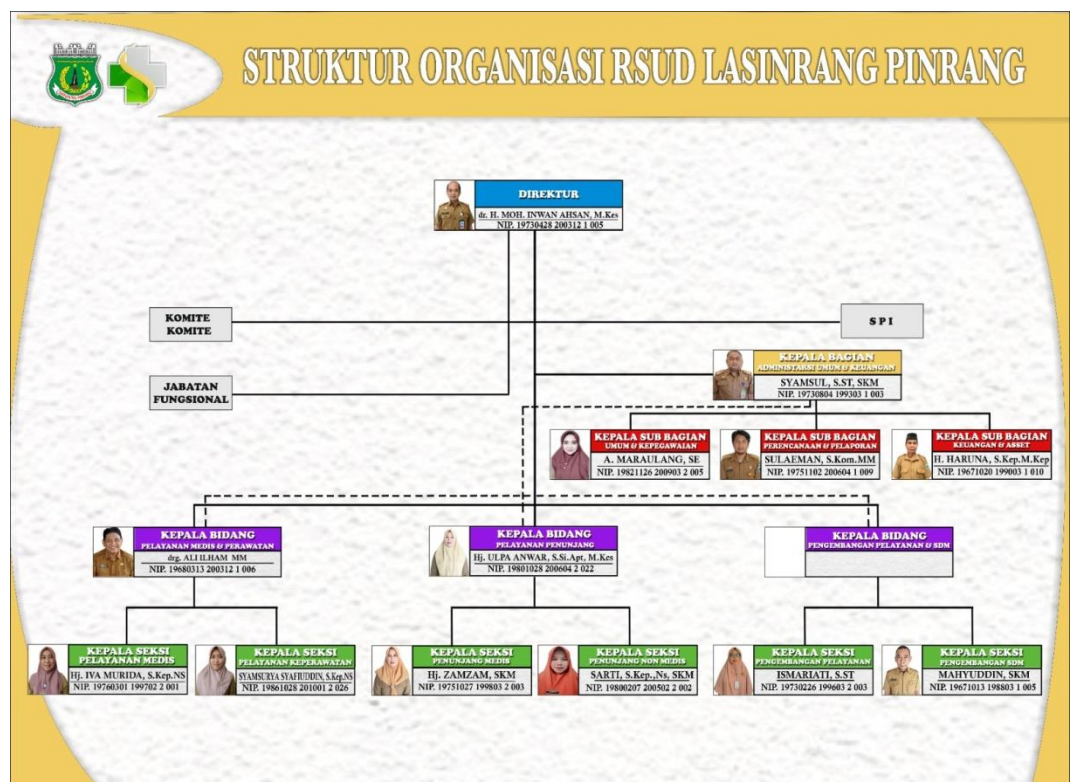
## 2. Visi dan Misi Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang

Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang memiliki Visi terwujudnya RSUD yang unggul dalam mutu pelayanan, berteknologi dan religius.

Untuk melaksanakan visi tersebut Rumah Sakit Daerah Lasinrang mempunyai misi:

- a. Meningkatkan pelayanan kesehatan yang bermutu berorientasi pada keselamatan pasien dan kepuasan pelanggan sesuai standar akreditasi.
- b. Meningkatkan kualitas SDM, sarana dan prasarana sesuai dengan perkembangan IPTEK.
- c. Memberikan pelayanan kesehatan prima dan religius bagi segenap elemen masyarakat.
- d. Melakukan pelayanan rumah sakit yang didukung dengan sistem tata kelola rumah sakit yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

### 3. Struktur Organisasi



**Gambar 5.1**  
Struktur Organisasi di RSUD Lasinrang Kabupaten Pinrang

## B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Lasirang Kabupaten Pinrang. Penelitian ini dilakukan pada bulan Juni-Juli 2024. Jumlah sampel yang diperoleh sesuai dengan yang telah ditentukan, peneliti mengambil secara random menggunakan metode teknik *simple random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 104 perawat di 6 ruangan Instalasi Ruang Rawat Inap. Adapun ruangan yang peneliti diteliti yaitu anggrek sebanyak 19 perawat, cempaka 1 sebanyak 18 perawat, cempaka 2 sebanyak 17 perawat, mawar sebanyak 19 perawat, melati 1 sebanyak 15 perawat dan melati 2 sebanyak 16 perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasirang Kabupaten Pinrang.

Data hasil penelitian yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan tabulasi silang (*crosstab*) sesuai dengan tujuan penelitian dengan hasil penelitian sebagai berikut:

### 1. Analisis Univariat

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi pada setiap variabel yang meliputi karakteristik individu, *shift* kerja, beban kerja, konflik kerja, kepuasan kerja dan stres kerja.

a. Variabel Karakteristik Individu

Karakteristik individu umumnya merupakan ciri-ciri khas yang melekat pada diri responden. Dalam penelitian ini, karakteristik responden yang ditampilkan adalah umur, jenis kelamin dan masa kerja. Adapun distribusi karakteristik responden sebagai berikut:

1) Umur

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan umur perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.1**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Umur Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024**

Umur	n	%
Muda	29	27.9
Dewasa	75	72.1
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2024*

Berdasarkan tabel 5.1 tentang distribusi responden berdasarkan umur perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024, diketahui bahwa diperoleh hasil yaitu perawat dengan kategori muda sebanyak 29 perawat (27.9%) dan kategori dewasa sebanyak 75 perawat (72.1%).

## 2) Jenis kelamin

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan jenis kelamin perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.2**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024**

Jenis Kelamin	n	%
Laki-Laki	15	14.4
Perempuan	89	85.6
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2024*

Berdasarkan tabel 5.2 tentang distribusi responden berdasarkan jenis kelamin perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024, diketahui bahwa diperoleh hasil yaitu perawat dengan kategori laki-laki sebanyak 15 perawat (14.4%) dan kategori perempuan sebanyak 78 perawat (75.0%).

## 3) Masa Kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan masa kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.3**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat di**  
**Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah**  
**Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024**

<b>Masa Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Lama	74	71.2
Baru	30	28.8
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.3 tentang distribusi responden berdasarkan masa kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024, diperoleh hasil yaitu perawat dengan kategori lama sebanyak 74 perawat (71.2%) dan kategori baru sebanyak 30 perawat (28.8%).

b. Variabel *Shift* Kerja

1) Waktu *Shift* Kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan waktu *shift* kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.4**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Waktu *Shift* Kerja Perawat**  
**di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah**  
**Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024**

<b>Waktu <i>Shift</i> Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Pagi	43	41.3
Sore	35	33.7
Malam	26	25.0
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.4 tentang distribusi responden berdasarkan waktu *shift* kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024, diketahui bahwa diperoleh hasil yaitu perawat dengan kategori pagi sebanyak 43 perawat (41.3%), kategori sore sebanyak 35 perawat (33.7%) dan kategori malam sebanyak 26 perawat (25.0%).

## 2) Kepuasan *Shift* Kerja

Berdasarkan hasil tabel 5.5 menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dijawab yaitu pada pertanyaan nomor 2 yaitu saya merasa pembagian jadwal *shift* kerja sudah berjalan dengan baik sebanyak 56 perawat (53.8%) yang menjawab sering (SR), sedangkan jawaban yang paling sedikit pada pertanyaan nomor 1 dan 3 pada pertanyaan nomor 1 yaitu saya sering melakukan pertukaran *shift* dengan pegawai yang lain sebanyak 2 perawat (1.9%) yang menjawab selalu (SL) dan pada pertanyaan nomor 3 yaitu saya puas dengan pembagian kerja *shift* saya sebanyak 2 perawat (1.9%) yang menjawab tidak pernah (TP).



**Tabel 5.5**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jawaban**  
**Kepuasan *Shift* Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit**  
**Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang**  
**Tahun 2024**

No	Pertanyaan	Tidak Pernah (TP)		Jarang (JR)		Sering (SR)		Selalu (SL)		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Saya sering melakukan pertukaran <i>shift</i> dengan pegawai yang lain.	54	51.9	44	42.3	4	3.8	2	1.9	104	100
2	Saya merasa pembagian jadwal kerja <i>shift</i> sudah berjalan dengan baik	0	0	25	24.0	56	53.8	23	22.1	104	100
3	Saya puas dengan pembagian kerja <i>shift</i> saya.	2	1.9	20	19.2	54	51.9	28	26.9	104	100
4	Saya dapat menyesuaikan pekerjaan dengan tim kerja <i>shift</i>	0	0	18	17.3	48	46.2	38	36.5	104	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.6 tentang distribusi responden berdasarkan kepuasan *shift* kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024, diketahui bahwa diperoleh hasil yaitu perawat dengan kategori kurang baik sebanyak 36 perawat (34.6%) dan kategori baik sebanyak 68 perawat (65.4%).

**Tabel 5.6**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan *Shift* Kerja**  
**Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit**  
**Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang**  
**Tahun 2024**

Kepuasan <i>Shift</i> Kerja	n	%
Kurang Baik	36	34.6
Baik	68	65.4
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

## c. Variabel Beban Kerja

**Tabel 5.7**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jawaban**  
**Beban Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum**  
**Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang**  
**Tahun 2024**

No	Pertanyaan	Tidak Pernah (TP)		Jarang (JR)		Sering (SR)		Selalu (SL)		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Melakukan observasi pasien selama jam kerja	0	0	3	2.9	33	31.7	68	65.4	104	100
2	Banyak jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan pasien	0	0	3	2.9	38	36.6	63	60.6	104	100
3	Tubuh saya tetap bugar sampai jam kerja selesai	0	0	15	14.4	32	30.8	57	54.8	104	100
4	Kontak langsung perawat dengan pasien diruangan secara terus menerus selama jam kerja	0	0	8	7.7	59	56.7	37	35.6	104	100
5	Kurangnya tenaga perawat di ruangan dibandingkan dengan pasien	23	22.1	51	49.0	27	26.0	3	2.9	104	100
6	Pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki tidak mampu mengimbangi tuntutan pekerjaan	37	35.6	49	47.1	16	15.4	2	1.9	104	100
7	Saya dituntut harus memberikan pelayanan yang berkualitas	4	3.8	30	28.8	26	25.0	44	42.3	104	100
8	Saya kurang nyaman terhadap tuntutan keluarga pasien untuk keselamatan pasien	21	20.2	60	57.7	22	21.2	1	1.0	104	100
9	Saya memiliki waktu istirahat yang cukup	14	13.5	59	56.7	26	25.0	5	4.8	104	100
10	Tanggung jawab dalam melaksanakan perawatan pasien	0	0	16	15.4	58	55.8	30	28.8	104	100
11	Setiap saat menghadapi pasien dengan karakteristik	2	1.9	39	37.5	47	45.2	16	15.4	104	100
12	Saya merasa jenuh ketika bekerja dalam waktu yang lama	9	8.7	72	69.2	23	22.1	0	0	104	100
13	Saya sering mengeluh terhadap beban kerja yang saya hadapi	14	13.5	71	68.3	17	16.3	2	1.9	104	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil tabel 5.7 menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dijawab yaitu pada pertanyaan nomor 12 yaitu saya merasa jenuh ketika bekerja dalam waktu yang lama sebanyak 72 perawat (69.2%) yang menjawab jarang (JR), sedangkan jawaban yang paling sedikit jawaban pertanyaan nomor 2 yaitu banyak jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan pasien sebanyak 3 perawat (2.9) yang menjawab jarang (JR).

**Tabel 5.8**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat**  
**di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum**  
**Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang**  
**Tahun 2024**

<b>Beban Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Berat	16	15.4
Sedang	88	84.6
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2024*

Berdasarkan tabel 5.8 tentang distribusi responden berdasarkan beban kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024, diketahui bahwa diperoleh hasil yaitu perawat dengan kategori beban kerja berat sebanyak 16 perawat (15.4%) dan kategori beban kerja sedang sebanyak 88 perawat (84.6%).

## d. Variabel Konflik Kerja

**Tabel 5.9**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jawaban**  
**Tingkat Konflik Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit**  
**Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang**  
**Tahun 2024**

No	Pertanyaan	STS		TS		S		SS		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Dalam bekerja terkadang saya mengalami percekocokan atau perdebatan dengan rekan kerja saya.	27	26.0	58	55.8	19	18.3	0	0	104	100
2	Hampir setiap saat saya mengalami perdebatan dengan rekan kerja saya	44	42.3	50	48.1	10	9.6	0	0	104	100
3	Saya sering mengalami ketegangan dalam pelaksanaan perkejaan	20	19.2	58	55.8	26	25.0	0	0	104	100
4	Ketegangan dalam bekerja sering terjadi dengan rekan kerja ketika terjadi kesalahan kecil.	8	7.7	58	55.8	38	36.5	0	0	104	100
5	Saya dan rekan kerja saya sering mengalami perbedaan visi dalam menyelesaikan pekerjaan.	13	12.5	74	71.2	15	14.4	2	1.9	104	100
6	Terkadang rekan kerja saya dalam pelaksanaan pekerjaan tidak sesuai dengan visi yang rancang	21	20.2	67	64.4	16	15.4	0	0	104	100
7	Perbedaan pendapat sering terjadi dengan rekan kerja dalam menilai pekerjaan yang ada.	23	22.1	69	66.3	7	6.7	0	0	104	100
8	Hampir setiap saat saya mengalami perbedaan pendapat dengan rekan kerja saya.	28	26.9	69	66.3	7	6.7	0	0	104	100
9	Dalam menentukan penyebab utama masalah dalam pekerjaan, saya dan rekan kerja saya merasa terjadi perbedaan dalam hal penentuan penyebab masalahnya.	33	31.7	61	58.7	10	9.6	0	0	104	100
10	Perbedaan sudut pandang antara saya dan rekan kerja dalam melihat akar permasalahan dalam bekerja.	20	19.2	71	68.3	12	11.5	1	1.0	104	100
11	Saya merasakan antara saya dan rekan kerja mempunyai perbedaan dalam menentukan solusi penyelesaian masalah.	35	33.7	65	62.5	4	3.8	0	0	104	100
12	Ketika terjadi konflik, saya dan rekan kerja saya mengalami perbedaan sudut pandang dalam penyelesaiannya.	39	37.5	60	57.7	5	4.8	0	0	104	100
13	saya merasakan antara saya dan rekan kerja sering mengalami konflik emosional.	42	40.4	49	47.1	13	12.5	0	0	104	100
14	Saya sering mengalami konflik emosional dengan rekan kerja ketika terjadi perbedaan penyelesaian pekerjaan.	45	43.3	51	49.0	8	7.7	0	0	104	100
15	Diluar dari pekerjaan, saya sering mengalami perselisihan pribadi dengan rekan kerja	56	53.8	45	43.3	3	2.9	0	0	104	100
16	Saya sering mengalami kelelahan mental dalam menghadapi pekerjaan saya	43	41.3	47	45.2	14	13.5	0	0	104	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan hasil tabel 5.9 menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dijawab yaitu pada pertanyaan nomor 5 yaitu saya dan rekan kerja saya sering mengalami perbedaan visi dalam menyelesaikan pekerjaan sebanyak 74 perawat (71.2%) menjawab tidak setuju (TS), sedangkan pada jawaban yang paling sedikit yaitu pada pertanyaan nomor 15 yaitu diluar dari pekerjaan, saya sering mengalami perselisihan pribadi dengan rekan kerja saya sebanyak 3 perawat (2.9%) menjawab setuju (S).

**Tabel 5.10**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Konflik Kerja Perawat**  
**di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum**  
**Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang**  
**Tahun 2024**

Konflik Kerja	n	%
Tinggi	41	39.4
Rendah	63	60.6
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2024*

Berdasarkan tabel 5.10 tentang distribusi responden berdasarkan konflik kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024, diketahui bahwa diperoleh hasil yaitu perawat dengan kategori tinggi sebanyak 41 perawat (39.4%) dan kategori rendah sebanyak 63 perawat (60.6%).

## e. Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil tabel 5.11 menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dijawab yaitu pada pertanyaan nomor 6 yaitu saya merasa besar peluang yang diberikan untuk mengembangkan karir saya sebanyak 79 perawat (76.0%) menjawab setuju (S), sedangkan jawaban yang paling sedikit yaitu pertanyaan nomor 1, 2 dan 8 sebanyak 1 perawat (1.0%) menjawab sangat tidak setuju (STS).

**Tabel 5.11**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jawaban**  
**Kepuasan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit**  
**Umum Daerah Lasinrang Kabupaten**  
**Pinrang Tahun 2024**

No	Pertanyaan	STS		TS		S		SS		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Saya merasa lingkungan kerja saya sangat kondusif	1	1.0	15	14.4	54	51.9	34	32.7	104	100
2	Saya merasa semua rekan kerja saya dapat bekerja dengan baik	1	1.0	10	9.6	56	53.8	37	35.6	104	100
3	Saya merasa waktu istirahat yang diberikan sudah cukup	1	1.0	17	16.3	60	57.7	26	25.0	104	100
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan saya dengan baik	0	0	2	1.9	70	67.3	32	30.8	104	100
5	Saya merasa keadaan ruangan kerja saya sudah nyaman	0	0	14	13.5	54	51.9	36	34.6	104	100
6	Saya merasa besar peluang yang diberikan untuk mengembangkan karir saya	0	0	4	3.8	79	76.0	21	20.2	104	100
7	Saya merasa puas dengan layanan sistem institusi di rumah sakit	3	2.9	28	26.9	51	49.0	22	21.2	104	100
8	Saya merasa fasilitas di ruangan sudah lengkap untuk merawat pasien	1	1.0	38	36.5	47	45.2	18	17.3	104	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.12 tentang distribusi responden berdasarkan kepuasan kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten

Pinrang Tahun 2024, diketahui bahwa diperoleh hasil yaitu perawat dengan kategori kurang puas sebanyak 21 perawat (20.2%) dan kategori cukup puas sebanyak 83 perawat (79.8%).

**Tabel 5.12**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Kepuasan Kerja Perawat**  
**di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum**  
**Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang**  
**Tahun 2024**

<b>Kepuasan Kerja</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Kurang Puas	21	20.2
Cukup Puas	83	79.8
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2024*

f. Variabel Stres Kerja

Berdasarkan hasil tabel 5.13 menunjukkan bahwa jawaban yang paling banyak dijawab yaitu pada pertanyaan nomor 6 yaitu selama 1 bulan terakhir, seberapa sering Anda merasa tidak mampu menyelesaikan hal-hal yang harus dikerjakan sebanyak 84 perawat (80.8%) yang menjawab jarang (JR), sedangkan jawaban yang paling sedikit yaitu pertanyaan nomor 7 yaitu selama 1 bulan terakhir, seberapa sering Anda mampu mengontrol rasa muda tersinggung dalam kehidupan Anda sebanyak 1 perawat (1.0) yang menjawab selalu (SL).

**Tabel 5.13**  
**Distribusi Jawaban Responden Berdasarkan Jawaban**  
**Kepuasan Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah**  
**Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024**

No	Pertanyaan	Tidak Pernah (TP)		Jarang (JR)		Sering (SR)		Selalu (SL)		Total	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1	Selama 1 bulan terakhir, seberapa sering anda marah/kesal karena sesuatu yang tidak terduga?	22	21.2	52	50.0	26	25.0	4	3.8	104	100
2	Selama 1 bulan terakhir, seberapa sering anda merasa tidak mampu mengontrol hal-hal yang penting dalam kehidupan anda?	7	6.7	77	74.0	20	19.2	0	0	104	100
3	Selama 1 bulan terakhir, seberapa sering anda merasa gelisah dan tertekan?	27	26.0	58	55.8	19	18.3	0	0	104	100
4	Selama 1 bulan terakhir, seberapa sering anda merasa yakin terhadap kemampuan diri untuk mengatasi masalah pribadi?	6	5.8	21	20.2	65	62.5	12	11.5	104	100
5	Selama 1 bulan terakhir, seberapa sering anda merasa segala sesuatu yang terjadi sesuai dengan harapan anda?	11	10.6	35	33.7	49	47.1	9	8.7	104	100
6	Selama 1 bulan terakhir, seberapa sering anda merasa tidak mampu menyelesaikan hal-hal yang harus dikerjakan?	10	9.6	84	80.8	10	9.6	0	0	104	100
7	Selama 1 bulan terakhir, seberapa sering anda mampu mengontrol rasa mudah tersinggung dalam kehidupan anda?	17	16.3	45	43.3	41	39.4	1	1.0	104	100
8	Selama 1 bulan terakhir, seberapa sering anda merasa lebih mampu mengatasi masalah jika dibandingkan dengan orang lain?	14	13.5	39	37.5	41	39.4	10	9.6	104	100
9	Selama 1 bulan terakhir, seberapa sering anda marah karena adanya masalah yang tidak dapat anda kendalikan?	14	13.5	67	64.4	23	22.1	0	0	104	100
10	Selama 1 bulan terakhir, seberapa sering anda merasa kesulitan yang menumpuk sehingga anda tidak mampu untuk mengatasinya?	19	18.3	69	66.3	16	15.4	0	0	104	100

Sumber : Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.14 tentang distribusi responden berdasarkan stres kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024, diketahui bahwa diperoleh hasil yaitu perawat dengan kategori berat sebanyak 17 perawat (16.3%), kategori



sedang 76 perawat (73.1%) dan kategori ringan sebanyak 11 perawat (10.6%).

**Tabel 5.14**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Perawat di**  
**Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum**  
**Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang**  
**Tahun 2024**

Stres Kerja	n	%
Berat	17	16.3
Sedang	76	73.1
Ringan	11	10.6
<b>Total</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

*Sumber: Data Primer, 2024*

## 2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu karakteristik individu, *shift* kerja, beban kerja, konflik kerja dan kepuasan kerja dengan variabel dependen yakni stres kerja dengan menggunakan uji statistik *chi-square*.

Adapun hasil analisis statistik antara variabel independen terhadap dependen dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

- a. Hubungan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang

Uji hubungan karakteristik individu dengan stres kerja terdiri dari umur, jenis kelamin dan masa kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah

Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024 yang dilakukan dengan uji *chi-square* dengan hasil sebagai berikut:

1) Umur

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan hubungan umur dengan stres kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.15**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Umur dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024**

Umur	Stres Kerja						Total	<i>P Value</i>
	Stres Berat		Stres Sedang		Stres Ringan			
	n	%	n	%	n	%		
Muda	10	34.5	14	48.3	5	17.2	29	0.001
Dewasa	7	9.3	62	82.7	6	8.0	75	
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>16.3</b>	<b>76</b>	<b>73.1</b>	<b>11</b>	<b>10.6</b>	<b>104</b>	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.15 menunjukkan bahwa dari 104 perawat terdapat perawat dengan umur dewasa mengalami stres sedang sebanyak 62 perawat dengan presentase (82.7%). Sedangkan perawat dengan umur muda yang mengalami stres sedang sebanyak 14 perawat dengan presentase (48.3).

Berdasarkan hasil uji statistik, menggunakan uji *Chi Square* pada variabel umur didapatkan *P-value* yaitu

(0,001) yang berarti nilai  $P$ -value  $<0,05$ . Hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jadi terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024.

## 2) Jenis Kelamin

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan hubungan jenis kelamin dengan stres kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut

**Tabel 5.16**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024**

Jenis Kelamin	Stres Kerja						Total	$P$ Value	
	Stres Berat		Stres Sedang		Stres Ringan				
	n	%	n	%	n	%			
Laki-laki	2	13.3	10	66.7	3	20.0	15	100	<b>0.434</b>
Perempuan	15	16.9	66	74.2	8	9.0	89	100	
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>16.3</b>	<b>76</b>	<b>73.1</b>	<b>11</b>	<b>10.6</b>	<b>104</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.16 menunjukkan bahwa dari 104 perawat terdapat perawat laki-laki mengalami stres sedang sebanyak 10 perawat dengan presentase (66.7%). Sedangkan perawat perempuan mengalami stres sedang sebanyak 66 perawat dengan presentase (74.2%).

Berdasarkan hasil uji statistik, menggunakan uji *Chi Square* pada variabel jenis kelamin didapatkan *P-value* yaitu (0,434) yang berarti nilai *P-value* <0,05. Hal ini berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima jadi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang di Kabupaten Pinrang Tahun 2024.

### 3) Masa kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan hubungan masa kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.17**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024**

Masa Kerja	Stres Kerja						Total	<i>P Value</i>	
	Stres Berat		Stres Sedang		Stres Ringan				
	n	%	n	%	n	%			
Lama	6	8.1	63	85.1	5	6.8	74	100	<b>0.000</b>
Baru	11	36.7	13	43.3	6	20.0	30	100	
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>16.3</b>	<b>76</b>	<b>73.1</b>	<b>11</b>	<b>10.6</b>	<b>104</b>	<b>100</b>	

*Sumber: Data Primer, 2024*

Berdasarkan tabel 5.17 menunjukkan bahwa dari 104 perawat terdapat perawat dengan masa kerja lama

yang mengalami stres sedang sebanyak 63 perawat dengan presentase (85.1%) Sedangkan masa kerja baru yang mengalami stres sedang sebanyak 13 perawat dengan presentase (43.3%).

Berdasarkan hasil uji statistik, menggunakan uji *Chi Square* pada variabel masa kerja didapatkan *P-value* yaitu (0,000) yang berarti nilai *P-value* <0,05. Hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jadi terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024.

- b. Hubungan *Shift* Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang

Uji hubungan *shift* kerja dengan stres kerja terdiri dari waktu *shift* kerja dan kepuasan *shift* kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024 yang dilakukan dengan uji *chi-square* dengan hasil sebagai berikut:

- 1) Waktu *Shift* Kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan hubungan waktu *shift* kerja dengan stres kerja perawat di

Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut

**Tabel 5.18**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Waktu *Shift* Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024**

Waktu <i>Shift</i> Kerja	Stres Kerja						Total	<i>P Value</i>
	Stres Berat		Stres Sedang		Stres Ringan			
	n	%	n	%	n	%		
Pagi	7	16.3	32	74.4	4	9.3	43	0.559
Sore	5	14.3	24	68.6	6	17.1	35	
Malam	5	19.2	20	76.9	1	3.8	26	
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>16.3</b>	<b>76</b>	<b>73.1</b>	<b>11</b>	<b>10.6</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.18 menunjukkan bahwa dari 104 perawat terdapat perawat dengan waktu *shift* kerja pagi mengalami stres sedang sebanyak 32 perawat dengan presentase (74,4%). Sedangkan waktu *shift* kerja sore yang mengalami stres sedang sebanyak 24 perawat dengan presentase (68.6%). Adapun waktu *shift* kerja malam mengalami stres sedang sebanyak 20 perawat dengan presentase (76.9%).

Berdasarkan hasil uji statistik, menggunakan uji *Chi Square* pada variabel waktu *shift* kerja didapatkan *P-value* yaitu (0,559) yang berarti nilai *P-value* <0,05. Hal ini berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima jadi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara waktu *shift* kerja dengan

stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang di Kabupaten Pinrang Tahun 2024.

## 2) Kepuasan *Shift* Kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan hubungan kepuasan *shift* kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang adalah sebagai berikut:

**Tabel 5.19**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Kepuasan *Shift* Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024**

Kepuasan <i>Shift</i> Kerja	Stres Kerja						Total	<i>P Value</i>
	Stres Berat		Stres Sedang		Stres Ringan			
	n	%	n	%	n	%		
Kurang Baik	10	27.8	22	61.1	4	11.1	36	100
Baik	7	10.3	54	79.4	7	10.3	68	100
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>16.3</b>	<b>76</b>	<b>73.1</b>	<b>11</b>	<b>10.6</b>	<b>104</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.19 menunjukkan bahwa dari 104 perawat terdapat perawat dengan kepuasan *shift* kerja kurang baik yang mengalami stres sedang sebanyak 22 perawat dengan presentase (61.1%) Sedangkan kepuasan *shift* kerja baik yang mengalami stres sedang sebanyak 54 perawat dengan presentase (79.4%).

Berdasarkan hasil uji statistik, menggunakan uji *Chi Square* pada variabel kepuasan *shift* kerja didapatkan *P-value* yaitu (0,064) yang berarti nilai *P-value* <0,05. Hal ini berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima jadi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang di Kabupaten Pinrang Tahun 2024.

- c. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang

Uji hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024 yang dilakukan dengan uji *chi-square* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.20**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024**

Beban Kerja	Stres Kerja						Total	<i>P Value</i>	
	Stres Berat		Stres Sedang		Stres Ringan				
	n	%	n	%	n	%			
Berat	8	50.0	8	50.0	0	0.0	16	100	<b>0.000</b>
Sedang	9	10.2	68	77.3	11	12.5	88	100	
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>16.3</b>	<b>76</b>	<b>73.1</b>	<b>11</b>	<b>10.6</b>	<b>104</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer, 2024



Berdasarkan tabel 5.20 menunjukkan bahwa dari 104 perawat terdapat perawat dengan beban kerja berat yang mengalami stres sedang sebanyak 8 perawat dengan presentase (50.0%). Sedangkan beban kerja sedang yang mengalami stres sedang sebanyak 68 perawat dengan presentase (77.3%).

Berdasarkan hasil uji statistik, menggunakan uji *Chi Square* pada variabel beban kerja didapatkan *P-value* yaitu (0,000) yang berarti nilai *P-value* <0,05. Hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak jadi terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024.

d. Hubungan Tingkat Konflik Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang

Uji hubungan konflik kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024 yang dilakukan dengan uji *chi-square* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.21**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Tingkat Konflik Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024**

Tingkat Konflik Kerja	Stres Kerja						Total	<i>P Value</i>	
	Stres Berat		Stres Sedang		Stres Ringan				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Tinggi	10	24.4	25	61.0	6	14.6	41	100	<b>0.079</b>
Rendah	7	11.1	51	81.0	5	7.9	63	100	
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>16.3</b>	<b>76</b>	<b>73.1</b>	<b>11</b>	<b>10.6</b>	<b>104</b>	<b>100</b>	

*Sumber: Data Primer, 2024*

Berdasarkan tabel 5.21 menunjukkan bahwa dari 104 perawat terdapat perawat dengan tingkat konflik kerja tinggi yang mengalami stres sedang sebanyak 25 perawat dengan presentase (61.0%). Sedangkan tingkat konflik kerja rendah yang mengalami stres sedang sebanyak 51 perawat dengan presentase (81.0%).

Berdasarkan hasil uji statistik, menggunakan uji *Chi Square* pada variabel tingkat konflik kerja didapatkan *P-value* yaitu (0,079) yang berarti nilai *P-value* <0,05. Hal ini berarti  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima jadi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat konflik kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang di Kabupaten Pinrang Tahun 2024.

- e. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang

Uji hubungan kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024 yang dilakukan dengan uji *chi-square* dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 5.22**  
**Distribusi Responden Berdasarkan Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024**

Kepuasan Kerja	Stres Kerja						Total	<i>P Value</i>	
	Stres Berat		Stres Sedang		Stres Ringan				
	n	%	n	%	n	%	n	%	
Kurang Puas	0	0.0	18	85.7	3	14.3	21	100	<b>0.074</b>
Cukup Puas	17	20.5	58	69.9	8	9.6	83	100	
<b>Total</b>	<b>17</b>	<b>16.3</b>	<b>76</b>	<b>73.1</b>	<b>11</b>	<b>10.6</b>	<b>104</b>	<b>100</b>	

Sumber: Data Primer, 2024

Berdasarkan tabel 5.22 menunjukkan bahwa dari 104 perawat terdapat perawat dengan kepuasan kerja yang kurang puas mengalami stres sedang sebanyak 18 perawat dengan presentase (85.7%). Sedangkan kepuasan kerja yang cukup puas mengalami stres sedang sebanyak 58 perawat dengan presentase (69.9%).

Berdasarkan hasil uji statistik, menggunakan uji *Chi Square* pada variabel kepuasan kerja didapatkan *P-value* yaitu (0,074) yang berarti nilai *P-value* <0,05. Hal ini berarti  $H_a$

ditolak dan  $H_0$  diterima jadi tidak terdapat hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang di Kabupaten Pinrang Tahun 2024.

### **C. Pembahasan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang telah disajikan maka dalam pembahasan ini akan menjelaskan sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024.

Adapun pembahasan dari hasil analisis data variabel-variabel penelitian disajikan sebagai berikut:

1. Hubungan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024

Karakteristik individu yang dimiliki oleh seseorang dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja serta dapat mempengaruhi tingkat stres yang dialami oleh orang tersebut. Karakteristik individu diantaranya yaitu umur, jenis kelamin dan masa kerja (Awalia dkk., 2021).

a. Umur

Umur atau usia diartikan sebagai lemahnya keberadaan seseorang yang diukur dalam satuan waktu yang dipandang dari segi kronologik, individu normal yang memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik. Umur berpengaruh terhadap pola pikir seseorang dan pola pikir berpengaruh terhadap perilaku seseorang. Umur seseorang secara garis besar menjadi indikator dalam setiap mengambil keputusan yang mengacu pada setiap pengalamannya, dengan semakin banyak umur maka dalam menerima sebuah instruksi dan dalam melaksanakan suatu prosedur akan semakin bertanggung jawab dan berpengalaman (Umar dkk., 2020).

Umur merupakan salah satu yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk berkerja. Dimana jumlah energi otot yang digunakan pada setiap per-jamnya berbeda-beda setiap orang. Umur perawat rata-rata kisaran umur 25 hingga 50 tahun dengan setiap permasalahan seperti umur 30-50 memiliki permasalahan tingkat stres yang cukup tinggi. Sedangkan umur yang dibawah 30 tahun memiliki tingkat stres yang cukup rendah.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara umur dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah

Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024. Jika dilihat dari jawaban perawat pada lembar kuesioner yang dibagikan menunjukkan bahwa mayoritas umur pada perawat dirumah sakit yaitu 30-45 tahun sehingga lebih banyak perawat dengan kategori umur dewasa yang mengalami stres dibandingkan dengan perawat sekitaran umur 23-29 tahun yang mengalami stres. Pada penelitian ini mayoritas berada pada tingkatan stres sedang, hal ini bisa jadi dikarenakan pengalaman bekerja dan kemampuan beradaptasi dengan lingkungan bagi perawat yang senior lebih mudah.

Perawat dengan umur muda pada penelitian ini adalah perawat sekitaran umur 23 hingga 29 tahun. Dimana dalam hal ini perawat dengan umur muda mengalami stres disebabkan oleh baru memulai karir dan harus menyesuaikan diri dengan tuntutan dan dinamika yang ada di tempat kerja mereka. Selain itu, perawat umur muda belum memiliki pengalaman yang cukup untuk menangani situasi darurat atau krisis, yang dapat meningkatkan tingkat kecemasan dan stres dalam bekerja.

Sedangkan perawat dengan umur dewasa adalah perawat dengan umur sekitaran 30 hingga 50 tahun. pada umur dewasa maka akan mengalami masalah kesehatan dimana semakin bertambahnya usia maka akan mengalami masalah kesehatan seperti kelelahan, nyeri punggung dan masalah

*musculoskeletal* lainnya yang dapat memperburuk pekerjaan yang menuntut aktivitas fisik. Selain itu, perawat dengan umur yang lebih tua khawatir tentang perubahan teknologi yang ada dan prosedur baru yang harus mereka pelajari dan adaptasi. Hal ini dapat menimbulkan stres bagi perawat dengan umur dewasa dikarenakan tidak dapat mengikuti perkembangan keperawatan terbaru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Allu dkk., 2020). Menyatakan bahwa dari 29 responden yang memiliki umur tua sebagian besar mengalami stres kerja ringan sebanyak 21 orang (72,4%), dari 32 responden yang memiliki umur muda sebagian besar mengalami stres kerja sedang sebanyak 19 orang (59,4%). Hasil uji statistik dengan *Chi-square* di dapatkan nilai p-value =  $0,025 < \alpha 0,05$  maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak artinya secara statistik ada hubungan umur dengan stres kerja perawat di Ruang Rawat Inap Penyakit Dalam RSUD Idaman Banjarbaru Tahun 2020.

b. Jenis kelamin

Jenis kelamin merupakan karakteristik biologis dan fisiologis yang membedakan seorang laki-laki dan perempuan.

Dimana perubahan hormon tubuh perempuan, mereka cenderung mengalami stres lebih banyak. Ketika perempuan berada dalam situasi stres, mereka lebih cenderung mengalami perasaan bersalah, cemas, gangguan tidur, gangguan makan, gangguan makan dan peningkatan atau penurunan nafsu makan. Selain perubahan hormon, perempuan lebih emosional daripada rasional daripada laki-laki. Perempuan cenderung menggunakan perasaan daripada logika ketika menghadapi masalah. Laki-laki cenderung menggunakan logika ketika menghadapi masalah (Khoirunnisa dkk., 2021).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada perawat Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024. Jika dilihat dari jawaban perawat pada lembar kuesioner yang dibagikan menunjukkan bahwa lebih banyak perawat perempuan yang mengalami stres dari pada perawat laki-laki. Tingginya presentase stres kerja sedang pada pekerja perempuan dapat dilihat dari hasil observasi diketahui bahwa sebagian besar pekerja perempuan di lokasi penelitian telah menikah dan memiliki anak. Status pekerja perempuan menjelaskan bahwa mereka memiliki tanggung jawab lain diluar pekerjaan.



Pada penelitian ini jenis kelamin salah satu faktor yang mempengaruhi stres kerja, karena mereka yang berjenis kelamin laki-laki mempunyai peluang lebih kecil menjadi stres kerja di bandingkan dengan jenis kelamin perempuan. Pada penelitian ini jenis kelamin perawat tidak menjadi faktor pemicu stres karena tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan sebuah masalah, ketrampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi dan kemampuan belajar, demikian juga pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang.

Hal ini disebabkan karena jumlah responden perawat perempuan lebih banyak dibandingkan dengan responden perawat laki-laki, sehingga proporsi responden perawat laki-laki dan perawat perempuan tidak proporsional dan belum dapat menggambar perbedaan stres yang sesungguhnya. Penelitian lebih lanjut berdasar jenis kelamin dengan jumlah yang proporsional antara perawat laki-laki dan perempuan perlu dilakukan sehingga didapat hasil yang lebih tepat untuk tingkat stres kerja berdasarkan jenis kelamin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maranden dkk., 2023). Menyatakan bahwa dari 70 perawat dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 30

perawat (43%) merasakan stres, sedangkan dari 28 perawat dengan jenis kelamin laki-laki ada 11 perawat (39%) merasakan stres. Hasil uji statistik dengan *chi square* didapatkan nilai  $p\text{-value} = 0,923 > 0,05$  maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya tidak berhubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja perawat di RSJD Abepura.

c. Masa kerja

Masa kerja adalah jangka waktu seseorang bekerja pada suatu kantor, badan atau lembaga. Masa kerja atau lama kerja merupakan lamanya seseorang bekerja pada kegiatan yang sama ataupun beda dan biasanya diukur dengan satuan waktu. Masa kerja memberikan pengalaman kerja, pengetahuan dan keterampilan kerja seorang perawat. Pengalaman kerja menjadikan seseorang memiliki sikap kerja yang terampil, cepat, mantap, tenang, dapat menganalisa kesulitan dan siap mengatasinya. (Aulia & Rita, 2021).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024. Jika dilihat dari jawaban perawat pada lembar kuesioner yang dibagikan menunjukkan bahwa lebih banyak perawat dengan masa kerja lama yang mengalami stres daripada masa kerja baru. Masa

kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu terjadinya stres kerja. Hal ini dikarenakan pekerja dengan masa kerja lebih lama cenderung mempunyai kemampuan dan pemahaman yang lebih baik mengenai pekerjaannya dibandingkan dengan pekerja yang mempunyai masa kerja lebih pendek. Namun pengalaman sangat penting dalam kemampuan dan coping individu dalam bekerja. Dimana perawat yang memiliki masa kerja lebih lama biasanya akan menurun kemampuan fisiknya akibat kelelahan.

Masa kerja memiliki korelasi hubungan cukup terhadap timbulnya stres kerja dengan nilai tidak searah yang berarti semakin lama masa kerja seseorang bekerja maka stres kerja yang dialami akan semakin ringan dikarenakan orang tersebut sudah berpengalaman dan cepat tanggap dalam menghadapi berbagai masalah-masalah pekerjaan. Hal ini dikarenakan orang tersebut sudah berpengalaman dan cepat tanggap dalam menghadapi berbagai masalah-masalah yang ada pekerjaan (Ansori & Martiana, 2017).

Masa kerja sangat berpengaruh terhadap stres kerja karena semakin lama seseorang bekerja maka tuntutan yang diberikan dalam pekerjaan akan semakin tinggi dan kebutuhan untuk terus mengikuti kemajuan teknologi baru dalam bidang keperawatan. Selain itu perawat dengan masa kerja baru sering

kali juga mengalami stres kerja karena harus menyesuaikan diri dalam lingkungan pekerjaan dan baru memahami dinamika tim kerja dirumah sakit, merasa kurang percaya diri dan kelelahan akibat jam kerja yang panjang sering kali menjadi sumber stres utama bagi perawat pemula.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sudaryanti & Maulida, 2021). Menyatakan bahwa masa kerja perawat memiliki masa kerja  $> 5$  tahun yaitu sebanyak 99 perawat (51,8%) dan masa kerja  $\leq 5$  tahun yaitu sebanyak 82 perawat (48.2%). Hasil uji statistik dengan *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,001 < 0,05 maka  $H_a$  diterima dan  $H_0$  di tolak artinya secara statistik ada hubungan masa kerja dengan stres kerja perawat di RS Kanker Dharmais.

## 2. Hubungan *Shift* Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024

*Shift* kerja merupakan sistem pengaturan waktu kerja yang memungkinkan karyawan berpindah dari satu waktu ke waktu yang lain setelah periode tertentu, yaitu dengan cara bergantian antara kelompok kerja satu dengan kelompok kerja yang lain sehingga memberi peluang untuk memanfaatkan keseluruhan waktu yang tersedia untuk mengoperasikan pekerjaan (Cahayu, 2019).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara waktu *shift* kerja dan kepuasan *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024. Jika dilihat dari jawaban perawat pada lembar kuesioner yang dibagikan menunjukkan bahwa lebih banyak yang mengalami stres kerja pada *shift* kerja pagi dan jika dilihat dari kepuasan *shift* kerja perawat di rumah sakit lebih banyak yang merasa puas dengan *shift* kerja disana daripada yang tidak puas pada *shift* kerjanya.

*Shift* kerja dalam perawat umumnya melibatkan jadwal yang diberikan oleh rumah sakit seperti pagi jam 08.00-14.00 WITA, sore 14.00-21.00 WITA dan malam 21.00-08.00 WITA. Hal ini bertujuan untuk memberikan pelayanan kesehatan yang berkelanjutan bagi pasien di rumah sakit. Apabila *shift* kerja tidak diatur dengan sesuai oleh pihak rumah sakit maka dapat menyebabkan faktor stres kerja terhadap perawat seperti ketidakpastian jadwal yang berubah-ubah dan tidak tetap dapat mempengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi dan akan mengalami gangguan kesehatan fisik dan mental. Dalam menghadapi tantangan stres kerja terhadap *shift* kerja perlu adanya manajemen waktu yang efektif atau mengatur jadwal *shift* kerja dengan baik dan membuat prioritas

dalam pekerjaan dapat membantu mengurangi beban kerja yang dirasakan. Hal ini dapat memberikan kesejahteraan bagi perawat agar dapat memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien di rumah sakit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amaliyah dkk., 2022) Menyatakan bahwa dari sebanyak 88 perawat yang melakukan *shift* kerja sebagian besar mengalami stres sedang sebanyak 12 perawat (13.6%) dan dari 27 perawat yang tidak melakukan *shift* kerja sebagian mengalami stres sedang sebanyak 2 perawat (7.4%). Hasil uji statistik dengan *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,514 < 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya secara statistik tidak ada hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja perawat di pada perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid tahun 2022.

### 3. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024

Beban kerja adalah keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja secara kuantitatif yang timbul karena tugas-tugas terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja

kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melakukan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan atau potensi dari pekerjaan (Budiman dkk., 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024. Jika dilihat dari jawaban perawat pada lembar kuesioner yang dibagikan menunjukkan bahwa lebih banyak perawat dengan beban kerja sedang mengalami stres daripada beban kerja berat. Beban kerja yang berlebih merupakan pemicu stres kerja. Dimana pelayanan pasien di unit perawatan Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang membutuhkan lebih banyak waktu dan energi untuk menangani pasien. Hal ini akan dapat mempengaruhi pelayanan pada pasien jika beban yang harus ditanggung tidak seimbang dengan jumlah perawat. Dimana jumlah tenaga perawat harus diupayakan selalu sesuai dengan beban kerja untuk menghasilkan pelayanan yang efektif dan efisien.

Penelitian yang dilakukan pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang didapatkan bahwa banyak perawat yang merasakan stres akibat banyaknya pekerjaan yang diberikan sehingga perawat merasa akan mudah lelah dan tegang dikarenakan banyaknya

pekerjaan melebihi kapasitas. Selain itu pembagian tugas yang tidak merata menjadi permasalahan yang dapat menimbulkan stres kerja pada perawat. Perawat juga dituntut harus memberikan pelayanan yang berkualitas terhadap pasien sehingga hal ini juga dapat menimbulkan stres kerja pada perawat.

Beban administrasi juga dapat menyebabkan stres pada perawat dikarenakan perawat sering kali harus menangani berbagai pekerjaan administratif seperti mengisi catatan medis, mengikuti prosedur kepatuhan dan berpartisipasi dalam pelatihan berkelanjutan. Hal ini sering kali di anggap membebani karena dapat mengurangi waktu yang bisa dihabiskan untuk merawat pasien.

Beban kerja yang dirasa berlebih bisa dirasakan dari faktor fisik maupun mental, seperti harus melakukan terlalu banyak hal bersamaan dengan ketelitian, dapat meningkatkan kemungkinan sumber stres dalam pekerjaan. Peforma kerja perawat yang mengalami stres kerja, berpeluang besar terjadi penurunan akibat dari kemampuan fisik dan kognitifnya yang juga ikut mengalami penurunan. Namun, beban kerja yang terlalu rendah juga dapat berisiko menimbulkan kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan (Fitriyani dkk., 2022).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Lating & Soumena, 2021). Menunjukkan bahwa



beban kerja berat yang mengalami stres sedang sebanyak 6,7% (4 responden) dan beban kerja berat yang mengalami stres berat sebanyak 30% (18 responden). Berdasarkan nilai uji statistik *chi-square*, diperoleh nilai  $p = 0,000$  ( $p < \alpha = 0,05$ ). Hal ini berarti  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak, Jadi, terdapat hubungan yang bermakna dari beban kerja dengan stress kerja di ruang rawat inap RSUD Kota Namrole.

#### 4. Hubungan Tingkat Konflik Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024

Konflik adalah sebuah proses yang dimulai ketika satu pihak memiliki persepsi bahwa pihak lain telah memengaruhi secara negatif atau akan memengaruhi secara negatif, sesuatu yang menjadi kepedulian atau kepentingan pihak pertama. Definisi ini mencakup beragam konflik yang orang alami dalam organisasi, ketidakselarasan pada suatu tujuan, perbedaan interpretasi fakta, ketidaksepahaman yang disebabkan oleh ekspektasi perilaku dan sebagainya (Abdillah, 2021).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara tingkat konflik kerja dengan stres kerja pada perawat Instalasi Ruang Rawat Inap Rumap Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024. Jika dilihat dari jawaban perawat pada lembar kuesioner yang dibagikan

menunjukkan bahwa lebih banyak perawat dengan tingkat konflik rendah daripada tingkat konflik tinggi yang mengalami stres kerja.

Penelitian yang dilakukan pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang didapatkan bahwa ada beberapa perawat mengalami stres akibat konflik kerja. meskipun dalam penelitian ini konflik kerja tidak berpengaruh tetapi konflik kerja yang dimaksud disini yaitu perbedaan pendapat atau ketidaksepakatan mengenai cara menangani pasien. Hal ini dapat menyebabkan ketegangan yang dapat menimbulkan stres pada perawat misalnya, seorang perawat mungkin merasa bahwa pendekatan medis tertentu lebih baik untuk pasien, sementara rekan kerjanya mungkin memiliki pandangan yang berbeda.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Amaliyah dkk., 2022). Menunjukkan bahwa sebanyak 89 perawat (77.4%) ada konflik interpersonal mengalami stres sedang sebanyak 12 perawat dengan presentase (13.5%). Sedangkan sebanyak 26 perawat (22.6%) tidak konflik interpersonal mengalami stres sedang sebanyak 2 perawat dengan presentase (7.7%). Hasil uji statistik dengan *chi square* didapatkan nilai *p value* = 0,733 < 0,05 maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima artinya secara statistik tidak ada hubungan antara konflik

interpersonal dengan stres kerja perawat di pada perawat di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid tahun 2022.

5. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para Perawat memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mengacu pada sikap umum perawat terhadap pekerjaannya. Orang yang kepuasan kerjanya tinggi akan bersikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan orang yang kecewa terhadap pekerjaannya akan bersikap negatif. Efek kepuasan kerja terhadap perilaku karyawan adalah produktivitas, tingkat absensi dan pergantian karyawan (Elizar, 2019).

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat Instalasi Ruang Rawat Inap Rumap Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024. Jika dilihat dari jawaban perawat pada lembar kuesioner yang dibagikan menunjukkan bahwa lebih banyak perawat cukup puas dengan kepuasan kerja daripada perawat yang kurang puas yang mengalami stres kerja.

Perawat yang memiliki tingkat kepuasan yang baik terhadap pekerjaan yang dilakukannya tentunya memiliki persepsi yang baik pula terhadap pekerjaan tersebut. Jika pekerjaan dilakukan dengan keyakinan yang baik, akibat dari kepuasan yang dirasakan dalam pekerjaan tersebut, maka tingkat stres akibat kerja yang dimiliki oleh perawat tersebut juga dapat dikendalikan. Persepsi yang dimaksud seperti gaji, kondisi kerja, kebijakan perusahaan, hubungan antar pribadi, supervisi, prestasi, pengakuan dan lain sebagainya. Hal-hal tersebut dapat membuat kinerja perawat berada pada taraf baik, dengan demikian dapat menekan risiko terjadinya stres akibat kerja pada perawat (Assa dkk., 2021).

Penelitian yang dilakukan pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang didapatkan bahwa kepuasan kerja dapat mempengaruhi tingkat stres kerja perawat di rumah sakit. Dimana perawat yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung mengalami tingkat stres yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang tidak puas. Ada beberapa aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja termasuk memiliki lingkungan kerja yang kondusif, dukungan dari manajemen rumah sakit, hubungan dengan rekan kerja yang baik, memiliki peluang pengembangan karier dan mendapatkan penghargaan atas kerja keras mereka. Dimana jika

perawat yang puas dengan pekerjaan mereka akan lebih mampu memberikan perawatan yang berkualitas tinggi kepada pasien.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Firdiansyah dkk., 2019). Menunjukkan bahwa bahwa rata-rata hubungan Kepuasan kerja dengan Stress kerja yang paling banyak mengatakan Stress puas 20 responden (58,8%) dengan stress yang rendah kurang puas 7 responden (26,9%) dari hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,139 yang berarti Hal ini membuktikan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara Kepuasan perawat terhadap tentang kejadian stress di RSUD Budi Asih Jakarta Timur.

#### **D. Keterbatasan Penelitian**

Dalam melakukan penelitian mengenai “Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Lasinrang Kabupaten Pinrang Tahun 2024”, adapun keterbatasan dari peneliti adalah dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari keterbatasan yang terjadi, walaupun telah diupayakan untuk mengatasinya. Adapun keterbatasan tersebut:

1. Pada saat penelitian kurangnya dokumentasi dikarenakan para perawat sibuk dengan pekerjaan mereka.