

FAKTOR-FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI UNIT GAWAT DARURAT RSUD DR.H.CHASAN BOESOIRIE TERNATE

Arsad Suni¹, Rugaya M. Pandawa², Fatmah M. Saleh³

^{1,2,3}Politeknik Kesehatan Kemenkes Ternate, Maluku Utara

Abstract : The problem of job stress is not addressed will be able to reduce the level of labor productivity and reflects a poor performance. Many factors play a role as a trigger of workplace stress everyone. If the stress of work is going on a nurse, then the role of which is the nurse characteristics (age, education level, marital status, employment status, type of personality), work environment, and the work itself. Generally, job stress caused by the demands of the job do not match the capabilities and skills of workers, which is often the cause staunch educational factors, personality type, and work environment. This study used analytic method with cross sectional approach, and the sampling technique is done by total sampling 22 responden and chi-square test with significance level $\alpha = 5\%$ (0.05). The analysis showed a significant relationship between work environment factors to the stress of nurses working in the Intensive Care Unit Hospital Dr.H. Chasan Boesoirie Ternate with $p = 0.015$, no significant relationship between the factors of job stress of nurses with a value of $p = 0.574$, there is a significant relationship between the level of education and work stress nurse with a value of $p = 0.003$, there was a significant association between type personality with work stress nurse with a value of $p = 0.023$, there was no significant relationship between age and job stress of nurses with a value of $p = 0.293$, there was no significant relationship between marital status with the stress of nurses with a value of $p = 0.983$, no relationship was significant between employment status with the stress of nurses with a value of $p = 0.562$, and the factors most associated with job stress of nurses in the Emergency Unit of Hospital Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate is a personality type with Exp (B) 12.093. Therefore, it is expected that the Hospital Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate to deregulate (restructuring) tasks and roles with the application of professional nursing practice.

Keywords : Nurses , Education , personality type , working environment and work stress

Source Literature : 25 literature (2006-2012).

PENDAHULUAN

Setiap pekerjaan tetap merupakan suatu beban bagi yang mengerjakan, selama tenaga kerja berada dalam keseimbangan atau keserasian dengan beban dan lingkungan kerjanya, ia dapat tetap tenang, senang dan produktif dalam memikul tanggung jawabnya sehingga jauh dari gangguan gejala stres kerja. Pengalaman kerja mempunyai dampak yang sangat penting dan memberikan arti, tapi bagi sebagian orang pekerjaan dapat diartikan sebagai penyebab stres dan ketidakbahagiaan (Abraham C. 2011).

Stres adalah fenomena universal, setiap orang mengalaminya. Stres memberikan dampak secara total pada individu yaitu fisik, emosi, intelektual, sosial, spiritual. Stres fisik mengancam keseimbangan secara fisiologis. Stres emosi dapat menimbulkan perasaan negatif atau destruktif pada diri sendiri. Stres intelektual akan mengganggu persepsi dan kemampuan menyelesaikan masalah. Stres

sosial akan mengganggu hubungan individu dengan orang lain. Stres spiritual akan merubah pandangan individu terhadap kehidupan (Hanafiah, S, 2009). Sedangkan stres kerja menurut Karen dan June yang dikutip Atikson, M. Jackuelin (2006), merupakan kondisi dimana beberapa faktor pekerjaan berinteraksi dengan pekerja yang mengganggu keseimbangan psikologis dan fisiologis.

Masalah stres kerja yang tidak segera diatasi akan dapat menurunkan tingkat produktifitas kerja dan mencerminkan suatu kinerja yang buruk. Banyak faktor yang berperan sebagai pemicu terjadinya stres kerja setiap orang. Jika stres kerja dimaksud terjadi pada seorang perawat, maka yang berperan diantaranya adalah karakteristik perawat (umur, tingkat pendidikan, status perkawinan, status kepegawaian, tipe kepribadian), lingkungan kerja, dan pekerjaan itu sendiri. Umumnya stres kerja disebabkan oleh tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan pekerja, yang seringkali

menjadi penyebab utamanya faktor pendidikan, tipe kepribadian, dan lingkungan kerja.

Secara teoritis (Siagian, 2011), menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang cenderung dapat meningkatkan produktifitas kerja, karena dengan pendidikan tinggi mereka akan memiliki kemampuan analisa yang baik terhadap setiap masalah, mampu dan bersedia diberi posisi dan tanggung jawab dalam organisasi, dan dengan pendidikan tinggi secara tidak langsung karyawan tersebut akan mendapatkan reward dalam bentuk gaji lebih tinggi. Demikian juga dengan tipe kepribadian, menurut Karen (1980) dalam Daryanto (2011), menyatakan individu dengan kepribadian tipe A cenderung memiliki kebutuhan tinggi terhadap sesuatu sehingga selalu terjadi persaingan ketat, selalu konflik dengan orang lain, tidak sabar, selalu bekerja cepat dengan penekanan waktu yang tepat (bekerja diburu-buru waktu) dan tidak dapat rilek, orang ini rentan terhadap stress. Sebaliknya dengan orang yang berkepribadian tipe B, yaitu orang yang tenang, sedikit diburu waktu, selalu riang gembira, murah hati, akan terhindar dari stres.

Lingkungan kerja dapat menimbulkan tekanan (*Environmental stress*) pada pegawai, tekanan lingkungan dapat berasal dari lingkungan fisik, kimia, biologi, physiologis, dan psikologis (Hanafiah. 2009). Semua akan menimbulkan gangguan psikosomatik (penyakit jantung, hipertensi, asma, dan sebagainya). Gangguan psikologis juga dapat meningkatkan angka absensi dan keterlambatan kerja.

Perawat sebagai ujung tombak pemberi pelayanan kesehatan di suatu rumah sakit, khususnya yang bertugas di unit atau Unit Gawat Darurat selalu dituntut peran dan fungsinya dalam melakukan pelayanan kesehatan segera atau keperawatan kritis. Selain itu dalam melaksanakan tugasnya, perawat selalu berinteraksi dengan kondisi lingkungan yang multi faktor, beragam karakter rekan kerja maupun atasannya.

Kondisi demikian sering menjadi tekanan bagi perawat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab sebagai pemberi pelayanan kesehatan sehingga dapat menimbulkan stres kerja bagi perawat yang bersangkutan, yang berimplikasi pada penurunan tingkat produktivitas kerja dan akhirnya dapat mempengaruhi kinerja atau penampilan kerja (Hanafiah. 2009).

Rumusan Masalah

Adanya stres kerja dikalangan perawat tertentu dapat mempengaruhi produktivitas kerja sehingga mempengaruhi penampilan kerja. Stres kerja dapat juga menimpa perawat baru yang memiliki harapan terlalu tinggi pada pekerjaannya. Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja yaitu faktor karakteristik pekerja (umur, pendidikan, status kepegawaian, status perkawinan, dan tipe kepribadian), faktor lingkungan kerja yaitu lingkungan fisik (suhu, pencahayaan, bau, dan kebisingan) dan lingkungan sosial (hubungan interpersonal, sarana transportasi, jarak rumah ketempat kerja), faktor pekerjaan (jam kerja, rutinitas pekerjaan, supervisi atasan, sistem pengembangan karir, administrasi manajemen, sistem promosi, pendidikan dan latihan pegawai).

Berdasarkan uraian masalah tersebut dapat disusun rumusan masalah sebagai berikut : “Faktor-faktor apakah yang berhubungan dengan stres kerja perawat di Unit Gawat Darurat?”

TUJUAN DAN MANFAAT PENELITIAN

Tujuan Umum

Mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H.Chasan Boesoerie Ternate.

Tujuan Khusus :

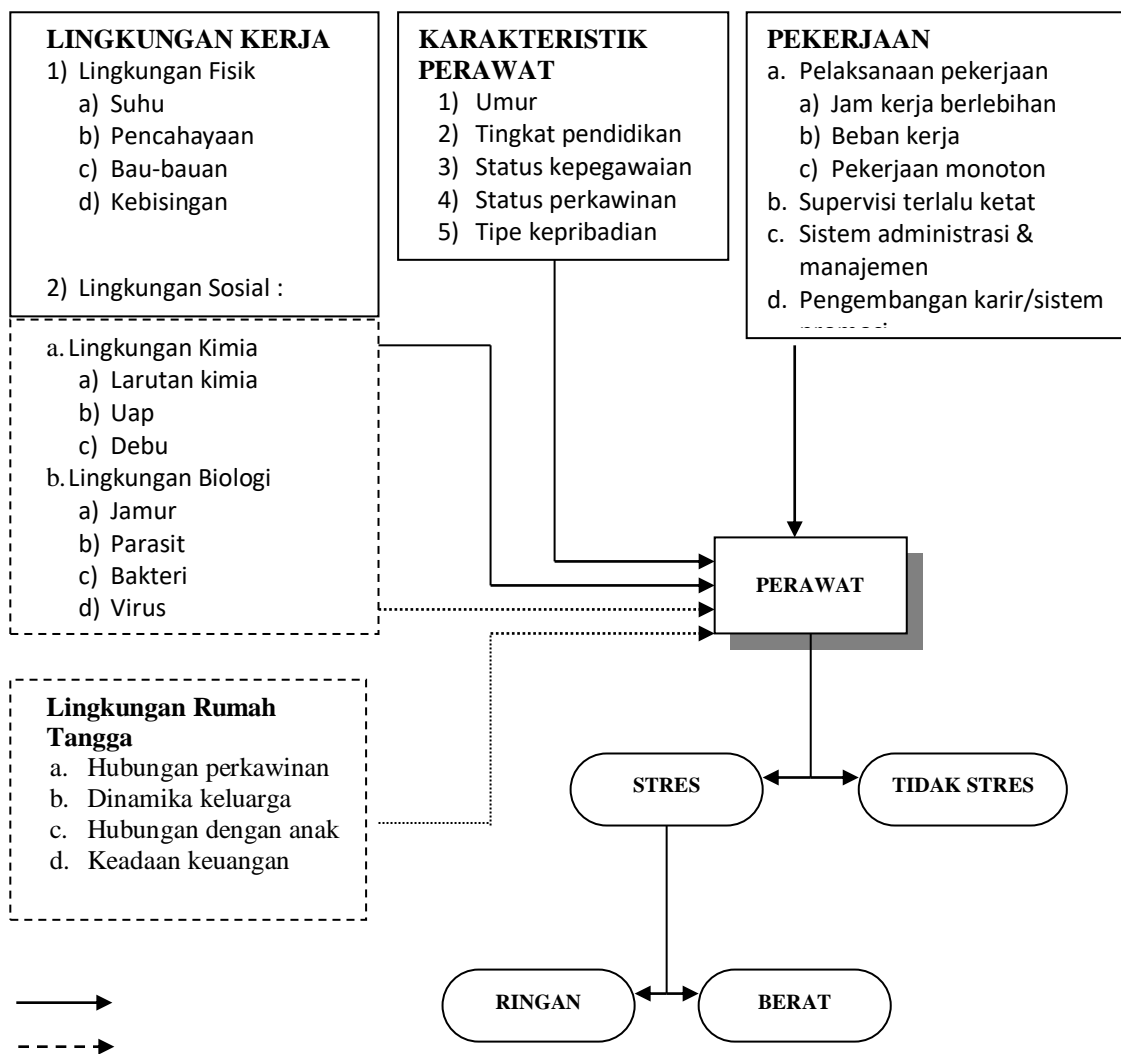
1. Mengetahui hubungan faktor lingkungan kerja dengan stres kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H. Chasan Boesoerie Ternate
2. Mengetahui hubungan faktor pekerjaan dengan stres kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H. Chasan Boesoerie Ternate
3. Mengetahui hubungan karakteristik perawat (umur, pendidikan, status perkawinan, status kepegawaian, dan tipe kepribadian) dengan stres kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H. Chasan Boesoerie Ternate.
4. Mengetahui faktor yang paling dominan berhubungan dengan stres kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H.Chasan Boesoerie Ternate

Manfaat Penelitian

- a. Pengembangan Institusi dan profesi
 Hasil penelitian ini diharapkan berguna bagi penanganan stres kerja perawat sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja dan memperbaiki kinerja

- yang berimplikasi pada pemberian pelayanan keperawatan yang berkualitas.
- b. Pengembangan Ilmu
 Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan atau informasi bagi para peneliti dalam pengembangan riset keperawatan yang akan datang

KERANGKA KONSEP



KETERANGAN

- : Diteliti
- - - - - : Tidak diteliti

METODE PENELITIAN

Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan keseluruhan dari rencana untuk menjawab pertanyaan penelitian serta upaya antisipasi kesulitan yang mungkin timbul dalam penelitian (Sugiono,

2011). Sesuai tujuan penelitian maka desain penelitian yang digunakan adalah “Cross sectional”, dimana peneliti mempelajari dinamika korelasi antara variabel bebas dengan variabel tergantung dengan model pendekatan “point time”, dimana peneliti hanya satu kali melakukan pengukuran pada saat observasi (Sastro Asmoro, 2010).

Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah karakteristik atau kondisi yang oleh peneliti dimanipulasikan, dikontrol atau diobservasi dalam suatu penelitian (Sugiyono. 2011), yang terbagi menjadi variabel independen dan independen.

a. Variabel Independen

Yang menjadi variabel independen pada penelitian ini adalah :

- a. Lingkungan Kerja
- b. Pekerjaan
- c. Karakteristik Individu (Perawat)

b. Variabel Dependen

Pada penelitian ini variabel dependen adalah tingkat stres perawat yang bertugas pada Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H.Chasan Boesoirie Ternate.

Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah semua perawat yang bertugas pada Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H.Chasan Boesoirie Ternate yang berjumlah 22 orang

b. Sampel

Sampel adalah Total sampling yaitu semua perawat yang bertugas pada Unit

Analisis Univariat

Table 1 Deskripsi Karakteristik Responden Berdasarkan Umur, Pendidikan, Status Perkawinan, Status Kepegawaian, dan Tipe Kepribadian Di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate

Karakteristik	f	%
Umur		
Dewasa Muda (<30 Tahun)	6	27,3
Dewasa Tua (> 30 Tahun)	16	72,7
Pendidikan		
D-III Keperawatan	18	81,8
S1 Keperawatan (Ners)	4	18,2
Status Perkawinan		
Kawin	17	77,3
Belum Kawin	5	22,79
Status Kepegawaian		
PNS	20	90,9
Non PNS	2	9,1
Tipe Kepribadian		
Baik	15	68,2
Tidak Baik	7	31,8
Total	22	100

Sumber : Data Primer November 2015

Tempat dan Waktu Penelitian

a. Tempat Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini secara keseluruhan berlangsung selama kurang lebih 2 bulan yaitu mulai tanggal 31 Agustus sampai dengan 31 Oktober 2015, dimana pengumpulan data telah dilaksanakan pada tanggal 17 - 22 Oktober 2015.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate yang merupakan rumah sakit pemerintah sebagai pusat rujukan di Propinsi Maluku Utara. Proses pengumpulan data penelitian dilaksanakan pada tanggal 17 - 22 Oktober 2015 dengan besar sampel sebanyak 22 responden (perawat). Dari hasil pengolahan data yang dilakukan, maka berikut ini akan disajikan analisa univariat, bivariat dan multivariat

Tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar usia responden dalam penelitian tergolong pada umur dewasa tua (> 30 tahun), yaitu sebanyak 16 orang (72,7%) dan sisanya 6 orang (27,3%) dalam kategori umur dewasa muda (< 30 tahun). Tingkat pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan D-III Keperawatan yaitu sebanyak 18 orang (81,8%) dan 4 orang (18,2%) berpendidikan S1 Keperawatan (Ners). Selanjutnya untuk karakteristik status perkawinan sebagian besar

responden bestatus sudah kawin, yaitu sebanyak 17 orang (77,3%), sedangkan untuk kepegawaian menunjukkan sebanyak 20 orang (90,9%) responden atau perawat yang bertugas di Ruang UGD RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate berstatus sebagai PNS. dan sebagai karakteristik terakhir dari penelitian ini adalah tipe kepribadian responden, dimana sebagian besar responden memiliki tipe kepribadian yang baik, yaitu sebanyak 15 orang (68,2%).

Tabel 2 Distribusi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja dan Pekerjaan di Di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate

Variabel	f	%
Lingkungan Kerja		
Baik	14	63,6
Tidak Baik	8	36,4
Pekerjaan		
Baik	18	81,8
Tidak Baik	4	18,2
Total	22	100

Sumber : Data Primer November 2015

Berdasarkan tabel 2 dapat dijelaskan bahwa sebanyak 14 (63,6%) responden atau perawat yang bertugas di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate menyatakan lingkungan kerjanya baik dan 36,4% responden menyatakan lingkungan kerjanya tidak baik. Sementara untuk

pekerjaan, sebanyak 18 (81,8%) responden atau perawat yang bertugas di Unit Gawat Darura RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate menyatakan dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan 4 orang (18,2%) lainnya menyatakan tidak baik dalam melaksanakan pekerjaannya

Tabel 3 Distribusi Responden Berdasarkan Tingkat Stress Kerja Perawat Di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate

Tingkat Stres	f	%
Tidak Stress	4	18,2
Stress Ringan	13	59,1
Stress Sedang	5	22,7
Total	22	100

Sumber : Data Primer November 2015

Berdasarkan tabel 3 dapat dijelaskan bahwa perawat yang bertugas di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate, sebagian besar mengalami stress kerja dalam

kategori ringan, yaitu sebanyak 13 orang (59,1%) dan 5 orang (22,7%) mengalami stress sedang dan hanya 4 orang (18,2%) yang tidak mengalami stress kerja

Analisis Bivariat

Tabel 4 Hubungan Karakteristik Umur dengan Stress Kerja Perawat Di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate

Umur	Stress						Jumlah		P
	Tidak Stress		Stress Ringan		Stress Sedang		f	%	
	f	%	f	%	f	%			
Dewasa Muda	0	0.0	5	22.73	1	4.55	6	27.3	0.293
Dewasa Tua	4	18.18	8	36.36	4	18.18	16	72.7	
Jumlah	4	18.18	13	59.09	5	22.73	22	100	

Sumber : Data Primer November 2015

Tabel 4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate tergolong umura dewasa tua, yaitu sebanyak 16 orang (72,7%) yang diantaranya terdapat 4 orang (18,18%) tidak mengalami stress kerja, 8 orang (36,36%) mengalami stress kerja ringan, dan 4 orang (18,18%) mengalami stress kerja sedang. Sementara responden yang berumur dewasa muda sebanyak 6 orang (27,3%), terdapat 5

orang (22,73%) mengalami stress kerja ringan dan 1 orang (4,55%) mengalami stress kerja sedang.

Berdasarkan analisis statistik pada hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai $p = 0.293$, dengan kata lain nilai $p > \alpha$ atau $> 0,05$, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate.

Tabel 5 Hubungan Tingkat Pendidikan dengan Stress Kerja Perawat Di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate

Tingkat Pendidikan	Stress						Jumlah		P
	Tidak Stress		Stress Ringan		Stress Sedang		F	%	
	f	%	f	%	F	%			
D-III Keperawatan	4	18.18	11	50.00	3	13.64	18	81.8	0.003
S1 Keperawatan	0	0,00	2	9.09	2	9.09	4	18.2	
Jumlah	4	18.18	13	59.09	5	22.73	22	100	

Sumber : Data Primer November 2015

Pada tabel 5 menunjukkan bahwa, 100% responden atau perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie

Ternate dengan kualifikasi pendidikan tinggi keperawatan, yaitu 18 orang (81,8%) berpendidikan D-III Keperawatan, diantaranya

terdapat 4 orang (18,18%) yang tidak mengalami stress kerja, 11 orang (50,00%) mengalami stress kerja ringan, dan 3 orang (13,64%) mengalami stress kerja sedang, dibandingkan 4 orang (18,2%) berpendidikan S-1 Keperawatan/Ners, semuanya mengalami stress kerja, masing-masing 2 orang stress kerja ringan dan 2 orang stress kerja sedang.

Berdasarkan analisis statististik pada hasil *uji Chi-Square* menunjukkan nilai $p = 0.003$ dengan kata lain nilai $p < \alpha$ atau $< 0,05$, artinya terdapat hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H. Chasan Boesoirie Ternate.

Tabel 6 Hubungan Status Perkawinan dengan Stress Kerja Perawat Di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate

Status Perkawinan	Stress						Jumlah		p
	Tidak Stress		Stress Ringan		Stress Sedang		f	%	
	f	%	f	%	f	%			
Kawin	3	13.64	10	45.45	4	18.18	17	77.3	0.983
Belum Kawin	1	4.55	3	13.64	1	4.55	5	22.7	
Jumlah	4	9.09	13	59.09	5	22.73	22	100	

Sumber : Data Primer November 2015

Tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar responden atau perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate berstatus sudah kawin, yaitu sebanyak 17 orang (77,3%), diantaranya terdapat 3 orang (13,64%) tidak mengalami stress kerja, 10 orang (45,45%) mengalami stress kerja ringan dan 4 orang (18,18%) mengalami stress kerja sedang. Sedangkan 5 orang (22,7%) yang status belum kawin, 1 orang (4,55%) diantaranya tidak mengalami

stress kerja, 3 orang (13,64%) mengalami stress kerja ringan dan 1 orang (4,55%) mengalami stress kerja sedang.

Hasil analisis statististik menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. Hal ini dapat dilihat dari hasil *uji Chi-Square* dengan nilai $p = 0.983$, artinya nilai $p > \alpha$ atau $> 0,05$

Tabel 7 Hubungan Status Kepegawaian dengan Stress Kerja Perawat Di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate

Status Kepegawaian	Stress						Jumlah		P
	Tidak Stress		Stress Ringan		Stress Sedang		f	%	
	F	%	f	%	f	%			
PNS	4	18.18	12	54.55	4	18.18	20	90.9	0.562
Non PNS	0	0.00	1	4.55	1	4.55	2	9.1	
Jumlah	4	18.18	13	59.09	5	22.73	22	100	

Sumber : Data Primer November 2015

Berdasarkan tabel 7 dapat dielakan bahwa sebagian besar yaitu sebanyak 20 (90,9%) responden atau perawat yang bekerja

di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate berstatus PNS, diantaranya terdapat 12 orang (54,55%) mengalami stress

kerja ringan, 4 orang (18,18%) mengalami stress kerja sedang, dan 4 orang (18,18%) lainnya tidak mengalami stress kerja. Sementara 2 orang (9,1%) berstatus Non PNS, 1 orang mengalami stress kerja ringan dan 1 orang mengalami stress kerja sedang.

Hasil uji *Chi-Square* pada analisis statistik menunjukkan nilai $p = 0.562$, yaitu $p > \alpha$ atau $> 0,05$, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara status kepegawaian dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H. Chasan Boesoirie Ternate.

Tabel 8 Hubungan Tipe Kepribadian dengan Stress Kerja Perawat Di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate

Tipe Kepribadian	Stress						Jumlah		P
	Tidak Stress		Stress Ringan		Stress Sedang		F	%	
	f	%	f	%	f	%			
Baik	3	13.64	10	45.45	2	9.09	15	68.18	0.023
Tidak Baik	1	4.55	3	13.64	3	13.64	7	31.82	
Jumlah	4	18.18	13	59.09	5	22.73	22	100	

Sumber : Data Primer November 2015

Data Tabel 8 menunjukkan bahwa terdapat 15 orang (68,18%) dari 22 responden atau perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate memiliki tipe kepribadian yang baik, diantaranya terdapat 3 orang (13,64%) tidak mengalami stress kerja, 10 orang (45,45%) mengalami stress kerja ringan, dan 2 orang (9,09%) yang mengalami stress kerja sedang. Sementara 7 orang (32,82%) yang memiliki tipe kepribadian tidak baik, 1 orang (4,55%) tidak

mengalami stress kerja, 3 orang (13,64%) mengalami stress kerja ringan, dan 3 orang (13,64%) mengalami stress kerja sedang.

Berdasarkan analisis statistik pada hasil uji *Chi-Square* ditemukan nilai $p = 0.023$, yaitu nilai $p < \alpha$ atau $< 0,05$, artinya ada hubungan yang bermakna antara tipe kepribadian dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate

Tabel 9 Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stress Kerja Perawat Di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate

Lingkungan Kerja	Stress						Jumlah		P
	Tidak Stress		Stress Ringan		Stress Sedang		F	%	
	f	%	f	%	f	%			
Baik	3	13.64	9	40.91	2	9.09	14	63.6	0.015
Tidak Baik	1	4.55	4	18.18	3	13.64	8	36.4	
Jumlah	4	18.18	13	59.09	5	22.73	22	100	

Sumber : Data Primer November 2015

Tabel 9 menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu 14 orang (63,6%) dari 22 responden atau perawat yang bekerja di

Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan kerja, diantaranya

terdapat 3 orang (13,64%) tidak mengalami stress kerja, 9 orang (40,91%) mengalami stress kerja ringan, dan 2 orang (9,09%) mengalami stress kerja sedang, sementara 8 orang (36,4%) memiliki persepsi tidak baik terhadap lingkungan kerja, 1 orang (4,55%) diantaranya tidak mengalami stress kerja, 4 orang (18,18%) mengalami stress kerja ringan, dan 3 orang (13,64%) mengalami stress kerja sedang.

Hasil uji *Chi-Square* pada analisis statistik menunjukkan nilai $p = 0.015$, yaitu nilai $p < \alpha$ atau $< 0,05$, artinya ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate.

Tabel 10 Hubungan Pekerjaan dengan Stress Kerja Perawat Di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate

Pekerjaan	Stress						Jumlah		p
	Tidak Stress		Stress Ringan		Stress Sedang		f	%	
	f	%	f	%	f	%			
Baik	4	18.18	10	45.45	4	18.18	18	81.8	0.574
Tidak Baik	0	0.00	3	13.64	1	4.55	4	18.2	
Jumlah	4	18.18	13	59.09	5	22.73	22	100	

Sumber : Data Primer November 2015

Pada tabel 5.10 menunjukkan bahwa sebanyak 18 orang (81,8%) responden atau perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate memiliki persepsi baik terhadap pekerjaan, 4 orang (18,18%) diantaranya tidak mengalami stress kerja, 10 orang (45,45%) mengalami stress kerja ringan, dan 4 orang (18,18%) mengalami stress kerja sedang. Sedangkan 4 orang (18,2%) dengan persepsi tidak baik terhadap pekerjaan,

3 orang (13,64%) mengalami stress kerja ringan dan 1 orang (4,55%) mengalami stress kerja sedang.

Berdasarkan analisis statistik pada hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai $p = 0.574$, yaitu nilai $p > \alpha$ atau $> 0,05$, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara pekerjaan dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate.

Analisis Multivariat

Tabel 11 Faktor Yang Paling Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Unit Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate

Variabel	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Pendidikan	1.641	1.370	1	0.024	6.821
Tipe Kepribadian	1.552	2.578	1	0.017	12.093
Lingkungan Kerja	1.400	1.469	1	0.023	5.456

Sumber : Data Primer November 2015

Berdasarkan tabel 5.11 menunjukkan bahwa faktor paling berhubungan dengan

stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate adalah

tipe kepribadian dibandingkan pendidikan dan lingkungan kerja. Variabel tipe kepribadian memiliki nilai $\text{Exp}(B)$ 12,093. Artinya responden atau perawat yang memiliki tipe kepribadian tidak baik berpeluang 12,093 kali mengalami stress kerja dibanding perawat yang memiliki tipe kepribadian baik. Pendidikan dengan nilai $\text{Exp}(B)$ 6.821, artinya responden atau perawat dengan tingkat pendidikan lebih rendah berpeluang 6.821 kali mengalami stress kerja dibanding dengan responden dengan tingkat pendidikan lebih tinggi. Sedangkan lingkungan kerja memiliki nilai $\text{Exp}(B)$ 5.456, artinya perawat yang memiliki persepsi tidak baik terhadap lingkungan kerja berpeluang 5.456 kali mengalami stress kerja dibanding perawat dengan persepsi baik terhadap lingkungan kerja.

PEMBAHASAN

Hubungan Karakteristik Umur Dengan Stress Kerja Perawat

Secara konseptual karakteristik umur perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate dalam penelitian ini memiliki potensi yang baik untuk pengembangan pelayanan kesehatan khususnya keperawatannya secara implisit berdampak positif jika dikelola dengan manajemen sumber daya manusia keperawatan yang baik, karena dari segi umur sebagian besar berusia matang yaitu pada umur dewasa tua (>30 tahun) sebanyak 72,7 %. Menurut Robbins (2008) kelompok usia ini adalah merupakan usia dengan tingkat produktifitas yang tinggi namun perlu diperhatikan oleh pihak manajemen rumah sakit bahwa karyawan usia dewasa tua cenderung mengalami stress kerja karena biasanya mereka selain diperhadapkan dengan beragam tuntutan kebutuhannya juga memiliki harapan yang tinggi sehingga bisa terjadi kesenjangan antara harapan dan kenyataan.

Dalam penelitian ini ditemukan usia dewasa tua lebih cenderung mengalami stress kerja yaitu sebesar 54,54% dibandingkan usia dewasa muda. sekitar 27,28% dengan analisis statististik pada hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai $p = 0.293$ yaitu nilai $p > \alpha$ atau $> 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwatidak ada hubungan yang signifikan antara umur dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan Robbins (2008), bahwa ada

kecenderungan karyawan usia dewasa tua mengalami stress kerja karena memiliki harapan yang terlalu tinggi, namun hasil penelitian ini bertentangan dengan hasil penelitian Purwanto,S, Mulyani,S. (2012), yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan stress kerja.

Hasil penelitian ini menuntut perlunya upaya perbaikan dari pihak manajemen RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate khususnya di Unit Gawat Darurat, hendaknya memperhatikan faktor lain yang ikut berpengaruh terhadap stress kerja perawat, karena bisa saja terjadi stress kerja perawat ini akibat kurang ditunjang dengan faktor lain seperti penghargaan, komunikasi, kondisi lingkungan, dan kepemimpinan.

Banyak pendapat yang terkait hubungan faktor usia dengan stress kerja yaitu umumnya karyawan yang lebih tua melaporkan stress lebih besar dari karyawan yang lebih muda, pendapat lain menyatakan bahwa ada kecenderungan semakin bertambahnya usia karyawan tingkat stress kerjanya pun semakin tinggi. Sedangkan pendapat berikutnya menyatakan ada kecenderungan karyawan yang lebih tua memiliki stress lebih tinggi dalam bekerja (Hasibuan, 2005; Handoko, 2001; Robbins, 2008), dikutip dalam Purwanto,S, Mulyani,S. (2012).

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diasumsikan bahwa karyawan yang lebih tua berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaannya, namun karena tuntutan kebutuhan hidup serta terdapat kesenjangan antara harapan dan realita menyebabkan mereka cenderung mengalami stress kerja.

Hubungan Pendidikan dengan Stress Kerja Perawat

Secara teoritis (Siagian, 2011), menyatakan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang cenderung dapat meningkat produktifitas kerja, karena dengan pendidikan tinggi mereka akan memiliki kemampuan analisa yang baik terhadap setiap masalah, mampu dan bersedia diberi posisi dan tanggung jawab dalam organisasi, dan dengan pendidikan tinggi secara tidak langsung karyawan tersebut akan mendapatkan reward dalam bentuk gaji lebih tinggi.

Pada penelitian ini menunjukkan perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate, semuanya dengan kualifikasi pendidikan tinggi keperawatan, yaitu 81,8% berpendidikan D-III Keperawatan dan

18,2% berpendidikan S-1 Keperawatan/Ners. Selanjutnya dijelaskan bahwa baik perawat berpendidikan S-1 Keperawatan/Ners maupun D-III Keperawatan memiliki kecenderungan yang sama mengalami stress kerja. Hal ini terlihat dari 4 responden berpendidikan S-1 Keperawatan/Ners semuanya mengalami stress kerja, sementara yang berpendidikan D-III Keperawatan sebanyak 68,18% mengalami stress kerja. Hasil *uji Chi-Square* menunjukkan nilai $p = 0.003$, artinya terdapat hubungan yang bermakna antara pendidikan dengan stress kerja pada perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H. Chasan Boesoirie Ternate, hal ini bertentangan dengan hasil penelitian Ari Anggarani (2013) yang menyatakan tidak ada hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan stress kerja.

Dengan memperhatikan hasil penelitian ini bahwa 68,18 % perawat yang mengalami stress kerja adalah latar belakang pendidikan D-III Keperawatan dan hanya 18,18 % yang tidak mengalami stress kerja, sementara 4 orang perawat lulusan sarjana keperawatan/Ners semuanya mengalami stress kerja. Hal ini dapat memberikan gambaran kepada pihak manajemen RSUD Dr.H. Chasan Boesoirie Ternate untuk memperhatikan pengembangan dan penempatan tenaga perawat sesuai dengan kompetensi yang dimilikinya. Pengembangan dimaksud dapat berupa pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan kompetensi perawat di Unit Gawat Darurat, diikuti simposium atau seminar keperawatan sehingga mereka mendapatkan pengetahuan dan pengalaman baru yang diharapkan dapat meningkatkan kepercayaan diri perawat dalam pelayanan keperawatan. Kemudian kepada perawat latar belakang pendidikan diploma diberi kesempatan secara bertahap untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi dan linear dengan bidang keperawatan.

Hubungan Status Perkawinan dengan Stress Kerja Perawat

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa responden dengan status sudah kawin lebih memiliki kecenderungan yaitu sebanyak 63,6% mengalami stress kerja dibandingkan yang belum kawin yaitu sebesar 18,19 %. Hal ini sesuai dengan pandangan Robbins (2008), menyatakan bahwa karyawan yang sudah menikah memiliki tingkat absensi dan pindah kerja yang lebih rendah serta memiliki motivasi yang lebih tinggi dibandingkan karyawan yang belum menikah. Sedangkan pendapat lain

menyatakan karyawan yang sudah menikah memiliki tanggung jawab terhadap keluarga sehingga mereka lebih cenderung mengalami stress kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan responden dengan status sudah kawin memiliki kecenderungan mengalami stress kerja lebih tinggi dibandingkan yang belum kawin. Maka dapat dijelaskan bahwa perkawinan itu menuntut tanggung jawab keluarga yang lebih besar sehingga individu yang sudah menikah terlebih lagi yang sudah memiliki anak mempunyai tuntutan kebutuhan hidup yang tinggi dibandingkan individu yang belum menikah. Stress kerja dapat terjadi jika secara faktual tidak sesuai dengan harapan, misalnya hasil kerjanya selalu dinilai negatif oleh pimpinan, pemberian insentif tidak dilakukan secara transparan dan mencukupi pemenuhan kebutuhan keluarga.

Namun demikian hasil analisis statistik *uji Chi-Square* menunjukkan nilai $p = 0.983$, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara status perkawinan dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate, sejalan dengan hasil penelitian Purwanto,S, Mulyani,S. (2012), yaitu tidak ada hubungan yang bermakna antara status perkawinan dengan stress kerja perawat, tetapi tidak sesuai dengan teori yang dikemukakan Robbins (2008), bahwa karyawan yang sudah menikah memiliki stress kerja lebih tinggi.

Hubungan Status Kepegawaian dengan Stress Kerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (90,9%) responden atau perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate adalah berstatus PNS, diantaranya 54,55% mengalami stress kerja ringan, 18,18% mengalami stress kerja sedang, dan 18,18% lainnya tidak mengalami stress kerja. Perawat dengan status PNS yang mengalami stress kerja cukup tinggi, walaupun masih ada 18,18 % perawat yang tidak mengalami stress kerja, maka dapat dijelaskan bahwa hal itu bisa saja terjadi karena banyak faktor yang ikut berperan terhadap stress kerja, misalnya kepemimpinan, kondisi lingkungan kerja dan sebagainya.

Pada analisis statistik hasil *uji Chi-Square* diperoleh nilai $p = 0.562$, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara status kepegawaian dengan stress kerja perawat di Unit

Gawat Darurat RSUD Dr.H. Chasan Boesoirie Ternate, sesuai dengan hasil penelitian (Daryanto, 2011) bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara status kepegawaian dengan stress kerja perawat. Namun menurut Gillies (2006), sikap disiplin kerja dengan keinginan keluar dari pekerjaan bervariasi menurut status kepegawaian. Bingung dengan tuntutan dan tergodanya bila mereka tidak mendapat penilaian umpan balik yang positif dari teman sekerja dan atasan. Umumnya individu memilih untuk pindah tugas atau keluar dari pekerjaannya dengan alasan tertentu. Status kepegawaian merupakan bagian yang tak terpisahkan dari stress kerja dan hal ini sangat berpengaruh terhadap produktivitas kerja, dan penting bagi pihak manajemen dalam perekrutan pegawainya.

Hubungan Tipe Kepribadian dengan Stress Kerja Perawat

Peran perawat sangat penting karena sebagai ujung tombak di Unit Gawat Darurat (UGD) dan rawat inap. Perawat UGD yang dalam bekerjanya sering diperhadapkan dengan penerimaan dan perawatan klien dengan kondisi yang membutuhkan pertolongan medis atau perawatan segera, termasuk penyakit serius dan trauma. Kondisi kerja perawat di ruang gawat darurat sering kali berinteraksi dengan segala keterbatasan fasilitas sarana pelayanan, kepanikan pihak keluarga maupun kepanikan antara perawat dan pasien, serta tipe kepribadian, yang kesemuanya merupakan stresor yang menimbulkan stress kerja perawat di unit gawat darurat

Karen (1980) yang kutip Daryanto (2011), membedakan tipe kepribadian menjadi 2 yaitu tipe A dan tipe B. Individu dengan kepribadian tipe A cenderung memiliki kebutuhan tinggi terhadap sesuatu sehingga selalu terjadi persaingan ketat, selalu konflik dengan orang lain, tidak sabar, selalu bekerja cepat dengan penekanan waktu yang tepat (bekerja diburu-buru waktu) dan tidak dapat rilek, orang ini rentan terhadap stress. Sebaliknya orang dengan berkepribadian tipe B, yaitu orang yang tenang, sedikit diburu waktu, selalu riang gembira, murah hati, akan terhindar dari stres.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat 15 orang (68,18%) dari 22 responden atau perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate memiliki tipe kepribadian yang baik, diantaranya terdapat 3 orang (13,64%) tidak

mengalami stress kerja, 10 orang (45,45%) mengalami stress kerja ringan, dan 2 orang (9,09%) yang mengalami stress kerja sedang. Sementara 7 orang (32,82%) yang memiliki tipe kepribadian tidak baik, 1 orang (4,55%) tidak mengalami stress kerja, 3 orang (13,64%) mengalami stress kerja ringan, dan 3 orang (13,64%) mengalami stress kerja sedang.

Dapat dijelaskan bahwa perawat Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate dengan tipe kepribadian tidak baik memiliki kecenderungan lebih besar mengalami stress kerja dibandingkan perawat dengan tipe kepribadian baik. Berdasarkan hasil *uji Chi-Square* pada analisis statistik ditemukan nilai $p = 0.023$, artinya ada hubungan yang bermakna antara tipe kepribadian dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate, sejalan dengan hasil penelitian ThoifatulBarokah (2011), bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara tipe kepribadian dengan tingkat stress kerja perawat instalasi gawat darurat ($p = 0,021$).

Hubungan Lingkungan Kerja dengan Stress Kerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden, yaitu 14 orang (63,6%) responden atau perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate memiliki persepsi yang baik terhadap lingkungan kerja, diantaranya terdapat 3 orang (13,64%) tidak mengalami stress kerja, 9 orang (40,91%) mengalami stress kerja ringan, dan 2 orang (9,09%) mengalami stress kerja sedang. Sementara 8 orang (36,4%) memiliki persepsi tidak baik terhadap lingkungan kerja, 1 orang (4,55%) diantaranya tidak mengalami stress kerja, 4 orang (18,18%) mengalami stress kerja ringan, dan 3 orang (13,64%) mengalami stress kerja sedang. Hasil *uji Chi-Square* pada analisis statistik menunjukkan nilai $p = 0.015$, artinya ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan penelitian Mayasari (2009), bahwa tidak ada hubungan yang signifikan kondisi lingkungan kerja dengan stress kerja, tetapi sesuai dengan penelitian Meilani (2009), bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kondisi lingkungan terhadap stress kerja perawat.

Terkait dengan hasil penelitian ini, bahwa perawat dengan persepsi baik maupun tidak

baik terhadap kondisi lingkungan mengalami stres

kerja yang cukup tinggi, maka pihak manajemen RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate sebaiknya melakukan hal-hal yang dapat memperbaiki kondisi lingkungan kerja antara lain: melengkapi sarana prasarana dengan peralatan yang canggih sesuai perkembangan teknologi sehingga memudahkan perawat dalam bekerja, lebih sering melakukan supervisi sehingga perawat merasakan sentuhan dari pihak manajemen, bila melakukan pengembangan sarana fisik kiranya memperhatikan ukuran ruangan yang membuat perawat nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan teori yang dikemukakan oleh Leonard (2002); dalam Mayasari (2009), faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor lain yang mampu memicu stress kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dalam arti sempit tempat/lokasi kerja aman, nyaman, bersih dan tenang, peralatan yang baik, teman sejawat akrab, serta pimpinan yang penuh pengertian dan dedikasi akan meminimalkan stress kerja bagi karyawannya. Stress kerja juga dipengaruhi oleh penerangan yang cukup, kondisi suara di ruangan yang tidak gaduh, warna dalam ruangan (Mangkunegara, 2010). Salah satu faktor yang memicu stress kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung (Robbins, 2008). Lingkungan sosial dimana individu bekerja juga memicu stress kerja karena mereka dapat meminta teman sekerja untuk sesekali membantu pekerjaannya karena merasa bahwa mereka merupakan tim kerja atau kelompok yang bersahabat, jika hal tersebut dapat dicapai maka mereka akan meminimalkan terjadinya stress kerja (Rivai, V dan Mulyadi, D, 2012).

Hubungan Pekerjaan dengan Stress Kerja Perawat

Sesungguhnya persepsi perawat terhadap pekerjaan adalah senang dengan pekerjaan mereka karena sesuai dengan tingkat pendidikannya, mereka menganggap pekerjaan sebagai perawat adalah pekerjaan yang terhormat dan mulia karena dapat menolong orang lain mengatasi masalah kesehatannya, dengan pekerjaan tersebut membuat mereka semakin percaya diri dan semakin sabar. Demikian sebaliknya mereka yang mempunyai persepsi kurang baik terhadap pekerjaan karena alasan yang bervariasi, diantaranya menganggap pekerjaan bersifat monoton dan membosankan karena hanya bersifat rutinitas,

kurang memberikan tantangan untuk maju, dan tidak dapat meningkatkan prestasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar (81,8%) responden atau perawat yang bekerja di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate memiliki persepsi baik terhadap pekerjaan, dimana 4 orang (18,18%) diantaranya tidak mengalami stress kerja, 10 orang (45,45%) mengalami stress kerja ringan, dan 4 orang (18,18%) mengalami stress kerja sedang, sementara 4 orang (18,2%) dengan persepsi tidak baik terhadap pekerjaan, 3 orang (13,64%) mengalami stress kerja ringan dan 1 orang (4,55%) mengalami stress kerja sedang. Pada analisis statistik pada hasil uji *Chi-Square* menunjukkan nilai $p = 0.574$, artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara pekerjaan dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate. Hal ini tidak sesuai dengan hasil penelitian Mayasari (2009), bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara pekerjaan dengan stress kerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian ini pihak manajemen RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate, dipacu untuk kiranya terus berupaya menciptakan iklim organisasi yang kondusif agar persepsi perawat terhadap pekerjaan semakin lebih baik lagi, misalnya dengan cara melakukan rotasi perawat, pemberian tugas dan tanggung jawab berdasarkan keahlian, melakukan kegiatan yang dapat meningkatkan motivasi kerja. Perlu disampaikan bahwa hal terbaik yang sudah dilakukan pihak manajemen RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate dalam menciptakan iklim organisasi terkait pekerjaan adalah dengan dilakukannya "*Kradensial*" kepada calon perawat maupun perawat yang baru kembali dari tugas belajarnya. Hal ini dipandang penting karena rekomendasi hasil *kradiensial* dapat membantu pihak manajemen dalam penempatan tenaga perawat sesuai kompetensi. Robbins (2010), menyatakan bahwa secara teoritis pekerjaan bisa menimbulkan stress kerja jika pekerjaan yang diberikan tidak sesuai ketrampilan dan kemampuan orang tersebut, memberikan tugas yang beragam, dan adanya umpan balik negatif atas hasil kerjanya.

Faktor Yang Paling Dominan Berhubungan Dengan Stress Kerja

Berdasarkan hasil uji statistik diperoleh hasil bahwa terdapat 3 besar variabel yang berhubungan dengan stress kerja yaitu pendidikan, tipe kepribadian, dan lingkungan

kerja. Namun yang paling dominan berhubungan dengan stress kerja perawat di Unit Gawat

Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate adalah faktor tipe kepribadian dibandingkan pendidikan dan lingkungan kerja. Variabel tipe kepribadian memiliki nilai $\text{Exp}(B)$ 12,093. Artinya perawat yang memiliki tipe kepribadian tidak baik berpeluang 12,093 kali mengalami stress kerja dibanding perawat yang memiliki tipe kepribadian baik. Pada variabel pendidikan memiliki nilai $\text{Exp}(B)$ 6.821, artinya perawat dengan tingkat pendidikan lebih rendah berpeluang 6.821 kali mengalami stress kerja dibanding perawat dengan tingkat pendidikan lebih tinggi, dan variabel lingkungan kerja dengan nilai $\text{Exp}(B)$ 5.456, artinya perawat yang memiliki persepsi tidak baik terhadap lingkungan kerja berpeluang 5.456 kali mengalami stress kerja dibanding dengan perawat yang memiliki persepsi baik terhadap lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa manusia dilahirkan dengan beragam karakteristik dan memiliki tipe kepribadian yang berbeda-beda. Tipe kepribadian seseorang memegang peranan penting dan menunjang kelancaran pelaksanaan kegiatan dalam suatu organisasi. Orang dengan tipe kepribadian yang baik, umumnya cenderung lebih baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sebaliknya orang dengan tipe kepribadian yang tidak baik, maka kegiatan dalam organisasi tersebut akan terhambat akibat ketidakmampuan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, dan hal itu menjadi pemicu timbulnya stress kerja. Hal ini sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Rivai dan Mulyadi (2012) bahwa tipe kepribadian seseorang adalah sifat pembawaan yang berbeda-beda dan dipengaruhi kondisi lingkungan yang kadang menyebabkan orang tersebut bertingkah laku yang kurang bertanggung jawab.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian tentang faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate dan uraian pada bab-bab sebelumnya, maka disimpulkan sebagai berikut :

1. Semakin buruk persepsi perawat terhadap lingkungan kerja, maka semakin tinggi tingkat stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H. Chasan Boesoerie Ternate, dengan tingkat kemaknaan $p = 0.015$ berdasar *uji Chi-Square*, artinya ada hubungan yang bermakna antara faktor lingkungan kerja dengan stress kerja perawat.
2. Tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor pekerjaan dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H. Chasan Boesoerie Ternate, dengan tingkat kemaknaan hasil *uji Chi-Square* nilai $p = 0.574$.
3. Semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka cenderung produktifitas kerja juga meningkat karena mereka akan memiliki kemampuan analisa yang baik terhadap setiap masalah, dengan tingkat kemaknaan *uji Chi-Square* nilai $p = 0.003$ artinya terdapat hubungan yang bermakna antara tingkat pendidikan dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H. Chasan Boesoerie Ternate.
4. Semakin baik tipe kepribadian perawat semakin kecil kecenderungannya mengalami stress kerja, dengan tingkat kemaknaan $p = 0.023$ hasil *uji Chi-Square*, artinya ada hubungan yang bermakna antara tipe kepribadian dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate.
5. Tidak ada hubungan yang bermakna antara faktor umur, status perkawinan, dan status kepegawaian dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H. Chasan Boesoerie Ternate.
6. Faktor yang paling dominan berhubungan dengan stress kerja perawat di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H. Chasan Boesoerie Ternate adalah tipe kepribadian dengan nilai $\text{Exp}(B)$ 12,093. Artinya perawat yang memiliki tipe kepribadian tidak baik berpeluang 12,093 kali mengalami stress kerja dibanding perawat yang memiliki tipe kepribadian baik.

Saran

1. Diperlukan penelitian lebih lanjut tentang hubungan beban kerja yang spesifik dengan stress kerja di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H. Chasan Boesoerie Ternate.

2. Lakukan pengaturan fasilitas fisik kerja yang memadai sehingga membuat kenyamanan dalam bekerja
3. Diperlukan perencanaan pengembangan dan peningkatan kualitas sumber daya perawat secara integral melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan keahlian, khususnya bagi perawat yang belum mengikuti pelatihan kegawatdarurat.
4. Untuk menekan stres kerja di Unit Gawat Darurat RSUD Dr.H. Chasan Boesoirie Ternate, diperlukan pengaturan kembali (restrukturisasi) tugas dan peran dengan penerapan model praktek keperawatan profesional.
5. Perlu adanya upaya untuk meningkatkan ketrampilan interpersonal seperti latihan asertif, resolusi konflik, membangun hubungan kerjasama yang kondusif sesama teman sejawat perawat maupun dengan tenaga kesehatan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abraham C. & Shanley E. (2011). *Psikologi untuk Perawat*. Penerbit Buku Kedokteran ECG. Jakarta.
- Atikson, M. Jackuelin. (2006). *Mengatasi Stress di Tempat Kerja*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Burn, N. & Groove, S. K (2007). *Dasar-Dasar Riset Keperawatan*. Alih Bahasa Yasmin, A. & Anik, M. ECG. Jakarta.
- Dahlan, S. 2010. *Langkah-langkah Membuat Proposal Penelitian Bidang Kedokteran dan Kesehatan*. CV Sagung Seto. Jakarta.
- Daryanto. 2011. *Hubungan Karakteristik Individu dan sistem Penghargaan Dengan Stress Kerja Perawat Berdasarkan Persepsi Perawat Pelaksana di RS Sumber Waras Jakarta*. (online) *Jurnal Prospek*, Vol. 1 No. 1, <https://docs.google.com/viewer?a=v&q=cache:-HU1w>. diakses 3 Juni 2013).
- Depkes (2009). Laporan Hasil Survey Beban Kerja Tenaga Kesehatan di Rumah Sakit, Depkes Jakarta
- Djarwanto (2010). *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*. Liberty. Yogyakarta.
- Gillies, D.A, 1989. *Manajemen Keperawatan Suatu Pendekatan Sistem*, Edisi Ke dua, Terjemahan oleh Sukmana, D dan Sukmana,R.W,2006.
- Hanafiah, S (2009). *Stres dan Produktivitas dalam upaya kesehatan kerja*. Rumah Sakit Jiwa Surabaya.
- Levi L. (2011). *Stress In Industry causes effects and preventive*. Switzerland. I Co. Genewa.
- Mangkunegara, A. 2010. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. PT Refika Aditama. Bandung
- Mayasari, A. 2009. *Analisis Faktor-Faktor Manajemen Keperawatan Terhadap Tingkat Stress Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Semarang*. http://jurnal.uajy.ac.id/jik/files/2012/05/JIK-Vo3-No1-2006_1.pdf,
- Meilani , 2009. *Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kemampuan terhadap stress kerja perawat di rsup dr. M. Djamil padang*.(online), *Jurnal Ilmiah* Vol. 8, No.2, (<http://repository.unand.ac.id/666/>, diakses 1 Oktober 2014).
- Moebito. (2012). *Srtess dan Manajemennya*. Makalah disampaikan pada Pelatihan Kepemimpinan dan Manajemen keperawatan bagi Kepala Ruangan (Angk. II) di Bapelkes Munajati Tanggal 6 s/d 12 Agustus. Lawang. (<http://www.search-document.com/pdf/2/3/kepuasan-kerja-perawat.html>, diakses 10 Juni 2014.
- Monat & Lazzarus R. (2008). *Stress and coping and anthrology*. Colombia University Press. New York.
- Narbuko, C. & Achmadi,A. (2009). *Metodologi Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Nursalam & Pariani. (2008). *Metodologi Riset Keperawatan*. CV Sagung Seto. Jalarta.
- Sastroasmoro, S. (2010). *Dasar-Dasar Metodologi PenelitianKlinis*. Bina Rupa Aksara. Jakarta.
- Purwanto,S, Mulyani,S. 2009. *Pengaruh stress kerja dan efektivitas negative terhadap pemberdayaan psikologis, kepuasan kerja*

dan kinerja. (online) Vo. 6. No.1.
(<http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/6109103114.pdf>. diakses 10 Juni 2012).

Rivai, V dan Mulyadi, D, 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT Rajagrafindo Persada. Jakarta

Robbins, P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Salemba Empat. Jakarta.

Selye & Hans (2008). *Stres Dalam Hidup Kita*. Pusdiklat Dep.Kes. RI. Jakarta.

Siagian, S.P. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT BUmi Aksara. Jakarta

Sugiyono. (2011). *Statistik Non Parametris Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.

Wijono Djoko, (2007). *Manajemen Kepemimpinan dan Organisasi Kesehatan*. Airlangga University Press. Surabaya.

