

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI TINGKAT STRES KERJA PERAWAT IGD RUMAH SAKIT DI BANDUNG

Hudzaifah Al Fatih¹, Mery Tania², Ekanti Pratiwi³

¹Universitas ARS, fatih@ars.ac.id

²Universitas ARS, mery@ars.ac.id

³Universitas ARS, ekntprt21@gmail.com

ABSTRAK

Beban kerja perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) tergolong berat karena harus cermat, cepat, dan tepat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Banyaknya tuntutan kerja dan pelayanan yang bersifat segera dapat membuat perawat IGD rentan mengalami stres kerja. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara tingkat stres perawat IGD dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Metode convenience sampling digunakan untuk merekrut 35 perawat IGD di dua Rumah Sakit di Kota Bandung sebagai responden penelitian. Data yang terkumpul di analisis menggunakan Rank Spearman. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hampir sebagian (40%) perawat mengalami stres kerja sedang, dan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja ($p = 0,03$) dan tipe kepemimpinan dengan stres kerja ($p = 0,04$). Serta tidak ada hubungan antara variabel hubungan interpersonal dengan stres kerja ($p = 0,07$). Saran bagi Rumah Sakit hendaknya menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan jumlah tenaga keperawatan di IGD, bagi perawat IGD tetap menjaga hubungan interpersonal yang baik dengan teman sejawat, atasan, pasien, maupun keluarga pasien, bagi kepala ruangan hendaknya memberi motivasi dan penghargaan serta dapat memberdayakan bawahannya dengan baik sehingga dapat mencegah terjadinya stres kerja pada perawat IGD.

Kata kunci : beban kerja, hubungan interpersonal, IGD, stres kerja, tipe kepemimpinan

ABSTRACT

Emergency Department nurses workload considered to be heavy since they have to be careful, fast, and precise in providing services to patients. The number of work demands and immediate services can make emergency department nurses vulnerable to work stress. The purpose of this study was to determine the relationship between the stress level of emergency department nurses and workload, personal relationship, and leadership styles. 35 emergency department nurses working in two private Hospital in Bandung City taken by convenience sampling method were willing to be included in this research. The collected data was analyzed using Rank Spearman. The results showed that 40% of nurses experienced moderate work stress, and there was a significant relationship between work stress and workload ($p = 0.03$), and leadership style ($p = 0.04$). And there was no relationship between interpersonal relationship and work stress ($p = 0.07$). Hospitals management should adjust workload with the ability and number of nursing staff in the emergency department, while emergency department nurses should maintain good interpersonal relationships with colleagues, superiors, patients, and patients' families. As for head nurses, have to provide motivation and appreciation also empower their subordinates properly to prevent the occurrence of work stress in the future.

Keywords : emergency department, interpersonal relationships, leadership style, workload, and work stress,

PENDAHULUAN

Kunjungan pasien di Instalasi Gawat Darurat (IGD) terus bertambah tiap tahunnya. Peningkatan terjadi sekitar 30% di seluruh IGD rumah sakit dunia menurut Bashkin et al, (2015) dalam (Deviantony, 2017). Data kunjungan masuk pasien ke IGD Indonesia adalah 4.402.205 pasien (13%) dari total seluruh kunjungan di rumah sakit umum (Menteri Kesehatan RI, 2009). Data rata-rata kunjungan pasien rawat jalan sebanyak 2.000 pasien per hari, sedangkan di IGD mencapai 90-120 pasien per hari (Nugraheni, 2015).

Llyod (2007) dalam Lumintang (2015) yang menyampaikan bahwa beban kerja perawat di IGD tergolong berat, karena dalam melakukan kegiatannya harus secara cermat, cepat, dan tepat. Dalam waktu yang bersamaan perawat harus selalu waspada terhadap kedatangan pasien gawat maupun darurat yang harus diselamatkan jiwanya (Linda, 2018). Banyaknya tuntutan kerja dan pelayanan yang bersifat segera dapat membuat perawat IGD rentan mengalami stres kerja (Linda, 2018).

Penelitian tentang stres perawat IGD yang dilakukan di Malaysia oleh Lexshimi (2007 dalam Purwaningsih, 2013), yang hasilnya menunjukkan 100% perawat yang menjadi responden mengatakan pernah mengalami stres selama bertugas di ruang IGD. Menurut *American National Association for Occupational* menempatkan kejadian stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stres kerja. Tingginya angka kejadian stres kerja pada perawat juga terlihat di Indonesia (Purwaningsih, 2013).

Stres merupakan hal yang menjadi bagian dari kehidupan manusia, dimana tubuh memberikan respon terhadap lingkungan yang dapat mengintrospeksi diri kita yang juga merupakan bagian dari sistem pertahanan yang membuat kita tetap hidup (Ambarwati, 2014). Namun, apabila stres kerja pada perawat tidak dikelola dengan baik, maka akan berdampak pada menurunnya prestasi kerja, kinerja, kepuasan kerja perawat, dan dapat membahayakan pasien (Jennings, 2008 dalam Yana, 2014).

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu didapatkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stress perawat antara lain : (1) Beban kerja berlebih (Kasmarani, 2012; Rahmatia, 2017; Ekawati dkk, 2017; Fauzan, 2017); (2) Hubungan interpersonal (Harnani, 2012; Rahmatia, 2017; Ekawati 2015; Suparwati, 2015); (3) Tipe kepemimpinan (Kaban, 2016; Prasetyo, 2018; Widiyanto, 2015; Umasangadji, 2019).

Atiksen dalam Harnani (2012) menyatakan bahwa kelebihan beban kerja merupakan sumber stres, kelebihan beban kerja secara kuantitatif mencakup terlalu banyak dan beragamnya pekerjaan yang harus dikerjakan serta tidak cukup waktu untuk melaksanakan pekerjaan. Dengan semakin banyaknya beban kerja maka menuntut energi, waktu, dan pikiran yang semakin banyak sehingga pengalaman-pengalaman stres yang dialami juga semakin berat (Harnani, 2012).

Sementara, hubungan antara stres dengan hubungan interpersonal kerja bersifat negatif (Ekawati, 2015). Hubungan interpersonal yang terjalin kurang baik memungkinkan timbulnya stres kerja berat. Dimana komunikasi yang dilakukan oleh perawat satu dengan yang lain sudah terjalin baik terkait 3 aspek dalam komunikasi tetapi disalah artikan oleh lawan bicara yang memungkinkan terjadinya rasa cemas dan gelisah bila berbicara dengan lawan bicara yang dapat berujung menjadi stres kerja (Ekawati, 2015).

Faktor lain yang mempengaruhi stres kerja perawat adalah gaya kepemimpinan (Baysak dan Yaner, 2015; DarteyBaah dan Ampofo, 2015; Harms et al, 2017).

Tingkat stres perawat dapat dicegah dan dikurangi dengan cara mengidentifikasi dan mengendalikan faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres perawat di IGD. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara tingkat stres kerja perawat dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, yaitu beban kerja, hubungan interpersonal, serta tipe kepemimpinan.

KAJIAN LITERATUR

Stres Kerja

Ashar Sunyoto Munandar (2008) dalam Atmaji (2011) menyatakan bahwa stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Stres kerja merupakan reaksi yang merugikan terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja dan stres kerja juga merupakan respon psikologis individu terhadap tuntutan di tempat kerjanya (Spears, 2008 dalam Aiska, 2014). Stres kerja perawat dapat disimpulkan sebagai kondisi yang dirasa tidak menyenangkan dari interaksi perawat dengan pekerjaannya yang dapat menyebabkan ketegangan dilingkungan kerja (Widiyanto, 2015).

Setyaningsih (2017) mengasumsikan gejala stres kerja dapat berupa tanda-tanda berikut ini : (a). Fisik, yaitu sulit tidur atau tidur tidak teratur, sakit kepala, sulit buang air besar, adanya gangguan pencernaan, radang usus, kulit gatal-gatal, punggung terasa sakit, otot-otot pada bahu dan leher terasa tegang, keringat berlebihan, berubah selera makan, tekanan darah tinggi, dan kehilangan energi; (b). Emosional, yaitu marah-marah, mudah tersinggung dan terlalu sensitif, gelisah dan cemas, suasana hati mudah berubah-ubah, sedih, mudah menangis dan depresi, gugup, agresif, dan mudah bermusuhan serta mudah menyerang, dan kelesuan mental; (c). Intelektual, yaitu mudah lupa, pikiran kacau, daya ingat menurun, sulit untuk konsentrasi, suka melamun berlebihan, pikiran hanya dipenuhi satu pikiran saja. d. Interpersonal, yaitu acuh dan mendiamkan orang lain, kepercayaan pada orang lain menurun, mudah mengingkari janji pada orang lain, senang mencari kesalahan orang lain atau menyerang dengan kata-kata kasar, menutup diri secara berlebihan, dan mudah menyalahkan orang lain.

Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat stres perawat IGD Beban Kerja

Beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil

pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu (Purwaningsih, 2013). Untuk memperkirakan beban kerja keperawatan pada suatu unit tertentu, manajer harus mengetahui beberapa faktor yang mempengaruhi beban kerja diantaranya (Kaplan & Sadock, 2006):

- 1) Berapa banyak pasien yang dimasukkan ke unit perhari, perbulan atau tahun
- 2) Kondisi pasien di unit tersebut
- 3) Rata-rata pasien menginap
- 4) Tindakan perawatan langsung dan tidak langsung yang akan dibutuhkan oleh masing-masing pasien
- 5) Frekuensi masing-masing tindakan keperawatan yang harus dilakukan
- 6) Rata-rata waktu yang diperlukan untuk pelaksanaan masing-masing tindakan keperawatan langsung dan tidak langsung

Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres (Setiyana, 2013). Menurut Fauzan (2017) permasalahan-permasalahan yang dapat menimbulkan stress dalam bekerja diantaranya tidak terdapat keseimbangan antara perawat dengan pasien, dalam hal ini jumlah tempat tidur sebagai perbandingannya. Sehingga perawat merasa kelelahan, yang semakin lama hal tersebut dapat menjadi penyebab timbulnya stres yang dialami dalam bekerja (Fauzan, 2017).

Hubungan Interpersonal

Hubungan interpersonal adalah hubungan yang terdiri atas dua orang atau lebih yang memiliki ketergantungan satu sama lain dan menggunakan pola interaksi yang konsisten (Srifatmawati, 2012).

Hubungan interpersonal dikatakan efektif apabila pesan yang diterima dan dimengerti sebagaimana dimaksud oleh pengirim pesan (Suranto, 2011). Setelah pesan yang diterima dapat dimengerti oleh penerima pesan, maka ditindak lanjuti dengan sebuah perbuatan secara sukarela oleh penerima pesan yang dapat meningkatkan hubungan interpersonal

(Suranto, 2011). Sementara, gangguan pada hubungan interpersonal muncul karena terjadi salah faham, ucapan, sikap bahkan perbuatan yang tidak disengaja maupun disengaja dengan rekan sejawat yang ada di lingkungan kerja (Suparwati, 2015).

Tipe Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Palutturi (2021) diartikan sebagai cara atau pendekatan dalam menyiapkan arah, memotivasi orang dalam mencapai tujuan. Gaya kepemimpinan berkaitan dengan model perilaku yang digunakan oleh seorang pemimpin ketika bekerja dengan orang lain. Tipe kepemimpinan merujuk pada cara dimana seorang pemimpin berinteraksi dengan bawahannya.

Tipe kepemimpinan berdasarkan kekuasaan dan wewenang menurut Gillies dalam Nursalam (2014) gaya kepemimpinan berdasarkan wewenang dan kekuasaan dibedakan menjadi empat, yaitu:

- 1) Otoriter. Merupakan kepemimpinan yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. Menggunakan kekuasaan posisi dan kekuatan dalam memimpin. Pemimpin menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan. Informasi diberikan hanya pada kepentingan tugas. Motivasi dilakukan dengan imbalan dan hukuman.
- 2) Demokratis. Merupakan kepemimpinan yang menghargai sifat dan kemampuan setiap staf. Menggunakan kekuasaan posisi dan pribadinya untuk mendorong ide dari staf, memotivasi kelompok untuk menentukan tujuan sendiri. Membuat rencana dan pengontrolan dalam penerapannya. Informasi diberikan seluas-luasnya dan terbuka.
- 3) Partisipatif. Merupakan gabungan antara otoriter dan demokratis, yaitu pemimpin yang menyampaikan hasil analisis masalah dan kemudian mengusulkan tindakan tersebut pada bawahannya. Pemimpin meminta saran dan kritik staf serta mempertimbangkan respons staf terhadap usulannya. Keputusan akhir

yang diambil bergantung pada kelompok.

- 4) Bebas tindak. Merupakan pimpinan ofisial, karyawan menentukan sendiri kegiatan tanpa pengarahan, supervisi, dan koordinasi. Staf/bawahan mengevaluasi pekerjaan sesuai dengan caranya sendiri. Pimpinan hanya sebagai sumber informasi dan pengendalian secara minimal.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasi dengan pendekatan *cross sectional* dan dilakukan di dua rumah sakit yang ada di Kota Bandung. Metode *convenience sampling* digunakan untuk merekrut 35 perawat IGD di dua Rumah Sakit di Kota Bandung sebagai responden penelitian.

Tingkat stres kerja perawat IGD diukur menggunakan kuesioner *Workplace Stress Scale*. Kuesioner ini berisi 8 pertanyaan dengan rentang skor 8 – 40. Selanjutnya, tingkat stres kerja perawat IGD dikategorikan menjadi: (1) stres ringan (skor 8-20); (2) stres sedang (skor 21-30); dan (3) stres berat (skor 31-40).

Data beban kerja perawat IGD dikumpulkan menggunakan kuesioner *HSE standard job stress survey* yang diterjemahkan kedalam Bahasa Indonesia dengan 34 pertanyaan dan 5 poin pilihan jawaban (tidak pernah, jarang, kadang-kadang, sering, selalu). Skor dari setiap item menunjukkan nilai yang diukur dari kisaran perubahan 1-5, dimana 1 menunjukkan keadaan yang tidak diinginkan dan 5 menunjukkan keadaan yang diinginkan. Skor tertinggi adalah 170 dan skor terendah adalah 34. Dengan interpretasi hasil skor <80 beban kerja ringan, skor 80-125 beban kerja sedang, dan skor > 125 beban kerja berat.

Hubungan interpersonal diukur dengan menggunakan kuesioner *Work Stress Profile (WSP)* yang dikembangkan oleh Rice (1990) dalam (Oliver, 2017). WSP memiliki 57 pertanyaan dengan 3 sub kategori dimana sub kategori yang pertama adalah hubungan interpersonal di tempat kerja, sub kategori kedua adalah tuntutan fisik, dan kategori ketiga adalah minat dan keterlibatan dalam pekerjaan. Peneliti

hanya menggunakan kuesioner WSP sub kategori hubungan interpersonal di tempat kerja dengan 10 pertanyaan. Interpretasi nya terbagi menjadi kategori baik (skor 10-25) dan buruk (skor 26-50).

Tipe kepemimpinan diukur dengan menggunakan kuesioner yang pernah digunakan oleh Fahrurrozi (2014) yang terdiri dari 18 pertanyaan, menggunakan skala ordinal dengan nilai tertinggi 72 dan terendah 18. Nilai 62-80 tipe kepemimpinan demokratis, nilai 46-59 gaya kepemimpinan partisipatif, nilai 32-45 tipe kepemimpinan otokratis, dan 18-31 tipe kepemimpinan laissez faire atau bebas bertindak. Dimana nilai untuk masing-masing jawaban adalah tipe kepemimpinan demokratis dengan skor 4, tipe kepemimpinan partisipatif dengan skor 3, tipe kepemimpinan otokratis dengan skor 2, tipe kepemimpinan laissez faire atau bebas bertindak dengan skor 1.

Seluruh responden diberikan *informed consent* dan penjelasan bahwa penelitian yang dilakukan tidak menimbulkan dampak buruk serta status responden akan terjaga kerahasiaannya. Peneliti mendampingi responden dalam mengisi lembar kuesioner untuk memastikan kembali jika ada pengisian yang salah atau ada bagian yang terlewat. Selanjutnya, data yang terkumpul dianalisa menggunakan Uji *Rank Spearman* untuk mengukur hubungan antara stres kerja dengan faktor beban kerja, hubungan interpersonal, dan tipe kepemimpinan dengan $p < 0.05$.

PEMBAHASAN

Dari 35 responden penelitian, 71% berusia antara 21 – 31 tahun, 63% berjenis kelamin perempuan, 86% berpendidikan D3, dan 83% memiliki masa kerja (tabel 1).

Tabel 1
Karakteristik demografi responden (n=35)

Karakteristik	Frekuensi	%
Usia		
21 – 30 Tahun	25	71
31 – 40 Tahun	9	26
41 – 50 Tahun	1	3
Total	35	100
Jenis Kelamin		
Laki – Laki	13	37
Perempuan	22	63
Total	35	100
Pendidikan Terakhir		
D3	30	86
S1	3	8
Ners	2	6
Total	35	100
Masa Kerja		
≤ 10 tahun	29	83
>10 tahun	6	17
Total	35	100

Gambaran stres kerja perawat IGD ditunjukkan oleh tabel 2, dimana sebanyak 13 (37%) responden mengalami stres kerja berat, 14 (40%) responden mengalami stres kerja sedang, dan 8 (23%) responden mengalami stres kerja ringan. Hal ini mungkin dikarenakan rentang usia pada penelitian ini sebagian besar berada di rentang 21-30 tahun. Usia merupakan faktor yang dapat mempengaruhi terjadinya stres kerja. Pekerja dengan usia yang lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh pekerja dengan umur yang lebih muda (Gustriatri, 2002 dalam Fitri, 2013). Hal ini diperkuat oleh penelitian Amanda (2012), dimana disebutkan bahwa semakin tua usia seorang pekerja maka akan semakin rendah kemungkinan menderita stres kerja. Hal ini disebabkan oleh karena pekerja dengan usia yang lebih tua cenderung memiliki kesehatan mental yang lebih baik dibanding dengan pekerja dengan usia yang lebih muda.

Tingginya jumlah perawat dengan stres kerja berat dan sedang pada penelitian ini juga dimungkinkan oleh mayoritas perawat yang berjenis kelamin perempuan. Perawat perempuan cenderung mempunyai kinerja lebih baik dibanding dengan laki-laki, tetapi lebih cepat menderita stres (Aiska, 2014). Penelitian yang dilakukan

oleh University of Calgary in Alberta, Kanada, pada tahun 2011, mengungkapkan bahwa penyebab stres kerja dipengaruhi oleh jenis kelamin. Dalam penelitian tersebut dijelaskan bahwa perempuan lebih mudah terkena stres akibat kerja daripada laki-laki. Lebih lanjut, penelitian tersebut menyebutkan bahwa penyebab perempuan mengalami stres biasanya karena kurangnya penghargaan di tempat kerja, atau tidak dihargai atas upaya dan kerja keras yang dilakukannya (Kompas, 2012).

Karakteristik responden lain yang menjadi penyebab tingginya jumlah perawat IGD yang mengalami stres kerja berat dan sedang adalah masa kerja perawat, dimana mayoritas responden memiliki masa kerja ≤ 10 tahun. Perawat dengan masa kerja yang lebih sebentar lebih rentan mengalami stres kerja dibandingkan dengan masa kerja yang lebih lama yang sudah bisa beradaptasi dengan pekerjaannya (Aiska, 2014). Masa kerja memiliki pengaruh penting dalam memicu terjadinya stres kerja. 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. Hal ini dikarenakan pekerja dengan masa kerja yang lebih lama memiliki pengalaman yang lebih banyak (Suska, 2011).

Tabel 2
Gambaran Stres Kerja Perawat IGD

Stres Kerja	Frekuensi	%
Berat	13	37
Sedang	14	40
Ringan	8	23
Total	35	100

Terkait faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja perawat IGD digambarkan pada tabel 3, dimana 17 (51%) perawat memiliki beban kerja berat, 28 (80%) perawat IGD memiliki hubungan interpersonal yang baik, dan 19 (54%) memiliki pimpinan dengan tipe otokratis.

Tabel 3
Gambaran Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Perawat (n=35)

Karakteristik	Frekuensi	%
Beban Kerja		
Berat	17	51
Sedang	18	49
Ringan	0	0
Total	35	100
Hubungan Interpersonal		
Baik	28	80
Buruk	7	20
Total	35	100
Tipe Kepemimpinan		
Demokratis	0	0
Partisipatif	12	34
Otokratis	19	54
<i>Laissez Faire</i>	4	12
Total	35	100

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja ($p = 0,03$) dan tipe kepemimpinan dengan stres kerja ($p = 0,04$). Serta tidak ada hubungan antara variabel hubungan interpersonal dengan stres kerja ($p = 0,07$) (Tabel 4).

Tabel 4
Hubungan Antara Beban Kerja, Hubungan Interpersonal, dan Tipe Kepemimpinan Dengan Stres Kerja

	Stres Kerja	Sig (2-tailed)
Beban Kerja	0.71	0.03*
Hubungan Interpersonal	0.17	0.07
Tipe Kepemimpinan	0.32	0.04*

Note. Analisis menggunakan Spearman Rank.
*p value < 0.05

Faktor pertama yang berhubungan dengan stres kerja perawat IGD adalah beban kerja. Beratnya beban kerja perawat IGD dari hasil penelitian ini dimungkinkan oleh rasio perawat yang tidak seimbang dengan jumlah kunjungan pasien IGD. Jumlah perawat IGD dari masing-masing Rumah Sakit yang diteliti masih belum mencukupi standar perhitungan kebutuhan perawat. Beban kerja yang terlalu tinggi akan menyebabkan pemakaian energi yang berlebihan, sehingga memicu terjadinya kelelahan, baik kelelahan mental maupun

fisik yang dapat menyebabkan terjadinya overstress (Tarwaka, 2011).

Terkait faktor hubungan interpersonal, berdasarkan kuesioner didapatkan hasil bahwa mayoritas hubungan interpersonal perawat yang buruk berasal dari interaksi dengan keluarga pasien, dimana keluarga pasien sering menuntut sesuatu yang diluar kemampuan atau wewenang perawat. Sebaliknya, hubungan interpersonal perawat dengan teman sejawat atau atasan berjalan dengan baik. Dalam kaitannya dengan penanganan stres kerja, kemampuan yang baik untuk mengungkapkan masalah dan persepsi tentang lingkungan disekitarnya akan membantu karyawan dalam mengatasi tekanan-tekanan di lingkungan kerja sehingga akan mencegah terjadinya stres kerja. Hubungan yang baik antar anggota dari suatu kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi (Andi, 2012).

Faktor lain yang berhubungan dengan stres kerja adalah tipe kepemimpinan. Berdasarkan kuesioner didapatkan hasil bahwa mayoritas tipe kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala ruangan adalah tipe kepemimpinan otokratis, dimana segala keputusan ditentukan oleh kepala ruangan dan kepala ruangan jarang memberi motivasi maupun penghargaan. Penelitian Widiyanto (2015) juga menunjukkan adanya hubungan antara tipe kepemimpinan dengan tingkat stres kerja perawat karena tipe kepemimpinan otokratis adalah tipe kepemimpinan yang berorientasi pada tugas. Menggunakan kekuasaan posisi dan kekuatan dalam memimpin. Pemimpin menentukan semua tujuan yang akan dicapai dalam pengambilan keputusan. Informasi diberikan hanya pada kepentingan tugas. Motivasi dilakukan dengan imbalan dan hukuman.

PENUTUP

Penelitian ini menunjukkan bahwa hampir sebagian (40%) perawat mengalami stres kerja sedang, dan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja ($p = 0,03$) dan tipe kepemimpinan dengan stres kerja ($p =$

$0,04$). Serta tidak ada hubungan antara variabel hubungan interpersonal dengan stres kerja ($p = 0,07$). Saran bagi Rumah Sakit hendaknya menyesuaikan beban kerja dengan kemampuan dan jumlah tenaga keperawatan di IGD, bagi perawat IGD tetap menjaga hubungan interpersonal yang baik dengan teman sejawat, atasan, pasien, maupun keluarga pasien, bagi kepala ruangan hendaknya memberi motivasi dan penghargaan serta dapat memberdayakan bawahannya dengan baik sehingga dapat mencegah terjadinya stres kerja pada perawat IGD.

REFERENSI

- Aiska, Selviani.(2014). Analisis Faktor-Faktor yang Berpengaruh pada Tingkat Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Grhasia Yogyakarta. Naskah Publikasi
- Amanda.(2012). Ageing, Work-related Stress and Health. TAEN-The Age Employment Network
- Ambarwati.(2014). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Perawat IGD dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating. Skripsi. Semarang : Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Andi.(2012). Hubungan Interpersonal (Pengertian, Teori, Tahap, Jenis, dan Faktor yang mempengaruhi Hubungan Interpersonal).
- Atmaji.(2011). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat. Skripsi.
- Baysak, B., & Yener, M. İ. (2015). The relationship between perceived leadership style and perceived stress on hospital employees. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 79-89.
- Dartey-Baah, K., & Ampofo, E. Y. (2015). Examining the influence of Transformational and Transactional Leadership Styles on Perceived Job Stress among Ghanaian Banking Employees.
- Deviantony.(2017). Analisis Faktor yang Berhubungan dengan Waktu Tunggu Pasien Setelah Keputusan Rawat Inap diputuskan di Zona Kuning Instalasi Gawat Darurat RSUD dr.

- Iskak Tulungagung. NurseLine Journal Volume 2 No 2.
- Ekawati. (2015). Hubungan Karakteristik Individu dan Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja pada Petugas Penjagaan (Sipir) di Lapas Kelas IIA Wanita Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-journal)* Volume 3 No 3.
- Ekawati, Wahyuni, dan Astuti. (2017). Hubungan Antara Faktor Individu, Beban Kerja, dan Shift Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di RSUD Dr. Amino Gundohutomo Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-journal)* Volume 5 No 5.
- Fahrurrozi, (2014). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan Dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana Puskesmas Langsa Lama. Skripsi. Jakarta : USU
- Fauzan. (2017). Pengaruh Stres dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Pematangsiantar. *Jurnal Wawasan Manajemen* Volume 5 No 1.
- Fitri. (2013). Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kejadian Stres Kerja pada Karyawan Bank BMT. *Jurnal Kesehatan Masyarakat* Volume 2 No 1.
- Harms, P. D., Credé, M., Tynan, M., Leon, M., & Jeung, W. (2017). Leadership and stress: A meta-analytic review. *The leadership quarterly*, 28(1), 178-194.
- Harnani. (2012). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Keperawatan* Volume 5 No 1.
- Kaban. (2016). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kepuasan Kerja Perawat Pelaksana di Royal Prima Hospital. *Jurnal Maternitas Kebidanan* Volume 3 No 1.
- Kaplan, H., & Sadock, B. (2006). *Sinopsis Psikiatri Ilmu Pengetahuan Prilaku Psikiatri Klinis*. Jakarta: Binarupa Aksara
- Kasmarani. (2012). Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (JKM)* Volume 1 No 2.
- Kompas. (2012). Penyebab Stres Dipengaruhi Jenis Kelamin. Diakses dari <https://lifestyle.kompas.com/read/2012/06/06/11052194/Penyebab.Stres.Dipengaruhi.Jenis.Kelamin>
- Linda. (2018). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Ulin Banjarmasin. *Healthy-Mu Journal* Volume 2 No 1.
- Lumintang. (2015). Perbedaan Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat dan Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Pancaran Kasih GMIM Manado. *ejournal Keperawatan (e-Kep)* Volume 3 No 1.
- Menteri Kesehatan Republik Indonesia. (2009). Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 856/Menkes/SK/IX/2009 Tentang Standar Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit. Diakses dari <https://sardjito.co.id/sardjitowp/wp-content/uploads/2015/12/kepmenkes-856-thn-2009-standar-IGD.pdf>
- Nugraheni, M. (2015). Antrean Panjang Jadi Masalah Serius BPJS Kesehatan. Diakses dari <https://www.beritasatu.com/kesehatan/272668/antrean-panjang-jadi-masalah-serius-bpjs-kesehatan>
- Nursalam. (2014). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional* Edisi 4. Jakarta: Salemba Medika
- Oliver, Kim. (2017). An Assesment of Nurses Experiences of Work Related Stress Through SelfReporting and Hair Cortisol Analysis, in a Metropolitan Hospital in Western Australia. *Research online*.
- Palutturi, S. (2021). *Kepemimpinan & Berpikir Sistem Dalam Kesehatan Masyarakat*.
- Prasetio. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Stres Kerja Anggota Polri Divisi PROPAM

- Polda Jawa Barat. Jurnal Manajemen dan Bisnis (ALMANA) Volume 2 No1.
- Purwaningsih.(2013). Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. Jurnal Manajemen Keperawatan Bolume 1 No 1
- Rahmatia.(2017). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat (JIMKESMAS) Volume 2 No 6.
- Setiyana, V. Y. (2013). Forgiveness dan stres kerja terhadap perawat. *Jurnal ilmiah psikologi terapan*, 1(2), 376-396.
- Setyaningsih, W. E. (2017). *PERSEPSI PERAWAT TENTANG BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT PERMATA MEDIKA SEMARANG* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Semarang).
- Srifatmawati.(2012). *Hubungan Interpersonal*. Jakarta: Salemba Humanika
- Suparwati.(2015). Hubungan Interpersonal dengan Tingkat Stres Perawat di Ruang Rawat Inap Dewasa RSU PKU Muhammadiyah Bantul. Naskah Publikasi.
- Suranto.(2011). *Hubungan Interpersonal*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Suska, Y. Y. (2011). *Hubungan Beban Kerja, Umur Dan Masa Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Shift Malam Di Ruang Rawat Inap Kelas III RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. Surakarta: Harapan Press.
- Umasangadji.(2019). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado. *ejournal Keperawatan (e-Kep) Volume 7 No 1*.
- Widiyanto.(2015). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan terhadap Tingkat Stres pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RSJD Dr. Aminogondo Hutomo Provinsi Jawa Tengah. *e-Journal Volume 5 No 2*.
- Yana.(2014). Stres Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD Pasar Rebo. Jakarta: Dinas Kesehatan Provinsi DKI Jakarta

BIODATA PENULIS

Nama lengkap penulis adalah Hudzaifah Al Fatih, lahir di Cirebon pada tanggal 16 Desember 1981. Penulis menyelesaikan jenjang S1 ilmu keperawatan di Universitas Padjadjaran dan melanjutkan studi magister di National Cheng Kung University, Taiwan.