

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 Keterbatasan Peneliti

Dalam penelitian ini, penulis menyadari adanya batasan dan kelemahan. Dengan mempertimbangkan hal ini, diharapkan penelitian mendatang dapat ditingkatkan. Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil, yaitu pada pengelompokan kategori tingkat stres kerja dan penggunaan angket sebagai alat pengumpulan data. Awalnya, tingkat stres kerja dikategorikan menjadi tiga (ringan, sedang, berat), namun karena referensi yang digunakan tidak memiliki dasar ilmiah yang kuat dan tidak berasal dari sumber yang kredibel., maka dilakukan penyederhanaan menjadi dua kategori berdasarkan nilai rata-rata (mean), yaitu mengalami stres kerja dan tidak mengalami stres kerja. Selain itu, penggunaan angket memiliki kelemahan seperti potensi bias pada jawaban responden, kesalahpahaman terhadap pertanyaan, dan kecenderungan untuk memberikan jawaban yang dianggap “baik”. Hal ini dapat memengaruhi validitas data, sehingga hasil penelitian perlu diinterpretasikan secara hati-hati dan disarankan agar penelitian selanjutnya menggunakan metode pengumpulan data yang lebih beragam.

5.2 Analisis Univariat

5.2.1 Stres Kerja Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap di RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa, sebanyak 52,6% perawat di ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang mengalami stres kerja, dan

sebanyak 47,4% tidak mengalami stres kerja. Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Saada et al., 2024) pada perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Bethesda Tomohon Sebagian besar responden sebanyak 95,2% mengalami stres kerja berat, sedangkan sebanyak 4,8% mengalami stres kerja sedang. penelitian (Salsabila et al., 2023) pada perawat di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Sebagian besar responden sebanyak 77,8 % mengalami stres kerja tinggi, sedangkan sebanyak 22,2% mengalami stres kerja rendah.

Stres kerja adalah reaksi seseorang terhadap rangsangan eksternal baik sosial, pekerjaan, lingkungan dan psikologis yang dapat mengancam dan memberikan stres fisik dan mental Stres kerja mencakup analisis emosional yang dirasakan sebagai perbedaan pusat persyaratan pekerjaan dan kemampuan orang untuk memenuhinya. Stres kerja menyebabkan penurunan prestasi kerja individu yang berdampak pada berkurangnya pelayanan kesehatan yang diberikan oleh rumah sakit (Rahmayana et al., 2022).

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa perawat rawat inap RSI Ibnu Sina Padang bahwa jumlah tenaga perawat yang ada di instalasi rawat inap tidak seimbang dengan jumlah pasien yang dirawat. Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 56 Tahun 2014 perbandingan tenaga keperawatan dan tempat tidur untuk rumah sakit tipe c adalah 2 : 3 dimana 2 perawat untuk 3 *bed* dengan tempat tidur minimal 100 *bed*. Berdasarkan standar ketenagaan jumlah perawat yang ideal adalah 2 perawat untuk setiap 3 tempat tidur, dengan 100 *bed* minimal diperlukan sekitar 67 perawat. Kapasitas rawat inap di RSI Ibnu Sina Padang yaitu berjumlah 100 *bed* dengan jumlah perawat rawat inap 63

perawat, untuk 2 orang perawat untuk menjaga keseluruhan pasien yang berjumlah 14 - 15 orang. Sedangkan untuk satu orang perawat memegang 7 – 10 orang pasien yang dalam menjalani perawatan rawat inap. Perbandingan jumlah perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang ini menyebabkan terjadinya overload pekerjaan, sehingga timbulnya gejala stres yang dirasakan responden diantaranya perawat sering merasa persendian terasa ngilu, sering merasa capek pada bagian tangan, kadang-kadang merasa tertekan karena pekerjaan, dan merasa denyut nadi meningkat. Banyaknya tugas-tugas yang dilakukan perawat diantaranya menerima pasien sesuai prosedur dan ketentuan yang berlaku, memelihara peralatan medis agar selalu dalam keadaan siap pakai, melakukan tindakan keperawatan kepada pasien, melakukan tindakan darurat kepada pasien, melaksanakan pencatatan dan pelaporan asuhan keperawatan serta mengobservasi kondisi pasien. Hal ini dapat mengakibatkan kelelahan pada perawat, kelelahan mental dan emosional, sehingga akan berpengaruh pada kinerja perawat. Dalam mengatasi hal tersebut perlu adanya pelatihan mengenai manajemen stres kerja sehingga perawat dapat mengontrol diri terhadap sumber stressor, perawat, juga dapat melakukan aktifitas fisik secara bersama seperti senam untuk penyegaran, refreshing pada perawat, perawat juga dapat memanfaatkan waktu istirahat yang cukup sehingga menerapkan manajemen stres dengan baik.

5.2.2 Beban Kerja Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap di RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa, sebanyak 52,6% perawat di ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang memiliki beban kerja berat dan

sebanyak 47,4% perawat memiliki beban kerja ringan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada perawat di RSUD dr. Rasidin Padang yang menunjukkan bahwa 51,5 % perawat yang memiliki beban kerja berat sedangkan 48,5% mengalami beban kerja ringan (Fitriyani et al., 2022). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada perawat di RSUD Oتانaha Kota Gorontalo yang menunjukkan bahwa 56,4% perawat yang memiliki beban kerja berat sedangkan 21,8% mengalami beban kerja sedang dan 21,8 mengalami beban kerja ringan.

Beban kerja perawat yaitu seluruh kegiatan atau tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan selama bertugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu timbulnya stres, karena beban kerja yang berlebihan membutuhkan konsentrasi dan kecepatan, sehingga muncul pemicu stres kerja. Dampaknya memungkinkan perawat tidak dapat menampilkan performa pelayanan asuhan keperawatan secara optimal, efektif dan efisien karena kemampuan fisik dan kognitif perawat berkurang (Muzakkir et al., 2021).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jimri Novrian Kaani, Dina Mariana Larira, dan Juwita Mauren Toar (2022), yang menunjukkan bahwa banyaknya beban kerja yang melebihi kapasitas kemampuan perawat di ruang rawat inap dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan fisik, ketegangan emosional, dan burnout. Pelayanan keperawatan di ruang rawat inap tergolong kompleks karena menuntut keterampilan teknis dan pengetahuan yang mendalam. Kondisi ini mengakibatkan penurunan performa kerja perawat,

sehingga berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien (Kaani et al., 2023).

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa perawat rawat inap RSI Ibnu Sina Padang, bekerja di ruang rawat inap tentu akan bertemu dengan pasien setiap harinya dengan karakteristik dan kondisi pasien yang bervariasi. Perawat merasa terbebani secara mental karena menghadapi beragam karakteristik pasien dengan respons yang berbeda. Harapan dan permintaan keluarga pasien terhadap kesembuhan pasien yang begitu besar juga berpengaruh terhadap beban mental perawat. Perawat rawat inap di RSI Ibnu Sina Padang berperan penting dalam memberikan pelayanan keperawatan secara komprehensif kepada pasien. Tugas utamanya meliputi pemberian perawatan langsung sesuai standar keperawatan, membantu aktivitas harian pasien seperti makan, mandi, dan mobilisasi, menjaga kebersihan, serta memastikan kenyamanan selama perawatan. Perawat juga bertanggung jawab memberikan obat sesuai instruksi dokter dengan dosis dan waktu yang tepat, memantau kondisi pasien melalui pemeriksaan tanda vital secara rutin, serta melaporkan setiap perubahan kondisi kepada tim medis. Selain itu, perawat melaksanakan berbagai tindakan keperawatan seperti perawatan luka, pemasangan infus, hingga penanganan keadaan darurat sesuai prosedur. Edukasi kesehatan kepada pasien dan keluarga mengenai penyakit, pengobatan, dan perawatan lanjutan juga menjadi bagian dari tugas mereka.

Dalam pelaksanaan tugasnya, perawat wajib mendokumentasikan seluruh tindakan dan perkembangan pasien secara lengkap dan akurat, serta menjalin koordinasi dengan dokter dan tim kesehatan lainnya untuk menyusun dan

menjalankan rencana perawatan. Mereka juga memberikan dukungan psikososial serta motivasi kepada pasien guna mendukung proses penyembuhan. Dari sisi tanggung jawab, perawat rawat inap wajib menjaga kelengkapan alat dan bahan, menjamin mutu pelayanan sesuai standar, menjaga kerahasiaan informasi pasien, serta melaksanakan tugas secara profesional, mematuhi kode etik keperawatan dan peraturan rumah sakit. Perawat juga berperan aktif dalam tim untuk meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien, serta melakukan evaluasi dan tindak lanjut terhadap tindakan keperawatan yang telah diberikan.

Hal ini diperparah dengan banyaknya tugas yang harus dilaksanakan, seperti menerima pasien baru sesuai prosedur, memelihara dan memastikan peralatan medis dalam kondisi siap pakai, memberikan tindakan keperawatan sesuai kebutuhan pasien, menangani kondisi darurat secara cepat dan tepat, serta melakukan pencatatan dan pelaporan asuhan keperawatan secara lengkap. Selain itu, perawat juga bertugas melakukan observasi kondisi pasien secara berkala dan menyiapkan seluruh administrasi yang dibutuhkan pasien menjelang kepulangan. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen keperawatan melakukan evaluasi melalui perhitungan Bed Occupancy Rate (BOR) guna menyesuaikan jumlah tenaga keperawatan dengan jumlah pasien, sehingga pelayanan tetap optimal dan keselamatan kerja perawat dapat terjaga.

5.2.3 Masa Kerja Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap di RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa, sebanyak 50,9% perawat di ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang memiliki masa kerja tidak

berisiko (> 5 tahun) dan sebanyak 49,1% perawat memiliki masa kerja berisiko (≤ 5 tahun). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada perawat di RS Kanker Dharmais menunjukkan bahwa mayoritas perawat memiliki masa kerja > 5 tahun, yaitu sebanyak 51,8% dan masa kerja ≤ 5 tahun, yaitu sebanyak 48,2% (Sudaryanti & Maulidia, 2021). Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan pada perawat di RSUD ASA Depok Tahun 2024 diketahui lebih banyak yang masa kerja > 5 tahun yaitu sebanyak 56,4% dan < 5 tahun sebanyak 43,6%.

Masa kerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat mulai dari awal bekerja hingga penelitian dilakukan (Nugroho et al., 2022). Masa kerja merupakan salah satu faktor individu penyebab stres kerja karena semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin memberikan dampak positif bagi kinerjanya, dikarenakan masa kerja yang cukup lama memiliki pengalaman yang banyak, sedangkan pekerja yang memiliki masa kerja < 5 tahun masih dalam tahap beradaptasi dengan lingkungan kerjanya (Nadia et al., 2024)

Berdasarkan hasil penelitian, responden dengan masa kerja tidak berisiko (> 5 tahun) memiliki lebih banyak pengalaman dalam merawat maupun menangani pasien dengan berbagai karakteristik dan kondisi pasien. Masa kerja berisiko (≤ 5 tahun) masih minimnya pengalaman kerja dalam menghadapi situasi dan kondisi pasien. Oleh karena itu, disarankan rumah sakit meningkatkan rotasi dan pembagian tugas yang terstruktur agar perawat dapat memperoleh pengalaman dan pengembangan kompetensi secara berkala bagi seluruh perawat, baik itu perawat dengan masa kerja baru ataupun lama.

5.2.4 Umur Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap di RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa, sebanyak 54,4 % perawat di ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang memiliki umur berisiko (< 35 tahun) dan sebanyak 45,6% perawat tidak berisiko (≥ 35 tahun). Penelitian ini sejalan dengan penelitian di Rumah Sakit X Jakarta menemukan bahwa risiko stres kerja cenderung lebih besar pada tenaga kerja yang lebih muda, termasuk perawat usia dewasa awal (26-35 tahun). Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengalaman dan keterampilan dalam mengatasi tekanan serta tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti target kerja dan waktu yang singkat. Sebanyak 50% perawat usia 26-35 tahun mengalami tingkat stres berat, sedangkan perawat usia 36-45 tahun lebih banyak mengalami stres ringan. Hubungan usia dengan tingkat stres kerja ini signifikan dengan $p \text{ value} = 0,042$ ($p < 0,05$) (Prastyo & Stella, 2024).

Umur adalah faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja seseorang. Pengaruh ini mencakup berbagai aspek, dari respons terhadap tekanan dan tantangan di lingkungan kerja hingga kemampuan fisik dan mental untuk menanggapi beban kerja yang tinggi. Seiring bertambahnya umur, seseorang cenderung mengembangkan kematangan dalam menangani stres, didasarkan pada pengalaman hidup dan karier yang lebih luas yang mereka miliki. Meskipun demikian, terdapat faktor-faktor lain seperti perubahan prioritas dalam kehidupan, tanggung jawab yang meningkat, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi yang dapat berdampak signifikan terhadap tingkat stres individu (Azizah et al., 2023).

Risiko stres kerja cenderung lebih besar pada tenaga kerja yang lebih muda, termasuk perawat usia dewasa awal (26-35 tahun). Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengalaman dan keterampilan dalam mengatasi tekanan serta tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti target kerja dan waktu yang singkat (Prastyo & Stella, 2024). Untuk mengatasi stres kerja pada perawat usia muda (<35 tahun), perlu diberikan pelatihan manajemen stres dan keterampilan coping yang efektif, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen. Peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan pengalaman kerja juga penting agar perawat muda lebih percaya diri menghadapi tuntutan pekerjaan. Pendekatan spiritual dan pemanfaatan teknologi untuk efisiensi kerja dapat menjadi strategi tambahan dalam mengelola stres, sehingga kesejahteraan dan kinerja perawat dapat meningkat secara optimal.

5.3 Analisis Bivariat

5.3.1 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap di RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa perawat yang memiliki beban kerja berat mengalami stres kerja 73,3% dibandingkan dengan perawat yang tidak mengalami stres kerja 26,7%. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* di dapatkan *P-value* $0,002 < 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025.

Penelitian ini sejakan dengan penelitian di di RS X Kota Tangerang Selatan Tahun 2023 Hasil uji chi-square menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja ($p = 0,007$) (Sitanggang et al., 2024).

Sama halnya pada penelitian di RSUD ASA Depok. Hasil analisis menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, dengan nilai $p\text{-value} = 0,000 (< 0,05)$ (Verantie et al., 2025).

Beban kerja perawat yaitu seluruh kegiatan atau tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan selama bertugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. Beban kerja yang berlebihan dapat memicu timbulnya stres, sehingga memungkinkan perawat tidak dapat memberikan pelayanan asuhan keperawatan secara optimal, efektif dan efisien karena kemampuan fisik dan kognitif perawat berkurang (Muzakkir et al., 2021).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Badri (2020) di Rumah Sakit Batam didapatkan bahwa perawat yang memiliki beban kerja langsung dan beban kerja tidak langsung tingkat berat dengan stres kerja tinggi sebanyak 19 perawat (73,1%). Hal ini disebabkan karena beban kerja langsung didapatkan sebagian perawat merasa terbebani saat mengobservasi pasien secara ketat selama jam kerja dan peningkatan tugas-tugas yang terikat waktu dengan cepat. Beban kerja bisa disebabkan oleh jumlah pasien yang dimasukkan per hari, bulan dan tahun, kondisi pasien di unit tersebut, rata-rata pasien menginap, baik jumlah maupun lamanya, tindakan perawatan langsung dan tidak langsung yang dibutuhkan oleh masing-masing pasien, frekuensi tindakan yang harus dilakukan oleh masing-masing perawat, rata-rata waktu yang diperlukan untuk masing-masing tindakan keperawatan langsung dan tidak langsung (Rahmawati dkk., 2020).

Menurut Munandar (2014), salah satu faktor penyebab stres kerja yaitu beban kerja. Stres kerja pada perawat bisa terjadi karena perawat bertanggung

jawab terhadap kehidupan pasien, tanggung jawab tersebut menuntut pelaksanaan kerja dari seorang perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian Hendarti & Azteria (2020), beban kerja merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan stres kerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan bahwa perawat rawat inap RSI Ibnu Sina Padang mempunyai beban kerja yang lebih membutuhkan ketelitian dan kecermatan dalam merawat pasien. tidak hanya itu perawat juga bertugas mengurus administrasi lainnya seperti mencatat dan memberikan asuhan keperawatan, menerima operan pasien atau timbang terima pasien dengan menyampaikan dan menerima laporan yang berkaitan dengan keadaan pasien, dalam melakukan timbang terima pasien diperlukan suatu komunikasi yang jelas tentang kebutuhan pasien, intervensi yang sudah dan yang belum dilaksanakan, serta respons yang terjadi pada pasien. Beban kerja yang dialami perawat sangatlah beragam, perawat harus menyiapkan perlengkapan alat-alat atau obat-obatan yang dibutuhkan pasien, menyiapkan kebutuhan untuk pasien yang akan di periksa, memelihara dan merawat pasien. Perawat selalu dihadapi dengan berbagai karakteristik dan kondisi pasien yang berbeda-beda, belum lagi tuntutan dari keluarga pasien, untuk itu perawat harus bisa berperan sebagai tenaga serba bisa.

Hal tersebut membuat perawat merasa terlalu terbebani karena aktifitas pekerjaan yang terlalu berlebihan, dapat memicu timbulnya stres kerja pada perawat dalam bekerja di rumah sakit bagian instalasi rawat inap. Oleh karena itu sebaiknya adanya keseimbangan antara jumlah perawat dengan pasien yang masuk ke instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang. Kemudian agar beban kerja yang dirasakan tidak

menimbulkan stres kerja, disarankan perawat dapat mengelola waktu, melakukan relaksasi otot dan olahraga secara teratur.

5.3.2 Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap di RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa perawat yang memiliki masa kerja berisiko (≤ 5 tahun) mengalami stres kerja 71,4% dibandingkan dengan perawat yang tidak mengalami stres kerja 28,6%. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* di dapatkan *P-value* $0,011 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja dengan stres kerja pada perawat ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025.

Sejalan dengan penelitian di RSUD Depati Hamzah Pangkalpinang dimana hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dan stres kerja pada perawat, dengan nilai *p-value* sebesar 0,023.

Masa kerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat mulai dari awal bekerja hingga penelitian dilakukan (Saputra, 2020). Menurut penelitian Khoirunnisa dkk., (2021), masa kerja merupakan salah satu faktor individu penyebab stres kerja karena semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin memberikan dampak positif bagi kinerjanya, dikarenakan masa kerja yang cukup lama memiliki pengalaman yang banyak, sedangkan pekerja yang memiliki masa kerja < 5 tahun masih dalam tahap beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Menurut pendapat peneliti, responden dengan masa kerja tidak berisiko (> 5 tahun) memiliki lebih banyak pengalaman

dalam merawat maupun menangani pasien dengan berbagai karakteristik dan kondisi pasien.

Menurut penelitian Isnainy dkk., (2019) perilaku perawat dalam merawat pasien dipengaruhi oleh masa kerja perawat, hal ini karena semakin lama perawat bekerja maka kemampuan, keahlian dan pengalaman dalam merawat pasien juga akan semakin baik. Lama masa kerja juga mempengaruhi stres kerja perawat, karena dari lama masa kerja dapat membentuk pengetahuan serta keterampilan tentang suatu pekerjaan karena keterlibatan perawat dalam pelaksanaan tugas pekerjaan.

Sesuai dengan hasil penelitian pada perawat instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang, perawat yang memiliki masa kerja berisiko (≤ 5 tahun) masih tergolong baru. Masa kerja berisiko (≤ 5 tahun) masih minimnya pengalaman kerja dalam menghadapi situasi dan kondisi pasien. Masa kerja diiringi dengan pengalaman kerja yang dapat mempengaruhi stres yang dirasakan responden terhadap pekerjaannya. Perawat yang telah bekerja dalam profesi tersebut untuk waktu yang lama dapat berisiko kelelahan fisik, emosional, dan mental yang disebabkan oleh stres kerja yang kronis. Mereka mulai merasa kehilangan motivasi dan minat dalam pekerjaan mereka, yang dapat meningkatkan risiko stres kerja.

Oleh karena itu, rumah sakit disarankan untuk mengambil langkah-langkah strategis guna mendukung kesejahteraan para perawat. Langkah ini dapat mencakup penyediaan program kesehatan mental, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta memberikan pelatihan dan peluang pengembangan keterampilan.

Perawat sebaiknya diberikan kesempatan untuk terus meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan internal, kursus eksternal, atau pembelajaran mandiri.

Selain itu, penting bagi manajemen untuk membangun komunikasi yang terbuka dan efektif dengan para perawat, sehingga mereka merasa dihargai dan didengar di tempat kerja. Menyediakan wadah untuk menyampaikan permasalahan atau tantangan yang mereka alami juga merupakan hal yang penting. Selain itu, pentingnya apresiasi atas kontribusi para perawat perlu diberikan, baik dalam bentuk pujian, penghargaan, maupun insentif, untuk memperkuat keterlibatan dan motivasi mereka.

5.3.3 Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap di RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa perawat yang memiliki umur berisiko (< 35 tahun) mengalami stres kerja berat 71,0 % dibandingkan dengan perawat yang mengalami stres kerja 29,0%. Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* di dapatkan *P-value* $0,006 < 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang bermakna antara umur dengan stres kerja pada perawat ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025.

Sejalan dengan penelitian di instalasi Gawat Darurat dan Ruang Bedah RSUD Dr. H. Abdul Moeloek. melibatkan 79 perawat. Hasil uji *Chi-Square* menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara usia dan stres kerja, dengan nilai *p-value* = 0,001 (Sari et al., 2023).

Umur adalah faktor yang memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres kerja seseorang. Pengaruh ini mencakup berbagai aspek, dari respons terhadap

tekanan dan tantangan di lingkungan kerja hingga kemampuan fisik dan mental untuk menanggapi beban kerja yang tinggi. Seiring bertambahnya umur, seseorang cenderung mengembangkan kematangan dalam menangani stres, didasarkan pada pengalaman hidup dan karier yang lebih luas yang mereka miliki. Meskipun demikian, terdapat faktor-faktor lain seperti perubahan prioritas dalam kehidupan, tanggung jawab yang meningkat, serta kemampuan untuk beradaptasi dengan perubahan dalam organisasi yang dapat berdampak signifikan terhadap tingkat stres individu.

Risiko stres kerja cenderung lebih besar pada tenaga kerja yang lebih muda, termasuk perawat usia dewasa awal (26-35 tahun). Hal ini disebabkan oleh kurangnya pengalaman dan keterampilan dalam mengatasi tekanan serta tuntutan pekerjaan yang tinggi, seperti target kerja dan waktu yang singkat (Prastyo & Stella, 2024).

Untuk mengatasi stres kerja pada perawat usia muda (<35 tahun), perlu diberikan pelatihan manajemen stres dan keterampilan coping yang efektif, serta dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen. Peningkatan keterampilan melalui pelatihan dan pengalaman kerja juga penting agar perawat muda lebih percaya diri menghadapi tuntutan pekerjaan. Pendekatan spiritual dan pemanfaatan teknologi untuk efisiensi kerja dapat menjadi strategi tambahan dalam mengelola stres, sehingga kesejahteraan dan kinerja perawat dapat meningkat secara optimal. Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan di perawat ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang, ditemukan bahwa perawat yang berusia di bawah 35 tahun memiliki tingkat stres kerja berat yang lebih tinggi, dibandingkan dengan perawat

yang mengalami stres kerja ringan. Perawat yang berusia lebih muda (< 35 tahun) umumnya masih dalam tahap adaptasi terhadap tuntutan pekerjaan yang tinggi di rumah sakit, yang memerlukan konsentrasi dan ketahanan fisik serta mental yang lebih. Meskipun perawat muda memiliki semangat yang tinggi, mereka cenderung kurang berpengalaman dalam menangani berbagai situasi stres yang kompleks di lingkungan rumah sakit, terutama dalam hal menghadapi pasien dengan kondisi kritis dan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang. Pengalaman kerja sangat berperan dalam mengelola stres, karena seiring bertambahnya usia dan pengalaman, seseorang cenderung lebih matang dalam menghadapi tekanan di tempat kerja. Dampak dari stres kerja yang dialami oleh perawat muda ini dapat memengaruhi kesehatan fisik dan mental mereka, yang pada akhirnya bisa berisiko terhadap kinerja mereka dalam memberikan pelayanan kesehatan yang optimal. Oleh karena itu, disarankan agar rumah sakit melakukan pelatihan mengenai manajemen stres bagi perawat, khususnya bagi perawat muda yang masih dalam tahap adaptasi. Pelatihan ini bertujuan untuk memberikan keterampilan dalam mengelola stres melalui perubahan pola pikir dan perilaku, serta meningkatkan rasa percaya diri dalam menghadapi tekanan pekerjaan, guna menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif.

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah peneliti lakukan mengenai Faktor-Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap di RSI Ibnu Sina Padang Tahun 2025, dapat di simpulkan:

1. Hasil distribusi frekuensi stres kerja diketahui bahwa sebanyak 52,6% perawat mengalami stres kerja di ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025.
2. Hasil distribusi frekuensi beban kerja diketahui bahwa sebanyak 52,6% perawat mengalami beban kerja berat di ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025.
3. Hasil distribusi frekuensi masa kerja diketahui bahwa sebanyak 50,9% perawat dengan masa kerja tidak berisiko (> 5 tahun) di ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025.
4. Hasil distribusi frekuensi umur diketahui bahwa sebanyak 54,4% perawat dengan umur berisiko (< 35 Tahun) di ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025.
5. Terdapat hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja perawat ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025. Dengan ($P\text{-value } 0,002 < 0.05$).

6. Terdapat hubungan yang bermakna antara masa kerja berisiko dengan stres kerja perawat ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025. Dengan ($P\text{-value } 0,011 < 0,05$).
7. Terdapat hubungan yang bermakna antara umur berisiko dengan stres kerja perawat ruang instalasi rawat inap RSI Ibnu Sina Padang tahun 2025. Dengan ($P\text{-value } 0,006 < 0,05$).

6.2. Saran

1. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi stres kerja perawat, seperti dukungan sosial, kepemimpinan, konflik peran, atau kondisi lingkungan kerja. Selain itu, peneliti juga dapat menggunakan metode campuran untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam, tidak hanya dari sisi kuantitatif tetapi juga kualitatif mengenai pengalaman stres kerja yang dialami perawat.

2. Bagi Responden

Perawat sebaiknya dapat meningkatkan kesadaran akan pentingnya menjaga kesehatan mental di tengah beban kerja yang tinggi. Upaya seperti berbagi pengalaman dengan rekan kerja, mengikuti pelatihan manajemen stres, serta menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat membantu mengurangi dampak stres kerja. Perawat dengan masa kerja pendek juga disarankan untuk aktif mencari bimbingan dari rekan yang lebih senior.

3. Bagi Instansi (Rumah Sakit Ibnu Sina Padang)

- a. Pihak rumah sakit diharapkan dapat memperhatikan faktor-faktor yang terbukti berhubungan dengan stres kerja, seperti beban kerja yang berlebihan.
- b. Penyesuaian beban kerja yang lebih proporsional, rotasi kerja yang seimbang, serta program kesejahteraan mental seperti konseling atau sesi relaksasi dapat dijadikan langkah preventif.
- c. Menyelenggarakan pelatihan manajemen stress, melakukan evaluasi beban kerja dengan menghitung rasio ideal perawat terhadap jumlah *bed* melalui *Bed Occupancy Rate* (BOR)
- d. Pihak manajemen juga perlu mempertimbangkan perbedaan usia dan masa kerja dalam menyusun kebijakan kerja agar lebih responsif terhadap kebutuhan perawat.