

BAB V PEMBAHASAN

5.1 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini antara lain jumlah pertanyaan pada kuesioner yang terlalu banyak sehingga menimbulkan rasa jenuh pada responden saat pengisian. Ruang lingkup penelitian yang hanya mencakup pada faktor psikososial (beban kerja, konflik peran, hubungan interpersonal) serta faktor individu (usia dan masa kerja) sehingga belum mewakili seluruh penyebab stres kerja, seperti lingkungan fisik, jadwal kerja, status perkawinan, status kepegawaian, kepribadian, dan harga diri, serta keterbatasan peneliti dalam melakukan wawancara dengan beberapa perwakilan responden di tiap unit karena kesibukan perawat yang menyulitkan untuk diwawancarai.

5.2 Analisis Univariat

5.2.1 Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 97 perawat yang menjadi responden, sebagian besar mengalami stres kerja berat yaitu sebanyak 49 orang (50,5%), sementara 48 orang (49,5%) mengalami stres kerja sedang. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja di kalangan perawat cukup tinggi, dengan proporsi stres berat yang sedikit lebih dominan dibandingkan stres sedang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dea Devina (2020) pada perawat di Ruang Rawat Inap Semen Padang *Hospital*, bahwa

lebih dari separuh perawat (60,8%) mengalami stres kerja berat. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Sukmawati (2019) pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Advent Bandung, dimana diperoleh bahwa hampir seluruh perawat (87,9%) mengalami stres kerja ringan. Hal ini dapat disebabkan karena perawat memiliki beban kerja yang tergolong sedang. Penelitian Sukmawati (2019) ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan karena pada penelitian ini lebih dari separuh perawat mengalami stres kerja berat dan beban kerja berat.

Secara teori, stress adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang berhubungan dengan emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan kerja (Putra, 2020). Selain itu, berdasarkan OSHA (2014), pekerja akan mengalami stres kerja ketika terdapat suatu kondisi dimana terjadi ketidakseimbangan antara permintaan dengan sumber daya yang dimiliki seorang pekerja.

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui proporsi perawat yang mengalami stres kerja berat di RS UNAND disebabkan oleh karakteristik pekerjaan di ruang rawat inap yang menuntut pelayanan berkesinambungan, tingginya beban tanggung jawab terhadap keselamatan pasien, serta keterbatasan jumlah tenaga perawat dibandingkan dengan jumlah pasien, yang ditandai dengan perubahan fisiologis sering merasa sakit kepala dan rasa ingin pingsan. Perubahan psikologis berbicara lebih sedikit dari biasanya dan sulit mengalihkan pikiran serta perubahan perilaku sering membuat kesalahan ketika bekerja. Kondisi ini membuat perawat lebih rentan terhadap stres sehingga dibutuhkan strategi

manajemen stres dan dukungan organisasi agar stres kerja tidak berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan.

5.2.2 Beban Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki beban kerja rendah yaitu sebanyak 50 orang (51,5%), sementara itu responden dengan beban kerja tinggi sebanyak 47 orang (48,5%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2022) pada perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Anton Seodjarwo Pontianak bahwa lebih dari separuh perawat (63,3%) diketahui memiliki beban kerja rendah. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Dinata (2020) pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr.Adnan WD Payakumbuh bahwa lebih dari separuh perawat (67,2%) diketahui memiliki beban kerja berat.

Secara teori, beban kerja merupakan jumlah tuntutan tugas yang harus diselesaikan dalam kurun waktu tertentu dengan mempertimbangkan kemampuan fisik maupun psikologis pekerja. Menurut Tarwaka (2019), beban kerja yang berlebihan dapat menimbulkan kelelahan fisik maupun mental, yang pada akhirnya meningkatkan risiko stres kerja. Selain itu, teori *Job Demand-Resources* (Bakker & Demerouti, 2017) menjelaskan bahwa ketika tuntutan pekerjaan tinggi namun tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai, maka dapat menimbulkan stres dan kelelahan emosional pada tenaga kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, perawat di ruang rawat inap RS UNAND sering mengalami tuntutan pelayanan terkait sistem klasifikasi pasien (*intensive*

care/intermediate/partial care, dan *self care*) serta kadang-kadang masih harus bekerja meskipun di waktu istirahat. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun beban kerja dikategorikan rendah, tetap terdapat tekanan pekerjaan yang signifikan. Hal ini mengindikasikan bahwa klasifikasi beban kerja tidak sepenuhnya menggambarkan kondisi aktual di lapangan. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu meninjau kembali sistem pembagian tugas, memastikan ketersediaan tenaga perawat yang proporsional dengan jumlah pasien, serta memberikan waktu istirahat yang cukup bagi perawat agar kualitas pelayanan tetap optimal dan risiko stres kerja dapat diminimalkan.

5.2.3 Konflik Peran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki konflik peran tinggi yaitu sebanyak 53 orang (54,6%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dea Devina (2022) pada perawat di Ruang Rawat Inap Semen Padang *Hospital*, bahwa lebih dari separuh perawat (54,9%) merasakan tingginya konflik peran.

Konflik peran terjadi apabila adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki, tugas-tugas yang harus dilakukan yang mana menurut pandangannya bukan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai penting baginya, serta pertentangan dengan nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya. Konflik peran yang dirasakan dapat memicu terjadinya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya

penghargaan terhadap diri sendiri sehingga dapat berhubungan dengan kepuasan individu dalam bekerja (Sucipto, 2014).

Secara teori, konflik peran dapat dipahami melalui *Role Theory* oleh Kahn et al., dalam Nickerson (2023) yang menyebutkan bahwa konflik muncul ketika tuntutan peran yang diterima individu tidak sesuai atau saling bertentangan. Menurut Robbins & Judge (2019), konflik peran terjadi ketika seorang karyawan menerima harapan atau tuntutan yang saling bertentangan dari atasan, rekan kerja, atau organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan tekanan dan stres kerja. Selain itu, Fitrizqa dan Siregar (2025) menjelaskan bahwa konflik peran yang berkelanjutan dapat memengaruhi kesehatan mental, menurunkan kepuasan kerja, dan meningkatkan keinginan untuk berpindah kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa perawat sering menyelesaikan tugas sebaik mungkin meskipun menghadapi keterbatasan sumber daya dan sarana. Hal ini menunjukkan adanya komitmen dan tanggung jawab tinggi dari perawat dalam menjalankan peran dan fungsinya. Namun, kondisi tersebut juga menggambarkan adanya potensi stres kerja, karena tuntutan pekerjaan yang tinggi tidak selalu diimbangi dengan dukungan fasilitas yang memadai. Menurut teori *Job Demand-Resource Model* (Bakker & Demerouti, 2017), ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia dapat memicu kelelahan emosional, menurunkan motivasi, serta meningkatkan risiko stres kerja.

Selain itu, adanya responden yang menyatakan kadang-kadang mengerjakan hal di luar deskripsi kerja juga mengindikasikan kurangnya kejelasan

peran (*role ambiguity*). Kondisi ini sesuai dengan pendapat Robbins & Judge (2019) bahwa ketidakjelasan peran dalam organisasi dapat menimbulkan ketidakpastian, meningkatkan beban psikologis, dan menjadi salah satu pemicu stres kerja. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu meninjau kembali sistem pembagian tugas, memperjelas deskripsi kerja, serta memperkuat komunikasi dan koordinasi antar tim agar konflik peran dapat diminimalkan. Selain itu, peningkatan sumber daya dan sarana, pemberian supervisi dan dukungan psikososial secara rutin juga penting untuk membantu perawat mengelola beban peran yang kompleks sehingga kualitas pelayanan tetap terjaga dan risiko stres kerja dapat ditekan.

5.2.4 Hubungan Interpersonal

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki hubungan interpersonal yang kurang baik yaitu sebanyak 57 orang (58,8%). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Irmaya dkk (2023) pada perawat di Ruang Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado bahwa lebih dari separuh perawat (52,1%) mempersepsikan hubungan interpersonal yang kurang baik. Namun, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Wibowo (2022) pada perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Anton Seodjarwo Pontianak bahwa lebih dari separuh perawat (75.6%) mempersepsikan hubungan interpersonal yang baik.

Secara teori, hubungan interpersonal di tempat kerja memiliki hubungan yang signifikan besar terhadap tingkat stres dan kepuasan kerja. Menurut *Social*

Support Theory Cohen & Wills dalam Sunyoto dan Mulyono (2025) dukungan sosial dari rekan kerja dan atasan dapat berfungsi sebagai buffer atau pelindung terhadap stres kerja sehingga mereka lebih cenderung merasa diterima, mengurangi stres, dan memiliki kesejahteraan psikologis yang lebih baik. Robbins & Judge (2019) juga menjelaskan bahwa hubungan kerja yang harmonis dapat meningkatkan motivasi, menurunkan konflik, dan memperbaiki kesejahteraan psikologis karyawan. Sebaliknya, hubungan interpersonal yang buruk dapat memicu munculnya stres, konflik internal, dan kelelahan emosional yang berujung pada menurunnya kualitas pelayanan. Hasil penelitian terkini oleh Kim et al. (2022) juga menegaskan bahwa komunikasi yang terbuka dan suportif antar tenaga kesehatan terbukti menurunkan risiko burnout dan meningkatkan efektivitas kerja tim di rumah sakit.

Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa perawat kadang-kadang memiliki kesempatan yang cukup untuk berbicara secara terbuka dengan staf lain mengenai masalah di tempat kerja serta kadang-kadang mendapat kritik oleh supervisor/ atasan/ bawahan. Kondisi ini menunjukkan adanya komunikasi yang belum optimal serta kurangnya budaya kerja yang mendukung keterbukaan dan saling menghargai. Hal ini menjadi salah satu faktor yang berpotensi meningkatkan stres kerja. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu membangun iklim komunikasi yang lebih terbuka, menyediakan forum diskusi rutin, serta memberikan pelatihan *soft skills* terkait komunikasi efektif dan manajemen konflik. Upaya ini diharapkan mampu memperbaiki hubungan interpersonal antar tenaga kesehatan sehingga dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan.

5.2.5 Usia

Hasil analisis deskriptif usia perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Andalas menunjukkan bahwa sebanyak 84 perawat (86.6%) termasuk dalam kategori usia berisiko atau tergolong dalam umur berisiko mengalami stres kerja yaitu berusia ≤ 35 tahun, dimana perawat tersebut pada umumnya masih memiliki pengalaman dan pemahaman yang sedikit sehingga dalam menyelesaikan dan menghadapi permasalahan yang terjadi cenderung kesulitan. Kondisi inilah yang menyebabkan perawat dengan umur berisiko mengalami stres kerja yang lebih berat.

Umur merupakan lama hidup individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun terakhir. Umur merupakan salah satu faktor risiko dari stres kerja pada seseorang (Nurazizah, 2017). Perbedaan umur dapat berhubungan dengan tingkat stres yang dialami oleh seseorang, semakin tinggi umur semakin mudah mengalami stres. Hal ini antara lain disebabkan faktor fisiologis yang telah mengalami kemunduran dalam berbagai kemampuan seperti kemampuan visual, berpikir, mengingat dan mendengar. Umur seseorang dapat memberikan hubungan yang signifikan terhadap pola pikir dan tindakan bagaimana cara seseorang dalam menghadapi tuntutan dan permasalahan dalam bekerja serta umur yang semakin bertambah akan berhubungan dengan keadaan fisik dan otot dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin lanjut usia seorang pekerja maka keadaan fisik dan organ tubuh mulai menurun sehingga ketidaksanggupan dalam melaksanakan tuntutan kerja yang dapat memicu timbulnya stres (Ahmadun, 2017).

Analisis peneliti berdasarkan hasil ini yaitu pihak rumah sakit perlu memberikan perhatian khusus kepada perawat yang berusia ≤ 35 tahun dengan cara menyelenggarakan program pelatihan manajemen stres, bimbingan kerja, serta pendampingan oleh perawat senior agar mereka dapat lebih siap menghadapi tekanan pekerjaan. Selain itu, penempatan kerja sebaiknya disesuaikan dengan tingkat pengalaman dan kemampuan perawat, sehingga tuntutan pekerjaan lebih proporsional dan risiko stres kerja dapat diminimalkan.

5.2.6 Masa Kerja

Hasil distribusi frekuensi masa kerja perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Andalas menunjukkan bahwa 79 perawat (81.4%) termasuk dalam masa kerja baru yaitu ≤ 5 tahun. Dimana para perawat tersebut pada umumnya masih memiliki keterampilan yang minim dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien, serta masih kurangnya pengalaman dalam menghadapi, mengatasi, dan menyelesaikan masalah-masalah yang ada di tempat kerja. Namun di sisi lain, perawat dengan masa kerja baru ini masih memiliki semangat kerja yang tinggi serta menikmati pekerjaan mereka. Perawat dengan masa kerja baru cenderung masih membutuhkan penyesuaian antara individu dengan lingkungan kerja dan risiko apa yang bisa terjadi di tempat kerja. Hal ini dapat menjadi salah satu sumber stres pada perawat dengan masa kerja baru.

Masa kerja dapat berhubungan dengan perilaku perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien. Semakin lama masa kerja maka pemahaman dan pengalaman dalam memberikan asuhan keperawatan kepada

pasien akan semakin baik serta juga akan semakin banyak informasi yang dimiliki terkait pekerjaan. Selain itu, semakin lama masa kerja maka cenderung lebih mampu beradaptasi dengan tekanantekanan ataupun masalah-masalah yang terjadi terkait pekerjaan yang timbul serta sudah mengetahui cara mengatasi masalah tersebut tanpa menimbulkan stres (Ansori, 2017; Manabung, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Dinata (2020) pada perawat di ruang rawat inap RSUD dr.Adnaan WD, dimana diperoleh bahwa sebagian besar 69 perawat (65,6%) memiliki masa kerja baru. Berdasarkan penelitian Dinata (2020), perawat yang memiliki masa kerja baru masih memiliki semangat kerja yang tinggi serta sangat menikmati pekerjaan mereka akan tetapi minimnya keterampilan yang dimiliki oleh para perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Analisis peneliti berdasarkan hasil ini yaitu pihak rumah sakit perlu untuk memberikan pelatihan keperawatan bagi perawat terutama perawat dengan masa kerja baru. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan dalam memberikan asuhan keperawatan dan meningkatkan pemahaman mengenai tugas dan tanggung jawab sebagai perawat.

5.3 Analisis Bivariat

5.3.1 Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Hasil analisis bivariat beban kerja dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RS UNAND diperoleh bahwa perawat yang mengalami stres kerja berat lebih banyak dialami oleh perawat yang memiliki beban kerja tinggi

sebesar 68,1% dibandingkan dengan perawat yang memiliki beban kerja rendah sebesar 34,0%. Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,002 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat ruang rawat inap RS UNAND.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat. Artinya, pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor beban kerja merupakan faktor penyebab stres kerja yang dialami perawat. Hal ini dapat terjadi karena perawat merasakan beban kerja yang tinggi seperti perawat dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. Perawat yang bertugas di ruang rawat inap berperan besar dalam kesembuhan pasien karena pelayanan yang diberikan pada rawat inap ini lebih kompleks daripada pelayanan kesehatan di unit lain

Beban kerja merupakan salah satu faktor instrinsik pekerjaan yang dapat menjadi faktor penyebab terjadinya stres kerja. Tidak optimalnya beban kerja yang diterima menjadi penyebab terjadinya stres kerja. Beban kerja yang berlebihan akan mengakibatkan penggunaan tenaga yang berlebihan sehingga memicu terjadinya kelelahan, baik kelelahan mental ataupun kelelahan fisik yang bisa menyebabkan terjadinya *overstress*. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu rendah dapat memicu rasa bosan dan kejenuhan atau *understres* (Tarwaka, 2020). Menurut *Job Demands–Resources (JD-R) Model*, beban kerja termasuk ke dalam *job demand* yang jika berlebihan dapat mengakibatkan stres kerja apabila tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai seperti dukungan sosial maupun

kontrol kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Selain itu, teori *Effort–Reward Imbalance (ERI)* menjelaskan bahwa tingginya tuntutan kerja yang tidak sepadan dengan penghargaan akan meningkatkan risiko terjadinya stres (Siegrist, 2016).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wibowo (2022) pada perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk.III Anton Seodjarwo Pontianak, yang menyatakan bahwa beban kerja memiliki hubungan dengan stres kerja. Hal ini dikarenakan perawat menjadi titik panggilan pertama pasien darurat dan harus memberikan layanan kesehatan dengan sejumlah besar pasien sehingga mengakibatkan stres kerja. Hasil penelitian lainnya juga menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan dengan stres kerja perawat (Mudayana dkk, 2025; Madyani, 2018; Ahmad & Hidinopti, 2019; Kokoroko & Sanda, 2019; Martyastuti et al., 2019; Vanchapo et al., 2019; Badri, 2020; Pratama et al., 2020; Alkautsar et al., 2021; Angin et al., 2021; Putra et al., 2021; Şanlıtürk, 2021).

Hasil pada penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian dari Sari (2013), yang menunjukkan bahwa beban kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Nurazizah (2017), perawat dengan beban kerja yang berat dapat mengakibatkan penyakit akibat kerja, sedangkan perawat dengan beban kerja yang ringan akan menimbulkan kebosanan. Hal tersebut berarti perawat dengan beban kerja berat maupun ringan sama-sama dapat mengakibatkan stres kerja sehingga hasil penelitian menunjukkan tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

5.3.2 Hubungan Konflik Peran dengan Stres Kerja

Hasil analisis bivariat konflik peran dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RS UNAND diperoleh bahwa perawat yang mengalami stres kerja berat lebih banyak dialami oleh perawat yang memiliki konflik peran tinggi sebesar 66,0% dibandingkan dengan perawat yang memiliki konflik peran rendah sebesar 31,8%. Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,002 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja perawat ruang rawat inap RS UNAND.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan stres kerja pada perawat. Artinya, pada penelitian ini menunjukkan bahwa konflik peran merupakan faktor penyebab stres kerja yang dialami perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aulia dkk (2024) pada perawat di Rumah Sakit X Tangerang Selatan, yang menyatakan bahwa konflik peran memiliki hubungan dengan stres kerja. Hal ini dikarenakan perawat menjadi titik panggilan pertama pasien darurat dan harus memberikan layanan kesehatan dengan sejumlah besar pasien sehingga mengakibatkan stres kerja.

Konflik peran merupakan salah satu faktor peran individu dalam organisasi yang dapat menjadi faktor penyebab terjadinya stres kerja. Konflik peran terjadi apabila adanya pertentangan antara tugas-tugas yang harus dilakukan dan antara tanggung jawab yang dimiliki, tugas-tugas yang harus dilakukan yang mana menurut pandangannya bukan bagian dari pekerjaannya, tuntutan-tuntutan yang bertentangan dari atasan, rekan, bawahan, atau orang lain yang dinilai

penting baginya, serta pertentangan dengan nilai dan keyakinan pribadinya sewaktu melakukan tugas pekerjaannya.

Konflik peran yang dirasakan dapat memicu terjadinya kelelahan emosional, depersonalisasi, dan berkurangnya penghargaan terhadap diri sendiri sehingga dapat berhubungan dengan kepuasan individu dalam bekerja. Konflik peran dapat menjadi penekan (*stressor*) yang penting bagi individu. Kondisi inilah yang memicu terjadinya ketidaknyamanan dalam bekerja sehingga menyebabkan terjadinya stres kerja (Nurazizah, 2017).

Role theory oleh Kahn et al., dalam Lina (2023) menjelaskan bahwa *role conflict* (tuntutan peran yang bertentangan) dan *role ambiguity* (ketidakjelasan peran) merupakan *role stressors* yang berpotensi menimbulkan stres kerja. Dalam kerangka JD-R model, konflik peran dikategorikan sebagai *job demand* yang meningkatkan tekanan psikologis dan kelelahan emosional (Bakker & Demerouti, 2017). Tekanan serta masalah dalam pekerjaan disebabkan oleh banyak faktor diantaranya adalah konflik peran. Adanya konflik peran mempunyai konsekuensi atau dampak terhadap karyawan, utamanya pada tingkat kepuasan kerja.

Menurut Yasa (2017) Konflik peran atau *role conflict* adalah situasi yang terjadi pada individu ketika dihadapkan pada pertentangan perilaku, pola pikir dan nilai akibat adanya ekspektasi peran yang berlainan sehingga individu mengalami kesulitan dalam melakukan suatu tindakan atau mengambil keputusan. Konflik peran muncul ketika seorang individu memiliki dua peran atau lebih yang harus dijalankan pada waktu yang bersamaan.

5.3.3 Hubungan Hubungan Interpersonal dengan Stres Kerja

Hasil analisis bivariat hubungan interpersonal dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap RS UNAND diperoleh bahwa perawat yang mengalami stres kerja berat lebih banyak dialami oleh perawat yang memiliki hubungan interpersonal kurang baik sebesar 64,9% dibandingkan dengan perawat yang memiliki hubungan interpersonal baik sebesar 30,0%. Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,001 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan stres kerja perawat ruang rawat inap RS UNAND.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Safitri (2020), yang menyatakan bahwa hubungan interpersonal memiliki hubungan dengan stres kerja perawat. Menurut penelitiannya, hubungan interpersonal yang kurang baik dengan atasan maupun antar perawat dapat mengganggu pekerjaan bahkan menurunkan kinerja perawat. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudaryanti dan Maulida (2022) yang menunjukkan hasil bahwa hubungan interpersonal memiliki hubungan dengan terjadinya stres kerja pada perawat.

Berdasarkan penelitian ini hubungan interpersonal perawat masih dalam proses adaptasi dengan lingkungan kerja dan situasi yang baru sehingga banyak responden memiliki hubungan interpersonal kurang baik. Hubungan interpersonal yang kurang baik menyebabkan perawat akan merasa kesulitan melakukan tugasnya karena diperlukan kerjasama tim. Responden juga mengaku bahwa dengan hubungan yang baik dengan rekan kerja, maka beban kerja akan terasa ringan karena ada yang mendukung mereka dalam mengerjakan tugas.

Sebaliknya dengan hubungan kerja yang kurang baik mereka merasa beban kerja akan terasa lebih berat. Interaksi antar individu dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan dan dampak positif yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena hubungan yang signifikan globalisasi, ledakan informasi melalui teknologi, yang dapat menimbulkan terjadinya konflik di tempat kerja.

Kelompok yang mempunyai tingkat keeratan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai “*sounding board*” terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan (Wibowo, 2014). Kemampuan komunikasi yang baik dari perawat merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam melaksanakan proses keperawatan yang meliputi tahap pengkajian, perumusan diagnosis, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Komunikasi merupakan keterampilan profesional yang harus dimiliki perawat profesional agar terjalin hubungan yang terapeutik baik sesama perawat maupun pasien (Mundakir, 2006).

Hubungan saling memberi dan menerima antara perawat dan pasien dalam pelayanan keperawatan disebut sebagai komunikasi terapeutik yang merupakan komunikasi profesional perawat (Purwaningsih, 2010). Komunikasi terapeutik merupakan suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi satu sama lain, yang pada gilirannya akan muncul rasa saling

mengerti yang mendalam. Dengan demikian, komunikasi terapeutik dimaknai sebagai kegiatan pertukaran informasi antara sesama perawat dan klien dalam hal ini pasien yang dilakukan secara sadar dalam rangka proses penyembuhan dan pelayanan yang memuaskan, sehingga wujud nyata dari komunikasi interpersonal dapat menjalin hubungan yang kondusif juga antar rekan sekerja untuk bekerja lebih optimal (Nasir, 2011).

Menurut teori *Psychosocial Safety Climate (PSC)*, lingkungan kerja dengan dukungan sosial yang baik dapat melindungi pekerja dari tekanan psikologis dan menurunkan risiko stres kerja (Dollard & Bakker, 2010). Selain itu, JD-R model menekankan bahwa dukungan sosial dan hubungan kerja yang baik termasuk ke dalam *job resources* yang dapat mengurangi dampak negatif *job demand* tinggi terhadap stres.

5.3.4 Hubungan Usia dengan Stres Kerja

Hasil analisis bivariat usia dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap RS UNAND diperoleh bahwa perawat yang mengalami stres kerja berat lebih banyak dialami oleh perawat yang memiliki kategori usia berisiko (≤ 35 tahun) sebesar 52,4% dibandingkan dengan perawat yang memiliki kategori usia tidak berisiko (> 35 tahun) sebesar 38,5%. Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,525 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara usia dengan stres kerja perawat ruang rawat inap RS UNAND.

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang bermakna antara

usia dengan stres kerja pada perawat. Artinya, pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor usia tidak menjadi faktor penyebab stres kerja yang dialami perawat. Perawat dengan usia berisiko ataupun tidak berisiko memiliki beban kerja yang tidak berbeda sehingga variabel usia tidak berhubungan dengan variabel stres kerja. Hal ini juga dapat terjadi karena setiap perawat memiliki toleransi terhadap stres kerja yang berbeda-beda sehingga perawat yang memiliki usia berisiko ataupun tidak berisiko dapat mengalami stres kerja.

Usia merupakan salah satu faktor individu yang dapat menjadi faktor penyebab terjadinya stres kerja. Usia individu dapat berhubungan terhadap pola pikir dan tindakan individu dalam menghadapi tuntutan tugas dan masalah dalam lingkungan kerja. Namun, faktor usia memang sulit dianalisis tersendiri dikarenakan masih banyak faktor dalam karakteristik individu lainnya yang dapat berhubungan dengan hubungan terhadap terjadinya stres kerja (Ansori, 2017). Secara teori, usia dapat memengaruhi cara individu mengelola stres. Individu yang lebih tua biasanya memiliki pengalaman dan strategi koping yang lebih baik dibandingkan tenaga kerja yang lebih muda (Lazarus & Folkman dalam Chen dkk, 2017). Namun, pada konteks penelitian ini, kemungkinan besar faktor psikososial lebih dominan dibandingkan perbedaan usia.

Berdasarkan pemaparan di atas maka diharapkan kepada para perawat untuk dapat melakukan upaya pencegahan dan pengendalian stres kerja dengan cara mengenali sedini mungkin mengenai gejala-gejala stres kerja sehingga dapat mengendalikan stres dengan baik.

5.3.5 Hubungan Masa kerja dengan Stres Kerja

Hasil analisis bivariat hubungan masa kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap RS UNAND diperoleh bahwa perawat yang mengalami stres kerja berat lebih banyak dialami oleh perawat yang memiliki masa kerja tidak berisiko (>5 tahun) sebesar 66,7% dibandingkan dengan perawat yang memiliki masa kerja berisiko (≤ 5 tahun) sebesar 46,8%. Berdasarkan hasil uji statistik *chi square* diperoleh nilai *p-value* sebesar 0,209 ($p > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja perawat ruang rawat inap RS UNAND.

Hasil penelitian menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja pada perawat. Artinya, pada penelitian ini menunjukkan bahwa faktor masa kerja tidak menjadi faktor penyebab stres kerja yang dialami perawat. Hal ini dapat terjadi karena para perawat memiliki tuntutan tugas dan tanggung jawab yang tidak berbeda baik pada perawat dengan masa kerja baru ataupun masa kerja lama. Tuntutan tugas yang harus dilakukan tidak dihubungkan yang signifikan oleh masa kerja sehingga variabel masa kerja tidak berhubungan dengan variabel stres kerja yang dialami perawat. Hal ini juga dapat terjadi karena perawat dengan masa kerja lama memiliki pengalaman dan informasi yang banyak serta keterampilan yang lebih baik sehingga memudahkan dalam menghadapi dan menyelesaikan tuntutan tugas ataupun masalah pekerjaan yang dihadapinya. Selain itu, perawat dengan masa kerja baru memiliki semangat kerja yang tinggi serta menikmati pekerjaan mereka

Masa kerja pada dasarnya dapat memengaruhi adaptasi individu terhadap

lingkungan kerja. Pekerja dengan masa kerja lama biasanya sudah beradaptasi dengan beban kerja, tetapi juga berpotensi mengalami kejenuhan (*burnout*). Hal ini membuat hasil hubungan masa kerja dengan stres kerja sering kali tidak konsisten (Maslach & Leiter, 2016)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Yanti dan Bausad (2025), yang menyatakan bahwa masa kerja tidak memiliki hubungan signifikan dengan stres kerja yang dialami pekerja. Menurut penelitian Safitri (2020), masa kerja perawat yang baru maupun lama memiliki risiko yang sama mengalami stres kerja. Beberapa penelitian lainnya juga menyatakan bahwa masa kerja perawat tidak berhubungan dengan stres kerja yang dirasakan perawat (Salilih & Abajobir, 2014; Alenezi et al., 2018; Madyani, 2018; Safitri, 2020; Şanlıtürk, 2021).

Namun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Gaziyyah dkk (2025) yang menunjukkan bahwa ada hubungan bermakna antara masa kerja dengan stres kerja pada perawat di Instalasi Ruang Rawat Inap RSUD Lasinrang Kabupaten Pinrang.

Berdasarkan pemaparan diatas maka diharapkan pihak rumah sakit dapat melakukan upaya pencegahan dan pengendalian stres kerja perawat dengan melakukan rotasi kerja terhadap perawat dengan masa kerja lama agar perawat tidak merasa jenuh dalam bekerja. Selain itu, diharapkan kepada perawat dengan masa kerja baru untuk tidak sungkan bertanya atau meminta arahan dalam bekerja kepada perawat dengan masa kerja lama sehingga perawat masa kerja baru dapat menambah ilmu dan keterampilannya dalam bekerja yang didapatkan dari pengalaman yang dimiliki oleh perawat masa kerja lama.

5.4 Analisis Multivariat

Berdasarkan hasil analisis regresi logistik biner, yaitu dengan memasukkan variabel dengan nilai *p-value* <0,25 pada hasil analisis bivariat, yaitu variabel masa kerja, beban kerja, konflik peran, dan hubungan interpersonal. Dari hasil analisis menunjukkan bahwa bahwa terdapat dua variabel yang berhubungan signifikan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RS UNAND, yaitu beban kerja ($p=0,039$; $OR=2,694$; $95\% CI=1,054-6,886$) dan hubungan interpersonal ($p=0,034$; $OR=2,818$; $95\% CI=1,080-7,352$). Dengan demikian, variabel yang paling dominan berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RS UNAND adalah variabel hubungan interpersonal.

5.4.1 Beban Kerja

Analisis multivariat menunjukkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RS UNAND dengan nilai $p = 0,039$ ($OR = 2,694$; $95\% CI = 1,054-6,886$). Artinya, perawat dengan beban kerja tinggi berisiko 2,7 kali lebih besar mengalami stres kerja dibandingkan dengan perawat yang memiliki beban kerja rendah.

Menurut Robbins & Judge (2019), beban kerja yang berlebihan baik secara kuantitatif (jumlah pekerjaan) maupun kualitatif (tingkat kesulitan pekerjaan) dapat menimbulkan stres karena individu merasa tuntutan pekerjaan melampaui kapasitas dirinya. Sementara itu, Monet dan Lazarus dalam Husmiati (2018) telah mendefinisikan stres sebagai tuntutan internal atau eksternal yang melebihi sumber-sumber penyesuaian pada diri individu. Stres bisa dilihat positif apabila

dapat memberi pengaruh rangsangan atau stimulasi dan penuh dengan energi (Gray & Freeman dalam Husmiati, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Wahyuni (2021) yang melaporkan bahwa beban kerja yang tinggi berhubungan signifikan dengan peningkatan stres kerja pada perawat di RSUD Dr. Moewardi. Penelitian serupa oleh Lestari dkk. (2020) juga menunjukkan bahwa 60% perawat dengan beban kerja tinggi mengalami tingkat stres kerja yang sedang hingga tinggi. Hal ini menguatkan bahwa beban kerja merupakan faktor dominan dalam memengaruhi kesejahteraan psikologis perawat.

Berdasarkan hasil penelitian ini, terlihat bahwa beban kerja yang tinggi tidak hanya menuntut kapasitas fisik perawat, tetapi juga berdampak pada aspek psikologis dan emosional mereka. Kondisi di lapangan menunjukkan bahwa jumlah pasien yang tidak sebanding dengan ketersediaan tenaga perawat serta tuntutan pelayanan yang banyak menjadi pemicu utama stres kerja. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu meninjau kembali sistem pembagian tugas, memperkuat manajemen waktu, serta memastikan ketersediaan tenaga keperawatan yang proporsional agar beban kerja tidak menjadi faktor risiko yang berkelanjutan.

5.4.2 Hubungan Interpersonal

Berdasarkan hasil analisis multivariat, variabel yang paling dominan memengaruhi stres kerja perawat di ruang rawat inap RS UNAND adalah hubungan interpersonal dengan nilai OR = 2,815 (95% CI = 1,080–7,352; p =

0,034). Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan hubungan interpersonal yang kurang baik berisiko hampir 3 kali lebih besar mengalami stres kerja dibandingkan dengan perawat yang memiliki hubungan interpersonal baik. Hal ini disebabkan oleh kesempatan yang cukup atau tidak untuk berbicara terbuka dengan staf lain mengenai masalah di tempat kerja dan disebabkan juga oleh seringnya mendapat kritikan oleh supervisor/atasan/bawahan.

Menurut Robbins & Judge (2019), hubungan interpersonal yang buruk, seperti kurangnya komunikasi, minimnya dukungan dari rekan kerja atau atasan, serta adanya konflik dalam tim, dapat menjadi salah satu sumber stres kerja terbesar. Hal ini diperkuat oleh teori dukungan sosial (*Social Support Theory*) yang dikemukakan Cohen & Wills; Taylor dalam Nazhif dan Nafisatuzzahra (2025), yang menyatakan bahwa dukungan sosial menjadi salah satu faktor yang dapat mengurangi dampak stres karier, terutama bagi individu di fase dewasa awal. Dukungan ini dapat berasal dari berbagai sumber, seperti keluarga, teman, atau rekan kerja. Penelitian menunjukkan bahwa dukungan sosial berfungsi sebagai pelindung atau *buffer* terhadap stres dengan memberikan rasa nyaman, memperkuat rasa percaya diri, dan memberikan wawasan yang membantu individu dalam menghadapi tantangan karier. Secara teoretis, hubungan antara stres dan dukungan sosial telah dijelaskan melalui *buffering model* Cohen & Wills dalam Nazhif dan Nafisatuzzahra (2025), yang menyatakan bahwa dukungan sosial tidak hanya membantu mengurangi intensitas stres secara langsung, tetapi juga mengubah persepsi individu terhadap situasi yang menimbulkan tekanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh Irmaya dkk.

(2023) di RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado, yang menemukan bahwa hubungan interpersonal kurang baik meningkatkan risiko stres kerja perawat. Penelitian oleh Kim et al. (2022) di Korea juga menyatakan bahwa kualitas hubungan interpersonal, termasuk komunikasi yang terbuka dan kerja sama tim, berhubungan signifikan dalam menurunkan risiko *burnout* pada tenaga kesehatan. Sebaliknya, hubungan interpersonal yang buruk meningkatkan ketegangan emosional dan memperbesar kemungkinan timbulnya stres kerja.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun beban kerja juga berhubungan dengan stres, faktor hubungan interpersonal memiliki hubungan yang signifikan yang lebih besar terhadap kondisi psikologis perawat. Hal ini dapat dijelaskan karena dalam konteks kerja perawat, keberhasilan penyelesaian tugas tidak hanya bergantung pada kapasitas individu, tetapi juga pada kerja sama tim, dukungan dari atasan, dan komunikasi antar rekan sejawat. Hubungan interpersonal yang buruk akan memperburuk persepsi perawat terhadap pekerjaannya, menimbulkan konflik peran, dan menurunkan motivasi kerja, sehingga stres semakin meningkat.

Dengan demikian, pihak manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian serius terhadap upaya perbaikan hubungan interpersonal, seperti melalui pelatihan komunikasi efektif, penguatan *teamwork*, serta menciptakan budaya kerja yang saling mendukung. Strategi ini diyakini akan lebih efektif dalam mengurangi tingkat stres kerja dibandingkan hanya berfokus pada beban kerja semata.

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang dilakukan terhadap Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Unand Tahun 2025, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil distribusi frekuensi variabel stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Unand yaitu 38,1% responden menyatakan kadang-kadang merasakan sakit kepala dan sebanyak 42,3% responden menyatakan tidak pernah tidak merasa ingin pingsan. Selanjutnya, sebanyak 50,5% responden menyatakan bahwa kadang-kadang berbicara lebih sedikit dari biasanya, dan sebanyak 41,2% responden menyatakan bahwa kadang-kadang mudah mengalihkan pikiran. Lalu sebanyak 30,9% responden menyatakan bahwa jarang tidak membuat kesalahan ketika bekerja.
2. Hasil distribusi frekuensi faktor psikososial perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Unand yaitu pada variabel beban kerja sebanyak 36,1% responden menyatakan sering mengalami tuntutan pelayanan terkait sistem klasifikasi pasien dan sebanyak 34,0% responden menyatakan bahwa kadang-kadang masih harus bekerja meskipun di waktu istirahat. Pada variabel konflik peran sebanyak 34,0% responden menyatakan sering menyelesaikan tugas sebaik mungkin meskipun dengan keterbatasan sumber daya dan sarana yang tersedia serta 29,9% responden menyatakan kadang-kadang mengerjakan hal

yang tidak berhubungan dengan deskripsi kerja yang seharusnya dilakukan. Lalu pada variabel hubungan interpersonal, sebanyak 29,9% responden menyatakan kadang-kadang memiliki kesempatan yang cukup untuk berbicara secara terbuka dengan staf lain mengenai masalah di tempat kerja dan sebanyak 35,1% responden menyatakan kadang-kadang mendapat kritik oleh supervisor/ atasan/bawahan.

3. Hasil distribusi frekuensi faktor individu perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Unand yaitu pada variabel usia sebanyak 86.6% perawat dikategorikan ke dalam usia yang berisiko dan pada variabel masa kerja sebanyak 81.4% perawat dikategorikan ke dalam masa kerja yang berisiko terhadap stres kerja.
4. Hubungan antara faktor psikososial dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Unand yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja ($p\text{-value} = 0,002$), konflik peran ($p\text{-value} = 0,002$), dan hubungan interpersonal ($p\text{-value} = 0,001$) dengan stres kerja.
5. Hubungan antara faktor individu dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Unand yaitu tidak terdapat hubungan yang signifikan antara usia ($p\text{-value} = 0,525$) dan masa kerja ($p\text{-value} = 0,209$) terhadap stres kerja.
6. Variabel yang paling dominan berhubungan dengan stres kerja pada perawat perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Unand adalah variabel hubungan interpersonal, dengan $p\text{-value} 0,034$ dan $\text{Exp(B)} 2,8$.

6.2 Saran

6.2.1 Bagi Rumah Sakit

1. Mengadakan program layanan konseling psikolog di rumah sakit agar perawat dapat bercerita mengenai permasalahan ataupun trauma yang dialami sehingga mendapatkan timbal-balik dari psikolog. Program ini juga diharapkan dapat membantu perawat mencari solusi apabila teridentifikasi mengalami stres kerja.
2. Melaksanakan penilaian stres kerja secara berkala. Penilaian stres kerja penting dilakukan agar melihat sejauh mana perkembangan tingkat stres sehingga manajemen dapat melihat bagaimana bentuk stres yang dialami pekerjanya. Diharapkan agar pihak manajemen melakukan pendampingan ke psikolog terhadap perawat yang terindikasi mengalami stres kerja.
3. Membuat program yang bersifat kekeluargaan dan keakraban antar tenaga kerja sehingga menciptakan hubungan kerja yang baik seperti *family gathering* ataupun kegiatan kerohanian yang dapat mengajak tenaga kerjanya untuk beribadah.
4. Pihak manajemen sebaiknya menyelenggarakan pelatihan manajemen stres secara berkala bagi perawat, dengan materi seperti teknik relaksasi, manajemen waktu, regulasi emosi, dan *mindfulness*. Hal ini penting karena walaupun tidak semua faktor signifikan secara statistik, hasil penelitian menunjukkan kecenderungan beban kerja, konflik peran, dan hubungan interpersonal meningkatkan risiko stres kerja.

5. Menambah personel perawat pada setiap unit yang kekurangan sehingga dapat mengurangi beban kerja. Pihak manajemen perlu menyesuaikan ketersediaan jumlah perawat dengan kamar pasien di setiap unit sehingga tidak terjadi kekurangan tenaga perawat dalam menangani pasien.
6. Pihak manajemen perlu memperhatikan beban kerja yang dimiliki oleh perawatnya ketika diberikan tugas rangkap sehingga perawat tetap berfokus pada tupoksi yang seharusnya dijalankan. Diharapkan agar pihak manajemen melakukan pencaharian terhadap tenaga kerja yang sesuai dengan tugas yang diluar tupoksi perawat lainnya kerjakan saat ini seperti penambahan bagian administrator keperawatan ataupun administrator kesehatan lainnya maupun pengisian jabatan struktural di rumah sakit.

6.2.2 Bagi Perawat

1. Melakukan peregangan atau beristirahat sejenak untuk membuat fokus kembali selama bekerja.
2. Memberikan dukungan kepada sesama rekan kerja lainnya sehingga dapat saling membantu menyelesaikan permasalahan yang dihadapi terkait pekerjaan.
3. Diharapkan para perawat membaca kembali SOP yang berlaku jika lupa sehingga mengetahui hal-hal yang seharusnya dikerjakan untuk menghindari ketidakjelasan pekerjaan.
4. Selalu bersikap profesional, mengevaluasi diri dan meningkatkan kemampuan kerjasama keperawatan antar kepala ruangan dan perawat

- pelaksana lainnya di dalam maupun luar unit sehingga dapat melakukan proses keperawatan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya sebagai tim.
5. Membangun penilaian diri yang positif agar dapat menenangkan pikiran dan perasaan dari hal-hal buruk.
 6. Berbagi cerita kepada orang-orang terdekat seperti teman dekat atau keluarga sehingga dapat mengurangi beban yang dirasakan.
 7. Diharapkan perawat dapat manajemen waktu dengan baik selama bekerja seperti membuat daftar tugas yang dikerjakan dan menyelesaikannya sesuai tingkat urgensi. Manajemen waktu terhadap diri sendiri dapat membantu perawat mengatur setiap kegiatan keperawatan maupun kegiatan diluar keperawatan dengan baik.

6.2.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti dapat melakukan pendampingan dan pemantauan selama responden mengisi kuesioner untuk menghindari bias.
2. Peneliti dapat melakukan wawancara lebih mendalam dengan pihak manajemen sehingga mendapatkan lebih banyak informasi mengenai topik stres kerja.
3. Melakukan penelitian stres kerja terhadap perawat pada lebih dari satu rumah sakit.
4. Menggunakan instrumen yang spesifik untuk mengukur stres kerja pada perawat.
5. Meneliti faktor-faktor stres kerja pada perawat yang belum dibahas pada

penelitian seperti:

- a. Mengukur interaksi antara perawat dengan pasien maupun perawat dengan keluarga pasien karena perawat memiliki tupoksi terhadap pelayanan kepada pasien.
- b. Mengukur faktor penghasilan yang dimiliki perawat. Beberapa perawat memiliki pekerjaan diluar rumah sakit untuk menambah penghasilan sehingga diperlukan identifikasi faktor penghasilan terhadap stres kerja perawat.
- c. Mengukur bentuk mekanisme koping stres terhadap perawat ketika dihadapkan dengan stres kerja.
- d. Mengukur *fatigue* pada perawat karena perawat memiliki banyak pekerjaan dan tidak dapat mengatur waktu dengan baik sehingga perawat memiliki risiko terkena *fatigue* yang dapat berhubungan dengan stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmadun M. (2017). Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Stres Kerja di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta. [Skripsi].
- Alfian AR dkk. (2020). Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Stres Perawat di RSUD dr. Adnaan WD Payakumbuh. Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Lingkungan (JK3L). [Skripsi]. Universitas Andalas.
- Ansori RR, Martiana T. (2017). Hubungan Faktor Karakteristik Individu dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja pada Perawat Gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*. 2017;12(1):75–84.
- APA. (2023). *Stress In America 2023-A Nation Recovering From Collective Trauma*. Amerika. American psychological association. <https://www.apa.org/news/press/releases/stress/2023/collective-trauma-recovery>.
- Backé, E. M., et al. (2020). The role of psychosocial stress at work for the development of cardiovascular diseases: A systematic review. *BMC Public Health*, 20, 135.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). *Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward*. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Basundari, dkk. (2025). Hubungan beban kerja mental dan work-family conflict terhadap stres kerja pada pegawai BPKPD Kota Salatiga. *Media Kesehatan Masyarakat Indonesia*.
- Baye Y, et al. (2020). *Nurses ' Work-related Stress and Associated Factors in Governmental Hospitals in Harar, Eastern Ethiopia : A cross-sectional study*. *PLoS One*. 2020;15(8):1–12.
- Bruce, T., et al. (2025). The role of interpersonal conflict as a cause of work-related stress in construction managers in Ireland. *Construction Innovation*, Emerald Insight.
- Budiyanto, dkk. (2019). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum BethesdaGmim Tomohon. *Jurnal Kesmas*. 2019;8(3):1–18.

- Budyanto,RattuA,UmbohJ. (2019). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda GMIM Tomohon*. Jurnal Kesmas. 2019;8(3):1–18.
- Cahyati, P., dkk. (2024). Hubungan yang signifikan Beban Kerja terhadap Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. *Media Informasi*, 20(2), 51-59.
- Chen, Yiwei; Peng, Yisheng; Xu, Huanzhen; and O'Brien, William H. (2017). "Age Differences in Stress and Coping: Problem-Focused Strategies Mediate the Relationship between Age and Positive Affect" (2017). Psychology Faculty Publications. 39. https://scholarworks.bgsu.edu/psych_pub/39.
- Cheung, Teris, dan Paul S. F. Yip. (2015). "Depression , Anxiety and Symptoms of Stress among Hong Kong Nurses : A Cross-sectional Study." 11072–100.
- Chowdhury MZI, Turin TC. (2020). *Variable selection strategies and its importance in clinical prediction modelling*. *Family Medicine and Community Health*. 2020;8:e000262. <https://doi.org/10.1136/fmch-2019-000262>.
- Dea Devina. (2022). *Hubungan Konflik Peran dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Semen Padang Hospital*. Skripsi. Universitas Andalas.
- Dewi, N. P., Hartati, S., & Puspitasari, D. (2023). Interpersonal relationships and work stress among nurses: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Sciences*, 10(2), 145–152. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2023.02.004>
- Dinata, Rosya Triana. (2020). *Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Dr.Adnaan WD Payakumbuh Tahun 2020*. [Skripsi]. Padang: Doctoral dissertation, Universitas Andalas.
- Dollard, M. F., & Bakker, A. B. (2010). Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(3), 579–599.
- Falikhah, Dea Devina. (2022). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang Rawat Inap Semen Padang Hospital Tahun 2022*. [Skripsi]. Padang: Doctoral dissertation, Universitas Andalas.

- Fitrizqa, T. A., & Siregar, A. Y. M. (2025). *Work-Family Conflict on Turnover Intentions Mediating Role of Psychological Well-Being*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 13(4), 2171-2182.
- Gaziyyah, F.F., Sartika., Puspitasari, A. (2025). *Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Lasinrang*. *Window of Public Health Journal*, 6(1), 102-112.
- Hasbi NA, Fatmawati, Alfira N. (2019). Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD HA Sultan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Kesehatan Panrita Husada*. 2019;4(2):109–118.
- Hasby, M., Hendriani, S., & Indarti, S. (2017). *Pengaruh Konflik Kerja, Beban Kerja dan Komunikasi terhadap Stres Kerja Perawat Bagian Rawat Inap (pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru)*. (Doctoral dissertation, Riau University).
- Hasibuan, A. S., Sahputra, M., & Hasibuan, A. (2024). *Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Terhadap Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)*. *Journal of Educational Innovation and Public Health*, 2(2), 95-100.
- Hastono, S, P. (2018). *Analisis Data Pada Bidang Kesehatan* (1). Depok: Rajawali Pers.
- Hasyim, P., & Nuridin, N. (2020). "Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Kao Indonesia". *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayan*, 2020, Hal. 44-56."
- Health and Safety Executive. (2018). *Work related Stress, Depression or Anxiety in Great Britain*. [Internet]. 2018;1-10. Available from: <http://greeningconsultants.co.uk/wp-content/uploads/2019/03/HSE-Stats2018.pdf>.
- Hikmawati AN, dkk. (2020). Beban Kerja Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Jiwa*. 2020;2(3):95–102.
- Husmiati, H. (2018). *Stres Kerja Dari Perspektif Teori Sistem-Ekologi*. *Sosio Informa*, 4(3). <https://doi.org/10.33007/inf.v4i3.1591>.
- Ilyas LA, Rahim MR, Awaludin. (2020). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Sayang Rakyat Makassar. *Hasanuddin Journal of Public Health*. 2020;1(2):191–200.
- Indriyani, N. (2021). Faktor individu dan stres kerja perawat. *Jurnal Kesehatan Indonesia*, 12(2), 112–119.

- International Labour Organization. (2016). *Workplace Stress: A Collective Challenge*. Geneva, Switzerland: ILO Publication; 2016.
- Irmaya, A., Tumbel, T., & Lolong, J. (2023). Hubungan interpersonal dengan stres kerja perawat di Ruang Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. *Jurnal Keperawatan Tropis*, 11(2), 45–53.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2018). *Organizational Behavior and Management* (11th ed.). McGraw-Hill Education.
- Jannah, M. (2020). *Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Ruang IGD dan ICU di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang Tahun 2020*. [Skripsi]. Padang: Doctoral dissertation, Universitas Andalas.
- Karima, N. (2015). Hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit X. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 18 (2), 87–94.
- Kasmarani, M. K. (2012). Hubungan yang signifikan Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat di instalasi Gawat Darurat RSUD Cianjur. *Kesehatan Masyarakat*, 1(2), 767–776.
- Kim, M., Lee, E., & Kim, S. (2022). The impact of interpersonal relationships on burnout and work effectiveness among hospital nurses. *Journal of Nursing Management*, 30(4), 955–964.
- Lasalva A., et al. (2021). *Levels of burn-out among healthcare workers during the Covid-19 pandemic and their associated factors a cross-sectional study in a tertiary hospital of a highly burdened area of north-east Italy* doi: 10.1136/bmjopen-2020-045127 *BMJ Open* 2021;11: 045127.
- Lestari, D., Putri, W., & Hidayat, A. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 13(1), 77–84.
- Lestari, K. A., & Utama, I. W. M. (2017). Hubungan yang signifikan konflik interpersonal dan beban kerja terhadap stres kerja di PT Pos Indonesia Pusat Denpasar. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(10), 5455–5482.
- Lina, L. (2023). *Role Stressors, Burnout, dan Kinerja Pekerjaan: Eksplorasi Model dan Proposisi*. *Prosiding Konferensi Ilmiah Akuntansi*, 10.
- Lumintang P, dkk. (2015). Perbedaan Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat dan Unit Rawat Inap di Rumah Sakit Pancaran Kasih GMIM Manado. *Jurnal Keperawatan*. 2015;3(1).
- Luthans, F. (2018). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (13th ed.). McGraw-Hill Education.

- Maharani R, Budianto A. (2019). Hubungan yang signifikan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal Management Review*. 2019;3(2):327–332.
- Mahendra, S. I. (2021). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit TK II Putri Hijau Kesdam I/BB Medan (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara).
- Mahlithosikha, L. M., & Wahyuningsih, A. S. (2021). Stres Kerja Perawat di Unit Perawatan Jiwa Rumah Sakit Jiwa Daerah. *Indonesian journal of public health and nutrition*, 1(3), 638-648.
- Mallapiang F, Azriful, Nursetyaningsih DP, Adha AS. (2017). *Hubungan Tuntutan Tugas, Tuntutan Peran, dan Tuntutan Antar Pribadi dengan Stres Kerja pada Perawat di Bagian IGD Rumah Sakit Haji Kota Makassar*. Al -Sihah : Public Health Science Journal. 2017;9(2):209–19.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111.
- Maziyya AA., dkk. (2020). Hubungan Beban Kerja, *Work-Family Conflict*, dan Stres Kerja pada Pekerja di Wilayah Pulau Jawa Saat Pandemi Covid-19 di Tahun 2020. <<https://doi.org/10.22435/mpk.v3114.4377>>
- Mudayana, N., Sumarni, T., & Kurniawan, W. E. (2025). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Siaga Medika Purbalingga*. *Sinergi: Jurnal Riset Ilmiah*, 2(10), 4808-4819.
- Mundung CA, dkk. (2017). Hubungan Antara Beban Kerja dan Penghargaan dengan Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Noongan. *Kesmas*. 2017;6(3):1–10.
- Muzakir, Haris & Islam, Azizah. (2024). *Hubungan Faktor Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Daerah Jakarta Timur*. *Jurnal Kesehatan Terpadu (Integrated Health Journal)*. 14. 77-84. 10.32695/jkt.v14i2.354.
- Nasir A. (2011). *Dasar-dasar Keperawatan Jiwa: Pengantar dan Teori*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nazhif Robbani, A. ., & Nafisatuzzahra, N. (2025). Dukungan Sosial sebagai Penyangga Stres Karier pada Dewasa Awal: Telaah Literatur Tematik tentang Quarter-Life Crisis. *Jurnal Educazione : Jurnal Pendidikan, Pembelajaran Dan Bimbingan Dan Konseling*, 13(1), 73–82. <https://doi.org/10.56013/edu.v13i1.3724>.

- Nickerson, Charlotte. (2023). *Role Strain in Sociology: Definition and Examples*. Simply Psychology. [https://www.simplypsychology.org/what-is-role-strain-in-sociology.html#:~:text=\(role%20conflict\).-What%20is%20this?,where%20they%20must%20show%20affection](https://www.simplypsychology.org/what-is-role-strain-in-sociology.html#:~:text=(role%20conflict).-What%20is%20this?,where%20they%20must%20show%20affection).
- Novianty A, dkk (2018). Hubungan Stres Kerja dengan Timbulnya Kecenderungan Gangguan Mental Emosional pada Perawat yang Terlibat Langsung dengan Penderita Gangguan Jiwa di Sebuah Rumah Sakit Jiwa di Jakarta. *Indonesia Medical Association Journal*, 68(1), 12-7.
- Nugraha, R. (2022). Hubungan faktor individu dengan stres kerja tenaga kesehatan di puskesmas. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 10(1), 45–53.
- Nurazizah. (2017). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Kelas III RS X Jakarta Tahun 2017. [Skripsi]. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Olivia IS. (2021) Hubungan Beban Kerja dan Karakteristik Individu dengan Stres Kerja Pada Petugas Pemadam Kebakaran Kabupaten Tanah Datar Tahun 2021. Padang: Universitas Andalas.
- OSHA, (2014). *Stress-definition and symptoms*. URL https://osha.europa.eu/en/topics/stress/definitions_and_causes
- Peni, T. (2011). Hubungan yang signifikan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Kantor Pusat PT Pos Indonesia. Fakultas Ekonomi Universitas Komputer Indonesia, 1(1).
- Peraturan Menteri Kesehatan RI Nomor 56 Tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit. (2014).
- Pratama, R. N. (2018). *Regresi Logistik Biner Untuk Mengetahui Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penerimaan Mahasiswa Melalui Jalur Masuk Perguruan Tinggi SNMPTN FMIPA Universitas Brawijaya*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Priyoto. (2014). Konsep Manajemen Stress. Yogyakarta: Nuha Medika
- Purwaningsih W. (2010) Asuhan Keperawatan Jiwa (Cetakan II). Yogyakarta: Nuha Medika.
- Puspitasari DI. (2021). Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat pada Masa Pandemi COVID-19. Wiraraja Medika Jurnal Kesehatan. 2021;11(1):25–29.

- Putra, H. H., Fahlevi, R., & Basaria, D. (2024). *Pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap stres kerja di pt puradelta lestari tbk (deltamas)*. *Journal Of Social And Economics Research*, 6(1), 621–632. <https://doi.org/10.54783/jser.v6i1.414>.
- Putra, M. A. (2020). *Higiene Perusahaan, Kesehatan Kerja dan Keselamatan Kerja (HIPERKES dan KK)* (1st ed.).
- Putri SRJ. (2019). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Prof. H.B Sa'anin Padang Tahun 2018 [Skripsi]. Padang:Universitas Andalas.
- Putri, A. (2022). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat IGD. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(3), 200–207.
- Putri, A. R., dkk. (2023). Workload and job stress among inpatient nurses: A correlational study. *Journal of Health Sciences Research*, 15(1), 33–41. <https://doi.org/10.1016/j.jhsr.2023.01.005>
- Riyadi, F. (2020). Hubungan masa kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Semarang. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 23(1), 55–61.
- Rizky, D., & Afrianty, T. W. (2018). *Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dengan work life balance sebagai variabel intervening*. *Jurnal Administrasi Bisnis(JAB)*,61(4),47–53.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Harlow: Pearson Education.
- Rosadi D, dkk. (2015). Perbedaan Tingkat Stres Kerja pada Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Unit Rawat Inap di RSUD dr. H. Moch. Ansari Saleh Banjarmasin. *Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Pekalongan*. 2015;74–84.
- Roy, B., & Kejriwal, A. (2024). *A Critical Review of Occupational Stress Literature*. *Journal of Informatics Education and Research*, 4(3). <https://doi.org/10.52783/jier.v4i3.1806>.
- SAPUTRA, A. (2025). *Budaya Organisasi Di Pcnu Kabupaten Banyumas (Analisis Perspektif Competing Values Framework (CVF) Robert E. Quinn Melalui Sistem Informasi Pengelolaan Nahdlatul Ulama (SIPNU))*. Purwokerto. <https://repository.uinsaizu.ac.id/31382/>.
- Sari, M. (2019). Konflik peran dan konsistensi dengan stres kerja perawat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Andalas*, 13 (1), 45–53.

- Sari, M. D., & Nugraha, H. (2022). Role conflict and job stress among hospital nurses: The moderating role of peer support. *Indonesian Journal of Nursing Research*, 6(2), 89–96. <https://doi.org/10.20473/ijnr.v6i2.2022.89-96>
- Setiyana VY. (2013). Forgiveness dan Stres Kerja Terhadap Perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*. 2013;01(02):376–396.
- Siegrist, J. (2016). *Effort–reward imbalance model*. In *Handbook of Psychosocial Stress*. Springer.
- Statistics in Great Britain* (2021) [Internet]. 2021;1-19. Available from: <https://www.hse.gov.uk/statistics/causdis/stress.pdf>
- Sucipto CD. (2014). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Yogyakarta: Gosyen Publishing.
- Sudaryanti, C., & Maulida, Z. (2022). *Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19*. *Adi Husada Nursing Journal*, 7(2), 57-63. doi:10.37036/ahnj.v7i2.201.
- Sukmawati A, dkk. (2019). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung. *Jurnal Kesehatan Kartika*. 2019;14(1):1–7.
- Sunyoto, D., & Mulyono, A. (2025). *Pengaruh Employee Engagement, Work-Life Balance, Dukungan Sosial, dan Stres Kerja terhadap Kesejahteraan Psikologis Karyawan Perusahaan Garmen di Yogyakarta*. *Jurnal Penelitian Multidisiplin Ilmu*, 3(6), 3017-3028.
- Syahira A. (2019). *Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD dr. Rasidin Padang* [Skripsi]. Padang: Universitas Andalas.
- Tarwaka, & Bakri, S. H. A. (2016). *Ergonomi untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas*. <http://shadibakri.uniba.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/Buku-Ergonomi.pdf>
- Tarwaka. (2010). *Manajemen Implementasi K3 di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tarwaka. (2017). *Ergonomi Industri Dasar Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tarwaka. (2019). *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Perancangan Sistem Kerja, Beban Kerja, dan Produktivitas*. Surakarta: Harapan Press.

- Tasilangik IY dkk. (2021). *Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2020*. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Universitas Halu Oleo*. 2021;1(4):125–133.
- Tran, et al. (2019). “Stress, anxiety and depression in clinical nurses in Vietnam: A cross-sectional survey and cluster analysis.” *International Journal of Mental Health Systems* 13(1):1–11.
- Wahyuni, R., Adawiyah, R., & Lestari, D. (2023). Length of service and job stress among clinical nurses: A hospital-based study. *BMC Nursing*, 22(1), 187. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01234-5>
- Wahyuni, S. (2021). Hubungan yang signifikan beban kerja terhadap stres kerja perawat di RSUD Dr. Moewardi. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 9(1), 112–120.
- Wibowo D, Mardiana M. (2014). Hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap layanan pendidikan di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan Dasar*. 2014;2(2):120-30.
- Wibowo, Agus Ronggo Dwi. (2022). *Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Anton Soedjarwo Pontianak Tahun 2022*. Depok: [Skripsi] Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Indonesia.
- Widyastuti, N. (2015). Hubungan yang signifikan Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja SKPD Kabupaten Sintang Kalimantan Barat. *Maksipreneur*, IV(2), 15–27
- Yanti, Putri & Bausad, Aynun Abdi Putri. (2025). *Hubungan Masa Kerja, Beban Kerja, dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja pada Pengrajin Batu Bata*. *Jurnal Kesehatan Ilmiah Indonesia (Indonesian Health Scientific Journal)*, 10(1). <https://doi.org/10.51933/health.v10i1.2192>.
- Yuliana, D. (2020). Hubungan interpersonal dan stres kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 4 (2), 683–689.
- Zhang HL, Wu C, Yan JR, Liu JH, Wang P, Hu MY, Liu F, Qu HM, Lang HJ. (2023). *The relationship between role ambiguity, emotional exhaustion and work alienation among chinese nurses two years after COVID-19 pandemic: a cross-sectional study*. *BMC Psychiatry*. 2023 Jul 18;23(1):516. doi: 10.1186/s12888-023-04923-5. PMID: 37464335; PMCID: PMC10355025.

LAMPIRAN

Lampiran 1. *Informed Consent*

INFORMED CONSENT

Selamat Pagi/Siang/Sore/Malam Bapak/Ibu/Saudara/I Perawat Rumah Sakit Universitas Andalas Terhormat,

Perkenalkan saya Restu Aisyah, mahasiswa S1 Administrasi Rumah Sakit, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Baiturrahmah tahun 2021. Saat ini saya sedang melakukan penelitian mengenai “**Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Andalas Tahun 2025**”. Penelitian ini dilakukan untuk memenuhi tugas akhir saya dalam menyelesaikan studi di Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas Baiturrahmah.

Dalam pengisian kuesioner, Anda dimohon untuk menjawab pertanyaan dengan jujur sesuai kondisi dan keadaan yang Anda rasakan. Tidak ada jawaban benar atau salah dalam jawaban yang Anda pilih. Terdapat 3 bagian pada kuesioner ini, yaitu Bagian I (Identitas Diri), Bagian II (Beban Kerja, Konflik Peran dan Hubungan Interpersonal). Dan Bagian III (Perubahan Fisiologis, Perubahan Psikologis, Perubahan Perilaku). Estimasi pengisian kuesioner ini sekitar 10-15 menit.

Keterlibatan Saudara/I sangat dibutuhkan dan tidak akan mempengaruhi terhadap pekerjaan Anda. Semua data identitas dan jawaban dalam penelitian ini bersifat rahasia dan hanya akan digunakan untuk kepentingan penelitian. Apabila Anda mengalami kesulitan atau memiliki pertanyaan terhadap pengisian kuesioner, Anda dapat menghubungi saya di email aisyahrestu27@gmail.com atau di nomor (+62)81275065466 (Restu Aisyah).

Atas partisipasi dan perhatiannya, saya ucapkan terima kasih.

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan setuju untuk menjadi responden penelitian ini.

Padang, 2025

(.....)
*Nama Lengkap dan Tanda Tangan Responden

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

BAGIAN I

A. IDENTITAS DIRI

Mohon Diisi dengan Lengkap

Nama : _____

Usia : _____ tahun

Masa Kerja : _____ tahun

Unit Kerja : centang (✓) pilihan dibawah:

Eboni

Meranti

PICU

Akasia

NICU

Sakura/VIP

ICU

BAGIAN II

Petunjuk Pengisian

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda centang (✓) pada kotak yang telah disediakan sesuai dengan keadaan Anda selama bekerja. Terdapat lima pilihan jawaban yang disediakan untuk pernyataan ini, diantaranya:

1. Tidak pernah (TP)
2. Jarang (J)
3. Kadang-kadang (K)
4. Sering (Sr)
5. Selalu (Sl)

B. BEBAN KERJA						
No.	Pernyataan	TP	J	K	Sr	Sl
B1	Saya mendapatkan pengaturan jadwal kerja dan susunan staf yang tidak terduga (Misalnya, Anda harus menggantikan <i>shift</i> kerja rekan Anda yang sedang berhalangan)					
B2	Saya memiliki waktu untuk memberikan dukungan emosional kepada pasien					

B3	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas keperawatan					
B4	Unit saya memiliki cukup staf					
B5	Saya memiliki waktu yang cukup untuk menanggapi kebutuhan keluarga pasien					
B6	Saya mengalami tuntutan pelayanan terkait sistem klasifikasi pasien (perawatan <i>total/intensive care</i> , perawatan sedang/parsial/ <i>intermediate care</i> , perawatan mandiri/ <i>self care</i>)					
B7	Saya masih harus bekerja meskipun di waktu istirahat					
B8	Saya membuat keputusan di bawah tekanan					

Sumber: French et al, 2000 (ENSS) dalam Wibowo 2022

C. KONFLIK PERAN

No.	Pernyataan	TP	J	K	Sr	Sl
C1	Saya harus menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang tidak biasanya dilakukan atau tidak sesuai dengan yang diinstruksikan					
C2	Saya mendapat tugas dengan adanya bantuan sesuai yang saya butuhkan					
C3	Saya menyelesaikan tugas dengan cara yang baik sesuai dengan peraturan dan kebijakan yang berlaku					
C4	Saya bekerja dengan dua unit atau lebih yang memiliki cara berbeda dengan unit saya					
C5	Saya mendapat permintaan kerja yang bertentangan dari dua orang atau lebih					
C6	Cara saya menyelesaikan pekerjaan dapat diterima orang lain					
C7	Saya menyelesaikan tugas sebaik mungkin meskipun dengan keterbatasan sumber daya dan materi yang tersedia					
C8	Saya mengerjakan hal yang tidak berhubungan dengan deskripsi kerja yang seharusnya dilakukan					

Sumber: NIOSH, 1999 (NGJSQ) dalam Wibowo 2022

D. HUBUNGAN INTERPERSONAL

No.	Pernyataan	TP	J	K	Sr	Sl
D1	Saya mendapatkan kritik dari dokter					
D2	Saya mengalami konflik dengan dokter					
D3	Saya sepakat dengan usulan pemberian obat dari dokter					
D4	Saya membuat keputusan sepengetahuan dokter					
D5	Saya mengatur pekerjaan dokter					
D6	Saya mengalami konflik dengan perawat atau staf lain di unit saya					

	sekarang maupun di luar unit					
D7	Saya memiliki kesempatan yang cukup untuk berbicara secara terbuka dengan staf lain mengenai masalah ditempat kerja					
D8	Saya memiliki kesempatan yang cukup untuk berbagi pengalaman/perasaan dengan staf lain ditempat kerja					
D9	Saya memiliki kesempatan untuk mengungkapkan perasaan negatif saya tentang pasien dengan staf lain di unit (Misalnya, perawat menerima perilaku/perkataan kasar atau tidak dihargai oleh pasien)					
D10	Saya memiliki kesulitan bekerja dengan perawat tertentu di unit saya sekarang					
D11	Saya memiliki kesulitan bekerja dengan perawat tertentu di unit lain					
D12	Saya memiliki kesulitan bekerja dengan perawat lawan jenis					
D13	Saya mengalami konflik dengan supervisor/atasan/bawahan					
D14	Saya merasakan dukungan yang cukup dari supervisor/atasan langsung					
D15	Saya mendapatkan kritik oleh supervisor/atasan/bawahan					
<i>Sumber: French et al, 2000 (ENSS) dalam Wibowo 2022</i>						

BAGIAN III

Petunjuk Pengisian

Jawablah pernyataan-pernyataan berikut ini dengan memberikan tanda centang (√) pada kotak yang telah disediakan sesuai dengan keadaan Anda selama bekerja. Terdapat lima pilihan jawaban yang disediakan untuk pernyataan ini, diantaranya:

1. Tidak pernah (TP)
2. Jarang (J)
3. Kadang-kadang (K)
4. Sering (Sr)
5. Selalu (Sl)

C. PERUBAHAN FISIOLOGIS						
No.	Seberapa sering Anda mengalami hal-hal berikut selama sebulan terakhir?	TP	J	K	Sr	Sl
E1	Wajah saya terasa panas meskipun berada di ruangan yang tidak panas dan tidak sedang berolahraga					
E2	Berkeringat banyak meskipun berada di ruangan yang tidak panas dan tidak sedang berolahraga					
E3	Mulut saya terasa kering					

E4	Otot saya terasa kaku dan tegang					
E5	Saya merasa sakit kepala					
E6	Saya tidak merasa ingin pingsan					
E7	Saya merasakan sumbatan di tenggorokan atau perasaan ingin tersedak					
E8	Tangan saya gemetar					
E9	Saya tidak merasa sesak napas meskipun tidak melakukan pekerjaan berat atau berolahraga					
E10	Saya tidak merasa jantung saya berdetak cepat					
E11	Tangan saya basah karena berkeringat banyak					
E12	Saya tidak merasa pusing					
E13	Saya tidak merasa terganggu dengan sakit perut					
E14	Saya tidak merasa terganggu dengan irama detak jantung					
E15	Saya tidak mengalami sakit yang mempengaruhi pekerjaan saya					
E16	Saya tidak kehilangan nafsu makan					
E17	Saya tidak mengalami gangguan tidur pada malam hari					

Sumber: NIOSH, 1999 (NGJSQ) dalam Wibowo 2022

D. PERUBAHAN PSIKOLOGIS

No.	Selama sebulan terakhir, seberapa sering Anda mengalami hal berikut?	TP	J	K	Sr	Sl
F1	Saya merasa terganggu dengan hal-hal yang biasanya tidak mengganggu					
F2	Saya tidak ingin makan, nafsu makan saya berkurang					
F3	Saya tidak dapat menghilangkan rasa sedih meskipun telah dibantu keluarga atau teman saya					
F4	Saya merasa diri saya tidak sama baiknya dengan orang lain					
F5	Saya mengalami kesulitan mengingat apa yang telah saya lakukan					
F6	Saya tidak merasa depresi					
F7	Saya tidak merasa semua yang saya lakukan adalah sia-sia					
F8	Saya merasa memiliki harapan tentang masa depan					
F9	Saya tidak merasa hidup saya sebuah kegagalan					
F10	Saya merasa ketakutan					
F11	Saya dapat tidur dengan nyenyak					
F12	Saya merasa bahagia					
F13	Saya berbicara lebih sedikit dari biasanya					

F14	Saya tidak merasa kesepian					
F15	Saya merasa orang-orang tidak ramah					
F16	Saya merasa sulit untuk bersantai					
F17	Saya tidak mudah menangis					
F18	Saya tidak merasa sedih					
F19	Saya merasa orang-orang tidak menyukai saya					
F20	Saya mudah mengalihkan pikiran saya					
F21	Saya tidak bereaksi berlebihan terhadap suatu situasi					
F22	Saya menemukan diri saya mudah merasa kesal					
F23	Saya merasa telah menghabiskan banyak energi untuk merasa cemas					
F24	Saya menemukan diri saya menjadi tidak sabar ketika mengalami penundaan (misalnya: kemacetan lalu lintas, menunggu sesuatu)					
F25	Saya merasa bahwa saya tidak mudah tersinggung					
<i>Sumber: NIOSH, 1999 (NGJSQ) dalam Wibowo 2022</i>						
E. PERUBAHAN PERILAKU						
No.	Selama sebulan terakhir, seberapa sering Anda mengalami hal berikut?	TP	J	K	Sr	Sl
G1	Saya tidak merokok lebih banyak dari biasanya					
G2	Saya konsumsi alkohol lebih banyak dari biasanya					
G3	Saya tidak membuat kesalahan ketika bekerja					
G4	Saya absen dari pekerjaan karena sakit					
<i>Sumber: NIOSH, 1999 (NGJSQ) dalam Wibowo 2022</i>						

MASTER TABEL

Lampiran 3. Master Tabel Penelitian

No Kode Kuisioner	Inisial	Usia (th)	Kode	Masa Kerja (th)	Kode	Unit Kerja	Kode	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	Btotal	Kode	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	Ctotal	Kode
1	BA	26	0	5	0	Akasia	1	5	1	1	3	4	1	5	1	21	1	5	1	1	5	5	4	4	1	26	1
2	E	46	1	2	0	Akasia	1	3	3	4	3	3	3	3	3	25	1	3	3	4	4	4	4	4	4	30	1
3	Nn. M	23	0	0.5	0	Akasia	1	3	4	4	2	4	4	2	4	27	1	5	3	4	4	2	4	3	2	27	1
4	SJ	24	0	0.5	0	Akasia	1	3	4	4	3	4	3	3	4	28	0	5	3	5	5	3	4	3	3	31	0
5	R	23	0	0.5	0	Akasia	1	4	4	5	5	4	4	5	5	36	0	5	5	5	5	4	5	3	3	35	0
6	ny.a	37	1	1	0	Akasia	1	4	4	4	2	4	3	3	3	27	1	3	2	5	1	5	3	3	3	25	1
7	NY.V	35	0	8	1	Akasia	1	4	3	5	4	5	1	1	5	28	0	5	1	5	5	5	5	5	4	35	0
8	I	29	0	4	0	Akasia	1	4	4	3	3	3	3	3	3	26	1	3	3	3	3	3	3	3	3	24	1
9	A	27	0	2	0	Akasia	1	3	4	4	4	3	3	3	3	27	1	3	4	4	3	3	4	4	3	28	1
10	Ny. K	30	0	3.5	0	Akasia	1	4	1	5	5	5	2	4	4	30	0	5	3	5	5	5	4	4	5	36	0
11	S	29	0	2	0	Akasia	1	3	4	5	4	4	2	4	5	31	0	5	4	5	5	5	5	5	2	36	0
12	P	24	0	1.5	0	Akasia	1	3	4	4	3	5	3	2	5	29	0	5	4	4	5	5	5	5	3	36	0
13	NY T	28	0	2	0	Akasia	1	2	4	4	3	3	2	3	4	25	1	3	3	3	4	4	3	5	2	27	1
14	N	29	0	2	0	Akasia	1	3	2	3	3	3	2	2	4	22	1	3	4	4	5	4	3	4	3	30	1
15	L	26	0	2	0	Eboni	2	1	5	5	5	5	1	1	1	24	1	4	5	5	1	4	5	5	1	30	1
16	E	36	1	0.7	0	Eboni	2	5	3	2	3	3	3	3	5	27	1	3	3	5	2	5	4	4	5	31	0
17	R	46	1	8.6	1	Eboni	2	1	4	4	5	3	2	2	3	24	1	5	4	1	5	5	4	4	4	32	0
18	L	26	0	2	0	Eboni	2	5	3	4	2	4	2	3	5	28	0	5	4	5	3	5	5	5	5	37	0
19	SA	35	0	0.7	0	Eboni	2	4	4	3	2	3	3	2	3	24	1	4	3	3	1	5	4	3	3	26	1
20	E	42	1	8	1	Eboni	2	5	5	5	2	1	4	1	5	28	0	5	5	5	5	5	5	5	1	36	0
21	R	27	0	2	0	Eboni	2	5	5	5	3	4	2	3	5	32	0	5	3	5	5	5	4	5	5	37	0
22	Mi	26	0	2	0	Eboni	2	4	5	5	4	4	2	5	3	32	0	5	4	4	3	4	4	5	3	32	0
23	Ny N	35	0	3	0	Eboni	2	4	5	5	5	5	1	1	4	30	0	5	3	5	1	3	5	5	1	28	1
24	fi	43	1	3	0	Eboni	2	3	3	4	4	4	3	3	3	27	1	4	3	3	2	3	4	3	3	25	1
25	D	27	0	4	0	Eboni	2	3	4	5	4	3	3	3	3	28	0	1	4	5	5	5	3	3	3	29	1
26	I	29	0	2	0	Eboni	2	3	5	3	2	4	2	2	2	23	1	3	3	4	4	4	3	4	2	27	1
27	C	24	0	1.5	0	Eboni	2	4	4	4	4	4	4	3	5	32	0	5	4	5	5	1	5	3	4	32	0
28	F	25	0	3	0	Eboni	2	4	5	4	4	4	2	2	4	29	0	4	4	5	3	4	4	4	4	32	0
29	W	25	0	1.5	0	Eboni	2	3	5	5	5	3	3	3	5	32	0	5	3	5	3	5	5	5	4	35	0
30	lf	24	0	1	0	Eboni	2	4	5	5	3	4	4	5	4	34	0	5	5	5	5	4	5	5	3	37	0
31	M	26	0	1	0	ICU	3	3	5	4	4	4	1	2	3	26	1	4	3	4	4	3	4	4	5	31	0

No Kode Kuisisioner	Inisial	Usia (th)	Kode	Masa Kerja (th)	Kode	Unit Kerja	Kode	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7	B8	Btotal	Kode	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7	C8	Ctotal	Kode
96	Y	31	0	1	0	Sakura/VIP	7	5	5	1	5	1	1	1	5	24	1	5	5	1	1	5	1	5	5	28	1
97	D	35	0	7	1	Sakura/VIP	7	2	2	4	2	4	4	2	4	24	1	4	4	2	2	4	4	2	2	24	1

No Kode Kuisisioner	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	Dtotal	Kode	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17		
1	5	2	5	4	1	3	2	4	1	5	5	5	5	3	4	54	1	5	2	2	2	2	4	1	1	5	4	5	1	1	1	1	1	1	1	
2	3	4	4	3	4	4	2	3	4	4	4	4	2	3	3	51	1	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3
3	5	5	4	4	5	5	3	4	3	4	4	5	5	4	4	64	0	3	4	4	3	2	3	4	3	2	2	5	3	4	2	2	2	2	3	
4	4	5	4	5	5	5	3	4	3	5	5	5	5	4	3	65	0	4	5	5	5	3	2	5	5	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	73	0	5	5	5	5	4	1	5	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	
6	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	4	2	68	0	4	4	4	4	4	1	4	4	1	2	4	2	2	2	2	1	4	3	
7	5	5	5	5	5	5	3	3	3	5	5	5	5	4	5	68	0	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	
8	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
9	4	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	5	3	3	56	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	
10	5	4	4	4	5	5	1	3	1	5	5	5	5	4	5	61	0	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	
11	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71	0	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	
12	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	70	0	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	3	3	
13	3	5	5	1	5	3	1	1	2	3	3	4	5	4	3	48	1	5	5	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
14	3	5	5	1	5	5	3	4	3	3	3	3	5	4	3	55	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	
15	5	5	5	1	5	5	5	5	5	1	5	5	5	1	5	63	0	4	4	4	3	3	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	
16	5	5	3	1	5	5	2	3	2	4	4	5	5	4	4	57	1	4	5	4	3	3	1	4	4	1	3	5	3	2	3	2	2	2	2	
17	5	5	2	1	5	5	1	2	4	5	5	5	5	1	5	56	1	5	5	5	5	2	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	
18	5	5	5	1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	3	66	0	4	4	4	2	4	2	4	3	1	2	4	2	1	2	2	3	4	4	
19	5	5	4	5	3	5	4	4	4	5	5	5	5	4	5	68	0	5	5	2	3	4	3	5	3	3	3	5	4	3	3	3	3	3	3	
20	5	5	5	1	5	5	2	2	1	5	4	4	4	2	4	54	1	5	5	5	5	5	1	5	5	1	2	5	1	4	1	2	2	2	4	
21	5	5	5	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	5	5	67	0	5	3	4	1	4	1	3	5	1	2	1	2	1	1	1	2	1	1	
22	4	5	5	5	5	4	4	4	2	5	4	5	5	4	4	65	0	5	4	5	4	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	5	1	
23	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	71	0	5	5	5	5	5	1	5	5	1	5	5	5	2	3	2	5	5	5	
24	3	3	3	4	4	2	3	4	4	2	3	3	2	4	2	46	1	2	3	2	2	4	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3	5	5	

No Kode Kuisisioner	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	Dtotal	Kode	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17		
25	5	5	5	1	5	5	1	1	3	5	5	5	5	4	4	59	0	5	5	5	5	4	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	2	1	
26	3	2	4	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	47	1	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	
27	5	5	4	5	5	5	4	5	3	5	5	5	5	4	5	70	0	5	5	5	4	5	3	5	4	3	2	4	2	3	3	2	2	2	2	
28	4	5	4	1	5	4	4	4	3	4	4	5	5	4	4	60	0	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	3	4	4	4	4	3	
29	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	3	66	0	5	3	4	5	3	1	5	5	3	5	5	3	1	3	1	4	4	4	
30	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	4	5	5	5	4	69	0	4	4	4	2	4	1	5	4	1	1	5	1	3	1	3	1	3	1	1
31	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	2	5	4	4	5	63	0	5	4	3	2	2	3	2	5	5	5	5	2	4	5	2	5	4	4	
32	3	5	5	5	4	4	3	4	4	3	2	3	5	4	5	59	0	5	5	4	3	3	1	5	4	4	4	5	3	2	2	3	2	4	4	4
33	3	5	2	2	4	3	2	2	2	3	4	4	4	2	3	45	1	5	4	4	4	3	2	4	3	1	2	4	3	3	3	2	1	1	1	
34	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	72	0	5	5	5	5	3	1	5	5	1	1	5	2	3	1	3	2	2	2	
35	4	4	2	2	3	2	2	3	2	3	3	3	2	4	2	41	1	4	5	5	4	4	3	3	2	3	3	4	3	2	2	3	3	3	2	
36	2	2	5	3	2	1	5	3	4	1	1	3	2	4	2	40	1	2	1	1	1	2	4	2	2	5	4	2	5	5	5	5	5	4	5	
37	1	2	5	5	1	1	5	4	4	2	2	2	2	4	1	41	1	1	3	2	1	2	5	1	1	5	5	1	4	4	5	5	4	4	4	
38	3	5	5	5	5	5	3	5	3	5	5	5	5	5	3	67	0	5	5	5	5	3	1	5	5	1	1	5	3	1	1	1	1	1	1	1
39	3	5	5	5	5	5	3	4	4	5	5	5	5	5	3	67	0	5	4	4	3	5	5	5	5	5	1	5	1	1	1	1	1	1	1	1
40	4	5	4	5	5	5	3	3	1	5	5	5	5	4	4	63	0	5	4	4	5	4	1	5	4	1	1	5	2	3	4	3	5	4	4	
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	45	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	70	0	4	5	5	5	3	2	5	5	1	1	5	1	1	1	3	1	1	1	
43	4	2	4	3	4	3	4	4	4	4	3	2	2	5	4	52	1	5	4	3	3	2	4	2	3	4	3	2	2	4	3	5	4	4	4	
44	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	2	2	2	61	0	3	5	1	3	4	5	5	5	5	5	3	4	1	5	5	1	1	1	
45	3	5	4	5	5	5	4	5	2	4	4	4	4	4	2	60	0	3	2	5	4	2	1	4	5	4	1	5	1	2	1	1	2	1	1	
46	2	3	3	1	3	5	1	5	1	3	3	5	2	2	1	40	1	3	2	3	3	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1	1	
47	2	5	5	4	2	4	2	3	4	1	5	2	4	4	1	48	1	3	3	3	1	2	3	2	1	4	3	4	2	2	2	2	2	2	1	
48	3	5	5	1	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	4	64	0	4	4	4	4	4	2	4	4	2	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2
49	3	2	2	4	2	5	1	1	5	3	2	4	2	5	1	42	1	1	2	2	3	3	3	3	2	2	3	1	3	2	2	4	3	1	1	
50	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	4	2	2	2	44	1	2	4	2	4	2	2	2	4	4	2	2	2	4	2	4	2	4	2	4
51	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	1	5	5	5	47	1	5	1	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	1	5	1
52	5	5	4	5	5	5	3	3	3	4	4	4	5	4	5	64	0	5	5	5	5	4	1	5	5	1	1	5	2	4	1	4	4	4	5	5
53	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	1	5	5	1	5	65	0	5	4	4	4	4	1	5	4	1	2	5	2	3	2	1	3	2	2	2
54	4	3	4	5	5	3	2	2	2	4	5	5	5	5	5	59	0	3	5	3	5	3	4	5	5	3	1	5	3	3	2	4	4	4	3	3

No Kode Kuisisioner	D1	D2	D3	D4	D5	D6	D7	D8	D9	D10	D11	D12	D13	D14	D15	Dtotal	Kode	E1	E2	E3	E4	E5	E6	E7	E8	E9	E10	E11	E12	E13	E14	E15	E16	E17
85	4	5	5	4	5	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	59	0	4	5	4	3	3	2	5	5	1	1	5	2	3	1	2	1	3
86	5	5	3	3	5	5	4	4	4	3	3	5	5	3	3	60	0	5	5	5	5	5	5	5	5	1	1	5	5	5	5	5	5	5
87	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	3	69	0	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	3
88	3	5	4	4	5	5	3	3	4	4	5	5	5	4	4	63	0	5	3	4	4	3	3	5	3	1	2	4	2	3	2	3	3	3
89	4	5	5	5	5	4	5	5	3	4	4	5	5	3	4	66	0	5	5	5	4	4	1	5	5	4	4	5	4	2	4	3	3	3
90	4	5	3	1	5	5	3	4	2	5	5	5	5	3	5	60	0	5	4	4	3	4	2	4	4	2	2	4	2	2	1	2	2	2
91	5	5	4	1	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	64	0	5	5	4	4	4	1	5	5	1	1	5	5	4	4	2	4	4
92	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74	0	5	5	5	5	5	1	5	5	1	1	5	1	1	1	1	1	1
93	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	65	0	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2
94	5	5	5	1	5	5	2	1	1	5	5	5	5	1	5	56	1	5	5	5	5	3	1	5	5	1	1	5	3	1	1	1	1	1
95	3	3	4	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	48	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
96	5	1	1	5	5	1	1	5	1	1	5	1	5	5	4	46	1	5	1	5	1	5	5	5	1	1	5	5	5	1	5	1	5	1
97	2	4	4	2	2	4	4	2	4	4	2	3	2	2	2	43	1	4	2	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	4	2	4	2

OUTPUT ANALYSIS

Lampiran 4. Uji Validitas Dan Reliabelitas

A. Uji Validitas

1. Beban Kerja

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
B1	23,17	34,833	,772	,779
B2	22,40	40,110	,512	,817
B3	22,33	40,023	,463	,825
B4	22,47	39,154	,614	,804
B5	22,13	42,257	,472	,822
B6	22,00	39,724	,639	,802
B7	22,50	40,121	,519	,816
B8	23,37	40,309	,484	,821

2. Konflik Peran

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
C1	21,77	47,978	,526	,855
C2	20,60	45,628	,766	,834
C3	19,93	43,030	,728	,833
C4	21,30	43,872	,617	,846
C5	21,27	42,685	,544	,860
C6	20,20	46,510	,615	,847
C7	19,90	44,231	,673	,840
C8	21,40	45,972	,523	,857

3. Hubungan Interpersonal

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
D1	34,63	120,930	,685	,902
D2	35,07	126,271	,642	,904
D3	33,10	119,403	,642	,903
D4	33,60	121,559	,464	,912
D5	35,20	123,269	,577	,905
D6	34,50	115,155	,641	,904
D7	33,53	121,775	,657	,903
D8	33,57	120,806	,701	,901
D9	33,93	118,547	,702	,901
D10	35,07	125,306	,607	,905
D11	35,13	123,016	,653	,903
D12	35,30	127,597	,564	,906
D13	35,33	129,264	,503	,908
D14	33,43	123,840	,505	,908
D15	34,73	122,271	,716	,901

4. Perubahan Fisiologis

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
E1	36,47	239,568	,689	,936
E2	36,70	241,734	,678	,936
E3	36,53	245,913	,600	,938
E4	36,30	243,390	,612	,937
E5	36,03	244,171	,655	,936
E6	36,33	246,092	,575	,938
E7	36,60	244,041	,649	,937
E8	37,13	256,120	,579	,938
E9	36,30	243,528	,609	,938
E10	36,03	240,240	,670	,936
E11	37,03	251,206	,542	,939
E12	35,40	235,421	,714	,935

E13	35,87	240,740	,766	,934
E14	36,07	241,720	,689	,936
E15	35,93	238,409	,757	,934
E16	35,63	232,654	,852	,932
E17	35,63	235,620	,766	,934

5. Hubungan Psikologis

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
F1	56,43	341,220	,509	,927
F2	56,27	340,271	,451	,928
F3	56,30	341,045	,443	,928
F4	56,33	347,264	,419	,928
F5	56,10	339,197	,500	,927
F6	55,73	330,892	,443	,929
F7	55,70	328,976	,536	,927
F8	54,83	322,489	,602	,926
F9	55,67	324,299	,585	,926
F10	56,43	345,357	,473	,928
F11	55,10	320,714	,640	,925
F12	54,17	324,420	,668	,924
F13	55,77	333,220	,643	,925
F14	55,33	322,023	,666	,924
F15	56,20	336,855	,691	,925
F16	55,73	332,823	,598	,926
F17	55,07	333,099	,592	,926
F18	54,97	328,378	,710	,924
F19	56,03	334,585	,632	,925
F20	55,37	335,895	,580	,926
F21	55,47	335,637	,600	,926
F22	55,73	329,375	,757	,924
F23	56,13	342,051	,526	,927
F24	55,70	339,459	,530	,927
F25	55,43	336,530	,561	,926

6. Perubahan Perilaku

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
G1	4,50	4,190	,650	,647
G2	5,10	8,438	,384	,755
G3	4,40	5,490	,675	,588
G4	4,70	7,803	,612	,681

Keterangan untuk semua uji validitas:

Jika nilai *Corrected Item-Total Correlation* > R tabel (0,361) maka pertanyaan VALID

Note : R tabel untuk 30 responden adalah 0,361 (sesuai referensi)

B. Uji Reliabilitas

1. Beban Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	8

2. Konflik Peran

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,863	8

3. Hubungan Interpersonal

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,910	15

4. Hubungan Fisiologis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
------------------	------------

,940	17
------	----

5. Hubungan Psikologis

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,929	25

6. Perubahan Perilaku

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	4

Keterangan : jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 (sesuai referensi) maka kuesioner RELIABEL (handal)

Lampiran 5. Uji Normalitas

Descriptives

		Statistic	Std. Error
	Mean	27.55	.371
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	
		26.81 28.28	
	5% Trimmed Mean	27.48	
	Median	27.00	
	Variance	13.334	
Btot	Std. Deviation	3.652	
	Minimum	19	
	Maximum	36	
	Range	17	
	Interquartile Range	5	
	Skewness	.303	.245
	Kurtosis	-.152	.485
	Mean	30.97	.493
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	
		29.99 31.95	
	5% Trimmed Mean	31.08	
	Median	31.00	
	Variance	23.530	
Ctot	Std. Deviation	4.851	
	Minimum	20	
	Maximum	39	
	Range	19	
	Interquartile Range	9	
	Skewness	-.230	.245
	Kurtosis	-.985	.485
	Mean	58.69	.898
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	
		56.91 60.47	
	5% Trimmed Mean	58.93	
	Median	60.00	
	Variance	78.153	
Dtot	Std. Deviation	8.840	
	Minimum	40	
	Maximum	74	
	Range	34	
	Interquartile Range	13	
	Skewness	-.460	.245
	Kurtosis	-.729	.485
	Mean	152.39	1.887
	95% Confidence Interval for Mean	Lower Bound Upper Bound	
		148.65 156.14	
EFGtot	5% Trimmed Mean	150.86	
	Median	147.00	
	Variance	345.512	
	Std. Deviation	18.588	

Minimum	126	
Maximum	212	
Range	86	
Interquartile Range	26	
Skewness	1.212	.245
Kurtosis	1.164	.485

1. Beban Kerja

Nilai *Skewness* dibagi dengan Std. Error nya

$0.303 / 0.245 = 1.237$ (normal)

Tinggi \geq mean (27.55)

Rendah $<$ mean (27.55)

2. Konflik Peran

Nilai *Skewness* dibagi dengan Std. Error nya

$-0.230 / 0.245 = -0.939$ (normal)

Tinggi \geq mean (30.97)

Rendah $<$ mean (30.97)

3. Hubungan Interpersonal

Nilai *Skewness* dibagi dengan Std. Error nya

$-0.460 / 0.245 = -1.878$ (normal)

Kurang Baik \geq mean (58.69)

Baik $<$ mean (58.69)

4. Stres Kerja

Nilai *Skewness* dibagi dengan Std. Error nya

$1.212 / 0.245 = 4.947$ (tidak normal)

Stres berat \geq median (147.00)

Stres sedang $<$ median (147.00)

Keterangan:

Jika hasil bagi nilai *Skewness* dengan Std. Error nya berada pada rentangan -2 sampai +2 maka data normal. Patokan kategorisasi data pada nilai mean jika data normal, dan nilai median jika data tidak normal.

Lampiran 6. Analisis Univariat

Unit Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Akasia	14	14.4	14.4	14.4
	Eboni	16	16.5	16.5	30.9
	Icu	21	21.6	21.6	52.6
	Meranti	2	2.1	2.1	54.6
	Nicu	12	12.4	12.4	67.0
	Picu	22	22.7	22.7	89.7
	Sakura	10	10.3	10.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berisiko	84	86.6	86.6	86.6
	Tidak Berisiko	13	13.4	13.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Masa Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Berisiko	79	81.4	81.4	81.4
	Tidak Berisiko	18	18.6	18.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

B1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	5	5.2	5.2	5.2
	Sering	5	5.2	5.2	10.3
	Kadang-Kadang	33	34.0	34.0	44.3
	Jarang	39	40.2	40.2	84.5
	Tidak Pernah	15	15.5	15.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

B2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	4	4.1	4.1	4.1
	Jarang	8	8.2	8.2	12.4
	Kadang-Kadang	26	26.8	26.8	39.2
	Sering	33	34.0	34.0	73.2
	Selalu	26	26.8	26.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

B3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	3	3.1	3.1	3.1
	Jarang	3	3.1	3.1	6.2
	Kadang-Kadang	16	16.5	16.5	22.7
	Sering	38	39.2	39.2	61.9
	Selalu	37	38.1	38.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

B4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	1	1.0	1.0	1.0
	Jarang	16	16.5	16.5	17.5
	Kadang-Kadang	23	23.7	23.7	41.2
	Sering	32	33.0	33.0	74.2
	Selalu	25	25.8	25.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

B5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	3	3.1	3.1	3.1
	Jarang	5	5.2	5.2	8.2
	Kadang-Kadang	31	32.0	32.0	40.2
	Sering	42	43.3	43.3	83.5
	Selalu	16	16.5	16.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

B6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Selalu	21	21.6	21.6	21.6
	Sering	35	36.1	36.1	57.7
	Kadang-Kadang	30	30.9	30.9	88.7
	Jarang	10	10.3	10.3	99.0
	Tidak Pernah	1	1.0	1.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

B7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent

Valid	Selalu	8	8.2	8.2	8.2
	Sering	29	29.9	29.9	38.1
	Kadang-Kadang	33	34.0	34.0	72.2
	Jarang	17	17.5	17.5	89.7
	Tidak Pernah	10	10.3	10.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

B8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Selalu	7	7.2	7.2	7.2
	Sering	8	8.2	8.2	15.5
	Kadang-Kadang	27	27.8	27.8	43.3
	Jarang	24	24.7	24.7	68.0
	Tidak Pernah	31	32.0	32.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

BTOT

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	19	1	1.0	1.0
	21	3	3.1	4.1
	22	3	3.1	7.2
	23	3	3.1	10.3
	24	13	13.4	23.7
	25	5	5.2	28.9
	26	10	10.3	39.2
	27	12	12.4	51.5
	28	13	13.4	64.9
	29	9	9.3	74.2
	30	6	6.2	80.4
	31	4	4.1	84.5
	32	5	5.2	89.7
	33	2	2.1	91.8
	34	4	4.1	95.9
	35	1	1.0	96.9
	36	3	3.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0

Beban Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tinggi	47	48.5	48.5
	Rendah	50	51.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0

C1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	2	2.1	2.1	2.1
	Sering	4	4.1	4.1	6.2
	Kadang-Kadang	20	20.6	20.6	26.8
	Jarang	16	16.5	16.5	43.3
	Tidak Pernah	55	56.7	56.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

C2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	7	7.2	7.2	7.2
	Jarang	10	10.3	10.3	17.5
	Kadang-Kadang	33	34.0	34.0	51.5
	Sering	36	37.1	37.1	88.7
	Selalu	11	11.3	11.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

C3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	4	4.1	4.1	4.1
	Jarang	4	4.1	4.1	8.2
	Kadang-Kadang	12	12.4	12.4	20.6
	Sering	29	29.9	29.9	50.5
	Selalu	48	49.5	49.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

C4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	9	9.3	9.3	9.3
	Sering	5	5.2	5.2	14.4
	Kadang-Kadang	20	20.6	20.6	35.1
	Jarang	21	21.6	21.6	56.7
	Tidak Pernah	42	43.3	43.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

C5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	2	2.1	2.1	2.1

	Sering	6	6.2	6.2	8.2
	Kadang-Kadang	20	20.6	20.6	28.9
	Jarang	27	27.8	27.8	56.7
	Tidak Pernah	42	43.3	43.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

C6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	3	3.1	3.1	3.1
	Jarang	1	1.0	1.0	4.1
	Kadang-Kadang	19	19.6	19.6	23.7
	Sering	44	45.4	45.4	69.1
	Selalu	30	30.9	30.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

C7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	4	4.1	4.1	4.1
	Jarang	5	5.2	5.2	9.3
	Kadang-Kadang	26	26.8	26.8	36.1
	Sering	33	34.0	34.0	70.1
	Selalu	29	29.9	29.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

C8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	6	6.2	6.2	6.2
	Sering	14	14.4	14.4	20.6
	Kadang-Kadang	29	29.9	29.9	50.5
	Jarang	17	17.5	17.5	68.0
	Tidak Pernah	31	32.0	32.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

CTOT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20	1	1.0	1.0	1.0
	22	3	3.1	3.1	4.1
	23	1	1.0	1.0	5.2
	24	9	9.3	9.3	14.4
	25	3	3.1	3.1	17.5
	26	4	4.1	4.1	21.6

27	5	5.2	5.2	26.8
28	5	5.2	5.2	32.0
29	3	3.1	3.1	35.1
30	10	10.3	10.3	45.4
31	6	6.2	6.2	51.5
32	10	10.3	10.3	61.9
33	5	5.2	5.2	67.0
34	1	1.0	1.0	68.0
35	7	7.2	7.2	75.3
36	9	9.3	9.3	84.5
37	7	7.2	7.2	91.8
38	7	7.2	7.2	99.0
39	1	1.0	1.0	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Konflik Peran

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	53	54.6	54.6	54.6
Valid Rendah	44	45.4	45.4	100.0
Total	97	100.0	100.0	

D1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	1	1.0	1.0	1.0
Valid Sering	7	7.2	7.2	8.2
Valid Kadang-Kadang	26	26.8	26.8	35.1
Valid Jarang	31	32.0	32.0	67.0
Valid Tidak Pernah	32	33.0	33.0	100.0
Total	97	100.0	100.0	

D2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	2	2.1	2.1	2.1
Valid Sering	7	7.2	7.2	9.3
Valid Kadang-Kadang	13	13.4	13.4	22.7
Valid Jarang	13	13.4	13.4	36.1
Valid Tidak Pernah	62	63.9	63.9	100.0
Total	97	100.0	100.0	

D3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Tidak Pernah	2	2.1	2.1	2.1
	Jarang	4	4.1	4.1	6.2
	Kadang-Kadang	10	10.3	10.3	16.5
	Sering	34	35.1	35.1	51.5
	Selalu	47	48.5	48.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

D4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	18	18.6	18.6	18.6
	Jarang	6	6.2	6.2	24.7
	Kadang-Kadang	9	9.3	9.3	34.0
	Sering	22	22.7	22.7	56.7
	Selalu	42	43.3	43.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

D5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Selalu	2	2.1	2.1	2.1
	Sering	5	5.2	5.2	7.2
	Kadang-Kadang	7	7.2	7.2	14.4
	Jarang	12	12.4	12.4	26.8
	Tidak Pernah	71	73.2	73.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

D6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Selalu	5	5.2	5.2	5.2
	Sering	2	2.1	2.1	7.2
	Kadang-Kadang	14	14.4	14.4	21.6
	Jarang	24	24.7	24.7	46.4
	Tidak Pernah	52	53.6	53.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

D7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	14	14.4	14.4	14.4
	Jarang	9	9.3	9.3	23.7
	Kadang-Kadang	29	29.9	29.9	53.6
	Sering	25	25.8	25.8	79.4
	Selalu	20	20.6	20.6	100.0

Total	97	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

D8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	6	6.2	6.2
	Jarang	9	9.3	15.5
	Kadang-Kadang	27	27.8	43.3
	Sering	33	34.0	77.3
	Selalu	22	22.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0

D9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	17	17.5	17.5
	Jarang	12	12.4	29.9
	Kadang-Kadang	26	26.8	56.7
	Sering	31	32.0	88.7
	Selalu	11	11.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0

D10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	5	5.2	5.2
	Sering	2	2.1	7.2
	Kadang-Kadang	25	25.8	33.0
	Jarang	26	26.8	59.8
	Tidak Pernah	39	40.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0

D11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	2	2.1	2.1
	Sering	7	7.2	9.3
	Kadang-Kadang	19	19.6	28.9
	Jarang	24	24.7	53.6
	Tidak Pernah	45	46.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0

D12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	2	2.1	2.1	2.1
	Sering	4	4.1	4.1	6.2
	Kadang-Kadang	14	14.4	14.4	20.6
	Jarang	14	14.4	14.4	35.1
	Tidak Pernah	63	64.9	64.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

D13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	11	11.3	11.3	11.3
	Kadang-Kadang	9	9.3	9.3	20.6
	Jarang	14	14.4	14.4	35.1
	Tidak Pernah	63	64.9	64.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

D14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	5	5.2	5.2	5.2
	Jarang	11	11.3	11.3	16.5
	Kadang-Kadang	20	20.6	20.6	37.1
	Sering	36	37.1	37.1	74.2
	Selalu	25	25.8	25.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

D15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	4	4.1	4.1	4.1
	Sering	9	9.3	9.3	13.4
	Kadang-Kadang	34	35.1	35.1	48.5
	Jarang	24	24.7	24.7	73.2
	Tidak Pernah	26	26.8	26.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

DTOT

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	40	2	2.1	2.1	2.1
	41	2	2.1	2.1	4.1
	42	1	1.0	1.0	5.2
	43	1	1.0	1.0	6.2

44	2	2.1	2.1	8.2
45	3	3.1	3.1	11.3
46	3	3.1	3.1	14.4
47	2	2.1	2.1	16.5
48	3	3.1	3.1	19.6
51	2	2.1	2.1	21.6
52	2	2.1	2.1	23.7
53	1	1.0	1.0	24.7
54	3	3.1	3.1	27.8
55	5	5.2	5.2	33.0
56	5	5.2	5.2	38.1
57	2	2.1	2.1	40.2
58	1	1.0	1.0	41.2
59	6	6.2	6.2	47.4
60	6	6.2	6.2	53.6
61	4	4.1	4.1	57.7
62	1	1.0	1.0	58.8
63	6	6.2	6.2	64.9
64	4	4.1	4.1	69.1
65	4	4.1	4.1	73.2
66	6	6.2	6.2	79.4
67	4	4.1	4.1	83.5
68	4	4.1	4.1	87.6
69	3	3.1	3.1	90.7
70	3	3.1	3.1	93.8
71	3	3.1	3.1	96.9
72	1	1.0	1.0	97.9
73	1	1.0	1.0	99.0
74	1	1.0	1.0	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Hubungan Interpersonal

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Kurang Baik	57	58.8	58.8	58.8
Baik	40	41.2	41.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

E1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	2	2.1	2.1	2.1
Sering	4	4.1	4.1	6.2
Kadang-Kadang	17	17.5	17.5	23.7
Jarang	21	21.6	21.6	45.4
Tidak Pernah	53	54.6	54.6	100.0

Total	97	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

E2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	3	3.1	3.1
	Sering	6	6.2	9.3
	Kadang-Kadang	15	15.5	24.7
	Jarang	28	28.9	53.6
	Tidak Pernah	45	46.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0

E3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	2	2.1	2.1
	Sering	9	9.3	11.3
	Kadang-Kadang	22	22.7	34.0
	Jarang	30	30.9	64.9
	Tidak Pernah	34	35.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0

E4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	6	6.2	6.2
	Sering	7	7.2	13.4
	Kadang-Kadang	27	27.8	41.2
	Jarang	27	27.8	69.1
	Tidak Pernah	30	30.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0

E5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	11	11.3	11.3
	Kadang-Kadang	37	38.1	49.5
	Jarang	31	32.0	81.4
	Tidak Pernah	18	18.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0

E6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
--	-----------	---------	---------------	--------------------

Valid	Tidak Pernah	41	42.3	42.3	42.3
	Jarang	15	15.5	15.5	57.7
	Kadang-Kadang	20	20.6	20.6	78.4
	Sering	9	9.3	9.3	87.6
	Selalu	12	12.4	12.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

E7

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Selalu	2	2.1	2.1	2.1
	Sering	6	6.2	6.2	8.2
	Kadang-Kadang	12	12.4	12.4	20.6
	Jarang	20	20.6	20.6	41.2
	Tidak Pernah	57	58.8	58.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

E8

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Selalu	5	5.2	5.2	5.2
	Sering	5	5.2	5.2	10.3
	Kadang-Kadang	21	21.6	21.6	32.0
	Jarang	19	19.6	19.6	51.5
	Tidak Pernah	47	48.5	48.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

E9

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	45	46.4	46.4	46.4
	Jarang	11	11.3	11.3	57.7
	Kadang-Kadang	17	17.5	17.5	75.3
	Sering	11	11.3	11.3	86.6
	Selalu	13	13.4	13.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

E10

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	Tidak Pernah	37	38.1	38.1	38.1
	Jarang	15	15.5	15.5	53.6
	Kadang-Kadang	21	21.6	21.6	75.3
	Sering	9	9.3	9.3	84.5
	Selalu	15	15.5	15.5	100.0

Total	97	100.0	100.0
-------	----	-------	-------

E11

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	3	3.1	3.1
	Sering	5	5.2	8.2
	Kadang-Kadang	14	14.4	22.7
	Jarang	22	22.7	45.4
	Tidak Pernah	53	54.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0

E12

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	21	21.6	21.6
	Jarang	20	20.6	42.3
	Kadang-Kadang	31	32.0	74.2
	Sering	12	12.4	86.6
	Selalu	13	13.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0

E13

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	29	29.9	29.9
	Jarang	18	18.6	48.5
	Kadang-Kadang	30	30.9	79.4
	Sering	16	16.5	95.9
	Selalu	4	4.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0

E14

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	34	35.1	35.1
	Jarang	18	18.6	53.6
	Kadang-Kadang	24	24.7	78.4
	Sering	10	10.3	88.7
	Selalu	11	11.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0

E15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	30	30.9	30.9	30.9
	Jarang	22	22.7	22.7	53.6
	Kadang-Kadang	25	25.8	25.8	79.4
	Sering	12	12.4	12.4	91.8
	Selalu	8	8.2	8.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

E16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	27	27.8	27.8	27.8
	Jarang	17	17.5	17.5	45.4
	Kadang-Kadang	22	22.7	22.7	68.0
	Sering	19	19.6	19.6	87.6
	Selalu	12	12.4	12.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

E17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	32	33.0	33.0	33.0
	Jarang	14	14.4	14.4	47.4
	Kadang-Kadang	28	28.9	28.9	76.3
	Sering	18	18.6	18.6	94.8
	Selalu	5	5.2	5.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	1	1.0	1.0	1.0
	Sering	6	6.2	6.2	7.2
	Kadang-Kadang	20	20.6	20.6	27.8
	Jarang	26	26.8	26.8	54.6
	Tidak Pernah	44	45.4	45.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	4	4.1	4.1	4.1
	Sering	8	8.2	8.2	12.4
	Kadang-Kadang	24	24.7	24.7	37.1

Jarang	27	27.8	27.8	64.9
Tidak Pernah	34	35.1	35.1	100.0
Total	97	100.0	100.0	

F3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	2	2.1	2.1
	Sering	8	8.2	10.3
	Kadang-Kadang	21	21.6	32.0
	Jarang	25	25.8	57.7
	Tidak Pernah	41	42.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0

F4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	4	4.1	4.1
	Sering	10	10.3	14.4
	Kadang-Kadang	27	27.8	42.3
	Jarang	22	22.7	64.9
	Tidak Pernah	34	35.1	100.0
	Total	97	100.0	100.0

F5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	3	3.1	3.1
	Sering	7	7.2	10.3
	Kadang-Kadang	25	25.8	36.1
	Jarang	32	33.0	69.1
	Tidak Pernah	30	30.9	100.0
	Total	97	100.0	100.0

F6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	35	36.1	36.1
	Jarang	12	12.4	48.5
	Kadang-Kadang	17	17.5	66.0
	Sering	10	10.3	76.3
	Selalu	23	23.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0

F7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	34	35.1	35.1	35.1
	Jarang	11	11.3	11.3	46.4
	Kadang-Kadang	17	17.5	17.5	63.9
	Sering	17	17.5	17.5	81.4
	Selalu	18	18.6	18.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	11	11.3	11.3	11.3
	Jarang	8	8.2	8.2	19.6
	Kadang-Kadang	15	15.5	15.5	35.1
	Sering	20	20.6	20.6	55.7
	Selalu	43	44.3	44.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	25	25.8	25.8	25.8
	Jarang	14	14.4	14.4	40.2
	Kadang-Kadang	17	17.5	17.5	57.7
	Sering	16	16.5	16.5	74.2
	Selalu	25	25.8	25.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	4	4.1	4.1	4.1
	Sering	5	5.2	5.2	9.3
	Kadang-Kadang	25	25.8	25.8	35.1
	Jarang	23	23.7	23.7	58.8
	Tidak Pernah	40	41.2	41.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	13	13.4	13.4	13.4
	Jarang	9	9.3	9.3	22.7

	Kadang-Kadang	29	29.9	29.9	52.6
	Sering	19	19.6	19.6	72.2
	Selalu	27	27.8	27.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	6	6.2	6.2	6.2
	Jarang	8	8.2	8.2	14.4
	Kadang-Kadang	24	24.7	24.7	39.2
	Sering	27	27.8	27.8	67.0
	Selalu	32	33.0	33.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	3	3.1	3.1	3.1
	Sering	11	11.3	11.3	14.4
	Kadang-Kadang	49	50.5	50.5	64.9
	Jarang	23	23.7	23.7	88.7
	Tidak Pernah	11	11.3	11.3	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	20	20.6	20.6	20.6
	Jarang	14	14.4	14.4	35.1
	Kadang-Kadang	23	23.7	23.7	58.8
	Sering	21	21.6	21.6	80.4
	Selalu	19	19.6	19.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F15

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	3	3.1	3.1	3.1
	Sering	8	8.2	8.2	11.3
	Kadang-Kadang	30	30.9	30.9	42.3
	Jarang	32	33.0	33.0	75.3
	Tidak Pernah	24	24.7	24.7	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F16

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	5	5.2	5.2	5.2
	Sering	7	7.2	7.2	12.4
	Kadang-Kadang	38	39.2	39.2	51.5
	Jarang	26	26.8	26.8	78.4
	Tidak Pernah	21	21.6	21.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F17

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	21	21.6	21.6	21.6
	Jarang	19	19.6	19.6	41.2
	Kadang-Kadang	35	36.1	36.1	77.3
	Sering	15	15.5	15.5	92.8
	Selalu	7	7.2	7.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F18

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	15	15.5	15.5	15.5
	Jarang	14	14.4	14.4	29.9
	Kadang-Kadang	36	37.1	37.1	67.0
	Sering	20	20.6	20.6	87.6
	Selalu	12	12.4	12.4	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F19

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	3	3.1	3.1	3.1
	Sering	8	8.2	8.2	11.3
	Kadang-Kadang	26	26.8	26.8	38.1
	Jarang	34	35.1	35.1	73.2
	Tidak Pernah	26	26.8	26.8	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

F20

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	12	12.4	12.4	12.4

Jarang	19	19.6	19.6	32.0
Kadang-Kadang	40	41.2	41.2	73.2
Sering	17	17.5	17.5	90.7
Selalu	9	9.3	9.3	100.0
Total	97	100.0	100.0	

F21

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tidak Pernah	15	15.5	15.5	15.5
Jarang	24	24.7	24.7	40.2
Kadang-Kadang	33	34.0	34.0	74.2
Sering	17	17.5	17.5	91.8
Selalu	8	8.2	8.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

F22

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	7	7.2	7.2	7.2
Sering	10	10.3	10.3	17.5
Kadang-Kadang	34	35.1	35.1	52.6
Jarang	23	23.7	23.7	76.3
Tidak Pernah	23	23.7	23.7	100.0
Total	97	100.0	100.0	

F23

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	3	3.1	3.1	3.1
Sering	8	8.2	8.2	11.3
Kadang-Kadang	30	30.9	30.9	42.3
Jarang	27	27.8	27.8	70.1
Tidak Pernah	29	29.9	29.9	100.0
Total	97	100.0	100.0	

F24

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Selalu	7	7.2	7.2	7.2
Sering	11	11.3	11.3	18.6
Kadang-Kadang	37	38.1	38.1	56.7
Jarang	21	21.6	21.6	78.4
Tidak Pernah	21	21.6	21.6	100.0
Total	97	100.0	100.0	

F25

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	18	18.6	18.6	18.6
	Jarang	24	24.7	24.7	43.3
	Kadang-Kadang	40	41.2	41.2	84.5
	Sering	8	8.2	8.2	92.8
	Selalu	7	7.2	7.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

G1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	65	67.0	67.0	67.0
	Jarang	2	2.1	2.1	69.1
	Kadang-Kadang	9	9.3	9.3	78.4
	Sering	5	5.2	5.2	83.5
	Selalu	16	16.5	16.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

G2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sering	4	4.1	4.1	4.1
	Kadang-Kadang	5	5.2	5.2	9.3
	Jarang	3	3.1	3.1	12.4
	Tidak Pernah	85	87.6	87.6	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

G3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Pernah	24	24.7	24.7	24.7
	Jarang	30	30.9	30.9	55.7
	Kadang-Kadang	19	19.6	19.6	75.3
	Sering	16	16.5	16.5	91.8
	Selalu	8	8.2	8.2	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

G4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Selalu	3	3.1	3.1	3.1

Sering	3	3.1	3.1	6.2
Kadang-Kadang	20	20.6	20.6	26.8
Jarang	31	32.0	32.0	58.8
Tidak Pernah	40	41.2	41.2	100.0
Total	97	100.0	100.0	

Efgtot

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
126	2	2.1	2.1	2.1
129	1	1.0	1.0	3.1
132	2	2.1	2.1	5.2
133	1	1.0	1.0	6.2
134	2	2.1	2.1	8.2
135	5	5.2	5.2	13.4
136	2	2.1	2.1	15.5
138	10	10.3	10.3	25.8
139	6	6.2	6.2	32.0
140	4	4.1	4.1	36.1
142	4	4.1	4.1	40.2
143	2	2.1	2.1	42.3
144	2	2.1	2.1	44.3
145	2	2.1	2.1	46.4
146	3	3.1	3.1	49.5
147	3	3.1	3.1	52.6
148	1	1.0	1.0	53.6
149	1	1.0	1.0	54.6
Valid 150	1	1.0	1.0	55.7
151	2	2.1	2.1	57.7
152	2	2.1	2.1	59.8
153	2	2.1	2.1	61.9
154	2	2.1	2.1	63.9
155	2	2.1	2.1	66.0
156	3	3.1	3.1	69.1
157	2	2.1	2.1	71.1
160	2	2.1	2.1	73.2
163	2	2.1	2.1	75.3
164	1	1.0	1.0	76.3
166	3	3.1	3.1	79.4
167	2	2.1	2.1	81.4
168	2	2.1	2.1	83.5
169	1	1.0	1.0	84.5
170	1	1.0	1.0	85.6
174	1	1.0	1.0	86.6
175	3	3.1	3.1	89.7
176	2	2.1	2.1	91.8

	185	1	1.0	1.0	92.8
	186	1	1.0	1.0	93.8
	190	1	1.0	1.0	94.8
	196	1	1.0	1.0	95.9
	199	1	1.0	1.0	96.9
	202	1	1.0	1.0	97.9
	207	1	1.0	1.0	99.0
	212	1	1.0	1.0	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Stres Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Stres Berat	49	50.5	50.5	50.5
Valid	Stres Sedang	48	49.5	49.5	100.0
	Total	97	100.0	100.0	

Lampiran 7. Analisis Bivariat

1. Usia * Stres Kerja

Crosstab

			stres kerja		Total
			stres berat	stres sedang	
usia	berisiko	Count	44	40	84
		% within usia	52.4%	47.6%	100.0%
	tidak berisiko	Count	5	8	13
		% within usia	38.5%	61.5%	100.0%
Total		Count	49	48	97
		% within usia	50.5%	49.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.873 ^a	1	.350		
Continuity Correction ^b	.405	1	.525		
Likelihood Ratio	.879	1	.349		
Fisher's Exact Test				.387	.263
Linear-by-Linear Association	.864	1	.353		
N of Valid Cases	97				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 6.43.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for usia (berisiko / tidak berisiko)	1.760	.532	5.823
For cohort stres kerja = stres berat	1.362	.665	2.790
For cohort stres kerja = stres sedang	.774	.477	1.256
N of Valid Cases	97		

2. Masakerja * Stres Kerja

Crosstab

			stres kerja		Total
			stres berat	stres sedang	
masakerja	berisiko	Count	37	42	79
		% within masakerja	46.8%	53.2%	100.0%
	tidak berisiko	Count	12	6	18
		% within masakerja	66.7%	33.3%	100.0%
Total		Count	49	48	97
		% within masakerja	50.5%	49.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	2.306 ^a	1	.129		
Continuity Correction ^b	1.581	1	.209		
Likelihood Ratio	2.345	1	.126		
Fisher's Exact Test				.191	.104
Linear-by-Linear Association	2.283	1	.131		
N of Valid Cases	97				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 8.91.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for masakerja (berisiko / tidak berisiko)	.440	.150	1.291
For cohort stres kerja = stres berat	.703	.470	1.051
For cohort stres kerja = stres sedang	1.595	.804	3.165
N of Valid Cases	97		

3. Beban Kerja * Stres Kerja

Crosstab

			stres kerja		Total
			stres berat	stres sedang	
beban kerja	tinggi	Count	32	15	47
		% within beban kerja	68.1%	31.9%	100.0%
	rendah	Count	17	33	50
		% within beban kerja	34.0%	66.0%	100.0%
Total		Count	49	48	97
		% within beban kerja	50.5%	49.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	11.260 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	9.938	1	.002		
Likelihood Ratio	11.491	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	11.144	1	.001		
N of Valid Cases	97				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 23.26.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper

Odds Ratio for beban kerja (tinggi / rendah)	4.141	1.774	9.666
For cohort stres kerja = stres berat	2.003	1.299	3.087
For cohort stres kerja = stres sedang	.484	.304	.768
N of Valid Cases	97		

4. Konflik Peran * Stres Kerja

Crosstab

			stres kerja		Total
			stres berat	stres sedang	
konflik peran	tinggi	Count	35	18	53
		% within konflik peran	66.0%	34.0%	100.0%
	rendah	Count	14	30	44
		% within konflik peran	31.8%	68.2%	100.0%
Total		Count	49	48	97
		% within konflik peran	50.5%	49.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	11.262 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	9.935	1	.002		
Likelihood Ratio	11.494	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	11.146	1	.001		
N of Valid Cases	97				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 21.77.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for konflik peran (tinggi / rendah)	4.167	1.778	9.766
For cohort stres kerja = stres berat	2.075	1.292	3.333
For cohort stres kerja = stres sedang	.498	.325	.763
N of Valid Cases	97		

5. Hubungan Interpersonal * Stres Kerja

Crosstab

			stres kerja		Total
			stres berat	stres sedang	
hubungan	kurang baik	Count	37	20	57

interpersonal	% within hubungan interpersonal	64.9%	35.1%	100.0%
	Count	12	28	40
baik	% within hubungan interpersonal	30.0%	70.0%	100.0%
	Count	49	48	97
Total	% within hubungan interpersonal	50.5%	49.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymp. Sig. (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	11.461 ^a	1	.001		
Continuity Correction ^b	10.107	1	.001		
Likelihood Ratio	11.720	1	.001		
Fisher's Exact Test				.001	.001
Linear-by-Linear Association	11.343	1	.001		
N of Valid Cases	97				

a. 0 cells (.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is 19.79.

b. Computed only for a 2x2 table

Risk Estimate

	Value	95% Confidence Interval	
		Lower	Upper
Odds Ratio for hubungan interpersonal (kurang baik / baik)	4.317	1.812	10.282
For cohort stres kerja = stres berat	2.164	1.299	3.605
For cohort stres kerja = stres sedang	.501	.334	.753
N of Valid Cases	97		

Lampiran 8. Analisis Multivariat

Case Processing Summary

Unweighted Cases ^a		N	Percent
	Included in Analysis	97	100.0
Selected Cases	Missing Cases	0	.0
	Total	97	100.0
Unselected Cases		0	.0
Total		97	100.0

a. If weight is in effect, see classification table for the total number of cases.

Dependent Variable Encoding

Original Value	Internal Value
stres berat	0
stres sedang	1

Block 0: Beginning Block

Classification Table^{a,b}

	Observed	Predicted		
		stres kerja		Percentage Correct
		stres berat	stres sedang	
Step 0	stres kerja stres berat	49	0	100.0
	stres kerja stres sedang	48	0	.0
Overall Percentage				50.5

a. Constant is included in the model.

b. The cut value is .500

Variables in the Equation

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step 0	Constant	-.021	.203	.010	1	.919	.980

Variables not in the Equation

		Score	df	Sig.
Step 0	Variables			
	katmasakerja	2.306	1	.129
	katB	11.260	1	.001
	katC	11.262	1	.001
	katD	11.461	1	.001
Overall Statistics		18.065	4	.001

Block 1: Method = Backward Stepwise (Likelihood Ratio)

Omnibus Tests of Model Coefficients

		Chi-square	df	Sig.
Step 1	Step	19.088	4	.001
	Block	19.088	4	.001
	Model	19.088	4	.001
Step 2 ^a	Step	-1.357	1	.244
	Block	17.731	3	.000
	Model	17.731	3	.000
Step 3 ^a	Step	-1.731	1	.188
	Block	16.000	2	.000
	Model	16.000	2	.000

a. A negative Chi-squares value indicates that the Chi-squares value has decreased from the previous step.

Model Summary

Step	-2 Log likelihood	Cox & Snell R Square	Nagelkerke R Square
1	115.372 ^a	.179	.238
2	116.729 ^a	.167	.223
3	118.460 ^a	.152	.203

a. Estimation terminated at iteration number 4 because parameter estimates changed by less than .001.

Hosmer and Lemeshow Test

Step	Chi-square	df	Sig.
1	11.200	5	.048
2	8.996	4	.061
3	10.151	2	.006

Contingency Table for Hosmer and Lemeshow Test

	stres kerja = stres berat		stres kerja = stres sedang		Total	
	Observed	Expected	Observed	Expected		
Step 1	1	5	6.558	3	1.442	8
	2	17	19.181	10	7.819	27
	3	9	6.135	1	3.865	10
	4	7	5.380	3	4.620	10
	5	6	4.252	5	6.748	11
	6	3	2.407	4	4.593	7
	7	2	5.087	22	18.913	24
Step 2	1	5	6.617	3	1.383	8
	2	20	21.384	11	9.616	31
	3	6	3.819	0	2.181	6
	4	9	7.034	6	7.966	15
	5	5	3.710	4	5.290	9
	6	4	6.437	24	21.563	28
Step 3	1	25	28.162	14	10.838	39
	2	12	8.838	6	9.162	18
	3	7	3.838	1	4.162	8
	4	5	8.162	27	23.838	32

Classification Table^a

	Observed	Predicted			
		stres kerja		Percentage Correct	
		stres berat	stres sedang		
Step 1	stres kerja	stres berat	38	11	77.6
		stres sedang	18	30	62.5
	Overall Percentage				70.1
Step 2	stres kerja	stres berat	31	18	63.3
		stres sedang	14	34	70.8
	Overall Percentage				67.0
Step 3	stres kerja	stres berat	25	24	51.0
		stres sedang	14	34	70.8
	Overall Percentage				60.8

a. The cut value is .500

Variables in the Equation

	B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)	95% C.I. for EXP(B)		
							Lower	Upper	
Step 1 ^a	katmasakerja	-.711	.596	1.421	1	.233	.491	.153	1.580
	katB	.734	.515	2.036	1	.154	2.084	.760	5.714
	katC	.634	.540	1.379	1	.240	1.885	.654	5.426
	katD	.843	.541	2.423	1	.120	2.322	.804	6.710
	Constant	-.897	.365	6.055	1	.014	.408		
Step 2 ^a	katmasakerja	-.766	.593	1.667	1	.197	.465	.145	1.487
	katB	.924	.485	3.621	1	.057	2.518	.973	6.520
	katD	1.085	.498	4.741	1	.029	2.958	1.114	7.853
	Constant	-.799	.351	5.181	1	.023	.450		
Step 3 ^a	katB	.991	.479	4.280	1	.039	2.694	1.054	6.886
	katD	1.036	.489	4.481	1	.034	2.818	1.080	7.352
	Constant	-.955	.334	8.163	1	.004	.385		

a. Variable(s) entered on step 1: katmasakerja, katB, katC, katD.

Model if Term Removed

Variable	Model Log Likelihood	Change in -2 Log Likelihood	df	Sig. of the Change	
Step 1	katmasakerja	-58.420	1.468	1	.226
	katB	-58.690	2.008	1	.156
	katC	-58.365	1.357	1	.244
	katD	-58.889	2.405	1	.121
Step 2	katmasakerja	-59.230	1.731	1	.188
	katB	-60.169	3.610	1	.057
	katD	-60.762	4.796	1	.029
Step 3	katB	-61.370	4.279	1	.039
	katD	-61.484	4.508	1	.034



Variables not in the Equation

			Score	df	Sig.
Step 2 ^a	Variables	katC	1.398	1	.237
	Overall Statistics		1.398	1	.237
Step 3 ^b	Variables	katmasakerja	1.705	1	.192
		katC	1.672	1	.196
	Overall Statistics		3.095	2	.213



a. Variable(s) removed on step 2: katC.

b. Variable(s) removed on step 3: katmasakerja.

Lampiran 9. Surat Izin Uji Validitas dan Reliabilitas

	PEMERINTAH KOTA PADANG RSUD dr. RASIDIN
<small>Jalan Air Paiku Sci. Sapih, Kecamatan Kuranji/Telepon (0751) 499158, Faksimile (0751) 495330, Kode Pos 25159, Website : rsud.padang.go.id, Email : rsuddr.rasidin2017@gmail.com.</small>	
Padang, 21 Juli 2025	
Nomor	: 000.9/1670/RSUD.PDG/2025
Sifat	: Biasa (B)
Lampiran	: -
Hal	: Uji Validitas Instrumen
<p>Kepada Yth. Ka. Ruang Rawat Inap di - Padang</p>	
<p>Dengan hormat,</p>	
<p>Sehubungan dengan surat dari Universitas Baiturrahmah Program Studi Administrasi Rumah Sakit Nomor: B.994/AK/FIKES-UNBRAH/VII/2025. Perihal Uji Validitas Instrumen Penelitian yang dilakukan oleh :</p>	
Nama	: Restu Aisyah
Pekerjaan	: Mahasiswa
Judul Penelitian	: Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas Andalas
<p>Bersama ini mohon kepada Saudara dapat membantu kelancaran proses kegiatan yang bersangkutan</p>	
<p>Demikian disampaikan, atas kerjasama dan kepercayaan Bapak/Ibudiucapkan terima kasih.</p>	
<p>A.n Plh. DIREKTUR, Kabag Administrasi Umum dan Keuangan</p>  <p>Dessy, SE. MM NIP. 1981122182011012002</p>	

Lampiran 10. Surat Izin Penelitian

	<p style="text-align: center;">KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI, SAINS DAN TEKNOLOGI UNIVERSITAS ANDALAS RUMAH SAKIT UNIVERSITAS ANDALAS Alamat: Kampus Unand Limau Manis Padang - 25166 Telp/PABX : (0751) 8465000, 8465001 Laman : www.rsp.unand.ac.id e-mail : mail@rsp.unand.ac.id</p>	
---	---	---

Nomor : B/2025/UN16.36/PK.01.06/2025 Padang, 04 Agustus 2025
Lamp. :-
Hal : Izin Penelitian Penyusunan Skripsi

Kepada Yth,
**Dekan Fakultas Ilmu Kesehatan
Universitas Baiturrahmah**
Di
Tempat

Dengan hormat,


Menjawab surat yang kami terima pada tanggal 04 Agustus 2025 dengan nomor B.1111/AK/FIKES-UNBRAH/VIII/2025 perihal izin penelitian, maka dengan ini kami sampaikan pihak Rumah Sakit Universitas Andalas mengizinkan permohonan saudara untuk melakukan penelitian di Rumah Sakit Universitas dengan syarat melakukan *Ethical Clearance*.

Setelah melakukan penelitian harap memberikan laporan ke Bagian Diklit Rumah Sakit Universitas Andalas. Adapun data peneliti yang akan melakukan penelitian sebagai berikut:

No	Nama Mahasiswa	NIM	Judul
1.	Restu Aisyiah	210070160013	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap RS Unand Tahun 2025.


Setelah melakukan penelitian harap memberikan laporan ke Bagian Diklit Rumah Sakit Universitas Andalas. Bagi peneliti yang melakukan Publikasi penelitian untuk dapat mencantumkan afiliasi **Universitas Andalas Hospital** pada publikasinya, dan menginformasikan kepada Rumah Sakit Unand terkait publikasi tersebut.

Demikianlah surat balasan ini dibuat, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Pth. Direktur Utama,

Dr. dr. Yuse Ramda Ilhami, Sp. JP (K)
NIP. 196605152012121003
Surat kuasa no. 671/UN16.36/SK/2025 tanggal. 30 Juli 2025

Tembusan :
Arsip

Ara penelitian Penelitian, Kepala
Bagian/ibu Bidang ataupun Instansi
Kerit untuk dapat membantu
Mahasiswa ini dalam peneliti-
terimakasih. Ales Pa 22-8-2025.


TERAKREDITASI
PARIPURNA
LAM-KPRS

Lampiran 11. Surat Persetujuan Etik Penelitian

 **KOMITE ETIK PENELITIAN KESEHATAN
FAKULTAS KEDOKTERAN GIGI**
Universitas Baiturrahmah

Jl. Raya By Pass KM.14 Sei Sapit - Padang,
Sumatera Barat Indonesia 25159 +62 812-4975-9949 kepik@fg.unbrah.ac.id

KETERANGAN LAYAK ETIK
DESCRIPTION OF ETHICAL EXEMPTION
"ETHICAL EXEMPTION"

No.A.019/KEPKFKGUNBRAH/VIII/2025

Protokol penelitian versi 1 yang diusulkan oleh :
The research protocol proposed by

Peneliti utama : Restu Aisyah
Principal In Investigator

Nama Institusi : Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas
Baiturrahmah
Name of the Institution


Dengan judul:
Title
**"Faktor-faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Universitas
Andalas Tahun 2025"**
"Factors Influencing Job Stress in Nurses in the Inpatient Ward of Andalas University Hospital in 2025"

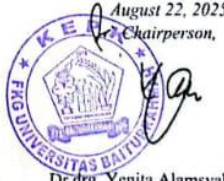
Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 22 Agustus 2025 sampai dengan tanggal 22 Agustus 2026.

This declaration of ethics applies during the period August 22, 2025 until August 22, 2026.




August 22, 2025
Chairperson,
Dr.drg. Yenita Alamsyah, M.Kes

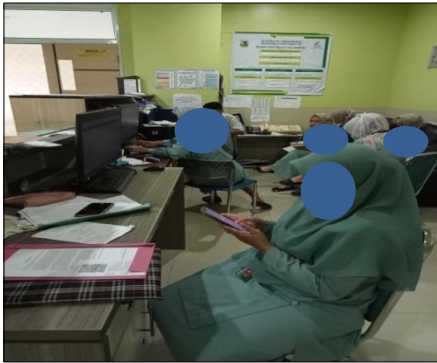
Lampiran 12. Dokumentasi Penelitian



Penyerahan link dan barcode kuesioner penelitian di ranap ICU



Penyerahan link dan barcode kuesioner penelitian di ranap Sakura



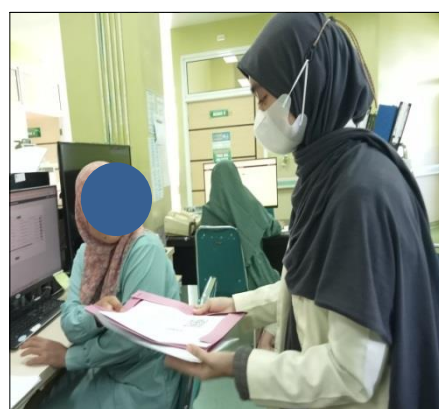
Pengisian kuesioner oleh perawat di ranap Sakura



Penyerahan link dan barcode kuesioner penelitian di ranap Meranti



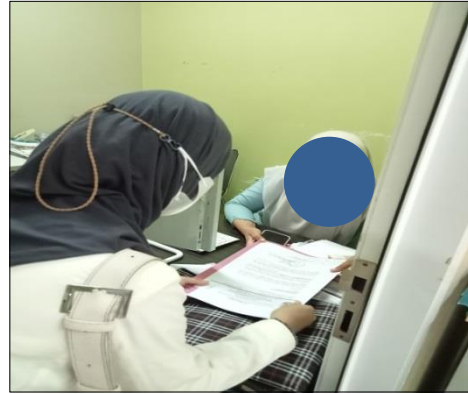
Pengisian kuesioner oleh perawat di ranap meranti



Penyerahan link dan barcode kuesioner penelitian di ranap Akasia



Penyerahan link dan barcode kuesioner penelitian di ranap ICU



Penyerahan link dan barcode kuesioner penelitian di ranap Eboni



Penyerahan Surat Izin Penelitian dan Surat Lulus Etik Penelitian kepada Kasi Bidang Keperawatan

