

PENGARUH FAKTOR PSIKOSOSIAL DENGAN STRES NEGATIF PADA PERAWAT DI RS. X

Dewi Zuniawati*, Anis Murniati¹

Program Studi Ilmu Keperawatan, STIKes Hutama Abdi Husada Tulungagung, Jl. Dr. Wahidin Sudiro Husodo No.1, Kedung Indah, Kedungwaru, Kedungwaru, Kabupaten Tulungagung, Jawa Timur 66224, Indonesia

*zuniawati1395@gmail.com

ABSTRAK

Bahaya psikososial merupakan bahaya non-fisik yang muncul dari interaksi antara karakteristik pekerjaan, desain kerja, organisasi, manajemen, dan lingkungan sosial dengan kapasitas, kebutuhan, budaya, dan pertimbangan personal pekerja bagi perawat. Bahaya ini dapat mempengaruhi kesehatan mental, prestasi kerja, dan kepuasan kerja melalui persepsi dan pengalaman pekerja pada perawat. Hasil respon karena faktor psikososial yaitu respon stres yang dapat berupa respon stres negative. Stres negatif kondisi emosional negatif atau penderitaan yang disebabkan oleh tekanan, ancaman, atau situasi yang tidak menyenangkan. Kondisi ini bisa berupa rasa sakit emosional, sosial, spiritual, atau fisik, yang dapat menyebabkan perasaan sedih, takut, tertekan, cemas, atau kesepian. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh berbagai faktor psikososial dengan distress yang terjadi pada perawat di RS. X. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain studi potong lintang. Penelitian dilaksanakan bulan November 2024 – Januari 2025 di RS. X. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 112 perawat dan instrumen yang digunakan yaitu kuisioner. Penelitian ini menggunakan Uji statistik yaitu uji korelasi. Hasil penelitian menunjukkan terdapat ada pengaruh faktor psikososial dengan distress yang terjadi pada perawat di RS. X dengan hasil lingkungan kerja (nilai $p = 0,000$), *functions and organizational culture* (nilai $p = 0,006$), *Job control* (nilai $p = 0,005$), hubungan interpersonal (nilai $p = 0,041$), dan *home-work interface* (nilai $p = 0,000$) dengan variabel dependen yaitu stres negatif. Kemudian, tidak terdapat hubungan antara faktor psikososial budaya kerja (nilai $p = 0,102$), *career development* (nilai $p = 0,361$), dan *Role conflict* (nilai $p = 0,302$) dengan variabel dependen yaitu stres negatif. Disimpulkan bahwa ada pengaruh faktor psikososial dengan dengan stres negatif yang terjadi pada perawat di RS. X Oleh karena itu, disarankan untuk bisa mengelola stres di tempat kerja yaitu di RS bisa dilakukan dengan beberapa cara, seperti mengenali penyebab utama yaitu tidak ada beban kerja yang tinggi, mengatur prioritas dan waktu, mempelajari teknik meredakan stres, melakukan aktivitas fisik ringan, membangun ketahanan, membangun hubungan positif di tempat kerja, dan berbicara dengan orang yang dipercaya.

Kata Kunci : Faktor Psikososial, Stres Negatif dan Perawat

THE EFFECT OF PSYCHOSOCIAL FACTORS ON DISTRESS IN WORKERS AT PT. X

ABSTRACT

Psychosocial hazards are non-physical hazards that arise from the interaction between job characteristics, job design, organization, management, and social environment with the capacity, needs, culture, and personal considerations of workers. These hazards can affect mental health, job performance, and job satisfaction through worker perceptions and experiences. The results of the response due to psychosocial factors are Stress responses which can be negative Stress responses or Distress. Distress is a negative emotional condition or suffering caused by pressure, threats, or unpleasant situations. This condition can be emotional, social, spiritual, or physical pain, which can cause feelings of sadness, fear, depression, anxiety, or loneliness. This study aims to determine the effect of various psychosocial factors on distress that occurs in workers at PT. X. This study uses a quantitative research method with a cross-sectional study design. The study was conducted in November 2024 - January 2025 at PT. X. The population in this study was 112 workers and the instrument used was a questionnaire. This study uses a statistical test, namely the correlation test. The results of the study indicate that there is an influence of psychosocial factors on distress that occurs in workers at PT. X with the results of the work environment (p value = 0.000), organizational function and culture (p value = 0.006), role conflict (p value = 0.005), interpersonal relationships (p value = 0.041), and home-work interface (p value = 0.000) with the

dependent variable, namely distress. Then, there is no relationship between psychosocial factors of work culture (p value = 0.102), role ambiguity (p value = 0.621), career development (p value = 0.361), and job control (p value = 302) with the dependent variable, namely distress. It is concluded that there is an influence of psychosocial factors on distress that occurs in workers at PT. X Therefore, it is recommended that stress management at work can be done in several ways, such as identifying the main causes, setting priorities and time, learning stress relief techniques, doing light physical activity, building resilience, building positive relationships at work, and talking to people you trust.

Keywords: Psychosocial Factors, Distress and Worker

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu sub sistem pelayanan kesehatan menyelenggarakan dua jenis pelayanan yaitu pelayanan administrasi dan pelayanan kesehatan. Pelayanan administrasi termasuk administrasi keuangan yang fungsi utamanya adalah membantu kelancaran pelaksanaan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan meliputi pelayanan medik, penunjang medik, rehabilitasi medik dan layanan keperawatan. Keempat jenis pelayanan tersebut dilaksanakan pada Unit Pelayanan Teknis (UPT) seperti Unit Gawat darurat, Unit Rawat Jalan, Unit Rawat Inap, Unit Transfusi Darah, unit farmasi dan sebagainya. Pelayanan tersebut dilakukan oleh tenaga kesehatan seperti dokter, perawat, bidan dan sebagainya (Tawfik,2019) Peran perawat sebagai tenaga kesehatan sangat penting dalam upaya pencapaian tujuan rumah sakit dan peningkatan kualitas rumah sakit. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang sering berinteraksi langsung dengan pasien dan mempunyai waktu lebih banyak bersama pasien sehingga kualitas rumah sakit akan tercermin dari bagaimana cara perawat memberikan pelayanan (Zuniawati,2022).

ILO atau International Labour Organization adalah organisasi internasional di bawah naungan PBB (Perserikatan Bangsa-Bangsa) yang bertugas menangani masalah ketenagakerjaan, termasuk hak pekerja, kesempatan kerja, perlindungan sosial, dan dialog sosial. ILO sangat aktif dalam mengembangkan standar internasional dan pedoman terkait Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) untuk melindungi para pekerja dari risiko-risiko di tempat kerja. ILO memandang tenaga kesehatan, termasuk perawat, sebagai pekerja vital yang berisiko tinggi, terutama dalam situasi seperti pandemi, bencana, atau beban kerja berat (Gunawan,2020). Perawat memiliki beban kerja dengan jumlah total aktivitas yang dilakukan perawat selama bertugas, baik secara langsung maupun tidak langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Beban kerja ini mencakup segala kegiatan, mulai dari perawatan langsung pasien, observasi, administrasi, hingga kegiatan non-produktif seperti rapat atau pelatihan yang nantinya bisa memunculkan hazard psikososial. ILO mendefinisikan bahaya psikososial sebagai interaksi antara atau di antara lingkungan kerja, konten pekerjaan, kondisi organisasi dan kapasitas pekerja, kebutuhan, budaya, dan pertimbangan personal pekerja yang dapat mempengaruhi kesehatan, prestasi kerja dan kepuasan kerja melalui persepsi dan pengalaman (ILO,2016) Bahaya psikososial adalah bahaya non-fisik yang muncul dari interaksi antara karakteristik pekerjaan, desain kerja, organisasi, manajemen, dan lingkungan sosial dengan kapasitas, kebutuhan, budaya, dan pertimbangan personal perawat. Bahaya ini dapat mempengaruhi kesehatan mental, prestasi kerja, dan kepuasan kerja melalui persepsi dan pengalaman pekerja yaitu perawat yang mengakibatkan stres negatif. Stres negatif di tempat kerja, atau juga dikenal sebagai distress, adalah respons negatif terhadap tekanan atau tuntutan pekerjaan yang dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental yang nanti akan berdampak di bahaya psikososial. Bahaya psikososial telah diakui sebagai salah satu

tantangan bagi keselamatan dan kesehatan kerja(Kemenkes RI, 2017).

Data tahun 2008 sampai 2015 di Benua Eropa menunjukkan peningkatan pekerja di bidang kesehatan yang terdampak mentalnya akibat faktor psikososial yaitu dari 25% menjadi 28%. Kemudian, terdapat 1 dari 4 pekerja tim kesehatan yang mengalami gangguan mental karena faktor psikososial. Sebuah survey di Argentina menunjukkan bahwa sekitar 50% responden menyatakan pekerjaannya monoton dan 33,4% responden merasa tugas dan tanggung jawab pekerjaannya tidak jelas (Ahsan,2020) Survey serupa juga turut dilakukan pada tahun 2009, dimana menunjukkan 26,7% pekerja di Argentina memiliki beban mental dan menganggap pekerjaan mereka terlalu berlebihan (Suma'mur,2016). Kemudian, di salah satu negara di Asia yaitu Korea, ada survey kondisi tempat kerja tahun 2006, 18% responden laki-laki dan 15% responden perempuan merasa tuntutan kerja dan jam kerja berkaitan dengan timbulnya respon stres terkait pekerjaan. Fenomena peningkatan kasus penyakit akibat kerja di Indonesia sangat mengkhawatirkan. Data dari Kementerian Tenaga Kerja Pada tahun 2022 menunjukkan bahwa jumlah kecelakaan kerja terus meningkat, dengan 220.740 korban pada tahun 2020, 234.370 korban pada tahun 2021, dan 265.334 korban pada tahun 2022. Perawat di RS. X merupakan perusahaan yang bergerak di bidang jasa kesehatan. Perusahaan tersebut telah melakukan berbagai pelayanan jasa pelayanan. Berdasarkan hasil studi pendahuluan ditemukan bahwa terdapat perawat yang merasa beban kerja tinggi, merasa lingkungan 39 kerja tidak baik, merasa fungsi dan budaya organisasi tidak baik, merasa pengembangan karir tidak baik, merasa kontrol pekerjaan tidak baik, merasa hubungan interpersonal di tempat kerja nya tidak baik, dan merasa *home-work interface* tidak baik.

Kondisi kerja yang penuh tekanan dapat menyebabkan pekerja kehilangan motivasi, mudah terganggu, kehilangan fokus, melakukan kesalahan, mengalami penurunan kinerja, dan mengalami tantangan kesehatan mental(Sulistiyani,2019). Potensi bahaya faktor psikososial terhadap pekerja dapat menimbulkan respon bagi pekerja. Hasil respon karena faktor psikososial yaitu respon stres yang dapat berupa respon stres negative (Admi,2018). Respon negative yang timbul karena faktor psikososial dapat dikaitkan dengan berbagai dampak yang merugikan. Dampak distres pada produktivitas tempat kerja dan ekonomi yang lebih luas cukup besar. Respon Stres negative atau distres dapat sangat memengaruhi tingkat pencapaian umum perawat dengan cara yang negatif terkait dengan efisiensi dan akurasi. Lingkungan kerja yang buruk dapat berkontribusi pada stres negatif. Hal tersebut dapat mengakibatkan peningkatan ketidakhadiran, berkurangnya motivasi, berkurangnya kepuasan dan komitmen bersama dan tingkat pergantian pekerja yang lebih tinggi (Kim, Y,2021). Stres akibat pekerjaan yang berkepanjangan bisa menyebabkan penyakit jantung, serangan jantung, tekanan darah tinggi, stroke, masalah tidur, berat badan bertambah dan masalah dengan ingatan yang gagal fokus(Peters, 2018).

Stres di tempat kerja bisa disebabkan oleh tuntutan kerja yang terlalu berat, penting bagi perawat untuk mengenali stres terkait pekerjaan sebagai masalah kesehatan dan keselamatan yang signifikan (Purba,2019). RS dapat dan harus mengambil langkah-langkah untuk memastikan bahwa karyawan tidak mengalami stres yang tidak perlu dan perusahaan memiliki tugas hukum untuk memastikan kesehatan, keselamatan, dan kesejahteraan karyawannya. Ini termasuk mengidentifikasi dan mengelola stres di tempat kerja yang dapat membahayakan kesehatan fisik atau mental karyawan yang nantinya menekan timbulnya hazard psikososial (Yuwanich,2016).

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang bagaimana “Pengaruh Faktor Psikososial Dengan Stres Negatif Pada Perawat Di RS. X.”

METODE

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan desain studi potong lintang. Penelitian dilaksanakan bulan November 2024 – Januari 2025 di RS X. Jumlah populasi pada penelitian ini yaitu sebanyak 112 perawat. Variable-variabel pada penelitian ini meliputi variable independent faktor psikososial yang berupa beban kerja, lingkungan kerja, *Functions and organizational culture*, konflik peran, *Career development*, kontrol pekerjaan, hubungan interpersonal di tempat kerja, dan *home-work interface* serta variable dependent yaitu stres negatif. Data yang dikumpulkan pada penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh melalui pengumpulan data dengan menggunakan instrumen kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab(Nursalam,2015).Setelah mendapatkan persetujuan, peneliti melakukan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti di RS. X. Selanjutnya peneliti membuat dan menyerahkan surat permohonan izin penelitian dengan No. 10/STIKes HAH/11/2024 kepada pihak RS dalam perihal perizinan penelitian pada perawat. Setelah mendapatkan persetujuan untuk melakukan penelitian di RS. X peneliti harus mempersiapkan instrument kuesioner untuk pengumpulan data.

HASIL

Hasil Univariat

Tabel 1. Stres Negatif Pada Perawat

Variabel	Skor Stres Negatif
Stres Negatif	55,68
Total	55,68

Berdasarkan tabel gambaran stres negatif pada perawat di RS. X menunjukkan bahwa rata-rata skor nya yaitu 55,68 dari 100.

Tabel 2. Faktor Psikososial Pada Perawat

Variabel	Skor Stres Negatif
Beban kerja	62
Lingkungan kerja	62
<i>Functions and organizational culture</i>	66
<i>Role conflict</i>	77,68
<i>Career development</i>	67
<i>Job control</i>	59,18
Hubungan interpersonal	56
<i>Home-Work Interface</i>	64,14

Berdasarkan tabel gambaran faktor psikososial perawat di RS. X tahun 2025 menunjukkan terdapat rerata skor beban kerja sebesar 62 dari 100. Kemudian, terdapat rerata skor lingkungan kerja nya sebesar 62 dari 100. Selain itu, terdapat rerata skor *Functions and*

organizational culture di tempat kerja nya sebesar 66 dari 100. Rerata skor Role conflict di tempat kerja sebesar 77,68 dari 100. *Career development* rerata skor sebesar 67 dari 100. Job control rerata skor sebesar 59,18 dari 100. Terdapat rerata skor hubungan interpersonal sebesar 56 dari 100. rerata skor home-work interface sebesar 64,14 dari 100.

Hasil Bivariat

Tabel 3. Pengaruh Faktor Psikososial Dengan Stres Negatif Perawat Di RS. X

Variabel	R	P Value
Beban kerja	0,155	0,103
Lingkungan kerja	0,621	0,000
<i>Functions and organizational culture</i>	0,254	0,006
<i>Career development</i>	0,087	0,361
<i>job control</i>	0,098	0,005
Hubungan interpersonal	0,193	0,041
<i>Home-work interface</i>	0,472	0,000

Berdasarkan tabel pengaruh faktor psikososial dengan distress pada pekerja di PT. X terdapat hubungan antara faktor psikososial lingkungan kerja (nilai $p = 0,000$), *Functions and organizational culture* (nilai $p = 0,006$), hubungan interpersonal (nilai $p = 0,041$), dan *home-work interface* (nilai $p = 0,000$) dengan variabel dependen yaitu stres negatif.

PEMBAHASAN

BEBAN KERJA

Beban kerja perawat didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan perawat selama jam kerja untuk memberikan pelayanan keperawatan yang komprehensif. Beban kerja yang berlebihan pada perawat dapat menimbulkan berbagai risiko psikologis, seperti stres, kecemasan, depresi, bahkan burnout. Hal ini disebabkan oleh tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya dukungan sosial, dan kurangnya waktu luang untuk diri sendiri (Zuniawati, 2022) Pada penelitian ini, pengaruh faktor psikososial dengan stres negatif pada perawat di RS. X tahun 2025 menunjukkan bahwa hubungan beban kerja dengan stres negatif menunjukkan hubungan lemah ($r = 0,621$) dan berpola positif. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 0,00 artinya ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress negatif. Hal ini sejalan dengan investigasi yang dilakukan terkait dengan hubungan beban kerja dan respon Stres serta performa kerja (Ismail, 2020). Beban kerja dan stres negatif pada penelitian yang berjudul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Faktor Burnout Syndrome Pada Perawat Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Orpeha Tulungagung masih memiliki hubungan dan berpola positif artinya semakin tinggi beban kerja maka akan semakin tinggi dampak yang dialami. Rata-rata skoring beban kerja pada penelitian ini berada pada skor 62 dan termasuk kategori tinggi. Beban kerja merupakan salah satu aspek yang menjadi perhatian dalam sebuah oragnisasi kerja dan telah jelas bahwa kelebihan pekerjaan dan kurang pekerjaan keduanya menjadi sebuah sumber masalah (Yulianti,2018). Beban dan ritme kerja mengacu pada keharusan untuk bekerja sangat keras dan atau sangat cepat untuk memenuhi indikator kinerja utama yang ditetapkan untuk pekerjaan atau tugas tersebut, atau waktu yang kurang memadai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan (Maulina, 2021).

LINGKUNGAN KERJA

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Lingkungan kerja yang baik, baik fisik maupun non-fisik, dapat meningkatkan kinerja perawat dan sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kinerja. Lingkungan kerja yang aman dan sehat sangat diperlukan oleh setiap perawat karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang sehingga hasil kerjanya dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat. Menurut Luthans (2006) dalam Alenezi (2018) apabila kondisi kerja bagus (misalnya bersih, lingkungan menarik), perawat akan lebih mudah menyelesaikan pekerjaan mereka sehingga lingkungan kerja bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja pada perawat. Memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada pasien tentunya perawat harus memiliki kinerja yang baik. Lingkungan kerja merupakan faktor utama untuk meningkatkan kinerja perawat. Menurut Liu (2016), lingkungan kerja merupakan seluruh objek di sekeliling karyawan yang mempunyai pengaruh terhadap. Pada penelitian ini diketahui bahwa bahwa hubungan lingkungan kerja dengan stress negatif menunjukkan hubungan kuat ($r= 0,621$) dan berpola positif. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 0,000 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stress negatif. Hal ini kemudian sejalan dengan penelitian sebelumnya dimana kondisi kerja akan mempengaruhi respon Stress terkait pekerjaan pada perawat (Gómez, 2017). Penelitian yang dilakukan oleh Tawfik (2019) juga menyatakan hal yang serupa, dimana terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan respon stres. Perawat RS. X juga merasakan ketidaknyamanan, area kerja yang sempit, dan kualitas lingkungan yang tidak baik. Lingkungan kerja dapat menimbulkan respon negative Stress dengan berbagai kondisi fisik yang tidak menyenangkan atau berbahaya (Yulianti, 2018). Terdapat beberapa kondisi lingkungan kerja yang dapat memicu terjadinya respon Stress negative, seperti buruknya kondisi pencahayaan, adanya sumber bising dan panas, serta kondisi peralatan yang kurang memadai. Semakin baik lingkungan kerja di sebuah RS maka kinerja perawat juga semakin meningkat. Lingkungan kerja mempunyai peran yang penting dalam pencapaian kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan kelayakan akan mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugasnya.

FUNCTIONS AND ORGANIZATIONAL CULTURE

Perawat dapat mengalami stres sebagai akibat dari kurangnya dukungan sosial dari rekan kerjanya. Tuntutan tugas, ekspektasi peran, tuntutan interpersonal, dan struktur organisasi merupakan beberapa karakteristik organisasi yang sangat berpengaruh terhadap stres di tempat kerja. Jika perawat memiliki nilai dan keyakinan yang sama, mereka cenderung bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama dan meraih kesuksesan yang lebih besar. Sebaliknya, jika tidak ada kohesi atau nilai yang saling bertentangan dalam suatu organisasi, hal itu dapat menyebabkan penurunan moral dan produktivitas. Pada penelitian ini, diketahui bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara *Functions And Organizational Culture* dengan stress negatif. Hal ini kemudian sejalan dengan penelitian yang dilakukan Pratiwi, D., & Ernawati, E. (2022), dimana menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Sementara itu, didalam penelitian yang dilakukan oleh Maulina, M., & Wahyuni, S. (2021), budaya organisasi yang buruk juga dapat meningkatkan tingginya tingkat turn-over pada perawat. Perawat merasa tempat kerja tidak

memperhatikan kesejahteraan para perawat. Perawat tidak mendapatkan bonus dan terdapat beberapa perbedaan antara perawat tetap dan tidak tetap. Kesejahteraan perawat yang kurang dapat berdampak pada munculnya respon stress negative dalam bekerja (Suma'mur, 2016). Diketahui bahwa budaya organisasi yang dapat menimbulkan respon Stres negative dapat terjadi dalam berbagai bentuk, seperti komunikasi yang buruk, kurang dukungan dalam pemecahan masalah dan pengembangan individu, dan tujuan organisasi yang tidak jelas (Kemenkes RI, 2017). Aspek organisasi yang berisiko terhadap respon negative. Stres adalah ukuran dan struktur organisasi, prosedur rumit dan sewenang-wenang, dan masalah terkait peran. Budaya organisasi dan stres kerja memiliki hubungan yang erat dan saling mempengaruhi. Budaya organisasi dapat menjadi sumber stres, namun juga dapat menjadi penentu bagaimana karyawan menghadapi stres. Fungsi budaya organisasi terkait stres kerja antara lain mengatur harapan karyawan, menentukan cara berkomunikasi, dan memberikan dukungan sosial yang penting dalam menghadapi tekanan kerja.

ROLE CONFLICT

Konflik peran (*role conflict*) adalah situasi di mana seseorang menghadapi tuntutan atau harapan yang bertentangan dari berbagai peran yang dimilikinya. Ini bisa terjadi karena ada perbedaan ekspektasi antara peran yang satu dengan yang lain, atau karena satu peran menuntut sesuatu yang bertentangan dengan peran lainnya. Konflik peran pada stres kerja terjadi ketika seorang pekerja diberi peran yang berbeda dan tidak sesuai pada saat yang sama, atau peran mereka tumpang tindih dengan pekerja atau kelompok kerja lainnya. Kondisi ini dapat meningkatkan stres terkait pekerjaan, karena individu berjuang untuk memenuhi harapan yang tidak sesuai. Pada penelitian ini, terdapat hubungan konflik peran dengan distress menunjukkan hubungan sedang ($r= 0,262$) dan berpola positif. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 0,005 artinya terdapat hubungan yang signifikan antara konflik peran dengan distress. Perawat merasakan pekerjaan yang dilakukan memiliki banyak kontradiksi serta melakukan berbagai pekerjaan yang berbeda. Konflik peran dapat menjadi penekan (Stresor) yang penting bagi perawat. Konflik peran dapat menimbulkan respon stress negative bagi pekerja. Hasil penelitian pada tenaga kerja di rumah sakit Yogyakarta menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara konflik peran ganda dengan respon stres pada tenaga kerja, semakin tinggi konflik peran ganda maka semakin tinggi respon Stres negatif yang dialami tenaga kerja. Selain itu, terdapat hubungan antara konflik peran dengan respon stres ditunjukkan oleh beberapa penelitian Putra, I. G. N. E., & Suryani, L. (2019). Pengaruh yang ditimbulkan dari konflik peran adalah peningkatan detak jantung yang terjadi pada pekerja terkait dengan persepsi dari konflik peran yang terjadi. Konflik peran dapat menjadi sumber dari faktor risiko terjadinya sakit jantung. Peran yang terbatas yang menghubungkan antara tingkatan organisasi dengan tingkatan bawah seperti pengawas atau supervisor sangat rentan mengalami stres akibat konflik peran yang cukup tinggi dan berpotensi sebesar 7 kali lebih tinggi terkena stres dibanding staf atau bawahan.

CAREER DEVELOPMENT

Pengembangan karir dan stres kerja memiliki hubungan yang kompleks. Pengembangan karir dapat membantu perawat menghadapi stres kerja karena memberikan keterampilan dan pengetahuan baru, meningkatkan kepuasan kerja, dan mengurangi potensi turnover. Sebaliknya, stres kerja juga dapat menghambat perkembangan karir jika tidak dikelola dengan baik, menyebabkan penurunan kinerja dan kepuasan kerja. Beberapa faktor yang

mempengaruhi pengembangan karir menurut Hasto dan Meilan dalam (Yuwanich, N., 2016) meliputi: hubungan pegawai dan organisasi, personalitas karyawan, faktor- faktor eksternal, politicking dalam organisasi, sistem penghargaan, jumlah karyawan, ukuran organisasi, kultur organisasi, dan tipe manajemen. Pada penelitian ini, diketahui hubungan Career development dengan stres negatif menunjukkan hubungan lemah ($r= 0,087$) dan berpola positif. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 0,362 artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara pengembangan karir dengan stres negatif. Para perawat mayoritas merasa pekerjaan yang dilakukan akan menunjang karir melalui penambahan wawasan keterampilan melalui berbagai pelatihan serta pemberian berbagai tugas baru yang menjadi tantangan positif bagi perawat. Pemikiran positif terkait tantangan pekerjaan yang diberikan dapat menurunkan respon stress negative perawat. Penelitian ini juga memperlihatkan pola positif serta nilai rata-rata yang tinggi untuk pengembangan karir yang buruk. Perawat merasakan ketidak pastian status dalam bekerja sehingga terdapat kemungkinan masa kerjanya tidak berlangsung lama. Kontrak pekerjaan bagi pekerja perawat juga mayoritas telah ditentukan dengan jangka waktu tertentu. Terdapat dua sumber terkait kekhawatiran karir, yaitu pertama kurangnya keamanan dalam bekerja dan pekerja yang khawatir akan tidak dipekerjakan atau hanya menjadi perawat magang.

JOB CONTROL

Kontrol pekerjaan, atau *job control*, merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi stres kerja. Semakin besar kontrol yang dirasakan karyawan terhadap pekerjaan mereka, semakin rendah tingkat stres yang mereka alami. Ini berarti karyawan yang merasa memiliki kendali atas cara mereka bekerja, jadwal, dan pengambilan keputusan, cenderung mengalami stres lebih sedikit dibandingkan mereka yang merasa tidak memiliki kontrol. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan control pekerjaan dengan stres negatif menunjukkan hubungan lemah ($r= 0,098$) dan berpola positif. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 0,303 artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara control pekerjaan dengan stres negatif. Mayoritas perawat dalam bekerja dapat mengendalikan pekerjaannya dalam aspek istirahat, bersosial dengan pekerja lain, serta mengajukan izin tertentu untuk urusan pribadinya. Istirahat dapat mempengaruhi psikologis pekerja yang akan berpengaruh terhadap berbagai hasil di tempat kerja (Kemenkes RI, 2017). Meskipun demikian, pada penelitian ini hubungan control pekerjaan dengan stres negatif menunjukkan pola yang positif. Artinya, semakin tinggi control pekerjaan maka akan semakin tinggi stress negatif yang dialami. Rata-rata skoring control pekerjaan pada penelitian ini berada pada skor 59,18 dan termasuk kategori buruk. Kontrol kerja merupakan kombinasi antara tuntutan dalam suatu pekerjaan dengan kebijaksanaan dalam menggunakan kemampuan yang dimiliki. Kombinasi antara tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan rendahnya kontrol kerja dapat menimbulkan tekanan yang tinggi dan menyebabkan timbulnya berbagai masalah kesehatan. Rendahnya kontrol terhadap tuntutan di lingkungan kerja berhubungan dengan respon stres dan dapat memberikan efek terhadap keselamatan (Pratiwi, 2022). Kontrol rendah terhadap pekerjaan di tempat kerja dikaitkan dengan pengalaman stres, kecemasan, depresi, apatis, kelelahan, rendah diri dan meningkatkan insiden gejala kardiovaskular. Kontrol pekerjaan adalah faktor yang sangat penting dalam mengurangi stres kerja. RS dapat menerapkan berbagai strategi untuk meningkatkan kontrol pekerjaan karyawan, seperti pelatihan, keterlibatan karyawan, dan komunikasi yang efektif.

HUBUNGAN INTERPERSONAL

Hubungan interpersonal adalah hubungan yang terbentuk antara dua orang atau lebih yang memiliki ketergantungan, interaksi konsisten, dan saling memengaruhi satu sama lain. Hubungan ini melibatkan keakraban, kontrol, respons yang tepat, dan keserasian suasana emosional saat berinteraksi. Hubungan interpersonal yang baik dapat membantu mengurangi stres kerja, sementara hubungan yang buruk dapat meningkatkannya. Stres kerja dapat mempengaruhi efektivitas komunikasi interpersonal dan hubungan dalam berbagai aspek, seperti komunikasi dengan pasangan atau rekan kerja. Pada penelitian ini, terdapat hubungan yang signifikan dan berpola positif antara hubungan interpersonal dengan stres negatif. Hasil ini pun sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sampaio, F., Sequeira, (2020) dimana menyebutkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara hubungan interpersonal dengan respon stres. Tingginya tingkat stres yang berhubungan dengan respon stres dikarenakan kurangnya dukungan dari orang yang bertanggungjawab ditempat kerja. Perawat merasa sulit untuk berkomunikasi dengan atasan terkait pekerjaan yang dilakukan. Penelitian lain yang dilakukan menyatakan bahwa terdapat pengaruh konflik interpersonal disebabkan oleh beberapa hal seperti kurangnya komunikasi antara perawat dalam melaksanakan tugas yang diberikan dan adanya perbedaan pendapat karena unsur pemikiran dan budaya yang berbeda antara perawat. Dukungan social juga diperlukan oleh perawat baik oleh rekan kerja dan keluarga. Sementara itu, menurut (Gunawan,2020) terdapat beberapa hal yang bisa dilakukan untuk mengurangi faktor risiko hubungan interpersonal dengan Stres, yaitu dengan menjaga hubungan yang baik dengan rekan kerja, memberikan bantuan dan support yang dibutuhkan oleh rekan kerja, serta memberikan konfirmasi positif untuk pekerjaan yang telah dilakukan. Hubungan interpersonal yang baik sangat penting untuk mengelola stres kerja dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Upaya untuk membangun dan memelihara hubungan interpersonal yang sehat di tempat kerja dapat membantu mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan perawat.

HOME-WORK INTERFACE

Home-work interface adalah interaksi antara tuntutan dan harapan di tempat kerja dengan tuntutan dan harapan di rumah, yang dapat memengaruhi stres kerja. Pekerja yang mengalami kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dan keluarga cenderung mengalami stres lebih tinggi. Pekerja yang kesulitan menyeimbangkan pekerjaan dan keluarga mungkin merasa terbebani, cemas, dan frustrasi. Ini dapat menyebabkan peningkatan stres dan bahkan berdampak pada kesehatan fisik dan mental. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan home-work interface dengan stres negatif menunjukkan hubungan sedang ($r= 0,472$) dan berpola positif. Hasil uji statistik didapatkan nilai p sebesar 0,000 artinya ada hubungan yang signifikan antara home-work interface dengan stres negatif. Kondisi home-work interface yang tidak baik dapat berpengaruh terhadap perawat untuk mengalami berbagai respon Stres. Perawat merasa pekerjaannya mengambil waktu yang terlalu banyak dibandingkan dengan untuk kehidupan pribadinya. Porsi waktu kerja dapat berdampak terhadap perawat. Home-work interface dapat menjadi predictor terhadap timbulnya kelelahan mental . Penelitian pada perawat menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara home-work interface dengan respon Stres terkait pekerjaan. Hal yang berpotensi menjadi sumber bahaya psikososial terkait home-work interface adalah kurangnya dukungan keluarga dan masalah dualisme karir(Yulianti, 2018) . Sumber stres terkait home-work interface berasal dari konflik tuntutan waktu dan

komitmen dalam membagi waktu antara pekerjaan dan keluarga atau peristiwa kehidupan yang ekstrem seperti kematian anggota keluarga atau teman. Perawat yang lebih berpotensi mengalami masalah ini adalah wanita. Konflik home-work interface meningkat ketika telah memiliki anak, terutama untuk perawat wanita. Respon stres yang berkaitan dengan home-work interface dapat meningkat karena kurangnya penyesuaian jam kerja dan peningkatan jumlah anak (Sulistiyani, 2019). Studi pada pekerja kesehatan menunjukkan bahwa home-work interface dapat menjadi faktor yang signifikan dalam menentukan tingkat stres kerja. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa pekerja wanita lebih rentan mengalami stres terkait home-work interface karena tuntutan pekerjaan dan tanggung jawab keluarga yang lebih besar.

SIMPULAN

Berdasarkan tujuan penelitian yaitu mencari adanya pengaruh berbagai faktor psikososial dengan stres negatif yang terjadi pada perawat di RS. X dengan hasil penelitian pengaruh faktor psikososial dengan stres negatif yang terjadi pada perawat di RS. X dengan hasil lingkungan kerja (nilai $p = 0,000$), fungsi dan budaya organisasi (nilai $p = 0,006$), konflik peran (nilai $p = 0,005$), hubungan interpersonal (nilai $p = 0,041$), dan home-work interface (nilai $p = 0,000$) dengan variabel dependen yaitu distres. Kemudian, tidak terdapat hubungan antara faktor psikososial budaya kerja (nilai $p = 0,102$), pengembangan karir (nilai $p = 0,361$), dan kontrol pekerjaan (nilai $p = 302$) dengan variabel dependen yaitu stres negatif. Hasil penelitian ini peneliti menyimpulkan bahwa ada pengaruh faktor psikososial dengan stres negatif yang terjadi pada perawat di RS. X.

DAFTAR PUSTAKA

- Admi, H., Moshe-Eilon, Y., Sharon, D., & Mann, M. (2018). Nursing students' stress and satisfaction in clinical practice along different stages: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 68, 86–92. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2018.05.027>
- Ahsan, A., & Anwar, Y. (2020). *Manajemen Risiko Keselamatan dan Kesehatan Kerja di Rumah Sakit*. Jakarta: EGC.
- Alenezi, A. M., Aboshaiqah, A. E., & Baker, O. G. (2018). Work-related stress among nursing staff working in government hospitals and primary health care centers. *International Journal of Nursing Practice*, 24(5), e12676. <https://doi.org/10.1111/ijn.12676>
- Departemen Kesehatan RI. (2015). *Pedoman Pelaksanaan Keselamatan dan Kesehatan Kerja Rumah Sakit (K3RS)*. Jakarta: Depkes RI.
- Gómez-Urquiza, J. L., De la Fuente-Solana, E. I., Albendín-García, L., Vargas-Pecino, C., Ortega-Campos, E., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2017). Prevalence of burnout syndrome in emergency nurses: A meta-analysis. *Critical Care Nurse*, 37(5), e1–e9. <https://doi.org/10.4037/ccn2017508>

- García-Izquierdo, M., & Ríos-Risquez, M. I. (2015). The relationship between psychosocial job stress and burnout in emergency departments: An exploratory study. *Nursing Outlook*, 63(3), 322–329. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2015.01.001>
- Gunawan, J., Aunguroch, Y., Fisher, M. L., & McDaniel, A. M. (2020). Job demands, burnout, and intention to leave among nurses in Indonesia: A cross-sectional study. *International Journal of Nursing Practice*, 26(6), e12870. <https://doi.org/10.1111/ijn.12870>
- Ismail, M. I. (2020). Peran Perawat dalam Menerapkan Sistem K3 di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 12(2), 44–51.
- Kemendes RI. (2017). Pedoman Manajemen Kesehatan dan Keselamatan Kerja Rumah Sakit (K3RS). Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- Kim, Y., Kim, S., & Kim, J. S. (2021). Mediating effects of resilience on the relationship between workplace bullying and nursing performance among Korean clinical nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(2), 262–270. <https://doi.org/10.1111/jonm.13133>
- Labrague, L. J., & Santos, J. A. A. (2020). COVID-19 anxiety among frontline nurses: Predictive role of organisational support, personal resilience and social support. *Journal of Nursing Management*, 28(7), 1653–1661. <https://doi.org/10.1111/jonm.13121>
- Liu, Y., Aunguroch, Y., & Yunibhand, J. (2016). Job satisfaction in nursing: A concept analysis study. *International Nursing Review*, 63(1), 84–91. <https://doi.org/10.1111/inr.12215>
- Maulina, M., & Wahyuni, S. (2021). Implementasi K3 pada Perawat di Ruang Isolasi Covid-19 RSUD X Kota Y. *Jurnal Keperawatan Terapan*, 7(1), 25–32. <https://doi.org/10.31290/jkt.v7i1.1234>
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Putra, I. G. N. E., & Suryani, L. (2019). Stres kerja dan faktor yang mempengaruhinya pada perawat di Rumah Sakit Jiwa. *Jurnal Psikologi Udayana*, 6(2), 131–140. <https://doi.org/10.24843/JPU.2019.v06.i02.p05>
- Peters, E. (2018). The impact of emotional intelligence on burnout, job satisfaction, and stress among nurses. *International Journal of Nursing Practice*, 24(6), e12657. <https://doi.org/10.1111/ijn.12657>
- Purba, D. E., & Rozali, Y. O. (2019). Hubungan faktor psikososial kerja dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit umum daerah. *Jurnal Psikologi*, 45(2), 115–124. <https://doi.org/10.22146/jpsi.47321>

- Pratiwi, D., & Ernawati, E. (2022). Evaluasi Program Keselamatan Pasien dan K3 Rumah Sakit pada Perawat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Nusantara*, 4(1), 55–62.
- Sampaio, F., Sequeira, C., & Teixeira, L. (2020). Nurses' mental health during the COVID-19 outbreak: A cross-sectional study. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 62(10), 783–787. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001999>
- Shah, M. K., Gandrakota, N., Cimiotti, J. P., Ghose, N., Moore, M., & Ali, M. K. (2021). Prevalence of and factors associated with nurse burnout in the US. *JAMA Network Open*, 4(2), e2036469. <https://doi.org/10.1001/jamanetworkopen.2020.36469>
- Suma'mur, P. K. (2016). *Higiene Perusahaan dan Kesehatan Kerja (Hiperkes)*. Jakarta: Sinar Harapan.
- Sulistiyani, A., & Purwanti, E. (2019). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja bagi Tenaga Keperawatan*. Yogyakarta: Deepublish.
- Tawfik, D. S., Scheid, A., Profit, J., Shanafelt, T., Trockel, M., & Adair, K. C. (2019). Evidence relating health care provider burnout and quality of care: A systematic review and meta-analysis. *Annals of Internal Medicine*, 171(8), 555–567. <https://doi.org/10.7326/M19-1152>
- Yulianti, D., & Hasanah, U. (2018). Hubungan Pengetahuan dan Sikap Perawat tentang K3 dengan Kepatuhan Penggunaan APD di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 21(2), 87–94.
- Yuwanich, N., Sandmark, H., & Akhavan, S. (2016). Stress experiences of registered nurses in emergency care: A qualitative study. *International Emergency Nursing*, 25, 8–13. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2015.06.005>
- Zuniawati, 2022. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Faktor Burnout Syndrome Pada Perawat Unit Rawat Inap Rumah Sakit Islam Orpeha Tulungagung. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia*