

**FAKTOR-FAKTOR PENYEBAB STRES KERJA  
PADA PERAWAT ICU RUMAH SAKIT TIPE C  
DI KOTA SEMARANG**

***Causing Factors Of Work Stress Among ICU's Nurses In Type C  
Hospital At Semarang City.***

by:

**Andreas Agung Kristanto<sup>1</sup>, Kartika Sari Dewi<sup>2</sup>, Endah Kumala Dewi<sup>3</sup>**  
*Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro*

**Abstract**

Nurse as a profession on the job for public services, ideally should concern in effectiveness and quality health service to the patient. ICU nurse has responsibility to maintain patient homeostasis that has a terminal condition, so ICU nurse vulnerable has work stress. Work stress is a stress condition caused by individual interaction with work place environment or outside work place environment.

Based on general factors work stress theories, there are eleven work stresses cause factors to ICU's hospital nurses. The eleven variables are pressing work time, risk/ danger, other demand role, interaction with superior, interaction with co-workers, chance to aspire, interaction with family, interaction with friends outside work place, financial difficulty, type A behaviour pattern and special event in life.

This research aims to identify factors cause work stress to ICU's hospital nurses from general factors work stress theories. Measuring instrument is Work Stress Causes Factor Scale to ICU's nurses of 32 items ( $\alpha = 0,942$ ). Population in this research is ICU's nurses in Sultan Agung Islam hospital, Panti Wilasa Citarum, Panti Wilasa Dr. Cipto, Roemani Muhammadiyah, and Permata Medika, with sample of 46 persons. This samples is taken by *proporsional random sampling* technique.

The reseach result reveal availability 3 factors which cause work stress to ICU's nurses, is essence from work behavoiur which explain 44,124%, social support factor 22,016% and experince characteristic factor 12,407% so variance total amount which can be explained is 78,547%. The rest 21,453% is influenced by others factor which are not revealed in this research. Work behaviour factor amount contribution is bigger than social support and experince characteristic so that work behaviour become dominant factor in causing work stress. This research result can become discourse for ICU nurse and hospital as input about work stress cause to ICU nurse and the way to handle with it.

**Keyword : work stress cause factors, ICU nurse.**

<sup>1</sup> Binagriya A Jl. Pala No. 101 Pekalongan.

<sup>2</sup> Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

<sup>3</sup> Fakultas Psikologi Universitas Diponegoro.

## PENDAHULUAN

### a. Latar Belakang Masalah

Pemberian pelayanan kesehatan menjadi prioritas utama bagi banyak negara, termasuk Indonesia. Peningkatan kebutuhan akan tenaga kerja yang handal merupakan kebutuhan mendesak yang dialami instansi rumah sakit, baik swasta maupun pemerintah. Salah satu pelayanan sentral di rumah sakit adalah bagian *Intensive Care Unit* (ICU). Bagian pelayanan ICU membutuhkan sumber daya tenaga dokter dan perawat terlatih yang sangat spesifik dan jumlahnya pada saat ini di Indonesia sangat terbatas (Hanafie, 2007).

Stres dapat terjadi pada setiap karyawan. Stres yang dialami seorang karyawan dapat bervariasi dengan karyawan yang lain, karena stres merupakan proses persepsi yang bersifat individual (Riggio, 1990, h. 202). Karyawan yang mengalami stres mungkin mengalami kelelahan fisik, emosional dan mental di lingkungan kerja. Peristiwa-peristiwa dari dalam dan di luar tempat kerja dapat memicu terjadinya stres kerja pada karyawan. Stres kerja yang dialami individu merupakan hubungan yang timbal balik antara sesuatu yang berada di dalam diri individu dengan sesuatu yang berada di luar individu tersebut (Atwater, 1983, h. 48). Hubungan antara sesuatu yang berada di dalam dan di luar individu juga berlaku pada peristiwa-peristiwa yang menyebabkan stres kerja pada perawat ICU.

Perawat ICU berbeda dengan perawat bagian lain. Tingkat pekerjaan dan pengetahuan perawat ICU lebih kompleks dibandingkan dengan perawat bagian lain di rumah sakit, karena bertanggung jawab mempertahankan homeostasis

pasien untuk berjuang melewati kondisi kritis/terminal yang mendekati kematian (Hudak, 1997, h. 131-132). Karakteristik perawat ICU, yaitu memiliki tingkat pengetahuan dan ketrampilan yang lebih baik daripada perawat lain dalam menangani pasien yang memiliki kondisi kritis. Perawat ICU minimal memiliki sertifikat BTCLS (*Basic Training Cardia Life Support*).

Perawat ICU juga rentan mengalami *Post Traumatic Stress Disorder* (PTSD) dibandingkan dengan perawat umum (Mealer, 2007). Berdasarkan penelitian Mealer didapatkan hasil bahwa dari 230 perawat ICU, terdapat 54 responden yang mengalami PTSD (24%), sedangkan dari 121 responden dari perawat umum terdapat 17 responden yang mengalami PTSD (14%). Menurut Hudak (1997, h. 139), penelitian terhadap faktor-faktor penyebab stres kerja pada perawat ICU telah dilakukan di luar negeri oleh beberapa peneliti, yaitu antara lain oleh Anderson (1988), Hart (1989), Rosenthal (1989), dan Oehler (1991). Hasil dari penelitian tersebut, mereka menyimpulkan bahwa faktor-faktor penyebab stres kerja pada perawat ICU adalah konflik interpersonal dengan perawat, memberi perawatan pada pasien, isu-isu mengenai administrator dan manajer keperawatan, kurangnya dukungan dari administrator dan manajer keperawatan, pola komunikasi, pemantauan dan perencanaan staf, politik interdisiplin pada tingkat manajer keperawatan dan dokter, penghargaan (termasuk gaji dan promosi, dan kesempatan untuk memperoleh pendidikan), penyediaan dukungan dari departemen lain di luar bidang keperawatan, serta isu etika yang berhubungan dengan pasien-pasien menjelang kematian.

Perawat ICU dapat mengalami *burnout* bila memiliki persepsi yang sia-sia terhadap pemberian asuhan keperawatan pada pasien dalam keadaan terminal yang lama, bahkan sampai berbulan-bulan tetapi tidak mengalami perbaikan kondisi kesehatan. Persepsi yang sia-sia dapat menyebabkan kelelahan emosional yang mengarah terjadinya *burnout* dibuktikan dari penelitian yang dilakukan oleh Meltzer & Huckabay (2004) dari 60 perawat ICU pada dua buah rumah sakit di California Selatan. Meltzer & Huckabay menemukan hubungan yang positif dan signifikan dari uji korelasi *product moment Pearson* ( $r = 0.317, p=0.05$ ).

Penelitian tentang faktor-faktor penyebab stres kerja pada perawat ICU saat ini masih terbatas pada kajian teori dan pelaksanaannya berada di luar negeri. Kemungkinan terjadinya stres kerja pada perawat bagian ICU Rumah Sakit Islam Sultan Agung, Panti Wilasa Citarum, Panti Wilasa Dr. Cipto, Roemani Muhammadiyah, dan Permata Medika Semarang cukup beralasan. Rumah sakit tersebut merupakan rumah sakit swasta yang berdasarkan informasi dari Dinas Kesehatan Kota Semarang memiliki akreditasi tipe C (Dinkes, 2009). Kelima rumah sakit tersebut memiliki kecenderungan peningkatan jumlah pasien yang dirawat di bagian ICU dan dengan jenis penyakit serta kondisi yang beragam. Belum adanya penelitian tentang faktor-faktor stres kerja pada perawat bagian ICU yang bersifat *eksploratory* di rumah sakit tersebut, maka penelitian ini diharapkan dapat mengetahui apa sajakah faktor-faktor penyebab stres kerja dan yang paling dominan sebagai penyebab stres kerja pada perawat ICU rumah sakit tipe C di kota Semarang.

## **b. Landasan Teori**

### **Stres Kerja**

Greenberg (2002, h. 273) mengatakan bahwa stres kerja adalah konstruk yang sangat sulit didefinisikan. Ia mendefinisikan stres kerja sebagai kombinasi antara sumber-sumber stres pada pekerjaan, karakteristik individual, dan stresor di luar organisasi. Stres secara umum didefinisikan oleh Lazarus dan didukung oleh Greenberg (2002, h. 9) adalah interaksi antara stimulus dengan respon individu berdasar penilaian kognisinya terhadap stimulus tersebut yang dirasa mengancam bagi dirinya. Stimulus yang dipersepsikan mengancam menyebabkan ketegangan emosi pada individu tersebut. Ketegangan emosi merupakan respon individu terhadap suatu kondisi yang tidak pasti, namun kondisi tersebut dirasakan sangat penting bagi individu.

Berdasarkan uraian pengertian stres kerja dan kondisi perawat ICU di atas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja pada perawat ICU merupakan persepsi perawat ICU terhadap peluang, kendala atau tuntutan yang dirasakan sebagai hal yang tidak pasti dan mengancam, diperoleh melalui interaksinya dengan lingkungan, baik interaksi di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja, dan menyebabkan ketidaknyamanan secara psikologis.

### **Faktor-Faktor Stres Kerja**

Faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja menurut Greenberg dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Faktor stres kerja yang bersumber pada pekerjaan antara lain:

- a. Sumber intrinsik pada pekerjaan, yaitu meliputi kondisi kerja yang sangat sedikit menggunakan aktifitas fisik, beban kerja yang berlebihan, waktu kerja yang menekan, resiko/bahaya secara fisik.
  - b. Peran di dalam organisasi, yaitu antara lain peran yang ambigu, konflik peran, tanggung jawab kepada orang lain, konflik batasan-batasan reorganisasi (*conflicts reorganizational boundaries*) baik secara internal maupun eksternal.
  - c. Perkembangan karir, dapat terdiri dari promosi ke jenjang yang lebih tinggi atau penurunan tingkat, tingkat keamanan kerja yang kurang, ambisi perkembangan karir yang mengalami hambatan.
  - d. Hubungan relasi di tempat kerja, meliputi antara lain kurangnya hubungan relasi dengan pimpinan, rekan sekerja, atau dengan bawahan, serta kesulitan dalam mendelegasikan tanggungjawab.
  - e. Struktur organisasi dan iklim kerja, yaitu antara lain karena terlalu sedikit atau bahkan tidak ada partisipasi dalam pembuatan keputusan/kebijakan, hambatan dalam perilaku (misalnya karena anggaran), politik di tempat kerja, kurang efektifnya konsultasi yang terjadi.
2. Faktor stres kerja yang bersumber pada karakteristik individu antara lain:
    - a. Tingkat kecemasan
    - b. Tingkat neurotisme individu
    - c. Toleransi terhadap hal yang ambiguitas/ketidakjelasan.
    - d. Pola tingkah laku tipe A
  3. Faktor stres kerja yang bersumber di luar organisasi, yaitu meliputi:

- a. Masalah-masalah dalam keluarga,
- b. Peristiwa krisis dalam kehidupan.
- c. Kesulitan secara finansial.

Faktor-faktor yang mengakibatkan perawat mengalami stres kerja di unit perawatan kritis menurut Hudak (1997, h, 131-132) adalah:

1. Hubungan yang kurang baik dengan penyelia, dokter, rekan perawat, pasien dan keluarga pasien.
2. Perawat menciptakan harapan yang tinggi atas diri mereka sendiri sebagai cara untuk mempertahankan keseimbangan emosional.
3. Kejenuhan, sebab kejenuhan ini antara lain karena:
  - a. Pekerjaan rutin yang diulang-ulang.
  - b. Setiap langkah harus ditulis.
  - c. Perpindahan perawat dari tempat lain.
  - d. Situasi akut yang sering terjadi.
  - e. Bahaya fisik, antara lain karena ancaman tertusuk jarum suntik dan terpapar sinar radiasi.
  - f. Mengangkat beban yang terlalu berat.
  - g. Pasien yang tidak sadar.
  - h. Teman sejawat yang bingung.
  - i. Bunyi maupun suara yang terus menerus dari alat monitor maupun dari pasien yang menjerit, menangis, atau merintih.

- j. Terlalu sering melihat dan mencium bau tubuh pasien yang mengeluarkan darah, muntahan, urin, juga feses yang mengotori tubuh dan ranjang pasien.

## **METODE PENELITIAN**

Variabel yang terdapat dalam penelitian ini adalah stres kerja. Stres kerja secara operasional didefinisikan sebagai persepsi perawat ICU terhadap faktor penyebab stres, sehingga dirinya mengalami ancaman, tantangan, dan ketegangan emosi, yang diperoleh melalui interaksinya dengan lingkungan, baik di dalam organisasi, di luar organisasi dan karakteristik kepribadian perawat tersebut.

Persepsi individu terhadap keadaan emosional yang tidak menyenangkan menurut Lazarus dalam Davidoff (1991, h. 180) memiliki aspek kognisi, afeksi, dan konasi. Individu akan melakukan interpretasi terhadap kejadian yang tampaknya menantang atau mengancam, sehingga ia mengatur sikap untuk menyesuaikan diri terhadap kondisi tersebut. Aspek penyebab stres kerja pada perawat ICU adalah:

1. Aspek kognisi, yaitu : penilaian perawat ICU tentang suatu kejadian yang dialami, apakah kejadian tersebut dipersepsikan sebagai tantangan atau ancaman.
2. Aspek afeksi, ialah perasaan yang dialami oleh perawat ICU mengenai kejadian yang tidak pasti dan perasaan tidak mampu untuk mengatasi situasi tersebut.



3. Aspek konasi, adalah : kecenderungan perilaku yang dilakukan perawat ICU sebagai keputusannya terhadap situasi yang dinilai mengancam atau menantang dirinya.

Indikator perilaku dari penyebab stres perawat ICU yang akan diteliti melalui penelitian ini adalah :

1. Waktu kerja yang menekan, yaitu tenggang waktu yang dirasakan semakin berkurang dalam menyelesaikan tugas yang satu untuk mengerjakan tugas yang lain, atau harus cepat melakukan tindakan untuk menolong nyawa pasien.
2. Resiko/bahaya, adalah aktivitas kerja yang membutuhkan tanggung jawab besar dan dapat mengancam keselamatan.
3. Tuntutan peran lain, yaitu bila melakukan tugas dari peran yang sebenarnya bukan bagian dari peran seorang perawat. Melakukan tugas dari peran lain misalnya: menyuntik pasien dan memasang inkubator sebenarnya adalah tugas dokter, melakukan tugas administrasi, melayani komplain dari pasien atau keluarga pasien.
4. Interaksi dengan atasan. Hubungan dengan atasan yang kurang komunikatif dan kurang pengertian antara atasan dan bawahan dapat menyebabkan ketegangan.
5. Interaksi dengan rekan kerja dalam satu tim, ialah hubungan yang tampak dalam hubungannya yang kurang harmonis dengan sesama anggota tim.
6. Kesempatan beraspirasi dalam pekerjaan, adalah kesulitan menyampaikan ide, gagasan, atau pendapat yang berkaitan dengan masalah pekerjaan.

7. Interaksi dengan keluarga, adalah hubungan yang kurang harmonis atau kurang komunikatif dan pengertian antara perawat ICU dengan anggota keluarga di tempat tinggalnya.
8. Interaksi dengan teman di luar tempat kerja, yaitu aktivitas yang terjadi dengan teman atau sababat.
9. Kesulitan secara finansial, yaitu hambatan tercapainya kebutuhan atau keinginan karena keterbatasan ekonomi.
10. Pola perilaku kepribadian tipe A, yaitu tingkah laku seseorang yang rentan terhadap stres karena sering merasa mudah tersinggung, terdesak oleh tenggang waktu, menganggap serius semua hal dan mudah marah terhadap peristiwa sepele.
11. Peristiwa khusus dalam kehidupan, yaitu peristiwa yang terjadi pada perawat, berupa harapan yang telah lama dinantikan untuk terjadi maupun peristiwa yang tidak diharapkan dan tiba-tiba dialami.

Populasi dalam penelitian ini adalah perawat rumah sakit Islam Sultan Agung, Panti Wilasa Citarum, Panti Wilasa Dr. Cipto, Roemani Muhammadiyah, dan Permata Medika Semarang yang bertugas di bagian *Intensive Care Unit* (ICU). Jumlah populasi dalam penelitian ini berjumlah 64 perawat dengan rincian total perawat ICU Rumah Sakit Islam Sultan Agung adalah 11 perawat, Panti Wilasa Citarum adalah 13 perawat, Panti Wilasa Dr. Cipto adalah 15 perawat, Roemani Muhammadiyah adalah 14 perawat, dan Permata Medika Semarang adalah 11 perawat. Jumlah subyek dalam penelitian ini terbatas dan masih terjangkau sumber daya peneliti sehingga penelitian menggunakan teknik

sampling proporsional, dengan perbandingan persentase 17,188% : 20,313% : 23,438% : 21,875% : 17,188% = 9 + 10 + 12 + 11 + 9 = 51 perawat.

Dalam penelitian ini digunakan skala psikologis, yaitu Skala Faktor-Faktor Penyebab Stres. Dalam skala ini terdiri dari lima pilihan jawaban, yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Kurang Sesuai (KS), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Jawaban Sangat Sesuai (SS) mempunyai nilai 4, Sesuai (S) mempunyai nilai 3, Kurang Sesuai (KS) mempunyai nilai 2, Tidak Sesuai (TS) mempunyai nilai 1, Sangat Tidak Sesuai (STS) mempunyai nilai 0. Penilaian tersebut untuk pernyataan yang bersifat positif (*favorable*), sedang untuk pernyataan yang bersifat negatif (*unfavorable*), penilaian berlaku sebaliknya.

Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan dianalisis dengan menggunakan teknik analisis faktor yang dibantu dengan komputer program *Statistical Packages and Social Science (SPSS)* versi 13.

## **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil penelitian**

Berdasarkan hasil analisis SPSS versi 13 didapatkan hasil indeks daya beda berkisar antara 0,319 sampai dengan 0,760 dan dengan koefisien reliabilitas 0,942. Setelah melakukan seleksi aitem berdasarkan standar minimum  $R_{it}$  sebesar 0,25 maka diperoleh jumlah aitem Skala Faktor Penyebab Stres Kerja pada perawat ICU yang valid sejumlah 32 butir

Uji normalitas yang digunakan adalah *Kolmogorov-Smirnov* dengan hasil sebesar 1,103. Analisa faktor eksploratori dilakukan untuk mengetahui

kemungkinan adanya pola korelasi yang dapat membentuk faktor baru. Analisa faktor eksploratori menggunakan *Principal Component Analysis (PCA)*. Berikut tahap-tahap analisa faktor eksploratori (Field, 2000, h. 453):

#### 1) Memilih variabel

Analisis untuk memilih variabel dalam penelitian ini dilakukan tiga kali. Dari hasil analisis pertama diperoleh nilai KMO sebesar 0,655 ( $> 0,5$ ) yang berarti kombinasi semua variabel layak untuk dianalisis faktor. Variabel dikatakan adekuat berdasarkan KMO, apabila memiliki koefisien anti image di atas 0,5 (Field, 2000, hal. 466). Sedangkan untuk masing-masing variabel yang layak untuk dianalisis faktor karena mempunyai koefisien korelasi anti image di atas 0,5 adalah sepuluh variabel. Terdapat hanya satu variabel yang memiliki koefisien anti image di bawah 0,5, yaitu variabel kesulitan secara finansial (0,265). Proses analisa diulang setelah menghilangkan variabel kesulitan secara finansial, dan didapatkan peningkatan nilai KMO yaitu menjadi 0,698. Pada analisis kedua terdapat satu variabel yang memiliki koefisien anti image di bawah 0,5, yaitu tuntutan peran lain (0,447). Proses analisis diulang setelah menghilangkan variabel tuntutan peran lain, maka didapatkan peningkatan nilai KMO yaitu menjadi 0,726.

#### 2) Ekstraksi faktor

Tujuannya adalah melakukan reduksi atau pengelompokkan sembilan variabel yang memiliki korelasi ke dalam suatu faktor baru yang lebih ringkas. Cara yang lebih banyak digunakan untuk menentukan jumlah faktor adalah kriteria *eigenvalue*  $> 1.00$ . Nilai *eigenvalue* ditunjukkan pada nilai varians

yang dijelaskan. Selain itu, dilihat pula komunalitas tiap variabel untuk melihat variasi umum yang ada pada tiap variabel. Komunalitas akan semakin bagus bila mendekati 1.00. Faktor pertama menjelaskan varian sebesar 44,124%, faktor kedua sebesar 22,016%, faktor ketiga sebesar 12,407%, sehingga total varian yang dijelaskan sebesar 78,547%.

### 3) Rotasi faktor

Rotasi faktor dalam penelitian ini untuk mendapatkan variable yang dapat bertahan dalam struktur yang ada. Rotasi faktor menggunakan metode varimax untuk memaksimalkan jumlah varian dalam muatan faktor.

### 4) Penamaan faktor

Diperoleh tiga faktor yang merupakan reduksi dari sebelas variabel. Variabel-variabel yang termasuk ke dalam faktor pertama berurutan sesuai dengan muatan faktor adalah interaksi dengan rekan kerja (0,865), kesempatan beraspirasi (0,808), pola perilaku tipe A (0,763), interaksi dengan atasan (0,753), interaksi dengan teman di luar tempat kerja (0,750), dan waktu kerja yang menekan (0,640). Berdasarkan variabel-variabel yang dijelaskan oleh faktor pertama terlihat bahwa faktor ini banyak ditentukan oleh kemampuan individu bersikap terhadap kondisi di tempat kerja, maka oleh peneliti faktor ini dinamakan sikap kerja. Faktor kedua terdiri atas dua variabel dengan urutan sesuai muatan faktor adalah resiko/bahaya (0,772) dan interaksi dengan keluarga (0,770). Faktor yang kedua ini oleh peneliti dinamakan faktor dukungan sosial, berisi tentang bagaimana individu merasa aman atau mampu menerima, misalnya apakah individu dapat merasa aman terhadap sesuatu yang dipersepsikan mengancam dan

mendapatkan dukungan secara psikologis dari keluarga. Variabel-variabel yang termasuk ke dalam faktor ketiga adalah peristiwa khusus dalam kehidupan (0,826). Berdasarkan variabel-variabel yang dijelaskan oleh faktor ketiga terlihat bahwa faktor ini banyak ditentukan oleh peristiwa yang mempunyai makna atau nilai lebih menurut individu, maka oleh peneliti faktor ini dinamakan faktor karakteristik pengalaman.

### **Pembahasan hasil penelitian**

Analisis faktor digunakan dalam proses menganalisis data untuk mencapai tujuan penelitian, sehingga didapatkan tiga faktor yang menyebabkan stres kerja pada perawat tersebut.

Faktor sikap kerja lebih dominan dapat dibuktikan berdasarkan nilai *eigenvalue* sebesar 3,971 dan nilai varian sebesar 44,124% dari total varian. Hasil tersebut menunjukkan kemampuan individu dalam mengambil sikap di tempat kerja memberi pengaruh yang cukup besar sebagai penyebab stres kerja. Faktor sikap kerja merupakan faktor yang dominan dalam menyebabkan stres perawat ICU mungkin disebabkan karena kondisi yang dihadapi individu dalam kehidupan sehari-hari, baik yang berkaitan dengan pekerjaan maupun kehidupan pribadi.

Faktor kedua yang menjadi penyebab stres pada perawat ICU di rumah sakit Islam Sultan Agung, Panti Wilasa, Citarum, Panti Wilasa Dr. Cipto, Roemani Muhammadiyah, dan Permata Medika Semarang adalah faktor dukungan sosial, yaitu resiko/bahaya dan interaksi dengan keluarga. Dukungan terhadap bahaya menjadi faktor penyebab stres pada perawat ICU karena meskipun perawat ICU menggunakan pakaian kerja khusus, resiko yang

mengancam keselamatan atau kesehatannya belum dapat dikatakan aman sepenuhnya.

Faktor ketiga yang terbentuk yaitu faktor karakteristik pengalaman. Setiap individu selalu mengharapkan peristiwa-peristiwa kehidupan yang dialami sesuai dengan keinginannya. Menurut Sanderson (2004, h. 111), penilaian kognitif dalam menghadapi stres melibatkan pengalaman individu di masa lalu menggunakan pengalaman-pengalaman yang memiliki makna mendalam bagi individu tersebut. Secara psikologis, peristiwa kehidupan dapat mengganggu perawat ICU yaitu antara lain karena peristiwa tidak menyenangkan yang berhubungan dengan rumah tangga, (kehidupan pernikahan, seksual), pertemanan, akademik dan pekerjaan (Sarafino, 1994, h.95).

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Ketiga faktor yang dapat menyebabkan stres pada perawat ICU di rumah sakit Islam Sultan Agung, Panti Wilasa Citarum, Panti Wilasa, Dr. Cipto, Roemani Muhammadiyah, dan Permata, Medika Semarang setelah mengalami proses reduksi adalah sebagai berikut:

#### **1. Faktor sikap kerja**

Faktor sikap kerja tersusun dari variabel-variabel berikut yang disusun berurutan sesuai besaran muatan faktor dari proses ekstraksi, yaitu: interaksi dengan rekan kerja, kesempatan beraspirasi, pola perilaku tipe A, interaksi

dengan atasan, interaksi dengan teman di luar tempat kerja, dan waktu kerja yang menekan.

2. Faktor dukungan sosial

Faktor dukungan sosial, terdiri atas dua variabel dengan urutan sesuai muatan faktor dari proses ekstraksi adalah: resiko atau bahaya dan interaksi dengan keluarga.

3. Faktor karakteristik pengalaman

Faktor karakteristik pengalaman terdiri atas satu variabel yaitu peristiwa khusus dalam kehidupan.

Faktor sikap kerja merupakan faktor yang lebih kuat diantara tiga faktor yang menyebabkan stres pada perawat ICU.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka dapat dikemukakan saran-saran sebagai berikut:

1. Bagi Perawat ICU, yaitu:

- a. Perawat ICU hendaknya tidak *nggrundel di belakang*, tetapi lebih bersikap asertif dalam menyampaikan ide, gagasan dan pendapat meskipun berbeda. Perawat diharapkan untuk lebih proaktif dalam menyelesaikan permasalahan yang dihadapi secara langsung pada pihak yang terkait.
- b. Perawat ICU yang mengalami masalah keluarga, masalah yang terkait dengan pekerjaan, interaksi dengan atasan maupun pihak pengelola rumah



sakit, serta masalah yang terjadi yang disebabkan oleh interaksi dengan pasien atau keluarga pasien, hendaknya tidak ragu-ragu untuk konsultasi pada bagian personalia, psikolog atau staf ahli di rumah sakitnya.

- c. Pada saat pergantian *shift* kerja dan setiap saat, perawat saling mengingatkan agar selalu memakai masker atau alat pengaman kesehatan lainnya saat bekerja di ruang ICU.
2. Bagi Pihak Rumah Sakit dapat memberikan bantuan maupun tindakan nyata yaitu :
    - a. Pihak rumah sakit memberikan pelatihan-pelatihan yang tidak hanya bersifat teknis untuk meningkatkan ketrampilan perawat, tetapi disertai dengan pelatihan yang bersifat psikologis agar perawat ICU lebih siap menghadapi dan mengatasi stres kerja, materi yang diberikan antara lain yaitu relaksasi dan manajemen stres.
    - b. Mengadakan *follow-up* dari setiap hasil evaluasi tentang kondisi psikologis perawat ICU yang diperoleh melalui angket atau kuesioner secara periodik. Misalnya dari hasil angket didapatkan bahwa kondisi psikologis perawat mengalami tanda-tanda yang mengarah pada sindrom *burn-out*, maka bentuk *follow-up* dapat berupa mengadakan kegiatan keagamaan bersama.
  3. Bagi Peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti stres kerja pada perawat ICU, disarankan untuk menambah jumlah subyek penelitian, atau menggunakan teknik sampling yang berbeda, dengan memakai metode

analisis faktor yang bersifat *confirmatory* (analisis faktor yang digunakan untuk menguji hipotesis), atau dengan metode analisa statistik yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alwisol. 2004. *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Andarika, R. 2004. Burnout Pada Perawat Puteri RS St. Elisabeth Semarang Ditinjau Dari Dukungan Sosial, *Jurnal PSYCHE*. Vol. 1, No. 1, h. 1-8.
- Anorogo, P., Widiyanti, N. 1993. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arnold, J., Cooper, C. L., Robertson, I. T. 1998. *Work Psychology*. 3d ed. Essex: Prentice Hall.
- Asmadi. 2008. *Konsep Dasar Keperawatan*. Jakarta: EGC.
- Atwater, E. 1983. *Psychology of Adjustment: Personal Growth in a Changing World*, second edition. USA: Prentice-Hall, Inc.
- Azwar, S. 1999. *Reliabilitas dan Validitas*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2004. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*, edisi kedua. Yogyakarta: Pustaka Pelajar Offset.
- Bahrul, I. 2003-11-10. *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Prestasi Kerja Dan Identifikasi Manajemen Stres Yang Digunakan Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Ulin Banjarmasin*. Available [online]:<  
<http://www.adln.lib.unair.ac.id/go.php?id=jiptunair-gdl-s2-2003-ilmi2c735-stress&PHPSESSID--f0f9114039a0c50407c63396f839c86e>>[23 September 2008]
- Cooper, C. L., Robertson, I. T. 2001. *Organizational Psychology and Development: a reader for students and Practitioners*. Essex: Prentice Hall.
- Cramer, D. 2003. *Advanced Quantitative Data Analysis*. Philadelphia : Open University Press.
- Data Rumah Sakit Umum di Kota Semarang. 2001. <http://www.semarang.go.id/info/r-sakit.php>. download 12 Agustus 2005.
- Davidoff, L. 1991. *Psikologi Suatu Pengantar*. Diterjemahkan oleh: Mari Juniati. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Field, A. 2000. *Discovering Statistics Using SPSS for Windows*. London : Sage Publication.
- Ghozali, I., Fuad. 2005. *Structural Equation Modeling, Teori, Konsep, & Aplikasi LISREL 8.54*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H. 1996. *Organisasi, Perilaku; Struktur dan Proses*. Alih bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Goleman, D. 2005. *Working with Emotional Intelligence : Kecerdasan Emosi untuk Mencapai Puncak Prestasi*. Alih Bahasa: Alex Tri K. Widodo. Jakarta: PT Gramedia.

- Greenberg, J. S. 2002. *Comprehensive Stress Management*. 7th ed. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Greenberg, J., Baron, R. A. 2003. *Behavior in Organizations- Understanding and Managing the Side of Work*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Gunarsa, Y. S. D. 2002. *Asas-asas Psikologi Keluarga Idaman*. Jakarta: Gunung, Mulia, Hanafie, A. 2008-08-26. *Peranan Ruangan Perawatan Intensif (IC U) Dalam Memberikan Pelayanan Di Rumah sakit*. Available[online]:[www.usu.ac.id/id/files/Pidato/ppgb/2007/ppgb\\_2007\\_achsanuddin-hanafie.pdf](http://www.usu.ac.id/id/files/Pidato/ppgb/2007/ppgb_2007_achsanuddin-hanafie.pdf) - [29 Januari 2009]
- Hudak, C. M., Gallo, B. M. 1997. *Keperawatan Kritis: Pendekatan Holistik*, jilid 1. Jakarta: EGC.
- Kalimo, R., Batawi, M.A.E., Cooper, C.L. 1987. *Psychosocial Factors at Work and Their Relation to Health*. Geneva: World Health Organization.
- Kerlinger, F. N. 2000. *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Looker, T., Gregson, O. 2005. *Managing Stress*. Yogyakarta: Penerbit Baca!.
- Meltzer, L.S., Huckabay, L.M. 2004. Critical Care Nurses' Perceptions of Futile Care and Its Effect on Burnout, *American Journal of Critical Care*, Vol. 13, h. 202-208.
- Maramis, W.F. 2006. *Ilmu Perilaku Dalam Pelayanan Kesehatan*. Surabaya: Airlangga University Press.
- Markam, S. 2003. *Pengantar Psikologi Klinis*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- McGhie, A. 1996. *Penerapan Psikologi Dalam Perawatan*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mealer, M. L., et al. 2007, Increased Prevalence of Post-traumatic Stress Disorder Symptoms in Critical Care Nurses, *American Journal of Respiratory & Critical Care Medicine*, Vol. 175, h. 693-697.
- Meichati, S. 1983. *Kesehatan Mental*. Yogyakarta: Yayasan Penerbitan Fakultas Psikologi UGM.
- Murwani, A. 2008. *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*. Yogyakarta: Fitramaya.
- Poncet, M. C., et al. 2007. Burnout Syndrome in Critical Care Nursing Staff, *American Journal of Respiratory & Critical Care Medicine*, Vol. 175, h. 698-704.
- Rahardjo, W. 2005-04-16. *Kontribusi Hardiness Dan Self-efficacy Terhadap Stres Kerja : Studi Pada Perawat RSUP DR. Soeradji Tirtonegoro Klaten*. Available [online]: <[respiratory.gunadarma.ac.id:8000/Kommit2004\\_psikologi-006-182.pdf](http://respiratory.gunadarma.ac.id:8000/Kommit2004_psikologi-006-182.pdf)> [02 April 2009]
- Rasmun. 2004. *Stres, Koping dan Adaptasi: Teori dan pohn masalah keperawatan*. Jakarta: Sagung Seto.
- Riggio, R. E. 1990. *Introduction to Industrial/Organizational Psychology*. USA: Scott, Foresman and Company.
- Robbins, S. P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT. Prenhallindo.

- \_\_\_\_\_. 2002. *Perilaku Organisasi*. Jilid 2. Alih bahasa Hadyana Pujaatmaka. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sanderson, C. A. 2004. *Health Psychology*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Sarafino, E. P. 1994. *Health Psychology*. Singapore: John Wiley & Sons, Inc.
- Scott, L. D., et al. 2006. Effects of Critical Care Nurses' Work Hours on Vigilance and Patients' Safety, *American Journal of Critical Care*, Vol. 15, h. 30-37.
- Semiun, Y. 2006. *Kesehatan Mental*, jilid 1. Yogyakarta: Penerbit Kanisius.
- Smet, B. 1994. *Psikologi Kesehatan*. Jakarta : Penerbit Grasindo.
- Spector, P. E. 2003. *Industrial and Organizational Psychology*. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sulistomo, A. 2002. Diagnosis Penyakit Akibat Kerja dan Sistem Rujukan. *Cermin Dunia Kedokteran*. Vol. 136, h. 6-8.
- Supranto, J. 2004. *Analisis Multivariat, Arti dan Interpretasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Suryabrata, S. 2002. *Pengembangan Alat Ukur Psikologis*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Tobing, C. 2008-02-14 . *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja: Studi Pada Para Tenaga Perawat Bagian Rawat Inap (IRMA) RS Bethesda Yogyakarta*. Available[online]: <<http://ilb.feb.ugm.ac.id/ebdUgd142/gdl.php?mod=browse&op--read&id=pfeugtn--tobingcaro-530>>[21 September 2008]
- Walgito, B. 2002. *Psikologi Sosial, Suatu Pengantar*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Wijono, S. 2007. *Kepuasan dan Stres Kerja Salatiga*: Penerbit Widya Sari.
- Winarsunu, T. 2008. *Psikologi Keselamatan Kerja*. Malang: UMM Press.