



**FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA PERAWAT
RAWAT INAP DI RSUD TUGUREJO SEMARANG
TAHUN 2013**

ARTIKEL ILMIAH

Disusun guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana
Kesehatan Masyarakat dengan peminatan Manajemen Kesehatan

DEBI YUDI NUGROHO

D11.2008.00842

PROGRAM STUDI SI KESEHATAN MASYARAKAT

FAKULTAS KESEHATAN

UNIVERSITAS DIAN NUSWANTORO

SEMARANG

2014

LEMBAR PERSETUJUAN

ARTIKEL

RISIKO STRES KERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RSUD TUGUREJO SEMARANG TAHUN 2013

Telah disetujui sebagai Artikel guna memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana Kesehatan Masyarakat Fakultas Kesehatan Universitas Dian Nuswantoro Semarang

Semarang, 16 Juli 2014

Pembimbing I

Pembimbing II

Eti Rimawati, SKM, M.Kes
NPP. 0686.11.2000.220

Retno Astuti Setijaningsih, SS, MM
NPP. 0686.11.1998.149

ABSTRAK

Deby Yudi Nugroho

**FAKTOR RISIKO STRES KERJA PADA PERAWAT DI RSUD TUGUREJO
SEMARANG TAHUN 2014**

Masalah stres adalah masalah yang sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Perawat adalah orang yang merawat, memelihara, dan menjaga orang yang membutuhkan karena sakit. perawat sebagai tenaga profesional di bidang perawatan kesehatan yang terlibat dalam kegiatan perawat. Tujuan dalam penelitian ini adalah mengetahui faktor risiko stres kerja pada perawat RSUD Tugurejo Semarang tahun 2014.

Jenis penelitian ini adalah survei analitik (*deskriptif kuantitatif*). Lokasi penelitian ini di RSUD Tugurejo Semarang. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah *deprivational*, *overload kerja*, dan konflik peran. Sampling penelitian ini sebanyak 75 perawat.

Hasil penelitian ini adalah konflik peran sebesar 46,6% responden mengerjakan tugas tidak penting yang tidak berhubungan dengan pekerjaan utama saya. Overloade sebesar 29,3% responden rumah sakit menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki. Deprivational 38,7% responden merasa karier saya sudah ujung.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka peniliti menyarankan agar meciptakan kondisi kerja kerja yang menyenangkan dengan berbagai hal seperti memperhatikan hak perawat, dan adanya petunjuk kerja secara jelas.

Kata Kunci : stres kerja, perawat

Kepustakaan : 26, 1981-2012

ABSTRACT

Deby Yudi Nugroho

RISK FACTORS IN STRESS NURSE WORKING IN THE YEAR 2014 Hospital Semarang Tugurejo

The problem of stress is a very important issue in relation to employee productivity. Besides influenced by factors originating from outside the organization, stress is also heavily influenced by factors that originate from within the organization. That nurses are people who care for, maintain, and keep people in need due to illness. nurses as professionals in the field of health care nurses involved in the activities. The purpose of this study was to determine the risk factors for job stress in hospital nurses Tugurejo Semarang in 2014.

This research is an analytical survey (quantitative descriptive). The location of this study in hospitals Tugurejo Semarang. The independent variable in this study is deprivational, work overload, and role conflict. This study sampling 78 people / nurses. The analysis was performed with chi square test using SPSS 16.0 for windows with a value of 95% and a significance level 0.05.

The results of this study are conflicting roles of 46.6% of respondents unimportant tasks unrelated to my main job. Overload by 29.3% of respondents hospital requires more than the ability that I have. Deprivational 38.7% of respondents felt my career had wild duck. Based on the above results, the authors suggest that the work then to create a pleasant working conditions with a variety of things such as attention to the rights of nurses, danadanya work instructions clearly.

Keyword : stress of work, nurses

Literatur : 26, 1981-2012

PENDAHULUAN

Masalah stres adalah masalah yang sangat penting dalam kaitannya dengan produktivitas kerja karyawan. Selain dipengaruhi oleh faktor-faktor yang bersumber dari luar organisasi, stres juga banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berasal dari dalam organisasi. Oleh karenanya perlu disadari dan dipahami kebenarannya. Pemahaman akan sumber-sumber stres yang disertai dengan pemahaman terhadap cara-cara mengatasinya, adalah penting sekali bagi karyawan dan siapa saja yang terlibat dalam organisasi demi kelangsungan organisasi yang sehat dan efektif.⁽¹⁾

Banyak diantara karyawan baik sebagai atasan maupun sebagai bawahan, pernah mengalami stres meskipun dalam taraf yang amat rendah. Dalam zaman kemajuan di segala bidang seperti sekarang ini manusia semakin sibuk. Keadaan ini akan menuntut energi pegawai yang lebih besar dari yang sudah-sudah. Sebagai akibatnya, pengalaman-pengalaman yang disebut stres dalam taraf yang cukup tinggi menjadi semakin terasa.⁽²⁾

Efek psikologis yang paling sederhana dan jelas dari stres kerja adalah turunnya kepuasan kerja. Kepuasan kerja timbul sebagai respon efektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan yang dapat menjadi sumber-sumber stres kerja meliputi struktur organisasi, desain pekerjaan, kelompok kerja, karakteristik individu.⁽³⁾ Stres merupakan aspek alamiah dan tidak dapat dihindari dalam kehidupan seseorang. Hampir semua orang dalam mereka mengalami stres sehubungan dengan pekerjaan mereka.⁽⁴⁾

Sumber-sumber stres dalam bekerja antara lain faktor lingkungan, organisasional, serta faktor individu. Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi desain dari struktur suatu organisasi, ketidakpastian itu juga mempengaruhi tingkatan stres dikalangan para karyawan dalam organisasi tersebut.⁽⁵⁾

Reaksi-reaksi yang dapat terjadi bila seseorang menerima stres dapat digolongkan sebagai reaksi yang jasmaniah (biologis/fisiologis) dan reaksi psikologis. Suatu stres tidak langsung memberi akibat saat itu juga, walaupun banyak diantaranya segera menimbulkan efeknya dapat juga akibatnya muncul beberapa hari, minggu, bulan, atau beberapa tahun kemudian. Gejala emosional / psikologis akibat stresor dari lingkungan kerja.⁽⁴⁾

Bahwa perawat adalah orang yang merawat, memelihara, dan menjaga orang yang membutuhkan karena sakit. perawat sebagai tenaga profesional di bidang perawatan kesehatan yang terlibat dalam kegiatan perawat. Perawat juga dapat terlihat dalam riset medis dan berbagai jenis perawat serta menjalankan beragam fungsi nonklinis yang diperlukan untuk perawatan kesehatan. Perawat adalah individu yang telah dipersiapkan melalui pendidikan untuk turun serta merawat dan menyembuhkan orang yang sakit yang dilaksanakan sendiri atau dibawah pengawasan supervisi dokter atau penyelia.⁽⁶⁾

Setelah melakukan observasi dan survei awal, terdapat 362 perawat di RSUD Tugu Rejo Semarang. Setelah melakukan wawancara dengan 10 perawat, didapatkan hasil 6 perawat yang mengalami stres kerja berbentuk shif

kerja yang tidak sesuai. Peneliti mengambil variabel penelitian (*overload* kerja, *deprivational* kerja, dan konflik peran) dikarenakan perawat yang mengalami stres disebabkan oleh banyaknya jam kerja, bosan dan mempunyai masalah atau konflik dengan perawat lainnya. Dampak yang akan dialami oleh perawat yang stres kerja adalah produktifitas kerja menurun, sering tidak masuk kerja, tekanan mental.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian survei analitik (*deskriptif kuantitatif*) yang bertujuan untuk memperoleh penjelasan tentang suatu keadaan atau situasi yang dilakukan dengan merumuskan dan menguji hipotesis yang mampu menjelaskan keadaan dalam penelitian. Penelitian dilakukan dengan metode survei dengan pendekatan *cross sectional* yang pada pengumpulan data baik untuk variabel bebas maupun variabel terikat dilakukan secara bersama-sama atau sekaligus.

HASIL WAWANCARA

A. Analisis Deskriptif

1. Karakteristik Responden menurut umur

Tabel 4.1

Karakteristik responden menurut umur

Kategori	Frekuensi	%
20-24	3	4
25-29	50	66,7
30-34	19	25,3
35	3	4
Total	75	100

Sumber : Data Primer, 2014

Berdasarkan data diatas, didapatkan hasil bahwa responden termuda berusia 20-24 sebesar 3 orang (4%)sedangkan responden tertua berusia 35 sebesar 3 orang (4%).

2. Karakteristik responden menurut pendidikan

Tabel 4.2

Karakteristik responden menurut pendidikan

Kategori	Frekuensi	%
D3 Keperawatan	30	40
S1 Keperawatan	45	60
Total	75	100

Sumber : Data Primer, 2014

Berdasarkan data diatas, didapatkan hasil bahwa responden berpendidikan D3 sebesar 30 orang (40%) lebih sedikit dibandingkan dengan berpendidikan S1 sebesar 45 orang (60%).

3. Stres Kerja

Tabel 4.3
Kategori pertanyaan

pertanyaan	STS		TS		ASTS		S		SS		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
1. Konflik Peran												
Saya mengerjakan tugas tak penting yang tak berhubungan dengan pekerjaan utama saya	9	12	12	16	19	25,3	16	21,3	19	25,3	75	100
Saya dalam posisi terjepit diantara atasan saya dan bawahan saya	12	16	25	33,3	7	9,3	16	21,3	15	20	75	100
Rantai perintah kerja secara formal tidak melekat di rumah sakit ini	11	14,7	17	22,7	16	21,3	17	22,7	14	18,7	75	100
Saya menjalankan tugas pekerjaan yang diterima karyawan yang satu dan ditolak karyawan yang lain	12	16	19	25,3	17	22,7	14	18,7	13	17,3	75	100

Saya mendapat tugas pekerjaan yang konflik dari dua atau lebih karyawan	13	17,3	23	30,7	18	24	15	20	6	8	75	100
pertanyaan	STS		TS		ASTS		S		SS		Total	
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%
<i>2. Overload</i>												
Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya sungguh tidak masuk akal	5	6,7	34	45,3	17	22,7	15	20	4	5,3	75	100
Tugas- tugas pekerjaan yang diberikan ke saya, kadang terlalu sulit dan kompleks	8	10,7	28	37,3	23	30,7	11	14,7	5	6,7	75	100
Tugas- tugas yang diberikan tampaknya semakin rumit dan kompleks	5	6,7	21	28	30	40	14	18,7	5	6,7	75	100
Rumah sakit menuntut lebih dari kemampuan yang	8	10,7	25	33,3	20	26,7	16	21,3	6	8	75	100

saya miliki atau fasilitas yang diberikan													
<i>3. Deprivasional</i>													
Saya tidak mendapat kesempatan untuk memajukan rumah sakit ini	8	10,7	25	33,3	19	25,3	20	26,7	3	4	75	100	
Jika saya mengharapkan promosi, saya hanya bisa mendapatkan lainnya di rumah sakit lain	4	5,3	27	36	22	29,3	15	20	7	9,3	75	100	
Saya merasa karir saya tak akan maju jika tinggal terus di rumah sakit ini	10	13,3	18	24	22	29,3	13	17,3	12	16	75	100	
Pertanyaan	STS		TS		ASTS		S		SS		Total		
	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
Saya memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan	11	14,7	25	33,3	18	24	12	16	9	12	75	100	

n dan ketrampilan baru di pekerjaan saya												
Saya merasa karir saya sudah mentok	5	6,7	26	34,7	15	20	20	26,7	9	12	75	100

Sumber : Data Primer, 2014

Berdasarkan tabel diatas, sebagian besar responden:

Konflik Peran

1. 25,3% Sangat Setuju (SS) Bahwa mereka mengerjakan tugas tak penting yang tak berhubungan dengan pekerjaan utama saya.
2. 22,7% Setuju (S) Bahwa rantai perintah kerja secara tidak melekat di rumah sakit ini.

Overload

1. 25,3% Sangat Setuju (SS) Tunyuta terhadap kualitas pekerjaan saya sungguh tidak masuk akal.
2. 29% Sangat Setuju (SS) Rumah sakit menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki atau fasilitas yang diberikan.

Deprivational

1. 33,3% Sangat Setuju (SS) Saya merasa karir saya tidak akan maju jika tinggal di rumah sakit ini.
2. 38,7% Sangat Setuju (SS) Saya merasa karir saya sudah mentok.

PEMBAHASAN

A. Konflik Peran

Para wanita yang bekerja dikabarkan sebagai pihak yang mengalami stress lebih tinggi dibandingkan dengan pria. Masalahnya, wanita bekerja ini menghadapi konflik peran sebagai wanita karir sekaligus ibu rumah tangga. Terutama dalam alam kebudayaan Indonesia, wanita sangat dituntut perannya sebagai ibu rumah tangga yang baik dan benar sehingga banyak wanita karir yang merasa bersalah ketika harus bekerja. Perasaan bersalah ditambah dengan tuntutan dari dua sisi, yaitu pekerjaan dan ekonomi rumah tangga, sangat berpotensi menyebabkan wanita bekerja mengalami stress.

Ada sebuah penelitian menarik tentang stres kerja menemukan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di perusahaan yang sangat besar, atau yang kurang memiliki struktur yang jelas, mengalami stres karena konflik peran. Mereka stres karena ketidakjelasan peran dalam bekerja dan tidak tahu apa yang diharapkan oleh manajemen.

1. Saya mengerjakan tugas tidak penting yang tidak berhubungan dengan pekerjaan utama saya.

Berdasarkan hasil penelitian sebesar 46,6% responden mengerjakan tugas tidak penting yang tidak berhubungan dengan pekerjaan utama saya 21,3% Setuju dan 25,3 Sangat Setuju.

Beban kerja yang berlebihan pada pekerjaan dapat menimbulkan kelelahan yang dapat berujung pada stres kerja, kondisi ini dapat menyebabkan banyak kesalahan bahkan kondisi kesehatan yang menurun, hal ini dapat merupakan cerminan beban kerja berlebihan. Tugas yang harus diselesaikan dengan cepat, tepat dan cermat dapat menyebabkan banyak kesalahan atau bahkan menurunkan kesehatan individu.⁽¹⁷⁾

2. Saya dalam posisi terjepit diantara atasan saya dan bawahan saya.

Berdasarkan hasil penelitian sebesar 41,3% responden saya dalam posisi terjepit diantara atasan saya dan bawahan saya 21,3% Setuju dan 20 Sangat Setuju.

Atasan akan terhindar dari kondisi mudah tersulut kemarahan atas perilaku salah para bawahan. bawahan tidak mungkin balik memarahi atasannya, walau berhasil menemukan kesalahan atasan sebesar apapun. Malahan para bawahan yang selalu diminta bersabar, berpikir positif, dan tidak mengulangi kesalahan-kesalahan mereka. Tapi para atasan sering tidak ingat ketika para bawahan diabaikan dan tidak diajak berbagi tanggungjawab begitu saatnya tiba di mana lembaga harus menentukan arah kebijakan dan mengambil keputusan penting. Misalnya ketika suatu saat terjadi perubahan pimpinan, di mana seorang pemimpin lembaga pendidikan dipromosikan tidak mengikuti jalur karier tradisional, melainkan secara tiba-tiba melejit ke puncak pimpinan, karena yang lain dianggap tidak cakap dan kurang.⁽¹⁸⁾

3. Rantai perintah kerja secara formal tidak melekat di rumah sakit ini

Berdasarkan hasil penelitian sebesar 31,4% responden rantai perintah kerja secara formal tidak melekat di rumah sakit ini 22,7% Setuju dan 18,7 Sangat Setuju.

Rantai perintah (*chain of command*) adalah garis wewenang yang tidak terputus di mana menghubungkan semua orang dalam sebuah organisasi dan menunjukkan posisi orang – orang tersebut. Wewenang adalah hak formal dan sah yang dimiliki seorang manajer untuk mengambil keputusan, memberikan perintah, dan mengalokasikan sumber daya guna memperoleh hasil yang dikehendaki organisasi.⁽¹⁹⁾

4. Saya menjalankan tugas pekerjaan yang diterima karyawan yang satu dan ditolak karyawan yang lain.

Berdasarkan hasil penelitian sebesar 46,6% responden saya menjalankan tugas pekerjaan yang diterima karyawan yang satu dan ditolak karyawan yang lain 21,3% Setuju dan 25,3 Sangat Setuju.

Kondisi dimana seseorang mengalami tekanan yang tidak cocok dalam wilayah pekerjaan, dalam konflik pekerjaan seseorang dapat mengalami

konflik dalam dirinya karena ia harus memiliki tujuan yang saling bertentangan, ia merasa ketidakjelasan dalam melakukan pekerjaan baik harus dipilih atau didahulukan, konflik seperti ini dapat juga terjadi antar kelompok dimana masing-masing kelompok ingin mengejar kepentingan atau tujuan kelompok masing-masing.⁽²⁰⁾

5. Saya mendapat tugas pekerjaan yang konflik dari dua atau lebih karyawan.
Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil 31% responden saya mendapat tugas pekerjaan yang konflik dari dua atau lebih karyawan yang Sangat Setuju (SS) sebesar 18,7% dan Setuju 17,3%

Konflik organisasi (*organizational conflict*) adalah ketidaksesuaian antara dua atau lebih anggota-anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya sumber daya yang terbatas atau kegiatan-kegiatan kerja dan atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan, nilai atau persepsi.⁽¹⁹⁾

B. Overload

Sebenarnya *overload* ini dapat dibedakan secara kuantitatif dan kualitatif. Dikatakan *overload* secara kuantitatif jika banyaknya pekerjaan yang ditargetkan melebihi kapasitas karyawan tersebut akibatnya karyawan tersebut mudah leleah dan berada dalam tegangan tinggi. *Overload* secara kualitatif bila pekerjaan tersebut sangat kompleks dan sulit sehingga menyita kemampuan teknis dan kognitif karyawan.⁽¹⁶⁾

6. Tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya sungguh tidak masuk akal.
Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil 25,3% responden tuntutan terhadap kualitas pekerjaan saya sungguh tidak masuk akal yang Sangat Setuju (SS) sebesar 5,3% dan Setuju 20%

Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika kecepatan tuntutan tugas dirasa berlebihan, selain itu tuntutan tugas dapat meningkatkan kecemasan dan stres.⁽²¹⁾

7. Tugas-tugas pekerjaan yang diberikan ke saya kadang terlalu sulit dan kompleks.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil 21,4% responden tugas-tugas pekerjaan yang diberikan ke saya kadang terlalu sulit dan kompleks yang Sangat Setuju (SS) sebesar 6,7% dan Setuju 14,7%

Perbedaan beban kerja memberikan gambaran terjadinya stres kerja yang berbeda dimana setiap kita memiliki batasan atau ukuran kemampuan dalam bekerja, bila beban terlalu ringan maka timbul kebosanan dan bila terlalu berat akan menimbulkan kelelahan yang berpengaruh stres kerja.⁽²²⁾

8. Tugas-tugas yang diberikan tampaknya semakin rumit dan kompleks.
Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil 20,7% responden tugas-tugas yang diberikan tampaknya semakin rumit dan kompleks yang Sangat Setuju (SS) sebesar 6,7% dan Setuju 14%.

Dari beberapa pengertian mengenai beban kerja dapat ditarik kesimpulan beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang membutuhkan mental atau kemampuan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu baik bentuk fisik atau psikis.⁽²³⁾

9. Rumah sakit menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil 29,3% responden rumah sakit menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki yang Sangat Setuju (SS) sebesar 8% dan Setuju 21,3%

Tuntutan tugas merupakan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan seseorang dan dapat memberikan tekanan pada orang jika kecepatan tugas dirasa berlebihan, selain itu tuntutan tugas dapat meningkatkan kecemasan dan stres.⁽²⁴⁾

C. Deprivational

deprivational stres menjelaskan kondisi pekerjaan yang tidak lagi menantang, atau tidak lagi menarik bagi karyawan. Biasanya keluhan yang muncul adalah kebosanan, ketidakpuasan, atau pekerjaan tersebut kurang mengandung unsur sosial (kurangnya komunikasi sosial).⁽¹⁶⁾

10. Saya tidak mendapatkan kesempatan untuk memajukan rumah sakit ini.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil 30,7% responden saya tidak mendapatkan kesempatan untuk memajukan rumah sakit ini yang Sangat Setuju (SS) sebesar 4% dan Setuju 26,7%

Pekerjaan menurut Herzbrg merupakan faktor motivasi bagi pegawai untuk berforma tinggi, pekerjaan atau tugas untuk memberikan perasaan telah mencapai sesuatu tugas itu cukup menarik tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai merupakan faktor motivasi, karena keberadaanya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil yang tinggi. Suatu pekerjaan akan disenangi seseorang bila pekerjaan itu sesuai dengan kemampuannya, senggga dia merasa bangga untuk melakukannya, pekerjaan yang tidak disenangi dan kurang menantang biasanya tidak mampu menjadi daya dorong bahkan pekerjaan tersebut cenderung menjadi rutinitas yang membosankan dan tidak menjadi kebanggan. Teknik pemer kaya pekerjaan dapat dijadikan sarana motivasi pegawai dengan membuat pekerjaan mereka menjadi lebih baik dan membuat tempat kerja lebih menantang dan memuaskan untuk bekerja.⁽²⁵⁾

11. Jika saya mengharap promosi, saya hanya bisa mendapatkannya di rumah sakit ini.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil 29,3% responden jika saya mengharap promosi, saya hanya bisa mendapatkannya di rumah sakit ini yang Sangat Setuju (SS) sebesar 9,3% dan Setuju 20%

Seseorang yang menerima promosi harus memiliki kualifikasi yang baik dibanding kandidat-kandidat yang lainnya. Terkadang jender pria wanita serta senioritas tua muda mempengaruhi keputusan tersebut. Hal inilah yang banyak diusahakan oleh kalangan pekerja agar bisa menjadi lebih baik dari jabatan yang sebelumnya ia jabat. Dan juga demi peningkatan

dalam status sosial. Promosi merupakan kesempatan untuk berkembang dan maju yang dapat mendorong karyawan untuk lebih baik atau lebih bersemangat dalam melakukan suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan.⁽²⁶⁾

12. Saya merasa karir saya tak akan maju jika tinggal terus di rumah sakit ini.
Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil 33,3% responden saya merasa karir saya tak akan maju jika tinggal terus di rumah sakit ini yang Sangat Setuju (SS) sebesar 16% dan Setuju 17,3%

Daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau ketrampilan, tenaga, dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menuaikan kewaibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sarana organisasi yang telah ditentukan⁽²⁶⁾

13. Saya memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan dan keterampilan baru di pekerjaan saya.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil 28% responden saya memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan dan keterampilan baru di pekerjaan saya yang Sangat Setuju (SS) sebesar 12% dan Setuju 16%

Setiap orang pasti punya harapan-harapan ketika mulai bekerja di suatu perusahaan atau organisasi. Bayangan akan kesuksesan karir, menjadi fokus perhatian dan penantian dari hari ke hari. Namun pada kenyataannya, impian dan cita-cita mereka untuk mencapai prestasi dan karir yang baik seringkali tidak terlaksana. Alasannya bisa bermacam-macam seperti ketidakjelasan sistem pengembangan karir dan penilaian prestasi kerja, budaya nepotisme dalam manajemen perusahaan, atau karena sudah "mentok" alias tidak ada kesempatan lagi untuk naik jabatan.⁽²⁷⁾

14. Saya merasa karier saya sudah mentok.

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan hasil 38,7% responden saya merasa karier saya sudah mentok yang sangat Setuju (SS) Sebesar 12% dan Setuju 26,7%

Dalam menjalankan tugas di dalam organisasi atau perusahaan seseorang akan berusaha untuk meningkatkan prestasi kerja demi tercapainya karier yang dicita-citakan, karier seseorang tidak hanya tergantung pada diri sendiri tetapi juga dipengaruhi oleh lingkungan kerjanya. Pernyataan ini mengindikasikan bahwa seseorang adanya hambatan karier dalam menjalankan kehidupannya dan hal ini akan berdampak pada sikap dan perilaku dalam menjalankan tugasnya.

SIMPULAN

a. Konflik Peran

1. 46,6% Responden mengerjakan tugas tidak penting yang tak berhubungan dengan pekerjaan utama.
2. 41,3% Responden dalam posisi terjepit diantara atasan dan bawahan.
3. 31,4% Responden bahwa rantai perintah kerja secara formal tidak melekat di rumah sakit.
4. 46,6% Responden menjalankan tugas pekerjaan yang diterima karyawan yang satu dan ditolak karyawan yang lain.
5. 31% Responden bahwa mendapat tugas pekerjaan yang konflik dari dua atau lebih karyawan.

b. Overload

6. 25,3% Responden berpendapat bahwa tuntutan terhadap kualitas pekerjaan sungguh tidak masuk akal.
7. 21,4% Responden berpendapat bahwa tugas-tugas pekerjaan yang diberikan ke saya kadang terlalu sulit dan kompleks.
8. 20,7% Responden bahwa tugas-tugas yang diberikan tampaknya semakin rumit dan kompleks.
9. 29,3% Responden bahwa rumah sakit menuntut lebih dari kemampuan yang saya miliki.

c. Deprivational

10. 30,7% Responden bahwa saya tidak mendapatkan kesempatan untuk memajukan rumah sakit ini.
11. 29,3% Responden bahwa Jika mengharap promosi, hanya bisa mendapatkannya di rumah sakit.
12. 33,3% Responden bahwa merasa karir tak akan maju jika tinggal terus di rumah sakit ini.
13. 28% Responden bahwa memiliki sedikit peluang untuk maju maupun mendapat pengetahuan dan keterampilan baru di pekerjaan.
14. 38,7% Responden bahwa merasa karier sudah mentok.

SARAN

Bagi RSUD Tugu Rejo

1. Konflik Peran

Disarankan kepada pihak rumah sakit memperhatikan faktor-faktor yang berpengaruh dengan kinerja perawat khususnya tingkat konflik peran yang dialami perawat karena terbukti memberikan pengaruh pada kinerjanya.

2. *Overload*

Menetapkan tugas dan kewajiban perawat secara jelas.

3. *Deprivational*

Untuk menghindari kejenuhan terhadap pekerjaan maka dapat di lakukan rotasi pekerjaan secara periodik.

Daftar Pustaka

1. Handoyo. *Stres, Koping & Adaptasi*. Jakarta : CV. Sagung Seto. 2004
2. Yulianti, D. *Manajemen Stres*. Jakarta : EGC. 2006
3. Robbins, Jab. *Stres Sources*. 1996
4. Budiman, Waras. *Immune Respon Stres*. 2004
5. Widiyastuti, P. *Manajemen Stres*. Jakarta : EGC. 2003
6. <http://askep-net.blogspot.com/2012/02/pengertian-perawat-dan-keperawatan.html>
17. Murni Kurnia Kasmarani, Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Strees Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur, Jurnal Kesehatan Masyarakat, Cianjur, 2012
18. Anonim , Potret Konflik Antara Atasan Dan Bawahan,
<http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2009/12/konflik-atasan-vs-bawahan/>
(Di unduh 17 maret 2014)
19. <http://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/viewFile/343/379>
20. http://www.academia.edu/3764067/Manajemen_Konflik_Pekerjaan_dan_Keluarga
21. martoyo, S. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:penerbit BPF
22. Martha Davis, dkk, *The Relaxation & Stres Reduction Workbook*, edisi III, Penerbit Buku Kedokteran EGC, Jakarta, 1995.
23. Davis & Newstron, <http://www.Google.com/Archives/Article5-987.html>, 2001.
24. Anies, *Penyakit Akibat Kerja, Berbagai Penyakit Akibat Lingkungan Kerja dan Upaya penanggulangannya*, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta, 2005.
25. Johanes, *Kebosanan Kerja, E-Psikologi. Com, Team E-Psikologi, Informasi Psikologi Online*, Jakarta, 2002
26. <http://nenglyla.wordpress.com/2011/12/17/promosi-demosi-dan-mutasi-pegawai/>