

**KETERKAITAN PENGEMBANGAN KARIR DAN STRES EKORJA PERAWAT  
DI RSU AISYIYAH SITI FATIMAH TULANGAN****Emma Retiyaningsih<sup>1</sup>, Yudha Laga Hadi Kusuma<sup>2</sup>, Ike Prafitia Sari<sup>3</sup>**<sup>1,2,3</sup> Prodi S1 Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Majapahit Mojokerto**ABSTRACT**

*Nurses work by providing 24 hour care to patients which causes nurses to be faced with the emotional burden of various stressors. One of the causes of dissatisfaction at work is related to career satisfaction obtained. The aim of the research is to determine the relationship between career development and workstress in nurses. This research design is correlational with a cross-sectional approach. The independent variable is career development and the dependent variable is work stress. The population of this study were all nurses in the inpatient room at Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Sidoarjo Hospital, totaling 65 nurses. The sample was taken using a simple random sampling technique of 56 respondents. Data was collected using a questionnaire instrument and tested using the Spearman Rho test. The research results showed that half of the respondents who stated that their career development was negative experienced work stress in the moderate category, namely 7 respondents (50%). Most of the respondents who stated that career development in hospitals was positive experienced work stress in the mild category, 31 respondents (73.8%). The Spearman rho test results obtained values of  $\rho = 0.000$ ,  $\alpha = 0.05$ ,  $r = 0.573$ . This shows that the value of  $\rho = 0.000 < \alpha = 0.05$  so that  $H_0$  is rejected and  $H_1$  is accepted, so there is a relationship between career development and work stress for nurses at RSU 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Sidoarjo. Based on the correlation coefficient value, the value  $r = 0.573$  is obtained, this shows that the close relationship between the two variables is quite strong. Nurses should be able to make good use of rest time so that they do not experience fatigue and need to create harmonious cooperation so that working conditions are good and enjoyable so that work stress is reduced.*

**Keywords:** Career development, work stress, nurse

**A. PENDAHULUAN**

Tanggung jawab yang dimiliki oleh perawat dalam melaksanakan proses pelayanan keperawatan dapat menghadapi berbagai hal yang dapat memicu timbulnya stres kerja (Budiyanto, Rattu, & Umboh, 2019). Stres merupakan hal yang paling sering dialami oleh perawat dikarenakan profesi ini membutuhkan keterampilan yang tinggi dan bekerja bersama tim. Perawat bekerja dengan memberikan perawatan selama 24 jam kepada pasien yang menyebabkan perawat dihadapkan dengan adanya beban emosional dari berbagai stressor (Keykaleh et al., 2018). Salah satu penyebab terjadinya stress kerja yang dialami oleh perawat terjadi diantaranya karena pengembangan karir. Perawat merasa ketidakpuasan dalam bekerja terkait dengan kepuasan karir yang didapatkan (Vandiya & Arum Atikariena, 2018).

Fenomena stres kerja sudah menjadi masalah di dunia. Hal ini bisa dilihat dari kejadian stres di Inggris terhitung ada 385.000 kasus, di Wales 11.000 sampai 26.000 kasus (Health and Safety Executive, 2019). Penelitian yang dilakukan oleh Mina Madadzadeh (2019) yakni pekerjaan yang berhubungan dengan kesehatan dan keselamatan manusia yang menimbulkan stress pada perawat di rumah sakit vasei kota Sabzevar, Iran tahun 2019 yang menunjukkan dengan skor rata-rata beban kerja dan

stress kerja  $71,69 \pm 10,49$  dan  $41,60 \pm 10,26$ . 83,8% subjek memiliki beban kerja tinggi ( $> 60$ ) dan 52,5% subjek memiliki tingkat stres sedang (30-70). Rata-rata tertinggi di antara enam dimensi beban kerja berhubungan dengan kerja fisik ( $78,00 \pm 19,97$ ), dan rata-rata terendah terkait dengan frustrasi ( $54,75 \pm 20,70$ ). Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2020 sebanyak 50,9 % perawat Indonesia mengalami stress kerja, seperti sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, dan kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Pada penelitian yang dilakukan Stress kerja dan pada profesi bidang kesehatan dan pekerja sosial menempati urutan pertama yang paling banyak mengalami stress kerja sekitar 43% (Sholikhah, 2021).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan terhadap 6 perawat di ruangan rawat inap RS Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Sidorjo didapatkan data yaitu perawat merasa beban kerja yang diberikan semakin banyak sehingga menyebabkan kelelahan dan stress kepada perawat hal ini disebabkan karena jumlah perawat dengan jumlah pasien tidak seimbang, sedangkan kegiatan yang dilakukan perawat juga banyak seperti melakukan asuhan keperawatan melakukan dokumentasi keperawatan, mengantar pasien keruang operasi dan radiologi, mengurus administrasi pasien pulang, berkonsultasi dengan dokter dan mengantar visite dokter belum juga adanya pasien yang komplain. selain itu dari fasilitas peralatan masih kurang. 3 perawat (50%) perawat pernah dirawat di rumah sakit akibat kelelahan dalam bekerja. Perawat yang mendapat shift malam juga sering kali mengalami gejala stress seperti merasa frustrasi dan kesal karena harus bolak balik ke kamar pasien yang mengeluhkan penyakitnya sebanyak 5 orang.

Penyebab terjadinya stress kerja dapat berasal dari faktor dalam diri perawat maupun faktor dari luar perawat. Faktor yang berasal dari luar diri perawat seperti lingkungan kerja yang buruk, beban kerja berlebih, peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, serta struktur dan iklim organisasi; karakteristik individu, seperti tingkat kecemasan, batas-batas toleransi, tipe kepribadian A. Sumber stres dari dalam diri perawat, seperti masalah keluarga, krisis hidup, masalah finansial, dan faktor-faktor lingkungan (Budiyanto, Rattu, & Umboh, 2019). Pengembangan karir dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya stress kerja. Perawat merasa belum puas dalam pengembangan karirnya. Perawat merasa bosan dan jenuh dalam bekerja karena tidak adanya pengembangan karir sehingga perawat merasa pekerjaan tersebut monoton dalam jangka waktu yang cukup lama (Ginting, 2022). Dampak buruk yang dapat ditimbulkan jika seorang perawat mengalami stres kerja ialah dapat mengganggu interaksinya, suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam rumah sakit, baik itu dengan rekan kerja, dokter maupun pasien. Efektivitas kerja seseorang dapat menjadi terganggu, karena pada umumnya apabila seseorang mengalami stres, maka akan terjadi gangguan baik itu pada psikologisnya maupun keadaan fisiologisnya (Dodi Pratama et al., 2020).

Salah satu cara untuk menghindari stres yaitu kesesuaian jumlah pasien yang harus dirawatnya dengan kapasitas kerjanya sesuai dengan pendidikan yang diperoleh, shift yang digunakan untuk mengerjakan tugasnya yang sesuai dengan jam kerja yang berlangsung setiap hari, serta kelengkapan fasilitas yang dapat membantu perawat menyelesaikan kerjanya dengan baik. Selain itu diperlukan analisa beban kerja terhadap kebutuhan perawat ruangan sehingga perawat dapat melaksanakan peran dan fungsinya secara optimal. Berdasarkan penjelasan pada latar belakang diatas inilah yang

mendorong peneliti untuk mengambil judul Keterkaitan Pengembangan karier Dan Stres Kerja Perawat Di RSUD Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan.

## B. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini korelasional dengan pendekatan *crosssectional*. Penelitian ini mencoba untuk mengetahui Keterkaitan Pengembangan karier Dan Stres Kerja Perawat Di RSUD Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan. Variabel independen yaitu pengembangan karir dan variabel dependen yaitu stress kerja. Populasi penelitian ini adalah Seluruh perawat di Ruang rawat inap RS Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Sidoarjo sebanyak 65 Perawat. Sampel diambil dengan teknik *simple random sampling* sebanyak 59 responden. *Sampling* pada penelitian ini menggunakan teknik Teknik yang digunakan untuk memperoleh jumlah sampel yang signifikan dengan menggunakan *accidental sampling* yaitu merupakan pengambilan sampel secara aksidental dengan mengambil responden yang kebetulan ada di suatu tempat yang sesuai dengan konteks penelitian (Abu Bakar, 2021). data dikumpulkan dengan instrument kuesioner dan diuji dengan uji spearman rho. Waktu pelaksanaan penelitian antara bulan bulan Februari – Maret 2024. Tempat penelitian dilakukan di Instalasi Rawat Inap RSUD ‘Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

## C. HASIL PENELITIAN

### 1. Berdasarkan Data Umum

**Tabel 1 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Data Umum Responden di RSUD ‘Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan**

Data Umum	Jumlah	Persentase
<b>Usia</b>		
21-30 Tahun	4	7.1
31-40 Tahun	45	80.4
41-50 Tahun	7	12.5
<b>Jabatan</b>		
Kepala Ruangan	6	10.7
Perawat Primer	19	33.9
Perawat Pelaksana	31	55.4
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	13	23.2
Perempuan	43	76.8
<b>Pendidikan</b>		
D3 Keperawatan	27	48.2
S1 Keperawatan dan Ners	29	51.8
<b>Lama Kerja</b>		
< 1 Tahun	2	3.6
1-5 Tahun	26	46.4
> 5 Tahun	28	50.0
<b>Jumlah</b>	56	100

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hampir seluruhnya responden berusia 31-40 tahun sebanyak 45 responden (80,4%), sebagian besar responden

menempati posisi sebagai perawat pelaksana sebanyak 31 responden (55,4%), sebagian besar responden menempati posisi sebagai perawat pelaksana sebanyak 31 responden (55,4%), sebagian besar responden mempunyai latar belakang pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 29 responden (51,8%), dan setengahnya responden mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 28 responden (50%).

2. Pengembangan karir di RSUD ‘Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

**Tabel 2 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pengembangan karir di Ruang Rawat inap RSUD ‘Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan.**

Pengembangan karir	Jumlah	Persentase
Negatif	14	25.0
Positif	42	75.0
Jumlah	56	100

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pengembangan karir di rumah sakit menunjukkan arah yang positif kepada responden sebanyak 42 responden (75%)

3. Stress kerja di RSUD ‘Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

**Tabel 3 Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stress kerja di Ruang Rawat Inap RSUD ‘Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan**

Stress Kerja	Jumlah	Persentase
Ringan	33	58.9
Sedang	17	30.4
Berat	6	10.7
Jumlah	56	100

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stress kerja dalam kategori ringan sebanyak 33 responden (58,9%)

4. Keterkaitan Pengembangan karir dengan stress kerja perawat

**Tabel 4 Tabulasi silang hubungan Pengembangan karir dengan stress kerja di Ruang Rawat Inap RSUD ‘Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan**

Pengembangan karir	Stress kerja						Total	
	Ringan		Sedang		Berat			
	f	%	f	%	f	%	f	%
Negatif	2	14,3	7	50	5	35,7	14	100
Positif	31	73,8	10	23,8	1	2,4	24	100
Total	33	58,9	17	30,4	6	10,7	56	100
$\rho = 0,000 \quad \alpha = 0,05 \quad r = 0,573$								

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa setengahnya responden yang menyatakan bahwasannya pengembangan karir negatif mengalami stress kerja dalam kategori sedang sebanyak 7 responden (50%). Sebagian besar responden yang menyatakan bahwasannya pengembangan karir di rumah sakit positif mengalami stress kerja dalam kategori ringan sebanyak 31 responden (73,8%). Hasil uji spearman rho didapatkan nilai  $\rho = 0,000$ ,  $\alpha = 0,05$ ,  $r = 0,573$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maka terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan stress kerja perawat di RSUD ‘Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Sidoarjo. Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan nilai  $r = 0,573$  maka hal ini menunjukkan bahwa keeratan

hubungan kedua variabel adalah cukup kuat artinya kedua variabel semakin positif pengembangan karir yang dirasakan oleh perawat maka akan semakin ringan stress kerja yang dialami.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2022) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara pengembangan karir dengan stress kerja yang dilihat dari nilai koefisien ( $R_{xy} = -0,523$  dengan  $P < 0,05$ ). Kontribusi pengembangan karir dilihat dari nilai koefisien determinasi ( $R^2 = 0,273$  atau sebesar 27,3%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pengembangan karir dengan stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan.

Pengembangan karir dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya stress kerja. Perawat merasa belum puas dalam pengembangan karirnya. Perawat merasa bosan dan jenuh dalam bekerja karena tidak adanya pengembangan karir sehingga perawat merasa pekerjaan tersebut monoton dalam jangka waktu yang cukup lama (Ginting, 2022). Dampak buruk yang dapat ditimbulkan jika seorang perawat mengalami stress kerja ialah dapat mengganggu interaksi sosialnya, suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam rumah sakit, baik itu dengan rekan kerja, dokter maupun pasien. Efektivitas kerja seseorang dapat menjadi terganggu, karena pada umumnya apabila seseorang mengalami stress, maka akan terjadi gangguan baik itu pada psikologisnya maupun keadaan fisiologisnya (Dodi Pratama et al., 2020).

Menurut peneliti hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya pengembangan karir mempengaruhi stress kerja yang dialami oleh responden pada penelitian ini. Pengembangan karir yang positif menyebabkan responden merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga meskipun pekerjaan mereka menjadi berat akan tetapi mereka akan memperoleh promosi atau kenaikan jabatan sesuai dengan kinerja yang ditunjukkan. demikian pula pada responden yang menyatakan pengembangan karir masih bersifat negative, mereka akan merasa kurang diperhatikan dan mempengaruhi kinerja yang dilakukan.

Adanya 2 responden yang merasa pengembangan karir bersifat negatif akan tetapi mereka mengalami stress kerja yang ringan terjadi karena responden merasa bahwasannya pengembangan karir yang mereka terima tidak sesuai dengan kinerja yang mereka tunjukkan dan beban kerja yang dijalankan, akan tetapi karena mereka tetap berpedoman bahwasannya responden harus dapat memberikan asuhan keperawatan yang baik dan sesuai dengan kondisi pasien sehingga mereka tetap dapat menunjukkan kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pada 1 responden yang merasa pengembangan karir bersifat positif akan tetapi mengalami stress kerja yang berat terjadi karena responden merasa beban kerja yang diterima saat bertugas melebihi batas kemampuan atau tanggung jawab yang semestinya dilakukan sehingga responden merasa tidak bisa memenuhi atau menuntaskan pekerjaannya tersebut sehingga mereka mengalami stress berat.

## D. PEMBAHASAN

### 1. Pengembangan karir perawat di RSUD 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyatakan bahwa pengembangan karir di rumah sakit menunjukkan arah yang positif kepada responden sebanyak 42 responden (75%)

Penerapan jenjang karir perawat sudah dimulai sejak dikeluarkannya regulasi yang mengatur sistem jenjang karir perawat di Indonesia. Pada kenyataannya penerapan jenjang karir perawat klinis masih bervariasi. Penerapan jenjang karir di rumah sakit masih berfokus pada jenjang karir klinis. Sistem tersebut bertujuan membedakan aspek kompetensi sebagai acuan dalam kenaikan level dalam sistem jenjang karir perawat (Widiyanto, 2022). Pengembangan karier perawat dalam bentuk jenjang karier perawat merupakan sistem untuk menggali potensi sesuai dengan bidang pekerjaan melalui peningkatan kompetensi yang menghasilkan kinerja yang profesional. Adanya sistem jenjang karir akan memberikan kesempatan bagi perawat mengembangkan kompetensinya (Muslim, 2020).

Menurut peneliti sebagian besar responden pada penelitian ini menyatakan bahwasannya pengembangan karir di rumah sakit mempunyai arah yang positif. Pengembangan karir yang positif menunjukkan adanya kejelasan karir yang akan diterima oleh responden sehingga mereka termotivasi untuk dapat mengembangkan dirinya sehingga karir yang ditargetkan dapat dicapai secara maksimal. Responden merasa dengan adanya pengembangan karir yang positive maka akan menumbuhkan motivasi responden untuk mengembangkan diri baik melalui mengikuti pelatihan atau melanjutkan pendidikan. Sedangkan pada pengembangan karir yang negatif menunjukkan adanya ketidakjelasan karir yang akan diterima oleh responden seperti tidak transparansinya sistem pengembangan karir untuk karyawan dari atasan yang bersangkutan atau juga tidak ada penilaian secara jelas promosi jabatan yang akan diraih sehingga mempengaruhi penurunan kinerja responden dalam melaksanakan pelayanan kesehatan.

Berdasarkan usia responden didapatkan data pada tabel 1 yaitu hampir seluruhnya responden berusia 31-40 tahun sebanyak 45 responden (80,4%). Menurut Putri (2018) menjelaskan bahwa umur adalah lama hidup individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun terakhir. Menurut Andarini (2019) Terwujudnya sikap profesional dengan adanya prestasi kerja, kedewasaan sika, latar belakang pendidikan, kesempatan berkembang dan pengalaman kerja pada seorang perawat (Andarini, 2019). Menurut peneliti umur responden pada penelitian ini sudah dikatakan termasuk dalam kategori usia dewasa. Pada usia ini pola pikir responden sudah memiliki pola pikir yang matang dan juga responden sudah mempunyai pengalaman yang cukup tentang profesi yang mereka jalani saat ini. Adanya kedewasaan responden dalam berpikir inilah yang membuat responden merasa bahwa pengembangan karir yang dirasakan responden di tempat penelitian menunjukkan pengembangan karir yang positif.

Berdasarkan jenis kelamin responden didapatkan data pada tabel 1 yaitu hampir seluruhnya jenis kelamin responden adalah perempuan sebanyak 43 responden (76,8%). Menurut Notoatmodjo (2018) mengatakan bahwa jenis kelamin salah satu variabel demografis dan mampu mempengaruhi perilaku individu. Menurut Rahim dan Irwansyah (2020) menjelaskan bahwa dalam menjalankan peran sebagai perawat, perempuan dianggap lebih fleksibel dalam menjalankan tugas

pelayanan kesehatan dibanding laki-laki. Hal tersebut terjadi dikarenakan oleh beberapa faktor, pertama jumlah perawat laki-laki yang terbatas dibanding dengan perawat perempuan. Faktor kedua, lebih banyaknya batasan yang dimiliki oleh perawat laki-laki dibanding perawat perempuan diantaranya batasan penerimaan pasien. Menurut peneliti responden pada penelitian ini lebih didominasi oleh jenis kelamin perempuan, Hal ini disebabkan karena tenaga medis perempuan lebih banyak diperlukan dan mempunyai fleksibilitas yang tinggi, kemudahan dalam penerimaan pasien pada perawat perempuan lebih tinggi daripada perawat laki-laki.

Berdasarkan latar belakang pendidikan responden didapatkan data yaitu sebagian besar responden mempunyai latar belakang pendidikan S1 Keperawatan dan ners sebanyak 29 responden (51,8%). Pendidikan menjadi salah satu acuan organisasi/manajemen dalam meningkatkan karier seorang perawat, artinya semakin tinggi latar belakang pendidikan maka semakin besar pula harapan peningkatan kariernya (Sitohang, 2018). Menurut Notoatmodjo (2018) bahwa untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan seseorang perlu dilakukan pelatihan. pengembangan karier sangat bermanfaat bagi kedua belah pihak baik untuk sebuah organisasi maupun bagi tenaga kerja (perawat). Menurut peneliti latar belakang pendidikan perawat mempengaruhi pengembangan karir yang akan diterimanya. semakin tinggi pendidikan yang dijalani seorang perawat maka mereka akan mempunyai motivasi yang lebih baik dalam menunjukkan kinerja yang optimal, hal ini disebabkan pada mereka mempunyai ilmu pengetahuan dan skill perawat dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien terutama terkait pada *evidence based nursing* dalam asuhan keperawatan.

Berdasarkan lama kerja responden didapatkan data pada tabel 4.5 menunjukkan bahwa setengahnya responden mempunyai masa kerja lebih dari 5 tahun sebanyak 28 responden (50%). Lama bekerja merupakan suatu kurun waktu atau lamanya tenaga kerja itu bekerja di suatu tempat. Kurun waktu tersebut dimulai dari seseorang mulai bekerja menjadi tenaga medis disuatu rumah sakit hingga jangka waktu tertentu. Kepuasan kerja relatif tinggi pada waktu permulaan berkerja, menurun secara berangsur-angsur selama 5 sampai 8 tahun, dan selanjutnya kepuasan akan meningkat dan mencapai puncaknya setelah bekerja selama 20 tahun. Menurutnya, semakin lama seseorang bekerja akan semakin trampil dan berpengalaman menghadapi masalah dalam pekerjaannya (Kurniadi,2016). Menurut peneliti lama bekerja responden pada penelitian menandakan responden sudah cukup lama menjalankan profesinya di rumah sakit tempat penelitian. Lama bekerja responden tersebut menunjukkan adanya kepuasan responden dalam melakukan pekerjaan yang mereka miliki sehingga pengembangan karir dirasakan responden menunjukkan arah yang positif.

## **2. Stress kerja perawat di RSUD 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan**

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stress kerja dalam kategori ringan sebanyak 33 responden (58,9%)

Stres adalah gangguan mental yang dihadapi seseorang akibat adanya tekanan yang muncul dari kegagalan individu dalam memenuhi kebutuhan atau keinginannya. Tekanan ini bisa berasal dari dalam diri atau dari luar (Vanchapo,2020). Stres dapat diartikan sebagai kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses pemikiran dan kondisi fisik seseorang yang dapat bersifat sementara atau jangka panjang, ringan atau berat dan tergantung pada

seberapa penyebab berlangsung (Tanjung & Hutagalung, 2018)

Menurut peneliti bentuk stress kerja yang dialami oleh responden pada penelitian ini tergolong pada stress kerja ringan. Stress kerja perawat terjadi karena adanya beban kerja yang berat, tuntutan profesi serta adanya konflik peran di rumah dan di tempat kerja menyebabkan responden mengalami stress kerja. Stress yang dialami oleh responden pada penelitian ini juga bersifat pengalaman pribadi dan subjektif. Responden dihadapkan dengan kondisi pasien yang bervariasi dari yang pasien dengan kondisi penyakit ringan hingga kondisi penyakit berprognosa buruk, selain itu adanya ketidaknyamanan dalam melaksanakan pekerjaan seperti adanya persaingan yang kurang sehat antar sesama rekan kerja. Terutama karyawan yang sudah lama bekerja dengan karyawan yang baru tingkat pendidikan yang berbeda menjadi alasan sering terjadi perbedaan perdebatan. Tekanan kerja yang dirasakan karyawan adalah karyawan sering mendapatkan tugas di luar tugas utamanya akibatnya beban kerja karyawan meningkat dan menimbulkan tekanan pada diri karyawan karena tidak bisa mengatur beban dengan benar. Stress kerja yang dialami oleh responden pada penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya pendidikan dan jenis kelamin responden.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan hampir seluruhnya responden berusia 31-40 tahun sebanyak 45 responden (80,4%). Menurut Putri (2018) menjelaskan bahwa umur adalah lama hidup individu yang dihitung mulai saat dilahirkan sampai berulang tahun terakhir. Umur merupakan risiko yang dapat meningkatkan stress kerja secara signifikan. Individu dengan umur yang lebih tua mengalami stress yang lebih rendah karena pengalamannya dalam menghadapi stress sudah lebih baik dibandingkan dengan individu berumur muda. Menurut peneliti usia responden pada penelitian ini termasuk usia dewasa akhir maka dapat dikatakan responden sudah memiliki tingkat kedewasaan yang cukup dan dapat menjaga kestabilan emosinya dalam menghadapi suatu permasalahan terutama permasalahan di tempat kerja. Kedewasaan sikap dan pola pikir yang matang dari responden ini yang menyebabkan mereka dapat mengelola stress yang dialami sehingga tidak terlalu mempengaruhi kinerja mereka dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa hampir seluruhnya jenis kelamin responden adalah perempuan sebanyak 43 responden (76,8%). Hal ini sesuai dengan pendapat yang di ungkapkan Dauglas (1994) dalam Krisnawati & Lestari (2018) dunia keperawatan sangat didominasi oleh perempuan. Pada saat ini perempuan sudah banyak yang bekerja disektor publik yang bermakna produktif. Menurut pendapat peneliti keterlibatan perempuan dalam dunia kerja tidak menghilangkan beban tugasnya sebagai ibu rumah tangga di rumah oleh karena itu pada jenis kelamin perempuan akan didapatkan peran ganda yang pemaknaannya lebih dekat dengan ganda perempuan. Hal ini lah yang dapat meningkatkan stress pada perempuan.

Berdasarkan latar belakang pendidikan responden didapatkan data pada tabel 1 menunjukkan bahwa sebagian besar responden mempunyai latar belakang pendidikan S1 Keperawatan sebanyak 29 responden (51,8%). menurut Notoatmodjo (2018) tingkat pendidikan seseorang akan membuat orang tersebut memiliki pengetahuan yang cukup banyak dan kemampuan pemikiran yang baik sehingga dapat memberikan respon dan tanggapan positif terhadap tekanan atau stresor yang dialami. Menurut pendapat peneliti latar belakang responden pada penelitian

ini mempengaruhi pengetahuan dan pemahaman responden terkait asuhan keperawatan yang harus dilaksanakan dan disesuaikan dengan lingkungan kerja yang ada di rumah sakit tempat responden bekerja. adanya kenyamanan responden dalam melaksanakan asuhan keperawatan kepada pasien menyebabkan responden mengalami stress kerja yang ringan. Namun tidak menutup kemungkinan juga meskipun responden mempunyai pendidikan S1 keperawatan karena adanya beban kerja yang tinggi juga dapat membuat responden mengalami stress kerja yang sedang atau berat

### 3. Keterkaitan Pengembangan karier Dan Stres Kerja Perawat Di RSUD Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa setengahnya responden yang menyatakan bahwasannya pengembangan karir negatif mengalami stress kerja dalam kategori sedang sebanyak 7 responden (50%). Sebagian besar responden yang menyatakan bahwasannya pengembangan karir di rumah sakit positif mengalami stress kerja dalam kategori ringan sebanyak 31 responden (73,8%). Hasil uji spearman rho didapatkan nilai  $\rho = 0,000$ ,  $\alpha = 0,05$ ,  $r = 0,573$ . Hal ini menunjukkan bahwa nilai  $\rho = 0,000 < \alpha = 0,05$  sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima maka terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan stress kerja perawat di RSUD 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Sidoarjo. Berdasarkan nilai koefisien korelasi didapatkan nilai  $r = 0,573$  maka hal ini menunjukkan bahwa keeratan hubungan kedua variabel adalah cukup kuat artinya kedua variabel semakin positif pengembangan karir yang dirasakan oleh perawat maka akan semakin ringan stress kerja yang dialami.

Hasil penelitian ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Ginting (2022) yang menjelaskan bahwa terdapat hubungan negatif yang signifikan antara pengembangan karir dengan stres kerja yang dilihat dari nilai koefisien  $(R_{x2y}) = -0,523$  dengan  $P 0,000 < 0,05$ . Kontribusi pengembangan karir dilihat dari nilai koefisien determinasi  $(R^2) = 0,273$  atau sebesar 27,3%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan pengembangan karir dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bandung Medan.

Pengembangan karir dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya stress kerja. Perawat merasa belum puas dalam pengembangan karirnya. Perawat merasa bosan dan jenuh dalam bekerja karena tidak adanya pengembangan karir sehingga perawat merasa pekerjaan tersebut monoton dalam jangka waktu yang cukup lama (Ginting, 2022). Dampak buruk yang dapat ditimbulkan jika seorang perawat mengalami stress kerja ialah dapat mengganggu interaksi sosialnya, suatu kondisi yang muncul akibat interaksi antara individu dengan pekerjaan mereka, dimana terdapat ketidaksesuaian karakteristik dan perubahan-perubahan yang tidak jelas yang terjadi dalam rumah sakit, baik itu dengan rekan kerja, dokter maupun pasien. Efektivitas kerja seseorang dapat menjadi terganggu, karena pada umumnya apabila seseorang mengalami stres, maka akan terjadi gangguan baik itu pada psikologisnya maupun keadaan fisiologisnya (Dodi Pratama et al., 2020).

Menurut peneliti hasil penelitian ini menunjukkan bahwasannya pengembangan karir mempengaruhi stress kerja yang dialami oleh responden pada penelitian ini. Pengembangan karir yang positif menyebabkan responden merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka sehingga meskipun pekerjaan mereka menjadi berat akan tetapi mereka akan memperoleh promosi

atau kenaikan jabatan sesuai dengan kinerja yang ditunjukkan. demikian pula pada responden yang menyatakan pengembangan karir masih bersifat negative, mereka akan merasa kurang diperhatikan dan mempengaruhi kinerja yang dilakukan.

Adanya 2 responden yang merasa pengembangan karir bersifat negatif akan tetapi mereka mengalami stress kerja yang ringan terjadi karena responden merasa bahwasannya pengembangan karir yang mereka terima tidak sesuai dengan kinerja yang mereka tunjukkan dan beban kerja yang dijalankan, akan tetapi karena mereka tetap berpedoman bahwasannya responden harus dapat memberikan asuhan keperawatan yang baik dan sesuai dengan kondisi pasien sehingga mereka tetap dapat menunjukkan kinerja yang baik dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan pada 1 responden yang merasa pengembangan karir bersifat positif akan tetapi mengalami stress kerja yang berat terjadi karena responden merasa beban kerja yang diterima saat bertugas melebihi batas kemampuan atau tanggung jawab yang semestinya dilakukan sehingga responden merasa tidak bisa memenuhi atau menuntaskan pekerjaannya tersebut sehingga mereka mengalami stress berat.

#### **E. PENUTUP**

1. Pengembangan karir di RSUD 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Sidoarjo sebagian besar dalam kategori pengembangan karir yang positif
2. Stress kerja perawat di RSUD 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Sidoarjo sebagian besar adalah stress kerja ringan
3. Terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan stress kerja perawat di RSUD 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan Sidoarjo. Berdasarkan nilai koefisien korelasi menunjukkan bahwa keeratan hubungan kedua variabel adalah cukup kuat

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Budiyanto, Rattu A, Umbuh J. (2019). Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Jurnal Kesmas*. 2019;8(3):1-18
- Fahrepi, R. (2019). Stres Kerja Perawat (Penyebab dan Indikasinya). Ponorogo Jawa Timur Indonesia: Wade Group
- Hardani et al. (2020). Buku Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Cetakan Pertama. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group
- Health Safety Executive. (2019). Work Related Stress, anxiety, and depression statistics. Great Britain
- Hidayat, R., & Sureskiarti, E. (2020). Hubungan Beban Kerja Terhadap Kejenuhan (Burnout) Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum
- Daerah Inche Abdoel Moeis Samarinda. Borneo Student Research, 1(3) Keykaleh, M. S., Safarpour, H., & Yousefian, S. (2018). La relación entre el estrés laboral de la enfermera y la seguridad del paciente. *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, 6(11)

Mina Madadzadeh, Hasann Babamohamadi (2019). The relationship between mental workload and job performance among Iranian nurses providing care to COVID-19 patients: A cross-sectional study. *Jurnal Nursing Management* Vol. 29 No. 6

Sholikhah, (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di IGD. *Jurnal EDUNursing*, Vol. 5, No. 1, April 2021

Vandiya, V., & Etikariena, A. (2018). Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Karyawan Swasta: Peran Mediasi Kesejahteraan di Tempat Kerja. *Jurnal Psikogenesis*, 6(1)

Yuli Asih Gusti, Hardani Widhiastuti & Rusmalia Dewi. (2018). *Stress Kerja*.

Semarang: Semarang University Press.