

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DAN BEBAN KERJA DENGAN TINGKAT STRES PERAWAT KAMAR BEDAH RUMAH SAKIT MITRA PLUMBON CIREBON TAHUN 2022

Uus Husni Mahmud¹, Hafidz AL Qodri²

Program Studi Ilmu Keperawatan Universitas Muhammadiyah Cirebon

Email: klinikkesa@gmail.com, alqodrihafidz@gmail.com

ABSTRAK

Latar Belakang : Perawat kamar bedah memiliki kemahiran dan tanggung jawab dalam melakukan asuhan keperawatan, baik asuhan keperawatan *pre operatif, intra operatif, maupun post operatif*. Tugas dan tanggung jawab perawat kamar bedah dapat menyebabkan ketegangan dan kejemuhan dalam menghadapi pasien, teman sejawat, b a h k a n pimpinan.

Metode : Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional*. Teknik *total sampling* dengan sampel 14 orang. Pengolahan dan analisa data menggunakan analisa bivariat dengan uji statistik *Chi Square* dan *Kolmogorof-Smirnov* dengan taraf signifikan α 0,05 dan CI 95 %.

Hasil : Analisis hubungan antara budaya organisasi dengan tingkat stress kerja dengan menggunakan rumus *Kolmogorof- Smirnov* menunjukan nilai $p = 0,002 < \alpha 0,05$, yang berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dengan Tingkat Stres Kerja di Kamar Bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon Cirebon Tahun 2022. Analisis hubungan antara beban kerja dengan tingkat stress kerja dengan menggunakan rumus *Chi Square* menunjukan nilai $p = 0,000 < \alpha 0,05$ dan nilai $X^2_{hitung} 14.000 > X^2_{tabel} = 7.815$, yang artinya ada hubungan yang signifikan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja di Kamar Bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon Cirebon Tahun 2022.

Kesimpulan : Ada hubungan antara budaya organisasi dan beban dengan tingkat stres perawat kamar bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon Cirebon tahun 2022.

Kata kunci : budayaorganisasi, beban kerja, tingkat stress, kamar bedah.

ABSTRACT

Background: *Surgical room nurses have proficiency and responsibility in conducting nursing care, both pre-operative, intra-operative, and post-operative nursing care. The duties and responsibilities of the surgical room nurse can cause tension and saturation in dealing with patients, peers, and even leaders.*

Method: *In this study, researchers will use quantitative methods with a Cross Sectional approach. the Total Sampling technique with a sample of 14 people. Data processing and analysis using bivariate analysis with Chi Square and Kolmogorof-Smirnov statistical tests with significant levels of α 0.05 and CI 95%.*

Results: *Analysis of the relationship between organizational culture and work stress levels using the Kolmogorof-Smirnov formula shows the value of $p = 0.002 < \alpha 0.05$, which means that there is a significant relationship between Organizational Culture and Work Stress Levels in the Surgical Rooms of Mitra Plumbon Cirebon Hospital in 2022. Analysis of the relationship between workload and work stress levels using the Chi Square formula shows a value of $p = 0.000 < \alpha 0.05$ and an $X^2 14,000 > X^2_{tabel} = 7,815$, which means that there is a significant relationship between Workload and Work Stress in the Surgical Room of Cirebon Plumbon Partner Hospital in 2022.*

Advice: *Surgical room nurses can respond to work conditions and interpersonal relationships with colleagues more openly so as to avoid behaviors that can cause discomfort between nurses in the surgical room.*

Keywords: *organizational climate, workload, stress level, surgical chamber.*

PENDAHULUAN

Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Permenkes, 2019). Menurut Haryono *et al* (2009), Rumah sakit merupakan salah satu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan untuk memenuhi kebutuhan pelayanan kesehatan di sebuah wilayah. Sebuah rumah sakit akan memberikan pelayanan optimal ketika didukung oleh sumber daya yang berkualitas.

Pentingnya keberadaan sumber daya manusia di sebuah rumah sakit mendorong rumah sakit agar selalu memperhatikan kualitas kinerja dan kesejahteraan karyawannya, terutama perawat sebagai pemberi pelayanan utama. Menurut Yana (2014), tenaga keperawatan merupakan sumber daya manusia terbanyak di rumah sakit dari segi jumlah dan paling lama berinteraksi dengan klien. Perawat berperan sebagai penghubung penting dalam suatu rumah sakit, salah satu contohnya perawat kamar bedah. Tugas dan tanggung jawab perawat kamar bedah bukan hal yang ringan untuk dipikul.

Perawat kamar bedah adalah salah satu perawat yang membawa perspektif yang unik dalam interdisiplin tim. Perawat kamar bedah bertanggung jawab secara klinis dan berfungsi sebagai *scrub nurse* (instrumenator) atau perawat sirkulasi. Perawat kamar bedah memiliki kemahiran dan tanggung jawab dalam melakukan asuhan keperawatan, baik asuhan keperawatan *pre operatif*, *intra operatif*, maupun *post operatif*. Permasalahan yang sering dialami oleh perawat kamar bedah Adalah stress kerja(Kemenkes, 2010).

Stres kerja perawat kamar bedah bisa disebabkan karena mendapat tekanan waktu dan harus berpengalaman tinggi dalam melaksanakan prosedur yang kompleks serta memiliki kompetensi dan menguasai teknologi baru. Perawat harus memiliki memori, kognitif, dan skill yang tinggi. Perawat dituntut untuk meningkatkan kemampuannya dan jika kemampuan tersebut terus menerus dipergunakan maka dapat menyebabkan stress (Nadia fuada et al,2017).

Selain itu kondisi lingkungan kamar bedah rentan terhadap paparan patogen dari darah, ekskresi saluran cerna, genetalia, feses, bekas muntahan, cairan parenteral, selaput lendir dan kulit yang terluka cairan lain yang mungkin menularkan penyakit semua darah dan cairan darah manusia yang ditangani seolah-olah diketahui menularkan HIV (*Human Immunodeficiency Virus*), VHB (Virus Hepatitis B), TB (*Tubercle Bacillus*) paru dan patogen lain, oleh karena itu, perawat kamar bedah mempunyai kewajiban untuk memperlakukan pasien dengan aman dan nyaman. Prinsip asuhan keperawatan di kamar operasi harus asepsis bedah (Kemenkes, 2010).

Budaya organisasi di ruang kamar bedah yang kurang baik bisa menjadi salah satu penyebab stres. Menurut Wirawan (2016) Pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku organisasi dapat bersifat positif maupun bersifat negatif. Ruang kerja yang tidak baik, hubungan atasan dan bawahan tidak kondusif dan birokrasi yang kaku dapat menimbulkan sikap negatif, stres, serta motivasi dan kepuasan kerja yang rendah. Budaya organisasi seperti ini akan menciptakan kinerja anggota organisasi rendah. Pengaturan *job desc* yang kurang baik dari atasan juga menjadi penyebab kerjasama tim menjadi kurang baik. Seorang pemimpin harus mampu memberikan inspirasi kepada orang lain untuk bekerja sama sebagai suatu kelompok, agar dapat mencapai suatu tujuan umum (suarli, 2009).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh wulansari, F. (2009) di Rumah Sakit malang menunjukan rata-rata skor budayaorganisasi pada shif pagi 127.76, shif siang 128.00, shif malam 127.83, rata-rata skor stress kerja perawat shif pagi 59.24, shif siang 56.41, shif malam 59.57. Data tersebut menunjukan bahwa tidak ada pengaruh shif kerja terhadap budaya organisasi dan tidak ada pengaruh shif kerja dengan stres kerja perawat. Budaya organisasi pada shif pagi tidak berbeda dengan budaya organisasi shif malam, budaya organisasi siang tidak berbeda dengan budaya organisasi shif malam. Stres kerja pada shif pagi tidak berbeda

dengan stress kerja shif malam, stres kerja pada shif siang tidak berbeda dengan stres kerja pada shif malam.

Angka prevalensi stres kerja perawat di Vietnam sebesar 18,5% (Tran *et al*, 2017), sementara di Hongkong mencapai 41,1% (Cheung and Yip, 2015). PPNI pada tahun 2006 menyebutkan, bahwa 50,9% perawat Indonesia pernah mengalami stres kerja (Herqtanto *et al*, 2017). Sebuah studi *cross sectional* terhadap 775 tenaga profesional di Taiwan tahun 2010 menghasilkan informasi bahwa 64,4% pekerja mengalami kegelisahan, 33,7% pekerja mengalami mimpi buruk, 44,1 mengalami gangguan iritabilitas, 40,8% pekerja mengalami sakit kepala, 35% pekerja insomnia, dan 41,4% pekerja mengalami gangguan gastrointestinal (Yana, 2014). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rohmatul, H., (2019) di salah satu Rumah sakit yang ada di Kota Cirebon menunjukan bahwa 96,7 % perawat dengan beban kerja berat, 81,7 % perawat menyatakan puas dengan pekerjaan nya.

Rumah Sakit Mitra Plumbon merupakan salah satu rumah sakit di kabupaten Cirebon yang memberikan pelayanan kesehatan terbaik secara maksimal kepada pasien dengan cepat dan tanpa resiko lanjutan, salah satu unit pelayanan nya adalah kamar bedah. Hasil studi pendahuluan didapatkan data di Rumah Sakit Mitra Plumbon Cirebon Tahun 2021 terdapat ruang kamar bedah terdiri dari 3 kamar operasi bedah umum, 3 kamar operasi obgyn, 1 kamar operasi emergency, 1 kamar operasi mata dengan jumlah perawat kamar bedah sebanyak 14 orang. Pada Januari 2021 sampai Oktober 2021 Jumlah operasi 6.670 (Data Administrasi kamar bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon Cirebon, Januari 2021 – Oktober 2021).

Penyebab stres perawat yaitu beban kerja yang tinggi yang dinyatakan bahwa perawat merasa pekerjaan terlalu banyak yang harus diselesaikan tidak sebanding dengan jumlah perawat yang ada, jadwal operasi yang banyak, padat dengan ritme yang cepat, operasi yang memerlukan waktu yang lama, operasi besar dengan penyulit, pengaturan jadwal operasi yang kurang optimal, pengaturan *job desc* oleh kepala shift yang kurang baik mengakibatkan tidak

seimbangnya jumlah operasi yang dikerjakan oleh tiap perawat kamar bedah, terjadi nya pilih-pilih jenis operasi sehingga menimbulkan konflik antar teman sejawat. Tuntutan operator yang selalu ingin mendapatkan kamar operasi dan operasi sesuai dengan jadwal nya, juga menjadi salah satu penyebab stress perawat kamar bedah...

METODE PENELITIAN

Desain pada penelitian ini adalah *Quasi Experiment Design*, dengan menggunakan rancangan *Two Pretest-Posttest With Control Group* dengan menggunakan dua kelompok yaitu kelompok intervensi dan kelompok kontrol atau kelompok pembanding penelitian tersebut. Populasi pada penelitian ini adalah masyarakat desa Jemras kidul yang mengalami gastritis sebanyak 120 orang. Rumus sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu menggunakan Lameshow dengan jumlah sebanyak 48 orang. Penelitian ini dilaksanakan di Desa Jemras kidul pada bulan Juli-Agustus 2022. Variable bebas dalam penelitian ini Pendidikan Kesehatan dan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu perubahan tingkat pengetahuan. Instrument yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket yang diadopsi dari penelitian sebelumnya. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini *Wilcoxon* dan *Mann Whitney*.

HASIL

1. Analisis Karakteristik Responden Perawat RS Mitra Plumbon

Berdasarkan tabel 1. diperoleh gambaran bahwa dari 14 responden, mayoritas responden berusia antara 30-39 tahun yaitu 9 orang (64,3%), responden dengan usia antara 20-29 tahun yaitu 4 orang (28,6%) dan paling sedikit responden yang berumur antara 40-49 tahun yaitu 1 orang (7,1%), dengan jenis kelamin laki-laki yaitu 9 orang (64,3%) dan hanya 5 orang (35,7%) adalah perempuan, semua responden memiliki latar belakang pendidikan DIII yaitu 14 orang (100%) dengan masa kerja antara 6-10 tahun yaitu 7 orang (50,0%), responden dengan masa kerja antara 1-5 tahun yaitu 5 orang (35,7%) dan paling sedikit memiliki masa kerja antara 11-15 tahun yaitu 2 orang (14,3%)

Tabel 1 Distribusi frekuensi perawat RS Mitra Plumpon

Karakteristik	Frekuensi	Percentase
Usia		
20 – 29 Tahun	4	28,6 %
30 – 39 Tahun	9	64,3 %
40 – 49 Tahun	1	7,1 %
Total	14	100 %
Jenis Kelamin		
Laki-laki	9	64,3 %
Perempuan	5	35,7 %
Total	14	100 %
Pendidikan		
D III	14	100 %
Total	14	100 %
Lama Bekerja		
1 – 5 Tahun	5	35,7 %
6 – 10 Tahun	7	50 %
11 – 15 Tahun	2	14,3 %
Total	14	100 %

2. Analisis Budaya Organisasi

Berdasarkan grafik pengelompok tipe budaya organisasi model *The Competing Values Framework* (CVF) diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi saat ini (*Now*) yang ditunjukan oleh grafik warna biru dan budaya organisasi yang diharapkan dimasa yang akan datang (*Prefer*) yang ditunjukan oleh grafik warna merah mengarah pada budaya *Clan*, yaitu model jenis budaya yang lebih menitikberatkan pada hubungan dan sistem kekeluargaan yang sifatnya guyub, yaitu dengan nilai *Prefer* 27 dan nilai *Now* 16.

Tabel 2 Dummy Table Budaya Organisasi Responden di Ruang Kamar Bedah Rumah Sakit Mitra Plumpon Cirebon Tahun 2022

	<i>Now</i>	<i>Preferred</i>
<i>Clan</i>	16	27
<i>Adhocracy</i>	13	17
<i>Market</i>	12	19
<i>Hierarchy</i>	13	18

3. Analisis Beban Kerja

Berdasarkan table 3 diatas diperoleh gambaran dari 14 responden mayoritas responden menyatakan beban kerja sedang yaitu 6 orang (42,9%) dan 8 orang (57,1%) menyatakan beban kerja berat. Berikut peneliti uraikan kedalam tabel dibawah ini

Tabel 3. Distribusi Beban Kerja Perawat di Ruang Kamar Bedah Rumah Sakit Mitra Plumpon Cirebon

Kategori	Frekuensi	Percentase
Berat	8	57,1 %
Sedang	6	42,9 %
Total	14	100 %

4. Analisis Perbedaan Pengetahuan Masyarakat Pada kelompok Intervensi dan Kontrol

Berdasarkan tabel 4. diatas diperoleh gambaran dari 14 responden mayoritas responden menyatakan stres kerja sedang yaitu 6 orang (42,9%) dan stres kerja tinggi yaitu orang (57,1%)

Tabel 4. Dsitribusi Stres Kerja Perawat di Ruang Kamar Bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon Cirebon

Kategori	Frekuensi	Percentase
Tinggi	6	42,9 %
Sedang	8	57,1 %
Total	14	100 %

5. Analisis Hubungan Budaya Organisasi dengan Stres Kerja

Dari table 5. diatas dapat dilihat bahwa 14 responden, yang menyatakan budayaorganisasi *Adhocracy* sebanyak 1 orang (7.1%) mengalami stress sedang dan tidak ada yang mengalami stress berat, 8 orang (57.1%) yang menyatakan budaya organisasi *Clan* mengalami stres berat dan tidak ada yang mengalami stres sedang, 2 orang (14.3%) yang menyatakan budaya organisasi *Hierarchy* mengalami stress sedang dan tidak ada yang mengalami stress berat dan 3 orang (21.4%) yang menyatakan budaya organisasi *Market* mengalami stress sedang dan tidak ada yang mengalami stress berat.

Analisis hubungan antara budaya organisasi dengan tingkat stres dilakukan dengan menggunakan *Klomogorov-Smirnov* dengan taraf signifikan α 5% dengan nilai $p = 0,002 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada hubungan yang signifikan (bermakna) antara budaya organisasi dengan tingkat stres perawat kamar bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon Tahun 2022.

Tabel 5 Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Tingkat Stres Perawat Kamar Bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon Tahun 2022

BudayaOrganisasi	Tingkat Stres Perawat						<i>P</i> Value
	Sedang	%	Tinggi	%	Total	%	
	N	%	N	%	N	%	
<i>Clan</i>	0	0.0	8	100	8	57.1	
<i>Adhocracy</i>	1	16.7	0	0	1	7.1	
<i>Market</i>	3	50	0	0	3	21.4	0.002
<i>Hierarchy</i>	2	33.3	0	0	2	14.3	
Jumlah	6	100	8	100	14	100	

6. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres

Dari table 6 dibawah ini dapat dilihat bahwa 14 responden yang menyatakan beban kerja berat sebanyak 8 orang (57.1%) mengalami tingkat stress tinggi dan tidak ada yang mengalami tingkat stress sedang, 6 orang (42%) yang menyatakan beban kerja sedang mengalami tingkat stress sedang dan tidak ada yang mengalami tingkat stress berat.

Analisis hubungan antara beban kerja dengan tingkat stres dilakukan dengan menggunakan rumus *Chi Square* dengan taraf signifikan α 5% dengan nilai $p = 0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya ada hubungan yang signifikan (bermakna) antara budayaorganisasi dengan tingkat stres perawat kamar bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon

Tabel 6 Hubungan antara Beban Kerja dengan Tingkat Stres Perawat Kamar Bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon Tahun 2022

Beban Kerja	Tingkat Stres Perawat						<i>P Value</i>	
	Sedang		Tinggi		Total			
	N	%	N	%	N	%		
Berat	0	0	8	100	8	57.1		
Sedang	6	100	0	0	6	42.9	0.000	
Jumlah	6	100	8	100	14	100		

PEMBAHASAN

1. Analisis Budaya Organisasi

Distribusi frekuensi responden berdasarkan budaya organisasi diperoleh gambaran bahwa dari 14 responden mayoritas responden mengarah pada budaya organisasi *Clan*, baik saat ini (*Now*) maupun yang akan datang (*Prefer*) yang berarti bahwa perawat kamar bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon menginginkan sebuah tempat kerja yang bersahabat dimana orang-orang saling berbagi diantara mereka, seperti sebuah keluarga besar, adanya rasa empati antara sesama rekan kerja, perawat mau bekerjasama dengan rekan kerja, ada nya keserasian antar perawat, melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, adanya saling kepercayaan antara perawat dan dokter, solidaritas antar perawat untuk melakukan pekerjaan dengan baik, perawat memahami visi dan misi pekerjaan, kesuksesan pekerjaan adalah kesuksesan bersama dan perawat mewujudkan tujuan secara konsekuensi.

Berdasarkan hasil jawaban responden juga dapat dilihat bahwa perawat kamar bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon menginginkan Pemimpin bertindak sebagai mentor dan memiliki figur sebagai orang tua, yang terikat oleh kesetiaan dan tradisi, serta komitmen yang tinggi, menitikberatkan pada manfaat jangka panjang dari pengembangan sumberdaya manusia dan mengutamakan pentingnya keutuhan dan moral, mementingkan *teamwork*, peran serta dan *consensus*, dapat memahami bahwa pribadi setiap orang berbeda-beda dalam memahami masalah yang dihadapinya, mampu bersikap tegas dan menegur langsung perawat yang melakukan kesalahan, mampu membagi tugas dan dapat menjaga hubungan yang baik dengan dokter hal ini dapat disebabkan karena kesibukan dokter dan kurangnya komunikasi dengan perawat di kamar bedah sehingga kurang terjalin hubungan yang harmonis antara dokter dengan perawat di kamar bedah.

Davis dan Newstrom (1996) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah “Lingkungan manusia di dalam, dimana para anggota organisasi melakukan pekerjaan mereka”. Dalam kaitan ini jelas dimaksudkan bahwa budayaorganisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau dihadapi oleh manusia yang berada di dalam suatu organisasi yang mempengaruhi seseorang dalam melakukan tugas-tugas keorganisasianya. Budayatidak dapat dilihat dan disentuh, tapi budayaada dan dapat dirasakan. Budayadipengaruhi oleh hampir semua hal yang terjadi dalam suatu organisasi. Jika sebuah organisasi ingin berhasil dalam mewujudkan cita-cita dan tujuannya secara utuh dan sempurna, maka dibutuhkan individu-individu yang handal sebagai sumber daya yang akan memegang kendali tali organisasi. Agar sumber daya manusia di dalam organisasi dapat bekerja secara optimal dan memiliki loyalitas yang tinggi, maka organisasi harus dapat menciptakan budayayang baik dan menyenangkan, sehingga sumber daya manusia yang telah terbentuk kualitasnya dapat terus dipertahankan dan mereka memiliki prestasi kerja yang tinggi.

2. Analisis Beban Kerja

Distribusi frekuensi responden berdasarkan beban kerja diperoleh gambaran bahwa dari 14 responden mayoritas responden menyatakan beban kerja berat yaitu 8 orang (57.1%), 6 orang (42.9%) menyatakan beban kerja sedang dan tidak ada satupun responden yang mengalami beban kerja ringan.

Menurut peneliti sebagian besar perawat menyatakan beban kerja sedang dan berat, hal ini dapat dipahami mengingat pekerjaan perawat dikamar bedah

membutuhkan kekuatan fisik dan mental yang tinggi menghadapi tekanan pekerjaan dan tuntutan pekerjaan dengan tingkat keberhasilan yang tinggi.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusbiantoro (2008) dengan judul penelitian gambaran beban kerja perawat di ruang Sakit *Intensive Care Unit (ICU)* Muhammadiyah Lamongan. Hasil penelitian dari 14 responden didapatkan bahwa 7 responden (50%) mengalami beban kerja berat, 7 responden (50%) mengalami beban kerja sedang dan tidak satupun responden yang mengalami beban kerja ringan. Persamaan dengan penelitian ini sebagian besar perawat menyatakan beban kerja berat tetapi dalam penelitian yang dilakukan masih ada perawat yang menyatakan beban kerja ringan.

Berdasarkan hasil pengukuran beban kerja dapat dilihat bahwa dilihat dari aspek *Mental Demand* (MD) sebagian besar responden menjawab tinggi karena dalam melaksanakan pekerjaan sangat dibutuhkan aktivitas mental dan persepsi yang tinggi karena adanya tekanan pekerjaan yang kelihatannya sederhana dan kurangnya kelonggaran waktu. Dilihat dari aspek *Physical Demand* sebagian besar perawat menyatakan sedang dimana dalam aspek ini menyatakan bahwa jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan untuk mendorong pasien, mengangkat pasien serta mengontrol putaran saat mendorong pasien berada pada taraf sedang meskipun sebagian menyatakan membutuhkan aktivitas fisik yang tinggi. Dilihat dari aspek *Temporal Demand* (TD) sebagian besar responden menyatakan tinggi karena adanya tekanan waktu yang dibutuhkan untuk mengerjakan pekerjaan tidak dapat dilakukan dengan perlahan dan santai. Dilihat dari aspek *Performance* (OP) sebagian besar perawat menjawab tinggi untuk keberhasilan pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan pekerjaan yang dilakukan. Pada aspek *Frustation* (FR) sebagian besar perawat menyatakan tinggi karena adanya kekhawatiran dari tingkat keamanan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan diri terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dan terakhir pada aspek *Effort* (EF) sebagian besar responden menjawab sedang terhadap kerja keras mental yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan dan kerja keras fisik yang dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

Dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai dengan yang diharapkan pasien. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas rumah sakit.

3. Analisis Tingkat stres Kerja

Distribusi frekuensi responden berdasarkan tingkat stress kerja diperoleh gambaran bahwa dari 14 responden mayoritas responden menyatakan tingkat stress kerja tinggi yaitu 8 orang (57.1%), 6 orang (42.9%) menyatakan tingkat stress kerja sedang dan tidak ada satupun responden yang mengalami tingkat kerja rendah.

Menurut peneliti stress kerja perawat banyak yang menyatakan sedang dan berat disebabkan karena jumlah pekerjaan yang banyak tidak sesuai dengan jumlah perawat yang mengerjakannya, jumlah operasi rata-rata perhari di atas 25 tindakan operasi ringan, sedang dan berat, terutama jika dokter bedah (Operator) yang akan melakukan operasi lebih dari 5 orang dengan jadwal yang sama antara pukul 11.00 wib – 17.00 wib dimana 1 operator bisa menjadwalkan lebih dari 2 operasi. Tingginya jumlah operasi di Rumah Sakit Mitra Plumpon Cirebon disebabkan karena rumah sakit ini merupakan rumah sakit rujukan dari rumah sakit lain dan rumah sakit luar daerah di sekitar daerah Cirebon, Indramayu, Majalengka dan Kuningan.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusbiantoro (2008) dengan judul penelitian gambaran stres kerja perawat di ruang ICU Rumah Sakit Muhammadiyah Lamongan. Hasil penelitian tingkat stres kerja dari 14 responden didapatkan 10 responden (71,43%) mengalami stres ringan, 3 responden (21,43%) mengalami stres sedang dan 1 responden (7,14%) mengalami stres berat. Perbedaan dengan hasil penelitian ini adalah tidak ada yang mengalami tingkat stress ringan di kamar bedah Rumah Sakit Mitra Plumpon

ristanto (2009), menyatakan bahwa kemampuan individu dalam mengambil sikap dan keputusan dapat menyebabkan stres kerja. Faktor penyebab yang dominan stres kerja perawat disebabkan kondisi yang dihadapi perawat sehari- hari, baik dalam hal pekerjaan ataupun dalam kehidupannya sehari-hari. Penelitian dari *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH) menetapkan perawat sebagai profesi berisiko sangat tinggi terhadap stres. Hal tersebut disebabkan oleh karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab untuk menyelamatkan nyawa pasien (Widodo, 2010).

Stres kerja perawat kamar bedah disebabkan mendapat tekanan waktu dan pengalaman tinggi dalam melaksanakan prosedur yang kompleks dan harus memiliki kompetensi dan menguasai teknologi baru. Perawat harus memiliki memori, kognitif,

dan skill yang tinggi. Perawat dituntut agar meningkatkan kemampuannya dan jika kemampuan tersebut terus menerus dipergunakan maka dapat menyebabkan stres.

4. Analisis Hubungan budaya Organisasi dengan Tingkat stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dengan tingkat stress kerja di kamar bedah Mitra Plumbon Cirebon yang ditunjukkan dengan nilai p_{value} 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa budaya yang lebih menitikberatkan pada hubungan dan sistem kekeluargaan yang sifatnya guyub, sebuah tempat kerja yang bersahabat, saling berbagi, adanya rasa empati antara sesama rekan kerja, bekerjasama dengan rekan kerja, ada nya keserasian antar perawat, melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas, adanya saling kepercayaan antara perawat dan dokter, solidaritas antar perawat untuk melakukan pekerjaan dengan baik, memahami visi dan misi pekerjaan, maka tingkat stres kerja dan sebaliknya tempat kerja yang kurang bersahabat, tidak ada rasa saling berbagi, tidak ada rasa empati, tidak ada kerjasama, pembagian tugas yang tidak sesuai dan tidak ada nya solidaritas sesama rekan kerja maka semakin tinggi tingkat stres kerja perawat. Hal ini ditunjukkan data penelitian dimana 14 responden sebanyak 8 orang (57.1%) yang menginginkan budaya *Clan* mengalami tingkat stress tinggi, 3 orang (21.4%) yang menginginkan budaya *market* mengalami tingkat stres sedang, 2 orang (14.3%) yang menginginkan budaya *Hierarchy* mengalami tingkat stress sedang dan 1 orang (7.1%) yang menginginkan budaya *Adhocracy* mengalami tingkat stres sedang.

Menurut peneliti budaya organisasi di kamar bedah sangat berhubungan dengan stress kerja meskipun masih ada yang menginginkan budaya selain budaya organisasi *Clan*, hal ini karena persepsi dan pribadi masing-masing individu tidak sama dalam menghadapi masalah di kamar bedah sehingga memberikan respon yang berbeda-beda pula. Ketidaksamaan persepsi akan berpengaruh pada tingkat stress yang dirasakan karena hal tersebut merupakan tekanan psikologis dan mengganggu kenyamanan perasaan seseorang sehingga secara langsung ataupun tidak langsung dapat menyebabkan stress kerja.

Budaya organisasi yang kurang mendukung dapat menyebabkan terjadinya stress kerja, hal ini karena adanya hubungan dengan teman sejawat atau hubungan dengan dokter yang kurang baik menyebabkan timbulnya ketidaknyamanan perasaan seperti yang dikemukakan oleh Selye dalam Hawari (2008) bahwa stress adalah respon tubuh yang sifatnya non spesifik terhadap setiap tuntutan beban diatasnya. Di samping

itu stress dapat diartikan sebagai suatu tanggapan dalam menyesuaikan diri yang dipengaruhi oleh perbedaan individu dan proses psikologis, sebagai konsekuensi dari tindakan lingkungan, situasi atau peristiwa yang terlalu banyak mengadakan Stres yang dialami seseorang sebenarnya berada di bawah kontrol orang itu sendiri, karena masalahnya ada di dalam cara seseorang untuk mempersepsikannya. Setiap aspek di pekerjaan dapat membangkitkan stress. Sumber stress yang menyebabkan seseorang tidak optimal, atau yang menyebabkan seseorang jatuh sakit, tidak saja datang dari beberapa macam pembangkit stres.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti mendukung penelitian yang dilakukan oleh Suryaningrum (2015) dengan judul penelitian pengaruh beban kerja dan budaya organisasi terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Hasil penelitian menemukan bahwa budayaorganisasi berpengaruh terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah sebesar (p)-0,144 ($*p<0,05$; $p=0,027$), dengan AR2 budayaorganisasi terhadap stres kerja perawat RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta sebesar 0,021*.

5. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja di kamar Bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon Cirebon yang ditunjukkan dengan nilai P_{value} 0,000. Hal ini menjelaskan bahwa semakin berat beban kerja yang dirasakan maka semakin tinggi tingkat stress kerja. Hal ini ditunjukkan data penelitian dimana responden sebanyak 8 orang (57.1%) yang menyatakan beban kerja berat mengalami stress berat.

Menurut asumsi peneliti tingginya beban kerja yang dirasakan oleh perawat di kamar bedah disebabkan karena tingginya jumlah operasi yang harus dilayani dan tidak sesuai dengan jumlah perawat sehingga hal ini menyebabkan tekanan yang tinggi berdampak pada stress kerja perawat. Beban kerja yang tinggi dapat disebabkan sebagian besar perawat masih berpendidikan DIII sehingga perlu ditingkatkan lagi kompetensi yang diharapkan dapat lebih meningkatkan kemampuan untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Penelitian ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Lolis (2007) dengan judul penelitian hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di tiap ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja di tipa ruangan rawat inap dengan nilai

p_{value} 0,002. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar mayoritas responden perawat dengan beban kerja berat dan stress berat yaitu 72.7% mengalami stress kerja sedang dan hanya 12.1% stress berat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Kingdon *et.al* (2007), yang menyatakan beban kerja yang tinggi pada perawat kamar bedah secara terus menerus karena mendapatkan tekanan yang tinggi dari pekerjaan dapat menyebabkan stres secara fisik, emosi, sosial, psikologis, perubahan spiritual. Respon stres fisik yang terjadi secara berulang dapat menyebabkan ketegangan dan kelelahan. Respon yang terjadi secara psikologi dapat menyebabkan kecemasan, depresi, ketakutan, marah. Hal tersebut diatas dapat menimbulkan perilaku negatif seperti konsumsi alkohol, merokok, absensi permusuhan dan agresi perilaku ini akhirnya menurunkan produktivitas dan efisiensi secara signifikan dapat menghambat upaya keselamatan pasien dan efektifitas dari organisasi.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa adanya hubungan antara budaya organisasi dan beban kerja dengan tingkat stres perawat kamar bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon Cirebon Tahun 2022 ditunjukkan dengan nilai $p_{value} < p_{0.05}$

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, M. R., R. Anita dan R. anugrah. (2016). Dampak budayaorganisasi terhadap stress kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal manajemen*, 20 (1), PP : 121-41.
- Anindyka, A.P. (2017). Hubungan tingkat stress kerjadengan kinerja perawat kamar bedah (Ok & RR) dan perawatan Kritis (ICU) Rumah Sakit IslamSiti Aisyah Madiun. Skripsi. Prodi keperawatan STIKES Bhakti Husada Muliya. Madiun.
- Budiyanto. et al. (2019). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Betherda GMIM Tomohon. *Jurnal KesMas*, vol 8, No 3, April 2019. Universitas Samratulangi. Manado.
- Chustianengsah, S. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stress kerja sebagai variable Intervening pada rumah sakit umum sidoarjo. Skripsi. Universitas Islam majapahit. Mojokerto.
- Fuanda, N. et al. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stress kerja pada perawat kamar bedah di instalasi bedah sentral RSUD K.R.M.T Wongsonegoro Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, Vol 5, No 5, Oktober 2017 (ISSN: 2356-3346).
- <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jkm/article/view/18938/18022>
- ILO. (2016). *Work Place Stress : A. Collective Challenge*. Geneva Switzerland : ILO Publication.
- Kemkes. (2017). Pedoman Pencegahan dan Pengendalian Infeksi di Fasilitas Pelayanan Kesehatan. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- http://hukor.kemkes.go.id/uploads/produk_hukum/PMK_No._27_ttg_Pedoman_Pencegahan_dan_Pengendalian_Infeksi_di_FASYANAKES_.pdf
- Koesomowidjojo, Suci, R. Mari'ih. (2017). Panduan praktis menyusun analisa beban kerja. Jakarta : Raih Asa Sukses.
- Nasurdin, A. T. Ramayah & Y.C., Beng. (2006). Organizational structure and organization climate as potensial predictors of job stress. *International journal of commerce and management*, 16 (2), PP : 116-29. Evidence from Malaysia.
- PerMenKes. (2021). Tentang Rumah Sakit. Jakarta: Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.
- <http://hukor.kemkes.go.id/>
- Rumah Sakit Mitra Plumbon. (2022). Laporan harian pelaksanaan operasi kamar bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon tahun 2022. Administrasi kamar bedah Rumah Sakit Mitra Plumbon Cirebon.
- Rachmawati, L.A. et al. (2019). Hubungan stress kerja perawat dengan kepatuhan perawat dalam pelaksanaan Surgical Safety Cheklist (SSC). *Jurnal keperawatan*, Vol 5, No 1, Maret 2019: 29-40. Poltekkes Kemenkes Malang.
- Rohmatul, H. (2019). Hubungan beban kerja perawat dengan kepuasan kerja perawat. Skripsi. Stikes Cirebon. Kabupaten Cirebon.
- Runtu, D.Y.N. (2018). Hubungan antara budayaorganisasi dengan stress kerja pada perawat Rumah Sakit . X Jakarta Timur. *Jurnal Mitra Manajemen*, Vol 2, No 3, Mei, 2018.
- Rahmah, Dian, D.N dan Fahmie, A. (2019). Strategi regulasi emosi kognitif dan stress kerja petugas kebersihan jalan raya. *Jurnal Psikologis*, Vol 8, No 2, Desember, 2019, 88-98. Universitas Mulawarman. Samarinda.
- <http://e-journals.unmul.ac.id/index.php/PSIKO/article/view/3047>
- Saleh, M. L. et al. (2020). *Manajemen Stres Kerja*. Yogyakarta : Deepublish.
- Susanto, Y. (2017). Hubungan antara budayaorganisasi dan beban kerja dengan tingkat stress perawat kamar bedah RSUD A. Wahab Sjahranie Samarinda. Skripsi. Universitas Muhammadiyah. Kalimantan Timur.
- erja shif di Instalasi Gawat Darurat RSUD Karangasem. *Jurnal Medika*, Vol 8, No1, Januari, 2019, ISSN: 2303-1395. Fakultas Kedokteran Universitas Udayana. Kota Denpasar. Bali.
- Susilo,J. (2018). Penggunaan OCAI untuk Analisis Budaya Organisasi di PPSDM Migas. *Jurnal*. Vol 8, No 4, 2018. Majalah Ilmiah Swara patra.
- Tran, T.T.T. et al. (2019). *Stres anxiety and depfession in clinical nurses in vietnam a cross sectional survery and cluster analysis*. *Internasional journal of mental health sistems*, 13 (3), PP : 1-11.
- Ulya, M. (2020). Kualitas Pelayanan di Rumah Sakit : Literatur Review. Skripsi. Fakultas Ilmu Keperawatan Kesehatan Universitas Muhammadiyah Semarang.
- Wahyudi, W. H. (2019). Manajemen konflik dan stress dalam organisasi. Bandung : Penerbit Alfabeta.
- Widiasih, Wiwin. (2018). Pengukuran beban kerja mental karyawan dengan kuesioner NASA TLX. Simposium Nasional RAPI XVII-2018, ISSN : 1412-9612. Universitas 17 Agustus 1945. Surabaya.
- Zetli, S. (2019). Hubungan beban kerja mental terhadap stress kerja pada tenaga pendidikan di Kota Batam. *Jurnal rekayasa system industry*, Vol 4, No 2, Mei, 2019, 2477-2089. Universitas Putera Batam.
- <https://forum.upbatam.ac.id/index.php/rsi/article/view/1061/720>