

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Rumah Sakit**

##### 2.1.1 Definisi Rumah sakit

Menurut WHO (*World Health Organization*), Rumah sakit adalah bagian integral dari suatu organisasi sosial dan kesehatan dengan fungsi menyediakan pelayanan yang paripurna (komprehensif), penyembuhan penyakit (kuratif), dan pencegahan penyakit (preventif) kepada masyarakat, serta rumah sakit merupakan pusat pelatihan bagi tenaga kesehatan dan pusat penelitian medis. Menurut UU No.44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Pelayanan kesehatan paripurna adalah pelayanan kesehatan yang meliputi promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. (Pemerintah Indonesia, 2009).

##### 2.1.2 Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Menurut UU No. 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, rumah sakit bertugas untuk memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna, serta untuk menjalankan tugas tersebut RumahSakit mempunyai fungsi yang berupa

1. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
2. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
3. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.
4. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penapisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan bidang kesehatan

#### 2.1.3 Klasifikasi Rumah Sakit

Menurut Peraturan Pemerintah No. 47 Tahun 2021 Rumah Sakit dikategorikan dalam rumah sakit umum dan rumah sakit khusus. Rumah sakit umum dan rumah sakit khusus ditetapkan klasifikasinya oleh pemerintah berdasarkan kemampuan pelayanan, fasilitas kesehatan, sarana penunjang, dan sumber daya manusia. (Peraturan Pemerintah No. 47, 2021)

Klasifikasi Rumah Sakit Umum terdiri atas:

1. Rumah Sakit umum Kelas A
2. Rumah Sakit umum Kelas B
3. Rumah Sakit umum Kelas C
4. Rumah Sakit umum Kelas D

Serta, Klasifikasi Rumah Sakit terdiri dari:

1. Rumah Sakit umum Kelas A
2. Rumah Sakit umum Kelas B
3. Rumah Sakit umum Kelas C
4. Rumah Sakit umum Kelas D

## **2.2 Perawat**

Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi Keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. (Permenkes RI, 2014). Keperawatan adalah kegiatan pemberian asuhan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik dalam keadaan sakit maupun sehat. Pelayanan Keperawatan adalah suatu bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan yang didasarkan pada ilmu dan kiat Keperawatan ditujukan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat baik sehat maupun sakit. (Permenpan RI, 2019)

### **2.2.1 Klasifikasi Perawat**

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 26 Tahun 2019 Tentang Peraturan Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 2014 Tentang Keperawatan perawat dibagi menjadi dua jenis yang berupa:

1. Perawat Vokasi, yang merupakan merupakan Perawat yang melaksanakan Praktik Keperawatan yang mempunyai kemampuan teknis Keperawatan dalam melaksanakan Asuhan Keperawatan

2. Perawat Profesi, yang adalah adalah Perawat lulusan pendidikan profesi Keperawatan yang merupakan program profesi Keperawatan dan program spesialis Keperawatan.

Sedangkan, menurut Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2019 Tentang Jabatan Fungsional Perawat, perawat dibagi menjadi dua kategori, yang berupa:

1. Perawat berdasar jabatan fungsional kategori keterampilan dari jenjang terendah sampai dengan tertinggi yang berupa:
  - 1) Perawat Terampil
  - 2) Perawat Mahir, dan
  - 3) Perawat Penyelia
2. Perawat berdasar jabatan fungsional kategori keahlian dari jenjang terendah sampai dengan tertinggi, yang berupa:
  - 1) Perawat Ahli Pertama
  - 2) Perawat Ahli Muda
  - 3) Perawat Ahli Madya, dan
  - 4) Perawat Ahli Utama

#### 2.2.2 Tugas dan Wewenang Keperawatan

Menurut Permenkes No. 26 Tahun 2019 Dalam menyelenggarakan keperawatan, perawat bertugas sebagai:

1. Pemberi asuhan keperawatan
2. penyuluh dan konselor bagi Klien;

3. pengelola Pelayanan Keperawatan;
4. peneliti Keperawatan;
5. pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang; dan/atau
6. pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pemberi asuhan keperawatan di bidang upaya kesehatan perorangan, perawat mempunyai kewenangan:

1. melakukan pengkajian Keperawatan secara holistik;
2. menetapkan diagnosis Keperawatan;
3. merencanakan tindakan Keperawatan;
4. melaksanakan tindakan Keperawatan;
5. mengevaluasi hasil tindakan Keperawatan;
6. melakukan rujukan;
7. memberikan tindakan pada keadaan gawat darurat sesuai dengan kompetensi;
8. memberikan konsultasi Keperawatan dan berkolaborasi dengan dokter;
9. melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling; dan
10. melakukan penatalaksanaan pemberian obat kepada Klien sesuai dengan resep tenaga medis atau obat bebas dan obat bebas terbatas.

Dalam menjalankan tugas sebagai pemberi Asuhan Keperawatan di bidang upaya kesehatan masyarakat, Perawat berwenang:

1. melakukan pengkajian Keperawatan kesehatan masyarakat di tingkat keluarga dan kelompok masyarakat;
2. menetapkan permasalahan Keperawatan kesehatan masyarakat;
3. membantu penemuan kasus penyakit;

4. merencanakan tindakan Keperawatan kesehatan masyarakat;
5. melaksanakan tindakan Keperawatan kesehatan masyarakat;
6. melakukan rujukan kasus;
7. mengevaluasi hasil tindakan Keperawatan kesehatan masyarakat;
8. melakukan pemberdayaan masyarakat;
9. melaksanakan advokasi dalam perawatan kesehatan masyarakat;
10. menjalin kemitraan dalam perawatan kesehatan masyarakat;
11. melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling;
12. mengelola kasus; dan
13. melakukan penatalaksanaan Keperawatan komplementer dan alternatif.

Dalam menjalankan tugas sebagai penyuluh dan konselor bagi Klien, Perawat berwenang:

1. melakukan pengkajian Keperawatan secara holistik di tingkat individu dan keluarga serta di tingkat kelompok masyarakat;
2. melakukan pemberdayaan masyarakat;
3. melaksanakan advokasi dalam perawatan kesehatan masyarakat;
4. menjalin kemitraan dalam perawatan kesehatan masyarakat; dan
5. melakukan penyuluhan kesehatan dan konseling

Dalam menjalankan tugasnya sebagai pengelola Pelayanan Keperawatan, Perawat berwenang:

1. melakukan pengkajian dan menetapkan permasalahan;
2. merencanakan, melaksanakan, dan mengevaluasi Pelayanan Keperawatan; dan

3. mengelola kasus.

Dalam menjalankan tugasnya sebagai peneliti Keperawatan, Perawat berwenang:

1. melakukan penelitian sesuai dengan standar dan etika;
2. menggunakan sumber daya pada Fasilitas Pelayanan Kesehatan atas izin pimpinan; dan
3. menggunakan pasien sebagai subjek penelitian sesuai dengan etika profesi dan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Tugas sebagai pelaksana tugas berdasarkan pelimpahan wewenang dilaksanakan berdasarkan:

1. pelimpahan wewenang untuk melakukan tindakan medis dari dokter dan evaluasi pelaksanaannya; atau
2. dalam rangka pelaksanaan program pemerintah.

## **2.3 Stres**

### **2.3.1 Definisi Stres**

Stres sebagai proses transaksi yang mempengaruhi hubungan individu dengan lingkungannya. Stres adalah respon tubuh yang tidak spesifik terhadap setiap kebutuhan tubuh yang terganggu, suatu fenomena universal yang terjadi dalam kehidupan sehari-hari dan tidak dapat dihindari, setiap orang memahaminya, stres memberi dampak secara total pada individu yaitu terhadap fisik, psikologis, intelektual, sosial dan spiritual, stres dapat mengancam keseimbangan fisiologis. Stres emosi dapat menimbulkan perasaan negatif atau destruktif terhadap diri sendiri dan orang lain (Lazarus, 2002). Stres intelektual akan mengganggu persepsi

dan kemampuan seseorang dalam menyelesaikan masalah, stres sosial akan mengganggu hubungan individu terhadap kehidupan. (Rasmun, 2004).

Stres merupakan suatu proses antara stresor dengan ketegangan yang melibatkan dimensi hubungan antara individu dan lingkungan. Sumber stres atau yang disebut stressor adalah suatu keadaan, situasi, proyek atau individu yang dapat menimbulkan stres (Nurs & Kurniawati, 2008). Sumber stres atau yang disebut stressor adalah suatu keadaan, situasi, proyek atau individu yang dapat menimbulkan stres (Nurs dan Kurniawati, 2007). Adapun stressor bisa berasal dari orang yang terkena stres sendiri (*internal sources*) atau dari luar (*external sources*) yang bisa ada pada keluarga dan lingkungan baik lingkungan kerja maupun lingkungan sekeliling kita. (Barbara, 1997)

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Menyebabkan Stres

Stres dapat disebabkan oleh beberapa faktor (Wahjono, 2010) yang berupa:

#### 1. Faktor Lingkungan

Ketidakpastian lingkungan mempengaruhi perancangan struktur organisasi, ketidakpastian juga mempengaruhi tingkat stres di kalangan para karyawan dalam sebuah organisasi. Bentuk bentuk ketidakpastian lingkungan ini antara lain ketidakpastian ekonomi berpengaruh terhadap seberapa besar pendapatan yang diterima oleh karyawan maupun reward yang diterima karyawan, ketidakpastian politik berpengaruh terhadap keadaan dan kelancaran organisasi yang dijalankan, ketidakpastian teknologi berpengaruh terhadap kemajuan suatu organisasi dalam penggunaan teknologinya, dan ketidakpastian keamanan berpengaruh terhadap posisi dan peran organisasinya.



## 2. Faktor Organisasi

Beberapa faktor organisasi yang menjadi potensi sumber stres antara lain:

- a. Tuntutan tugas dalam hal desain pekerjaan individu, kondisi kerja, dan tata letak kerja fisik
- b. Tuntutan peran yang berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam sebuah organisasi termasuk beban kerja yang diterima seorang individu.
- c. Tuntutan antar-pribadi, yang merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan lain seperti kurangnya dukungan sosial dan buruknya hubungan antar pribadi para karyawan.
- d. Struktur organisasi yang menentukan tingkat diferensiasi dalam organisasi, tingkat aturan dan peraturan, dan di mana keputusan di ambil. Aturan yang berlebihan dan kurangnya partisipasi individu dalam pengambilan keputusan merupakan potensi sumber stres.
- e. Kepemimpinan organisasi yang terkait dengan gaya kepemimpinan atau manajerial dan eksekutif senior organisasi. Gaya kepemimpinan tertentu dapat menciptakan budaya yang menjadi potensi sumber stres.

## 3. Faktor Individu

Faktor individu menyangkut dengan faktor-faktor dalam kehidupan pribadi individu. Faktor tersebut antara lain persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi, dan karakteristik kepribadian bawaan

### 2.3.3 Sumber Stres

Keadaan stres muncul ketika seseorang merasa terancam ataupun merasa adanya tuntutan-tuntutan dan merupakan bentuk reaksi dari tekanan baik secara fisik dan psikis. (Korchin, 1976). Didukung oleh (Lazarus, 1999) komponen penyebab stres yaitu:

- a. Lingkungan: stres dilihat sebagai suatu stimulus, seperti ketika kita memiliki pekerjaan yang menuntut atau pengalaman sakit parah dari radang hingga kematian dalam keluarga.
- b. Tekanan atau strain: stres dilihat sebagai suatu respon, fokus pada reaksi individu terhadap stressor.
- c. Transaksi: stres dilihat sebagai suatu proses, serta menambahkan beberapa dimensi penting, yaitu hubungan antara individu dan lingkungannya

### 2.3.4 Dimensi Stres

Stres memiliki 3 Dimensi (Cohen & Williamson, 1983) yaitu:

1. Dimensi perasaan yang tidak terprediksi (*feeling of unpredictability*) Stres berbentuk ketidakberdayaan dan keputusan yang muncul ketika seseorang tidak dapat memprediksi peristiwa yang terjadi dalam hidupnya.
2. Dimensi Perasaan yang tidak terkontrol (*feeling of uncontrollability*) Yaitu perasaan yang dialami individu ketika tidak dapat mengontrol berbagai peristiwa yang terjadi sehingga dapat memberikan efek terhadap munculnya kondisi stres.
3. Dimensi perasaan tertekan (*feeling of overload*) Yaitu suatu perasaan tertekan dengan gejala-gejala meliputi perasaan sedih, benci, kecemasan, dan gejala psikomatis lainnya.

## **2.4 Stres Kerja**

### **2.4.1 Definisi Stres Kerja**

Stres kerja sebagai reaksi seseorang terhadap tekanan yang berlebihan atau tuntutan di tempat kerja yang bersifat merugikan. (Spears, 2008) stres kerja didefinisikan sebagai reaksi dari suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa individu di luar batas kemampuannya. (Fahmi, 2016). Dari beberapa pengertian stres menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa stres kerja adalah suatu reaksi atau suatu keadaan terhadap tekanan/tuntutan serta tugas atau pekerjaan yang tidak dapat dijangkau oleh batas kemampuan suatu individu. Perasaan perasaan tersebut dapat mengganggu perawat dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

### **2.4.2 Faktor Penyebab Stres Kerja**

Beberapa kondisi yang dapat menimbulkan stres di tempat kerja (Rasmun, 2004) adalah:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan tugas
3. Kualitas supervisi yang jelek
4. Iklim politis yang tidak aman
5. Persaingan yang tidak sehat
6. Umpan balik tentang pelaksanaan pekerjaan yang tidak memadai
7. Ambiviliensi peran
8. Wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab
9. Frustrasi

10. Iklim kerja yang tidak kondusif
11. Konflik antar pribadi dan antar kelompok
12. Perbedaan nilai nilai institusi dengan perawat
13. Berbagai bentuk perubahan

Terdapat 5 macam faktor pekerjaan yang menyebabkan stres, yaitu faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan yaitu tuntutan fisik dan tugas, pengembangan karir (Cooper C.L & Marshall J, 1976) yakni:

1. kepastian pekerjaan
2. ketimpangan status
3. hubungan dalam pekerjaan
4. hubungan antar tenaga kerja
5. struktur dan iklim organisasi.

Dilain pihak terdapat faktor luar dari tempat pekerjaan yang dapat mempengaruhi munculnya stres kerja (Rasmun, 2004), yaitu:

1. Kekhawatiran finansial
2. Masalah yang berkaitan dengan anak
3. Masalah kesehatan fisik
4. Masalah keluarga misalnya; perkawinan, perceraian, bertambahnya anggota keluarga
5. Perubahan yang terjadi di tempat tinggal
6. Masalah lain seperti kematian anggota keluarga, sanak saudara

### 2.4.3 Indikator Stres Kerja

Indikator stres kerja dibagi menjadi 3 kategori (Robbins et al., 2010) yang berupa:

1. Indikator Psikologis seperti adanya rasa ketidakpuasan dalam bekerja, munculnya tekanan dan kecemasan, perubahan sikap individu seperti mudah merasa marah, mudah bosan, dan kerap menunda nunda pekerjaan.
2. Indikator Fisik, merupakan timbulnya perubahan metabolisme pada individu seperti detak jantung yang meningkat secara drastis, napas tidak teratur, naiknya tekanan darah, merasa mual atau pusing serta adanya kemungkinan potensi serangan jantung.
3. Indikator Perilaku, yaitu perubahan atau reaksi individu terhadap rangsangan eksternal seperti adanya perubahan pada pola makan dan tidur, berbicara cepat, gelisah, insomnia, serta kemungkinan peningkatan konsumsi rokok dan alkohol.

### 2.4.4 Dampak Stres Kerja

Stres kerja dapat berdampak terhadap beberapa hal (Handoko, 2010) yang berupa:

1. Stres kerja dapat berdampak kepada menurunnya prestasi kerja, karena stres dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan
2. Timbulnya sakit dan putus asa
3. Perilaku yang tidak teratur
4. Ketidakmampuan dalam pengambilan keputusan
5. *Turnover intention*

## 2.5 **Beban Kerja**

### 2.5.1 Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan salah satu aspek yang harus di perhatikan oleh setiap perusahaan, karena beban kerja salah satu yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Pengertian beban kerja oleh beberapa ahli memberikan pendapat yang berbeda, dimana perbedaan pengertian beban kerja seringkali terletak pada pembatasan dan jenis pekerjaan yang berbeda. Beban kerja (*workload*) dapat diartikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. (Hancock & Meshkati, 1988). Beban kerja perawat adalah keseluruhan jumlah dan tipe baik langsung maupun tidak langsung dari tindakan perawat dalam merawat pasien dalam satu hari (O'Brien et al., 2005)

### 2.5.2 Jenis-Jenis Beban Kerja

Beban kerja dibagi menjadi beberapa jenis (Putra, 2017) berupa:

1. Beban Kerja kuantitatif, yaitu dimana beban kerja didefinisikan sebagai keseluruhan jumlah pekerjaan seseorang
2. Beban Kerja kualitatif, adalah beban kerja didefinisikan sebagai tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan seseorang
3. Beban kerja fisik, yaitu dimana kemampuan fisik seseorang dalam mengerjakan tugas menjadi tolak ukur dan beban kerja fisik. yang tinggi dapat berdampak pada keadaan fisik seseorang
4. Beban kerja mental, merupakan kemampuan secara mental dari seseorang yang menjadi dasar dan bila beban mental terlalu tinggi akan berdampak pada psikologi seseorang.

### 2.5.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Beban kerja dipengaruhi oleh dua faktor (Tarwaka et al., 2004) yang berupa:

#### 1. Faktor Eksternal

Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Aspek beban kerja eksternal sering disebut sebagai stressor, yang termasuk beban kerja eksternal adalah:

- 1) Tugas-tugas (*task*). Tugas ada yang bersifat fisik seperti tata ruang kerja, stasiun kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan alat bantu kerja. Tugas juga ada yang bersifat mental seperti, kompleksitas pekerjaan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.
- 2) Organisasi kerja. Organisasi kerja yang mempengaruhi beban kerja misalnya, lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, musik kerja, tugas, dan wewenang.
- 3) Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi beban kerja misalnya saja lingkungan kerja fisik (penerangan, kebisingan, getaran, mekanis), lingkungan kerja kimiawi (debu, gas, pencemar udara) lingkungan kerja biologis (bakteri virus, dan parasit) dan lingkungan kerja psikologis (penempatan tenaga kerja)

#### 2. Faktor Internal

Faktor internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal. Reaksi tersebut dikenal dengan strain. Secara ringkas faktor internal meliputi:

- 1) Faktor somatis, yaitu jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi kesehatan, status gizi.
- 2) Faktor psikis, yaitu motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan lain-lain.

Serta, terdapat beberapa faktor faktor yang mempengaruhi beban kerja (Nursalam, 2015) yaitu sebagai berikut:

1. Faktor eksternal

- a. *Task* (Tugas) yaitu Meliputi tugas bersifat fisik seperti, ruang kerja, tata ruang tempat kerja, kondisi ruang kerja, kondisi lingkungan kerja, sikap kerja. Sedangkan tugas yang bersifat mental meliputi, tanggung jawab, kompleksitas pekerjaan, emosi pekerja dan sebagainya.
- b. Organisasi Kerja yaitu Meliputi lamanya waktu kerja, waktu istirahat, shift kerja, sistem kerja dan sebagainya.
- c. Lingkungan Kerja yaitu meliputi lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.

2. Faktor internal

- a. Faktor Somatis, yang meliputi jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan, dan sebagainya
- b. Faktor Psikis, yang meliputi motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan, kepuasan, dan sebagainya.



#### 2.5.4 Perhitungan Beban Kerja

Terdapat tiga cara yang bisa digunakan sebagai perhitungan beban kerja secara personel (Nursalam, 2015) sebagai berikut:

##### 1. *Work sampling*

Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu. Pada metode *work sampling* dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain:

- a) Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja;
- b) Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja;
- c) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif;
- d) Pola beban kerja personel yang digunakan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

##### 2. *Time and motion study*

Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Melalui teknik ini akan didapatkan beban kerja personel dan kualitas kerjanya.

##### 3. *Daily log* atau pencatatan kegiatan sendiri

Adalah merupakan bentuk sederhana *work sampling* yaitu pencatatan yang dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerja sama dan kejujuran dari personel yang diamati.

Pendekatan relatif lebih sederhana dan biaya yang murah. Peneliti bisa membuat pedoman dan formulir isian yang dapat dipelajari sendiri oleh informan. Sebelum dilakukan pencatatan kegiatan peneliti menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek personal yang diteliti, ditekankan pada personel yang diteliti bahwa yang terpenting adalah jenis kegiatan, waktu dan lama kegiatan, sedangkan informasi personel tetap menjadi rahasia dan tidak akan dicantumkan pada laporan penelitian

#### 2.5.5 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan stres kerja, minimnya konsentrasi karyawan, timbulnya keluhan pelanggan dan menyebabkan tingginya angka ketidakhadiran karyawan. Sedangkan beban kerja yang terlalu rendah akan memunculkan kebosanan dan rendahnya konsentrasi terhadap pekerjaan. Baik beban kerja yang terlampau tinggi maupun rendah pada akhirnya akan menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan. (Koesomowidjojo, 2017)

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1 Matriks Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti	Judul dan Tahun Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode & Variabel	Hasil Penelitian
1	Laela Hasanah, Laili Rahayuwati, Kurniawan Yudianto	Sumber Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Tahun: 2018	untuk mengetahui sumber stres kerja perawat berdasarkan karakteristik perawat yang bekerja di RSUD Kota Bandung	metode deskriptif kuantitatif.  Variabel penelitian adalah stressor kerja perawat dan karakteristik perawat di Rumah Sakit Bandung	Tingginya ketidakjelasan peran pada perawat di RSUD Kota Bandung dapat disebabkan oleh kurangnya kejelasan informasi tentang tupoksi sebagai seorang perawat, masih banyaknya pekerjaanpekerjaan yang dilakukan oleh perawat di luar tupoksi dari perawat itu sendiri seperti masih dilakukannya tindakan hecting di IGD oleh perawat, masih melakukan tugas administrasi ketika pasien pulang dan sistem jenjang karir yang belum diterapkan
2	Usastiawaty Cik Ayu Saadiah Isnainy, Prima Dian Furqoni, Lidya Aryanti, Leni Sari Asdi	Hubungan Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lama Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Irna Iii Rumah Sakit Umum Daerah Dr.H. Abdul	untuk mengetahui hubungan antara beban, lama kerja, budaya dan stres di antara keperawatan di irna III Rumah Sakit Umum dr.h. Abdul Moeloek Lampung Provinsi Lampung 2018	kuantitatif, <i>Cross Sectional</i>  Variabel independen: beban kerja, budaya kerja, dan lama kerja  Variabel dependen: stres kerja	Berdasarkan hasil diketahui bahwa sebanyak 1 26 (16,9%) responden mengalami stres kerja. sebanyak 102 (66,2%) responden memiliki beban kerja ringan. sebanyak 95 (61,7%) responden budaya organisasi baik, sebanyak 117 (76,0%) responden lama dalam bekerja.

		Moeloek Provinsi Lampung  Tahun: 2019			
3	Ladia Putri, Meynur Rohmah, Zahrah Maulidia Septimar	Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat  Tahun: 2021	Untuk menganalisis hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat ( <i>Literature Review</i> )	<i>Literature review</i>  Variabel indpenden: beban kerja Variabel dependen: stres kerja	Berdasarkan kajian Literatur didapatkan hasil adanya hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat. Maka, perawat yang mengalami beban kerja berlebih akan rentan mengalami peningkatan stres kerja.
4	Astuti1, Suryani, Hj. Hamsiah Hamsah	Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Pelaksana Di Ruang Instalasi Rawat Inap RS Bhayangkara Makassar  Tahun: 2019	Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RS Bhayangkara Makassar.	Kuantitaif, <i>cross sectional</i>  Variabel indpenden: beban kerja Variabel dependen: stres kerja	penelitian ini menunjukkan terdapat hubungan beban kerja dengan tingkat stres perawat pelaksana di ruang instalasi rawat inap RS Bhayangkara Makassar.
5	Virginia V. Runtu, Linni Pondaag, Rivelino Hamel	Hubungan Beban Kerja Fisik Dengan Stres Kerja	Untuk mengetahui hubungan beban kerja fisik dengan stress kerja di	Kuantitaif, <i>cross sectional</i>	Didapatkan beban kerja berat 23 responden (56,1%) dan stress kerja sedang 29 responden

		Perawat Diruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado  Tahun: 2018	Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado	Variabel independen: beban kerja Variabel dependen: stres kerja	(70,7%). Nilai P = 0,000. Serta pada penelitian ini terdapat hubungan beban kerja fisik dengan stress kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado.
6	Anna Nur Hikmawati, Nova Maulana, Devi Amalia	Beban Kerja Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat  Tahun: 2020	Untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta	Kuantitatif, <i>cross sectional</i>  Variabel independen: beban kerja Variabel dependen: stres kerja	Penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah sakit nur Hidayah Bantul Yogyakarta yang dibuktikan dengan nilai uji <i>Kendall's Tau</i> diperoleh nilai <i>p value</i> = $0,002 < (\alpha = 0.05)$ ,
7	Lilayana Angelina, Ahmad Busairi, Agustina Hotma Uli Tumanggor	Hubungan antara Stres Kerja dengan Beban Kerja dan Kinerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care Unit (ICU) Rumah Sakit	untuk menganalisa hubungan stress kerja terhadap kinerja perawat, hubungan beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stress kerja perawat di IGD dan ICU Rumah Sakit	<i>Literature review</i>  Variabel independen: beban kerja, lingkungan kerja Variabel dependen: stres kerja	dari 7 artikel yang mengulas Hubungan Stres Kerja dan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di ICU dan IGD ternyata 4 artikel menyatakan perawat mengalami stress yang cukup tinggi karena mengalami beban kerja yang tinggi sehingga berdampak pada kinerja mereka. 3 artikel menyatakan tingkat stress perawat dalam kategori sedang

8	Haryanti, Faridah Aini, Puji Purwaningsih	Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang  Tahun: 2013	Untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada perawat di IGD RSUD Kabupaten Semarang.	Kuantitatif, deskriptif korelatif  Variabel independen: beban kerja Variabel dependen: stres kerja	Hasil penelitian didapatkan beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Serta terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, p value 0,000 ( $\alpha$ : 0,05).
9	Evi Risa Mariana, Agustine Ramie, Muhammad Irfan Sidik	Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat  Tahun: 2021	Untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dengan stres kerja Perawat	<i>Literature review</i>  Variabel independen: beban kerja Variabel dependen: stres kerja	Berdasarkan analisis statistik tujuh artikel dari sembilan artikel didapatkan nilai $p < 0,05$ , artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat dan dua artikel menunjukkan hubungan beban kerja dengan stres kerja memiliki hubungan kategori kuat dan positif
10	Musdalifah, Maridi M. Dirdjo	Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit  Tahun: 2021	untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di rumah sakit.	<i>Literature review</i>  Variabel independen: beban kerja Variabel dependen: stres kerja	Berdasarkan penelusuran dan <i>literature review</i> dari 15 jurnal Internasional dan Nasional yang ada ditemukan hubungan antara beban kerja perawat dengan stress kerja perawat di rumah sakit.