



---

## Analisis penerapan asuhan keperawatan profesional metode tim dan stres kerja perawat di rumah sakit

Anggita Rahma Savitri<sup>1</sup>, Puguh Widiyanto<sup>1\*</sup>, Enik Suhariyanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Prodi Ilmu Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Magelang, Indonesia

\*email korespondensi: puguh.widiyanto@unimma.ac.id

DOI:

---

### Abstract

**Background** : Nurse uses some nursing care models during nursing process based on hospital policy. One of the models is team-base care. However, this model has some disadvantages and can lead work-related stress among nurses. When the work-related stress is out of control, it can cause decreasing in quality of nursing care. **Objective** : The aim of this study was to determine relationship between professional team nursing care method and work-related stress among nursing in RSUD Muntilan in year 2020. **Methods** : This study was used a descriptive cross-sectional study design. Sample in this study was 128 participants using total sampling. To measure the variables, this study was used professional team nursing care method questionnaire and nursing work stress questionnaire. The Spearman-Rank test was used in this study for the bivariate analysis. **Results** : This study found that there was a relationship between between profesional team nursing care method and work-related stress among nursing in RSUD Muntilan ( $p$ -value 0.001;  $r$  -0.384). In this study, when nurses implemented profesional team nursing care method, nurses would have less work-related stress. **Conclusion** : Nurses and other health care providers can recognize related factors of work-related stress among nurses in hospital. Thus, the evaluation process related to nurse's works should be considered the type of nursing care method that used in ward.

**Keywords:** nursing; nursing care; team-base care; work-related stress

### Abstrak

**Latar belakang** : Perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan menggunakan beberapa model asuhan keperawatan profesional yang telah ditetapkan oleh rumah sakit. Salah satu metode asuhan keperawatan profesional yang digunakan yaitu metode tim. Namun, metode tim memiliki beberapa kekurangan yang dapat menimbulkan stres kerja perawat. Apabila stres kerja tidak terkontrol dapat menurunkan kualitas pelayanan keperawatan. **Tujuan** : Untuk mengetahui hubungan metode asuhan keperawatan profesional tim dengan stres kerja perawat di RSUD Muntilan tahun 2020. **Metode** : Jenis penelitian ini adalah *descriptive correlation* dengan rancangan *cross-sectional*. Sampel penelitian ini adalah 128 responden. Pengambilan sampel dilakukan secara total sampling. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tentang metode asuhan keperawatan profesional tim dan stres kerja perawat. Data diolah dengan uji Spearman. **Hasil** : Dari penelitian ini diperoleh nilai  $r$  hitung -0,384



dengan  $p$ -value 0,001 yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara metode asuhan keperawatan profesional tim dengan stres kerja perawat di RSUD Muntilan, dengan pola hubungan negatif yang artinya jika pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional tim buruk maka tingkat stres kerja perawat semakin naik. **Kesimpulan:** Dari penelitian ini, perawat ataupun pihak pelayanan kesehatan dapat mengetahui faktor penyebab stres kerja perawat sehingga dapat mengevaluasi kinerja perawat agar perawat dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

**Kata Kunci:** Asuhan keperawatan; Metode tim; Perawat; Stress kerja

---

## 1. Pendahuluan

Pelayanan keperawatan merupakan sistem pelayanan kesehatan yang penting untuk menjaga mutu pelayanan di rumah sakit dan menjadi tolak ukur citra rumah sakit di mata masyarakat. Sehingga perawat dituntut untuk bekerja secara profesional. Agar dapat memberikan pelayanan keperawatan yang berkualitas, praktek keperawatan perlu menggunakan sistem pelayanan yang mendukung dan berdasarkan pada standar yang telah ditetapkan (Hasibuan, 2018).

Fenomena di lapangan berbanding terbalik, praktik pelayanan keperawatan rumah sakit di Indonesia belum mencerminkan pelayanan keperawatan yang profesional (Suryani, 2018). Untuk meningkatkan dan mewujudkan mutu pelayanan keperawatan, rumah sakit dapat menggunakan model praktik keperawatan profesional yang didalamnya terdapat beberapa model asuhan keperawatan profesional. Beberapa metode asuhan keperawatan profesional yang sudah dikenal yaitu, metode fungsional, metode tim, metode primer, dan metode kasus (Sitorus & Yulia, 2006).

Masing-masing metode asuhan keperawatan profesional mempunyai keuntungan dan kerugian. Salah satu metode asuhan keperawatan profesional yang digunakan adalah metode asuhan keperawatan profesional tim. Metode ini berlandaskan pada keyakinan bahwa setiap anggota tim berkontribusi dalam merencanakan dan memberikan asuhan keperawatan sehingga timbul motivasi dan rasa tanggung jawab perawat yang tinggi. Metode asuhan keperawatan profesional tim sangat mendukung pelaksanaan proses keperawatan. Namun, metode asuhan keperawatan profesional tim bukanlah metode yang sempurna. Salah satu kekurangan dalam metode ini pembagian jumlah perawat dalam satu tim. Selain faktor pembagian perawat dalam satu tim, pelaksanaan metode asuhan keperawatan tim belum terlaksana dengan baik dikarenakan jumlah tenaga keperawatan tidak berbanding lurus dengan jumlah pasien rawat (Rahman, Salmawati, & Suatama, 2017).

Seorang perawat dituntut untuk bekerja dengan terampil, mengambil keputusan dengan cepat dan tepat waktu serta harus melayani pasien secara maksimal. Apabila tuntutan dan permasalahan tersebut tidak dapat di kelola dengan baik, maka seorang perawat dapat mengalami stres dan dapat kehilangan motivasi, mengalami kejenuhan yang berat dan tidak masuk kerja lebih sering. Menurut *National Institute of Occupational Safety and Health* (NIOSH) bahwa sekitar 40% pekerja menyatakan bahwa pekerjaan yang penuh dengan tekanan pada tingkat yang membahayakan dan menetapkan perawat sebagai profesi yang berisiko sangat tinggi mengalami stres (Rahman, Salmawati, & Suatama, 2017).

Stres kerja yang tidak tertangani akan berdampak sangat bervariasi dan kompleks, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap aspek fisik, psikologis maupun perilaku. Dampak tersebut antara lain perawat mengeluh nyeri otot dan sendi, mudah marah, sulit konsentrasi, semangat kerja menurun dan merasa lelah sering terlambat berangkat dinas, dan tidak bersemangat dalam bekerja (Murharyati, 2014). Dengan semakin bertambahnya tuntutan pekerjaan tersebut maka semakin besar kemungkinan perawat akan mengalami stress kerja. Sehingga seorang perawat dapat kembali menjalankan tugasnya dengan baik (Hardiyanti, 2019).

Sejak tahun 1988 sampai sekarang RSUD Muntilan telah ditetapkan menjadi rumah sakit umum kelas C. Hal tersebut berlandaskan dari surat keputusan Menteri Kesehatan RI nomor 105/Menkes/SK/11/1988. RSUD Muntilan merupakan sakit yang menerima rujukan dari fasilitas kesehatan tingkat 1. Sehingga RSUD Muntilan merupakan salah satu rumah sakit yang memiliki beban kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa perawat di RSUD Muntilan didapatkan hasil bahwa di RSUD Muntilan memiliki 9 ruang rawat inap yang sudah menerapkan metode asuhan keperawatan profesional tim. Selain itu, RSUD Muntilan memiliki 128 tenaga keperawatan dari 9 bangsal dengan jumlah 202 tempat tidur. Selain minimnya tenaga keperawatan, menurut persepsi perawat di RSUD Muntilan pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional tim belum dilakukan secara matang hal tersebut terjadi karena belum adanya pelatihan khusus untuk pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional tim.

## 2. Metode

Desain penelitian yang dilakukan adalah analitik deskriptif dengan pendekatan pengumpulan data dilakukan secara *cross-sectional*. Desain penelitian *cross-sectional* merupakan salah satu desain penelitian menyangkut variabel bebas dan variabel terikat yang akan dikumpulkan dalam waktu yang bersamaan.

## 3. Hasil dan pembahasan

Penelitian ini dilaksanakan di Kabupaten Magelang. Pandemi Covid-19 ini telah mempengaruhi proses pengambilan data dalam penelitian ini. Pengambilan data menggunakan *google form* dengan 128 responden.

### 3.1. Hasil

#### Analisis Univariat

Penelitian ini mengkaji karakteristik responden yang meliputi : Jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja.

**Tabel 1.** Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik Reponden	Katagori	Jumlah	%
Jenis kelamin	Laki-laki	15	11,7

Karakteristik Reponden	Katagori	Jumlah	%
	Perempuan	113	88,3
Usia	20-40	104	81,3
	41-65	24	18,8
Pendidikan	D3	112	87,5
	NERS	16	12,5
Masa Kerja	< 1 Tahun	8	6,3
	1-5 Tahun	41	32,0
	> 5 Tahun	79	61,7

Berdasarkan karakteristik responden, sebagian besar berjenis kelamin perempuan, berumur 20-40 tahun, berpendidikan D3, masa kerja > 55 tahun.

**Tabel 2.** Metode Asuhan Keperawatan Profesional Tim

MAKP Tim	Jumlah	%
Sangat Baik	50	43,0
Baik	70	54,7
Kurang Baik	3	2,3
Tidak Baik	37	29,0
<b>Jumlah</b>	<b>128</b>	<b>100,0</b>

Sebagian besar respondeng mengalami sakit dalam rentang antara 9 sampai 12 tahun (56.7%).

**Tabel 3.** Stres Kerja Perawat

Kategori	Jumlah	%
Tidak Stres	7	5,5
Stres Ringan	68	53,1
Stres Sedang	50	39,1
Stres Berat	3	2,3
<b>Jumlah</b>	<b>128</b>	<b>100,0</b>

Sebagian besar responden melaksanakan MAKP Tim dengan baik (70%) dan 83 responden (53,1%) mengalami stres ringan.

### Analisis Bivariat

Bagian ini menyajikan hasil analisis dari MAKP Tim dengan stres kerja perawat di RSUD Muntilan. Untuk mengetahui hubungan tersebut, digunakan uji spearman dan hasilnya disajikan sebagai berikut.

**Tabel 4.** Hubungan Penerapan MAKP Tim Dengan Stress Kerja Perawat di RSUD Muntilan 2020

MAKP Tim	Stress kerja perawat				Total	p	r
	T	R	S	B			
Sangat baik	3	18	32	2	55	0,001	- 0,384
Baik	4	48	17	1	70		
Kurang baik	0	2	1	0	3		
Total	7	68	50	3	128		

Keterangan T: tidak stress; R: stress ringan; S: stress sedang; B: stress berat

Terdapat hubungan yang bermakna antara MAKP Tim dengan stres kerja perawat di RSUD Muntilan Tahun 2020 ( $p$  value : 0,001). Semakin baik pelaksanaan MAKP Tim maka tingkat stres kerja perawat semakin rendah ( $r$  : - 0,384).

### 3.2. Pembahasan

#### Jenis Kelamin

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil dari 128 responden, perawat di RSUD Muntilan didominasi oleh perawat dengan jenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 113 orang (88,3%). Perawat perempuan lebih cepat mengalami stres dibandingkan dengan perawat laki-laki, karena perempuan memiliki peran yang lebih tinggi daripada laki-laki. Selain, peran dalam pekerjaan, perempuan memiliki peran dalam keluarga yaitu sebagai ibu, istri, dan ibu rumah tangga (Yanto & Rejeki, 2017). Ekonomi juga berpotensi menjadikan wanita rentan mengalami stres (Febriandini, Ma'arufi, & Hartanti, 2016).

Selain karena faktor ekonomi, perubahan hormon juga membuat perempuan lebih rentan terhadap stress. Perubahan hormon membuat perasaan perempuan mudah berubah, gampang cemas, mudah merasa bersalah, dan juga mempengaruhi nafsu makan. Hormon yang mudah mengalami perubahan pada perempuan, salah satunya adalah hormon Estrogen. Penurunan kadar Estrogen pada perempuan akan berpengaruh terhadap emosi. Faktor lain yang membuat perempuan lebih rentan terhadap stress adalah karakteristik dalam menghadapi masalah. Secara umum, perempuan lebih mengedepankan emosional daripada rasional saat menghadapi masalah dibandingkan dengan laki-laki (Sasanti & Shaluhiah, 2016).

Selain itu, tingkat stres kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor. Hal itu disebabkan setiap orang memiliki perbedaan atau tuntutan hidup yang berbeda-beda sehingga kemampuan seseorang untuk mengontrol stres tergantung dari umur, jenis kelamin, pekerjaan, status sosial, emosi, kepribadian dan intelegensia (Desima, 2013).

#### Usia

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa perawat di RSUD Muntilan didominasi fase usia dewasa awal yaitu 20-40 tahun sebanyak 104 orang (81,3%). Usia adalah salah satu faktor yang penting dan pada rentang usia 21-60 tahun seseorang akan mudah mengalami stres. Salah satu faktor yang berhubungan dengan hal ini adalah penurunan dalam fungsi fisiologis, seperti kemampuan kognitif,

visual, dan pendengaran (Zulkifli, Rahayu, & Akbar, 2020). Selain itu, ketika seseorang sedang dalam tekanan atau ketika beban kerja meningkat, dapat menimbulkan terjadinya stres kerja (Febriani, 2017).

### **Pendidikan**

Dari hasil penelitian ini, sebanyak 112 orang (87,5%) memiliki latar belakang pendidikan D3 Keperawatan. Kemampuan seseorang untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan, menghadapi tekanan kerja, dan menyelesaikan masalah dalam pekerjaan berhubungan dengan daya kritik dan nalar yang dimiliki. Tingkat pendidikan seseorang berhubungan dengan daya nalar dan kritik yang dimiliki (Febriani, 2017). Untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan, pendidikan formal memberikan bekal yang berguna. Hal ini karena perbedaan latar belakang pendidikan berpengaruh dalam cara berfikir dan menangani masalah, tingkat stress akan semakin tinggi pada orang yang memiliki tingkat pendidikan yang rendah pada lingkungan kerja yang sama (Sasanti & Shaluhiyah, 2016).

### **Masa Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebanyak 79 perawat bekerja selama lebih dari 5 tahun di RSUD Muntilan. Penyesuaian dengan lingkungan kerja lebih mudah dilakukan pada perawat yang sudah bekerja lebih dari 5 tahun. Perawat yang bekerja lebih dari 5 tahun telah mampu menyesuaikan diri dengan tempat ia bekerja. Hal inilah yang membuat perawat tersebut terbiasa dengan kondisi pekerjaan yang harus dilakukan sehari-hari pada tempat dan waktu yang sama sehingga mereka cenderung tidak mengalami stres daripada perawat yang belum lama bekerja (Permatasari & Utami, 2018). Selain itu, seseorang yang memiliki masa kerja lebih lama, dapat meningkatkan keterampilannya dalam bekerja, semakin mudah menyesuaikan dengan pekerjaannya, sehingga semakin mampu menghadapi tekanan dalam bekerja (Febriani, 2017). Serta Seseorang yang memiliki masa kerja yang sudah lama mengalami peningkatan kepuasan kerja sehingga stres yang dialami semakin menurun (Febriandini et al., 2016).

### **Metode Asuhan Keperawatan Profesional Tim**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil dari 128 responden sebanyak 70 orang (54,7%) mempersepsikan metode asuhan keperawatan profesional tim dengan persepsi baik. Komunikasi yang diterapkan dengan konsisten oleh perawat dalam metode kerja tim dapat meningkatkan motivasi perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan. Dengan komunikasi yang terbuka dalam tim maka akan menimbulkan rasa aman dan percaya diri pada perawat. Informasi yang didapatkan dengan jelas dari kepala ruangan maupun antar anggota tim akan memudahkan perawat dalam bekerja sama demi pencapaian kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan (Novita, Alfiah, & Latief, 2018).

Untuk dapat mengoptimalkan dan mengefektifkan kinerja setiap individu, maka jalinan hubungan dan komunikasi antar individu dalam organisasi harus selalu tercipta dalam suasana yang harmonis. Dalam hal ini yaitu komunikasi yang baik antar sesama perawat maupun dengan atasan membuat kesalahan persepsi atas suatu tindakan dapat diminimalkan (Hasibuan, 2018). Selain

komunikasi, kerjasama antara anggota tim dalam pembagian tugas harus dilakukan dengan adil sehingga diperlukan langkah-langkah seperti identifikasi tugas yang dapat didelegasikan, identifikasi keahlian dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas, identifikasi perawat yang dapat diberikan penugasan, memberikan otoritas pada perawat yang diberikan penugasan, delegasikan tugas dan tanggung jawab sesuai kewenangan keperawatan. Selain itu juga tentukan target waktu pelaksanaan tugas, bantu staf yang diberikan penugasan pada saat mengalami kesulitan, evaluasi terhadap penugasan yang diberikan dan berikan penghargaan bagi staf yang dapat melaksanakan tugas dengan baik agar tujuan organisasi dapat tercapai (Hasibuan, 2018).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi metode asuhan keperawatan profesional tim yaitu latar belakang pendidikan. Di RSUD Muntilan sebanyak 112 perawat memiliki latar belakang pendidikan D3 Keperawatan. Hal tersebut dapat mempengaruhi penerapan metode asuhan keperawatan profesional tim karena didalam masa perkuliahan mahasiswa D3 Keperawatan tidak diajarkan mengenai manajemen keperawatan yang didalamnya terdapat model asuhan keperawatan. Sehingga apabila perawat berlatar belakang D3 Keperawatan yang baru bekerja dalam melaksanakan metode asuhan keperawatan profesional tim akan kurang maksimal karena mereka tidak memahami teori mengenai pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional tim.

### **Stres Kerja Perawat**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil sebagian besar perawat di RSUD Muntilan mengalami stres kerja dengan tingkat stres ringan yaitu sebanyak 68 orang (53,1%). Sumber stres dalam profesi keperawatan berhubungan dengan interaksi terhadap pasien dan profesi kesehatan lain (Herqutanto et al., 2017). Selain interaksi dengan pasien dan tenaga medis lain, banyaknya tuntutan pekerjaan perawat yang dapat memicu konflik kerja sehingga dapat menimbulkan stres (Febriani, 2017). Tingkat stres yang dirasakan tiap individu dapat berbeda-beda tergantung bagaimana individu tersebut memaknai stresor yang ada dan bagaimana individu tersebut melakukan koping terhadap stres. Stressor tidak hanya dari pengalaman yang tidak menyenangkan atau gagal dalam berusaha, melainkan juga terjadi karena orang tersebut tidak memiliki sumber daya dan keterampilan yang bisa membantu memecahkan masalah yang mereka hadapi. Oleh karena itu, agar tidak terjadi hal yang tidak diinginkan berhubungan dengan stres pada perawat terutama tentang cara penanggulangan stres itu sendiri, maka perawat harus memahami tentang stres kerja yang bisa muncul sewaktu-waktu saat bekerja (Permatasari & Utami, 2018). Apabila stres kerja yang dialami perawat tidak dapat terasi dengan baik dapat mengakibatkan gangguan kesehatan, menurunnya kualitas pelayanan keperawatan dan komunikasi perawat kurang baik (Herqutanto et al., 2017).

Perawat di RSUD Muntilan sebagian besar yaitu berjenis kelamin perempuan yaitu 113 perawat. Jenis kelamin memiliki hubungan yang kuat terhadap munculnya stres kerja pada perawat. Menurut Ansori & Martiana (2017) perempuan lebih rentan mengalami stres dibandingkan laki laki. Hal tersebut dapat terjadi karena perempuan cenderung akan cepat lebih lelah dibandingkan dengan laki-laki, sehingga stres kerja akan lebih cepat muncul pada perempuan. Selain itu munculnya stres kerja pada perempuan juga dipengaruhi dengan adanya siklus haid yang dapat mempengaruhi kondisi emosionalnya. Emosi yang tidak stabil akan dapat memperberat stres kerja yang dialami perawat.

Selain menghadapi pekerjaan di rumah sakit, perawat yang sudah berkeluarga memiliki tanggung jawab dirumah yaitu menyiapkan keperluan keluarga seperti memasak dan mengurus anak hal tersebut dilakukan sebelum dan setelah mereka bekerja, sehingga mereka lebih mudah mengalami kelelahan yang dapat memicu stres kerja.

Selain jenis kelamin, masa kerja juga dapat mempengaruhi stres kerja pada perawat. Di RSUD Muntilan sebanyak 79 perawat telah bekerja lebih dari 5 tahun. Menurut Ansori & Martiana (2017) terdapat hubungan uantara masa kerja terhadap timbulnya stres kerja perawat dengan nilai tidak searah, yang berarti semakin lama masa kerja seseorang maka stres kerja yang dialami akan semakin ringan karena orang tersebut sudah berpengalaman dalam menghadapi bermacam-macam masalah pekerjaan.

Selain itu terdapat hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja perawat. Semakin tinggi pendidikan seseorang maka akan membuat orang tersebut memiliki kemampuan pemikiran yang baik sehingga dapat memberikan respon dan tanggapan positif terhadap stresor yang dialami (Yanto & Rejeki, 2017).

### **Hubungan MAKP Tim dengan Stres Kerja Perawat**

Untuk mengetahui apakah terdapat hubungan pada penelitian ini, maka dilakukan uji korelasi spearman. Koefisien korelasi adalah pengukuran statistik kovarian atau asosiasi antara dua variabel. Jika koefisien korelasi positif, maka kedua variabel mempunyai hubungan searah. Artinya jika nilai variabel X tinggi, maka nilai variabel Y akan tinggi pula. Sebaliknya jika koefisien korelasi negatif, maka kedua variabel mempunyai hubungan terbalik. Artinya jika nilai X variabel tinggi, maka nilai variabel Y akan menjadi rendah dan sebaliknya (Sugiyono, 2016).

Hasil dari penelitian ini dengan menggunakan uji spearman rank diperoleh nilai  $r$  hitung  $-0,384$  dengan  $p$ -value  $0,001$  yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara metode asuhan keperawatan profesional tim dengan stres kerja perawat di RSUD Muntilan, dengan pola hubungan negatif. Koefisien ( $r$ ) sebesar  $0,533$  terletak diantara  $0,26$ -  $0,50$  yang berarti tingkat korelasi cukup. Dalam penelitian ini dapat disimpulkan apabila pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional tim buruk maka tingkat stres kerja perawat semakin naik. Penggunaan metode asuhan keperawatan profesional tim lebih berorientasi pada kebutuhan pasien, lebih mengetahui perkembangan pasien mendukung proses pelaksanaan keperawatan dan memungkinkan komunikasi antar tim (Suryani, 2018).

Hasil penelitian menunjukkan sebanyak 32 perawat mempersepsikan metode asuhan keperawatan profesional tim dengan sangat baik namun perawat tersebut mengalami stres kerja sedang dan sebanyak 48 perawat mempersepsikan metode asuhan keperawatan profesional tim dengan persepsi baik namun perawat tersebut mengalami stres kerja ringan. Hal tersebut dapat terjadi karena faktor stres kerja yang dialami perawat tidak hanya dari sistem kerja dengan metode asuhan keperawatan profesional tim saja, namun bisa ditimbulkan dari faktor-faktor lain yaitu sistem shift kerja, lingkungan kerja, dan interaksi dengan pasien atau keluarga pasien. Selain dari faktor dalam pekerjaan stres yang dialami perawat dapat muncul dari faktor diluar pekerjaan seperti masalah dalam kehidupan

pribadi dan beban kerja dalam keluarga. Faktor-faktor tersebut menunjukkan apabila seorang perawat tidak dapat mengontrol stres dengan baik maka dapat menyebabkan pekerjaan terganggu.

Hasil penelitian selanjutnya yaitu didapatkan sebanyak 2 perawat mempersepsikan metode asuhan keperawatan profesional tim dengan kurang baik dan perawat tersebut mengalami stres kerja ringan. Hal tersebut dapat terjadi karena terdapat beberapa kelemahan dari metode asuhan keperawatan profesional tim yang dapat menimbulkan stres kerja perawat antara lain manajemen waktu, komunikasi dan penugasan. Untuk kelemahan metode asuhan keperawatan profesional tim yang dapat menimbulkan stres kerja perawat yang pertama yaitu manajemen waktu, dalam metode asuhan keperawatan profesional tim sebelum melaksanakan tugas perawat harus berkoordinasi terlebih dahulu mengenai tugas yang akan dikerjakan. Dan apabila didalam ruangan tersebut sangat padat dengan pasien yang menempati ruangan mengakibatkan perawat tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pelayanan asuhan keperawatan.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Mc Grath dalam Murhayati (2014) yang mengatakan sebanyak 67% perawat di Inggris mengatakan waktu yang kurang dalam melaksanakan tugas secara maksimal merupakan sumber stress yang paling tinggi. Selain itu, Linda (2018) menyatakan bahwa seorang perawat dituntut untuk bekerja lebih cepat namun juga harus tepat pada pasien untuk menyelamatkan dan menangani pasien sehingga hal menjadi salah satu faktor yang menyebabkan stres pada perawat.

Kelemahan yang dapat menimbulkan stres kerja perawat yang kedua yaitu komunikasi. Terbentuknya tim dalam satu ruangan terdiri dari beberapa perawat dengan satu perawat yang sudah profesional, jika di suatu rumah sakit menerapkan metode asuhan keperawatan profesional tim komunikasi dapat menguntungkan perawat namun juga dapat merugikan perawat. Komunikasi dalam metode tim akan merugikan perawat karena jika di ruangan sangat sibuk maka akan sulit untuk berkoordinasi dengan anggota tim. Tidak hanya itu jika dalam pembagian tugas tidak jelas akan mengakibatkan tanggung jawab dalam tim tidak berjalan dengan baik. Sehingga dapat menimbulkan terjadinya konflik dalam pemberian pelayanan keperawatan.

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Murhayati (2014) yang menyatakan apabila seorang perawat cara berkomunikasi kurang baik dengan pasien atau keluarga pasien mengakibatkan pasien akan menilai perawat tidak ramah. Sedangkan jika cara berkomunikasi perawat kurang baik dengan tenaga kesehatan lain akan mengakibatkan kesulitan menjalin hubungan dengan staf lain. Selain itu, Linda (2018) menyatakan komunikasi yang baik dapat menciptakan hubungan yang nyaman dan menyenangkan di rumah sakit yang akan menimbulkan perasaan cinta dengan pekerjaannya. Sebaliknya, jika kelancaran komunikasi terhambat perawat tidak dapat saling bertukar pikiran dan tidak mendapat masukan atau bantuan atas masalah dalam pekerjaan yang sedang dialaminya, sehingga akan menyebabkan stres.

Kelemahan yang dapat menimbulkan stres kerja perawat ketiga yaitu penugasan. Terbentuknya tim dalam ruangan terdiri dari beberapa perawat dan dalam satu tim kemampuan setiap perawat berbeda-beda ada perawat yang sudah berpengalaman dan perawat yang kurang berpengalaman karena beberapa faktor sehingga perawat yang kurang berpengalaman dan kurangnya niat untuk belajar akan menambah beban kerja pada perawat yang sudah berpengalaman. Selain itu,

apabila pembagian tugas dari ketua tim kepada anggota tim kurang jelas dapat mengakibatkan rasa tanggung jawab dalam anggota tim hancur.

Beban kerja yang tidak seimbang antar anggota tim dapat memicu timbulnya stres kerja pada perawat. Beban kerja yang terlalu tinggi akan mengakibatkan pengeluaran energi yang berlebihan, sehingga dapat memicu terjadinya kelelahan, baik kelelahan mental maupun kelelahan fisik yang dapat menyebabkan terjadinya overstress (Zulkifli et al., 2020).

Selain itu, perawat yang baru saja masuk dalam dunia kerja ataupun perawat yang baru mengikuti penerapan metode asuhan keperawatan profesional tim tanpa ada pengalaman sebelumnya akan merasa takut dalam tahun pertama bekerjanya karena perawat sedang berusaha untuk mengembangkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan berusaha beradaptasi dengan lingkungan kerjanya. Banyaknya tugas dan target yang harus dikuasai oleh perawat baru membuat mereka mengalami kelelahan dalam bekerja sehingga dapat menimbulkan stres kerja perawat (Yanto & Rejeki, 2017).

Hal tersebut diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahman, Salmawati, & Sautama (2017) yang menyatakan beban kerja yang berlebihan dilihat dari banyaknya pekerjaan yang harus dikerjakan dalam waktu yang telah ditentukan atau pekerjaan yang sulit untuk dikerjakan karena kurangnya kemampuan seseorang. Oleh sebab itu beban kerja fisik maupun mental harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas kerja yang dimiliki oleh perawat untuk menghindari adanya beban berlebih yang dapat menimbulkan stres pada perawat

Selain itu faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi metode asuhan keperawatan profesional tim dan stres kerja perawat yaitu masa kerja dan latar belakang pendidikan seperti yang telah dijelaskan sebelumnya bahwa perawat dengan latar belakang pendidikan D3 Keperawatan dan Ners berbeda dalam melaksanakan metode asuhan keperawatan profesional tim, karena pada mata kuliah D3 Keperawatan tidak terdapat mata kuliah mengenai manajemen keperawatan yang didalamnya terdapat teori mengenai metode asuhan keperawatan profesional tim. Oleh sebab itu, perawat dengan latar belakang pendidikan D3 Keperawatan akan merasa bingung karena kurang memahami mengenai pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional tim sehingga dapat memicu timbulnya stres kerja pada perawat.

Namun dengan bertambahnya masa kerja perawat, maka akan bertambah pula pengalaman yang didapat selama bekerja sehingga perawat dapat memahami bagaimana pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional tim yang semestinya. Sebanyak 79 perawat di RSUD Muntilan sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun sehingga hal tersebut dapat berpengaruh baik terhadap pelaksanaan metode asuhan keperawatan profesional tim dan akan berdampak pada kenaikan mutu pelayanan keperawatan di RSUD Muntilan.

Dari beberapa faktor-faktor yang ada dan kelemahan metode asuhan keperawatan profesional tim yang dapat menimbulkan stres kerja perawat, apabila stres kerja tidak dapat dikontrol maka akan mengakibatkan beberapa dampak salah satunya yaitu prestasi kerja yang menurun. Kondisi ini dapat terjadi karena perawat akan lebih banyak menggunakan waktunya untuk melawan stres daripada untuk melaksanakan tugasnya (Desima, 2013). sehingga mengakibatkan pelayanan keperawatan menjadi kurang optimal (Herqutanto et al., 2017).

---

---

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lebih dari setengah perawat di rumah sakit umum daerah muntilan mengalami stres dengan tingkat stres ringan.
  2. Lebih dari setengah responden memiliki persepsi perawat tentang metode asuhan keperawatan profesional tim di rumah sakit umum daerah sudah baik.
  3. Terdapat hubungan yang signifikan antara metode asuhan keperawatan profesional tim dengan stres kerja perawat di rumah sakit umum daerah muntilan dengan kekuatan hubungan cukup dan berpola negatif. Artinya semakin baik asuhan keperawatan metode tim dilaksanakan, akan memperkecil kemungkinan stress kerja perawat.
- 
- 

#### 5. Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terima kasih kepada RSUD Muntilan, Kabupaten Magelang dan Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Magelang yang telah membantu penulis selama proses pengambilan data penelitian.

---

---

#### Referensi

- Ansori, R.R., & Martiana, T. (2017). Hubungan faktor Karakteristik Individu Dan Kondisi Pekerjaan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Gigi. *The Indonesian Journal Of Public Health*, 12, 75-84
- Desima, R. (2013). Tingkat Stres Kerja Perawat dengan Perilaku Caring Perawat. *Fakultas Ilmu Kesehatan Uniiversitas Muhammadiyah Malang*, 4, 43-55.
- Febriandini, E. A., Ma'arufi, I., & Hartanti, R. I. (2016). Analisis Faktor Individu , Faktor Organisasi dan Kelelahan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat ( Studi di Ruang Rawat Inap Inpatient Unit 3rd Grade at General Hospitals Dr . H Koesnadi , Bondowoso District ). *Bagian Kesehatan Lingkungan Dan Kesehatan Keselamatan Kerja Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Jember*, 4(1), 175-180.
- Febriani, S. (2017). Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Bagian Perawatan Jiwa Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan Tahun 2017. *Fakultas Kedokteran Dan Ilmu Kesehatan Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar*.
- Hasibuan, Y. M. (2018). Hubungan Metode Penugasan Asuhan Keperawatan Tim dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Daerah Kota Padangsidempuan Tahun 2017. *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara*.

- Herqutanto, Harsono, H., Damayanti, M., & Setiawati, E. P. (2017). Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit dan Fasilitas Pelayanan Kesehatan Primer Job Stress in Nurses in Hospitals and Primary Health Care Facilities. 12–17. <https://doi.org/10.23886/ejki.5.7444.12-7>
- Linda. (2018). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Ulin Banjarmasin ( Factors Associated With Job Stress Of Nurses At Emergency Room ( Er ) Ulin General Hospital Banjarmasin ). *Healthy-Mu Journal*, 2(1).
- Murhayati, A., & Kismanto, J. (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Sukoharjo. *Jurnal KesMaDaSka*, (42).
- Novita, E., Alfiah, & A Latief, H. A. (2018). Hubungan Penerapan Teamwork Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap. Hubungan Penerapan Team Work Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. li Pelamonia Makassar, 12, 383–388.
- Permatasari, Y. D. A., & Utami, M. S. (2018). Koping Stres dan Stres pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa “X.” *Psikologika: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Psikologi*, 23(2), 121–136. <https://doi.org/10.20885/psikologika.vol23.iss2.art4>
- Rahman, A., Salmawati, L., & Suatama, I. P. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu. *Jurnal Kesehatan Tadulako*, 3(2), 64–68.
- Sari, I. P. (2016). Hubungan Pengetahuan Perawat Tentang Model Asuhan Keperawatan Metode Tim Dengan Implementasinya Di Ruang Bedah Flamboyan Rsud Dr Soetomo Surabaya. *Medica Majapahit*, 8(2), 74–79.
- Sasanti, S. D., & Shaluhayah, Z. (2016). Personality Berpengaruh terhadap Terjadinya Stress Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Kota Salatiga. *Jurnal Promosi Kesehatan Indonesia*, 11(1), 66. <https://doi.org/10.14710/jpki.11.1.66-77>
- Sitorus, R., & Yulia. (2006). Model Praktik Keperawatan Profesional di Rumah Sakit: Penataan Struktur & Proses (Sistem) Pemberian Asuhan Keperawatan di Ruang Rawat (E. Wahyuningsih, ed.). Jakarta: EGC.
- Sugiyono. (2016). Metode Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Suryani, K. (2018). Gambaran Efektivitas Metode Tim Terhadap Pelayanan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Myria Palembang. 1, 116–126.
- Yanto, A., & Rejeki, S. (2017). Faktor-faktor yang berhubungan dengan penurunan stres kerja perawat baru Di Semarang. *Nurscope : Jurnal Penelitian Dan Pemikiran Ilmiah Keperawatan*, 3(2), 1–10.
- Zulkifli, Z., Rahayu, S. T., & Akbar, S. A. (2020). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. *KESMAS UWIGAMA: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 46. <https://doi.org/10.24903/kujkm.v5i1.831>