HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PETUGAS BAGIAN FARMASI DI RSUD PASAR REBO TAHUN 2023

SKRIPSI

Oleh:

AILSA NABILA PUTRI

031911046

PROGRAM STUDI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA

FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS BINAWAN

JAKARTA

2023

HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PADA PETUGAS BAGIAN FARMASI DI RSUD PASAR REBO TAHUN 2023

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Terapan Kesehatan

Oleh:

AILSA NABILA PUTRI
031911046

PROGRAM STUDI KESELAMATAN DAN KESEHATAN KERJA
FAKULTAS ILMU KESEHATAN DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS BINAWAN
JAKARTA
2023

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ailsa Nabila Putri

NIM : 031911046

Prodi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Bagian Farmasi Di RSUD Pasar Rebo Tahun 2023 adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari skripsi orang lain. Apabila pada kemudian hari pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (cabut predikat kelulusan dan gelar sarjana).

Jakarta, 31 Mei 2023



Ailsa Nabila Putri

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Universitas Binawan, Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Ailsa Nabila Putri
NIM	:	031911046
Prodi	:	Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Jenis Karya	:	Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Binawan **Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif (*Non-Exclusive Royalty Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Bagian Farmasi Di RSUD Pasar Rebo Tahun 2023.

Beserta perangkat yang ada (apabila diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Non- Eksklusif ini Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Binawan berhak menyimpan, mengalihmedia/formatkan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (*database*), mendistribusikannya, dan menampilkan/ mempublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingkan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta. Segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini menjadi tanggungjawab saya pribadi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di Jakarta
Pada tanggal 31 Mei 2023
Yang menyatakan :



Ailsa Nabila Putri

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi ini diajukan oleh:

Nama	: Ailsa Nabila Putri
NIM	: 031911046
Program Studi	: Keselamatan dan Kesehatan Kerja
Judul Skripsi	: Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Bagian Farmasi Di RSUD Pasar Rebo Tahun 2023

Skripsi ini telah dipertahankan di hadapan Dewan penguji Skripsi Program Studi Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Binawan Jakarta pada tanggal 26 Juni 2023 dan telah diperbaiki sesuai masukan dewan penguji.

Jakarta, 26 Juli 2023

Penguji I

(Defi Arjuni, SKM., M.Si.)

Penguji II

(Lulus Hendrawati S. Kom., M. Si.)

Pembimbing

(Putri Winda Lestari SKM., M . Kes)

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

I. Data Pribadi

Nama	: Ailsa Nabila Putri
NIM	: 031911046
Tempat/Tanggal Lahir	: Jakarta, 21 oktober 2000
Jenis Kelamin	: Perempuan
Agama	: Islam
Alamat	: JL. Bakti I, No.45, rt 007/rw 009, kel. Baru, kec. Pasar Rebo, Jakarta Timur
Email	: ailsanabila2000@gmail.com

II. Riwayat Pendidikan Formal

1. 2006-2012 : SD Negeri Sukamaju Baru 2 Depok
2. 2012-2015 : SMP Negeri 184 Jakarta Timur
3. 2015-2018 : SMA Negeri 106 Jakarta Timur
4. 2019-2023 : Universitas Binawan, program studi Diploma IV Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3)

ABSTRAK

Nama : Ailsa Nabila Putri

NIM : 031911046

Prodi : Keselamatan dan Kesehatan Kerja

Judul Skripsi : Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Petugas Bagian Farmasi Di RSUD Pasar Rebo Tahun 2023

Latar Belakang :

Keselamatan dan kesehatan memiliki peran yang sangat penting dalam aktivitas Rumah Sakit karena merupakan sektor usaha jasa yang melayani banyak pasien. Jumlah pasien yang kian meningkat menyebabkan beban kerja petugas farmasi pun meningkat dan kondisi ini dapat menimbulkan stress kerja. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stress kerja dengan beban kerja pada petugas farmasi RSUD Pasar Rebo tahun 2023.

Metode:
Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Pengambilan sampel dengan menggunakan total populasi sejumlah 31 asisten apoteker. Data diambil dengan pengisian kuesioner oleh responden. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat dengan uji statistik Chi-Square/Fisher Exact Test.

Hasil:
Sebanyak 77,4% pekerja merasakan beban kerja berat dan 93,5% pekerja mengalami stres kerja. Hasil analisis bivariat menyatakan tidak terdapat hubungan antara stress kerja dengan beban kerja (p = 0,406).

Kesimpulan:
Tidak terdapat hubungan antara stress kerja dengan beban kerja pada petugas farmasi RSUD Pasar Rebo Tahun 2023.

Kata Kunci **:** Stress Kerja, Beban Kerja, Petugas Farmasi

ABSTRACT

Name	*: Ailsa Nabila Putri*
NIM	*:* 031911046
Program Study	*: Occupational Health and Safety*
Tittle	*: The Relationship Between Workload and Work Stress in Pharmacy Section Officers at Pasar Rebo Hospital in 2023*

Background:
Safety and health have a very important role in Hospital activities because it is a service business sector that serves many patients. The increasing number of patients causes the workload of pharmacists to increase and can cause work stress. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress and workload for pharmacists at Pasar Rebo Hospital in 2023.

Methods:
This research is a quantitative study with a cross-sectional approach. Sampling using a total population of 31 workers. Data was taken by filling out a questionnaire by respondents. Data analysis was performed univariately and bivariately with the Chi-Square/ Fisher Exact statistical test.

Results:
A total of 77.4% of workers feel the workload is heavy and 93.5% of workers experience work stress. The results bivariat analysis inform that there is no relationship between work stress and workload (p = 0,406).

Conclusion:
There is no relationship between work stress and workload for pharmacists at Pasar Rebo Hospital, 2023.

Keywords*: Work Stress, Workload, Pharmacy Worker*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah Subhanahu Wata'ala atas seluruh berkat dan rahmat-Nya, serta shalawat dan salam tak lupa tercurahkan kepada baginda Rasulullah Muhammad Shalallahu'alaihi Wasallam, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan. Skripsi ini dapat selesai karena adanya bantuan dan dukungan dari beberapa pihak:

1. Allah S.W.T yang telah mengizinkan penulis untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memberi petunjuk serta hidayahnya.
2. Kedua orang tua saya serta seluruh keluarga besar yang telah memberikan bantuan baik moril maupun materil serta doa dan kasih sayang.
3. Ibu Yunita Sari Purba, SST K3, MA, selaku ketua program studi DIV Keselamatan dan Kesehatan Kerja Universitas Binawan.
4. Ibu Putri Winda Lestari SKM, M. Kes, selaku dosen pembimbing skripsi.
5. Ibu Defi Arjuni, SKM., M.Si. dan Ibu Lulus Hendrawati S.Kom, M.Si yang sangat berperan dalam sidang proposal dan sidang akhir saya.
6. Teman-teman seangkatan di Prodi DIV K3 angkatan 2019 yang sudah membantu dan memberi semangat.
7. Sahabat-sahabat saya, Salsa, Nabila, Tiwi, Tarisa yang sudah menemani selama pengerjaan penelitian.
8. Muhamad Faridh Alfarisy yang sudah memberi dukungan dari awal hingga saat ini.

Penulis menyadari bahwasanya skripsi ini terdapat kekurangan baik dalam hal pustaka dan penyajiannya. Oleh karena itu, kritik dan saran yang

membangun sangat penulis harapkan sebagai bentuk penyempurnaan skripsi ini.

Jakarta,18 Maret 2023

Ailsa Nabila Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS ..... **iii**

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS ..... **iv**

LEMBAR PENGESAHAN ..... **v**

DAFTAR RIWAYAT HIDUP ..... **vi**

ABSTRAK ..... **vii**

ABSTRACT ..... **viii**

KATA PENGANTAR ..... **ix**

DAFTAR ISI ..... **xi**

DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**

DAFTAR TABEL ..... **xv**

DAFTAR LAMPIRAN ..... **xvi**

BAB I PENDAHULUAN **1**

1.1 Latar Belakang 1

1.2 Perumusan Masalah 6

1.3 Tujuan Penelitian 6

1.3.1 Tujuan Umum 6

1.3.2 Tujuan Khusus 7

1.4 Manfaat Penelitian 7

1.4.1 Bagi Peneliti 7

1.4.2 Bagi Universitas Binawan 7

1.4.3 Bagi Perusahaan 7

1.5 Ruang Lingkup 7

BAB II **TINJAUAN PUSTAKA** **9**

2.1 Beban Kerja 9

2.1.1 Pengertian Beban Kerja 9
2.1.2 Jenis Beban Kerja 10
2.1.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja 11
2.1.4 Dampak Beban Kerja 12
2.2 Stress kerja 13
2.2.1 Pengertian stress kerja 13
2.2.2 Faktor-Faktor Stress Kerja 13
2.2.3 Sumber Stress Kerja 18
2.2.4 Dampak Stress Kerja 18
2.2.5 Gejala-gejala Stress Kerja 19
2.2.6 Pencegahan dan Pengendalian 20
2.2.7 Pengukuran Stress Kerja 21
2.3 Kerangka Teori 24
BAB III METODE PENELITIAN 25
3.1 Kerangka Konsep 25
3.2 Hipotesis 25
3.3 Jenis dan Rancangan Penelitian 26
3.4 Populasi dan Sampel Penelitian 26
3.5 Definisi Operasional 26
3.6 Sumber Data Penelitian 27
3.6.1 Data Primer 27
3.6.2 Data Sekunder 27
3.7 Instrumen Penelitian 27
3.8 Pengumpulan Data 29
3.9 Pengolahan data dan analisis data 29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN 31

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian 31
4.1.1 Visi dan Misi..... 31
4.1.2 Struktur Organisasi 32
4.2 Hasil Penelitian 32
4.2.1 Analisis Univariat 32
4.2.2 Analisis Bivariat 35
4.3 Pembahasan..... 36
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN..... 40
5.1 Kesimpulan 40
5.2 Saran 40
5.2.1 Saran Bagi Rumah Sakit..... 40
5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya..... 41
DAFTAR PUSTAKA..... 42
LAMPIRAN..... 47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori 24
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep..... 25
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi 32

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Definisi operasional hubungan antara beban kerja dengan stress kerja Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo 26
Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Untuk Uji Univariat Stress Kerja Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo 33
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Untuk Uji Bivariat Stress Kerja Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo 33
Tabel 4. 3 Definisi Frekuensi Kategori Stress Kerja Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo 33
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Umur Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo 34
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo 34
Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Lama Kerja Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo 34
Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Status Kerja Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo 34
Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Status Pernikahan Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo 35
Tabel 4. 9 Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo 35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. PSP 48
Lampiran 2. IC 49
Lampiran 3. Kuesioner 50
Lampiran 4. Hasil SPSS 53
Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian 57

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Rumah sakit merupakan merupakan sarana yang bergerak di bidang pemberian pelayanan Kesehatan kepada masyarakat, khususnya terfokus pada aspek kuratif atau pengobatan. Seiring dengan perkembangan sarana prasarana rumah sakit, jumlah kunjungan pasien pada rumah sakit juga kian meningkat. Hal ini dapat terefleksi dari data statistik rumah sakit yang meliputi pasien rawat inap, rawat jalan dan pasien gawat darurat yang menunjukan peningkatan tiap tahunnya. Meningkatnya jumlah pasien memungkinkan keselarasan dengan bertambahnya jumlah waktu kerja petugas farmasi. Berdasarkan data pasien rawat jalan RSUD DKI Jakarta pasien di tahun 2021 pada triwulan pertama (Januari – Maret) terdapat 22.262 pasien yang dirawat, dan menunjukan peningkatan pada triwulan selanjutnya yaitu sejumlah 23.561 pasien [1]. Dari data tersebut mendukung bahwa peningkatan jumlah pasien di rumah sakit, khususnya pada wilayah DKI Jakarta dapat memberikan jumlah pekerjaan yang diterima oleh para tenaga medis meningkat apabila tidak diiringi dengan manajemen sumber daya.

Produktivitas pekerja rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kualitas sumber daya manusia yang ada di dalam rumah sakit. Banyaknya tuntutan kerja yang harus dilakukan akan membuat petugas farmasi merasakan tekanan saat bekerja [2]. Stress kerja akan muncul apabila petugas merasa tidak mampu menjalankan tugas yang telah diterimanya. Tuntutan tugas yang menyebabkan stress kerja ini mencangkup beban kerja, kerja malam dan resiko

dan bahaya pekerjaan akibat beban kerja berlebih. Jumlah tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja baik secara fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress [3]. Hal ini yang menjadikan sorotan bagi para pengelola instansi agar memerhatian beban kerja para pekerjanya.

Produktivitas ada petugas rumah sakit berkaitan pada beban kerja dari petugas rumah sakit dimana beban kerja bisa berpengaruh pada produktivitas dan stress kerja yang dialamain oleh petugas rumah sakit. Petugas farmasi merupakan komponen rumah sakit yang bertanggung jawab terhadap aktivitas kefarmasian. Petugas farmasi memiliki keterkaitan yang erat dengan pasien baik yang merupakan golongan rawat inap maupun rawat jalan, sebab kebutuhan obat akan terus dibutuhkan oleh pasien. Adanya kuntitas jumlah obat yang menyesuaikan dengan jumlah pasien yang meningkat, maka selaras dengan beban kerja yang diemban.

Seseorang yang merasakan stres yaitu pada saat sumber daya yang dimiliki individu tidak dapat menyeimbangkan dengan permintaan yang harus dikerjakan. Jadi dapat dikatakan bahwa gangguan yang bersifat psikologis maupun fisiologi pada individu dapat dikatakan sebagai kondisi stres pada individu. Tidak semua individu dapat mengatasi permintaan tuntutan tugas yang tinggi pada dirinya, begitu juga sebaliknya ada beberapa individu yang dapat mengatasi hal tersebut. Evaluasi yang bersifat subjektif merupakan kemampuan untuk menghadapi kejadian stres pada seorang individu [4].

Data WHO menyimpulkan keadaan stres adalah epidemi yang terdapat di seluruh dunia. Laporan PBB menyebut stres kerja sebagai “penyakit abad 20” [5]. *The American Institute of Stress* menyatakan Negara Amerika Serikat mengalami kerugian ekonomi

yang melebihi 100 miliar dollar per tahun yang disebabkan oleh penyakit-penyakit yang berhubungan dengan stres. Amerika Serikat berdasarkan catatan Institut Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) menyatakan bahwa sejak tahun 90-an [6], seluruh biaya kompensasi kesehatan tenaga kerja dikeluarkan sebesar 80% untuk menangani penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan (*Work Related Diseases*) yaitu "*Stress Related Disorder*" (ICD-9-309), sedangkan di Inggris (UK) terdapat sebesar 71% manajer mengalami gangguan kesehatan fisik dan mental yang diakibatkan stres kerja dan juga dijumpai di Australia.

Stress kerja adalah perasaan tertekan yang dialami petugas dalam menghadapi pekerjaan. Stress kerja berdampak emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Kurangnya kapasitas atau SDM petugas farmasi dibandingkan jumlah pasien menyebabkan petugas farmasi akan mengalami kelelahan dalam bekerja karna kebutuhan pasien terhadap asuhan petugas farmasi lebih besar dari standar kemampuan petugas farmasinya [7].

Menurut Permendagri Nomor 12 Tahun 2018, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang membutuhkan keahlian dan harus dikerjakan dalam jangka waktu tertentu dalam bentuk fisik maupun psikis [8]. Setiap pekerjaan adalah beban bagi yang bersangkutan, beban tersebut dapat berupa beban fisik maupun beban mental [9].

Beban kerja merupakan keadaan dimana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Beban kerja tersebut dibagi menjadi beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Jumlah beban kerja yang banyak ataupun sedikit

dapat dikatakan sebagai beban kerja kuantitatif, sedangkan beban kerja kualitatif yaitu, disaat pekerja merasa tidak sanggup untuk melaksanakan tugas tersebut atau tugas tidak menggunakan keterampilan ataupun potensi dari pekerja [10].

RSUD Pasar Rebo adalah rumah sakit yang berada di Pasar Rebo, Jakarta Timur. Rumah sakit ini didirikan pada tahun 1945. Rumah Sakit Umum Pasar Rebo ini merupakan rumah sakit tipe B. Saat ini RS Pasar Rebo sedang mempersiapkan rencana akreditasi 16 pelayanan demi meningkatkan kualitas pelayanan bagi masyarakat. Berdasarkan data sekunder yang didapatkan dari bagian administrasi RSUD Pasar Rebo, rekapan jumlah kunjungan pasien RSUD Pasar Rebo pada bagian gawat darurat sejumlah 19.513 pasien, rawat jalan sejumlah 185.759 pasien dan rawat inap sejumlah 12.904 pasien cenderung fluktuatif dengan angka pada tahun 2021 secara berurutan. Sedangkan untuk tahun 2023, berdasarkan data sekunder yang didapatkan dari bagian pengelolaan dan analisis data RSUD Pasar Rebo, jumlah kunjungan total hingga bulan Mei tahun 2023 sejumlah 103.831.

Berdasarkan penelitian Oktaviani (2016) jumlah kunjungan bagian farmasi RSUD Pasar Rebo pada bagian rawat jalan JKN tahun 2015 selama 12 hari adalah 211 sampel resep dengan rata-rata waktu tunggu per resepnya yaitu 5 menit 13 detik untuk obat jadi dan 15 menit 21 detik untuk obat racikan [11]. Sedangkan untuk tahun 2023, waktu tunggu penyelesaian obat jadi adalah kurang dari 60 menit dan kurang dari 90 menit untuk obat racikan [12]. Dari data tersebut dapat diketahui bahwa pelayanan farmasi di RSUD Pasar Rebo mengalami penurunan dan masih di bawah standar pelayanan minimal rumah sakit yaitu ≤ 30 menit untuk obat jadi dan ≤ 60 menit untuk obat racikan [13].

Berdasarkan penelitian Oktaviani (2016) di RSUD Pasar Rebo, keterlambatan pelayanan tersebut dipengaruhi oleh

ketidaksesuaian antara jumlah pelayanan resep dengan kurangnya jumlah petugas dan beban kerja yang tidak sesuai dengan jumlah Sumber Daya Manusia [11]. Menurunnya pelayanan tersebut menunjukan bahwa makin tinggi pasien yang membutuhkan obat dan memberikan resep pada depo farmasi.

Dalam menunaikan tugas di bidang farmasi RSUD Pasar Rebo, petugas apoteker dibantu oleh Asisten Apoteker (AA). Menurut Permenkes No 376/MENKES/PER/V/2009, Asisten Apoteker memiliki tugas untuk melaksanakan penyiapan pekerjaan kefarmasian yang meliputi penyiapan rencana kerja kefarmasian, penyiapan pengelolaan perbekalan farmasi, dan penyiapan pelayanan farmasi klinik. Penelitian deskriptif yang dilakukan Herwina (2017) di RSU Kota Tengerang menyatakan bahwa Asisten Apoteker memiliki beban kerja yang tinggi karena makin bertambahnya jumlah pelayanan resep namun tidak diimbangi oleh kualifikasi atau kemampuan pegawai yang sudah ada. Selain tugas utamanya, Asisten Apoteker juga kerap kali melakukan pekerjaan tambahan lain seperti mengurus berkas administrasi apotek untuk akreditasi rumah sakit, menangani klaim pasien BPJS dan melakukan pencatatan stok barang secara manual [14]. Dengan jumlah 30 petugas asisten apoteker di RSUD Pasar Rebo diiringi oleh peningkatan jumlah pelayanan resep maka memungkinkan untuk memiliki beban kerja yang tinggi. Adanya beban kerja yang tinggi maka dapat mengakibatkan stress kerja. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohune, dkk (2018) terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja [15]. Maka dari itu dengan adanya ketimpangan jumlah tenaga kerja dengan jumlah resep yang ada, memungkinkan beban kerja yang diembah juga meningkat sehingga mampu menimbulkan stress kerja. Dari berbagai penelitian yang berhubungan, dapat juga penelitian yang kedua variabel tersebut tidak berhubungan. Hal ini dikarenakan berbagai faktor, terlebih lagi ada beberapa kasus yang menunjukan

sebaran data bahwa pekerja yang stress, tidak merasakan beban kerja yang signifikan ataupun sebaliknya. Hal ini bisa dikarenakan pekerja yang mampu mengendalikan kedua hal tersebut, misalnya dikarenakan lingkungan pekerjaan yang kondusif ataupun cara kerja internal tim yang baik. Dapat juga dikarenakan faktor internal berupa masa kerja yang sudah lama sehingga celah kesulitan dalam menghadapi pekerjaan dapat teratasi.

Bedasarkan gambaran dan pendekatan karakteristik subjek dan lokasi penelitian terdahulu disertai dengan belum tersedianya penelitian yang melakukan peninjauan antara beban kerja terhadap stress kerja pada petugas asisten apoteker maka diajukan penelitian dengan judul "**Hubungan Antara Beban kerja Dengan Stress Kerja Pada Petugas Bagian Farmasi di Rumah Sakit Pasar Rebo Tahun 2023**".

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka uraian masalah dalam penelitian ini adalah

1.2.1 Bagaimana gambaran beban kerja pada petugas bagian farmasi di RSUD Pasar Rebo Tahun 2023?

1.2.2 Bagaimana gambaran stress kerja pada petugas bagaian farmasi di RSUD Pasar Rebo Tahun 2023?

1.2.3 Apakah terdapat hubungan beban kerja dengan stress kerja pada petugas farmasi di RSUD Pasar Rebo Tahun 2023?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada petugas bagian farmasi di Rumah Sakit Pasar Rebo tahun 2023.

1.3.2 Tujuan Khusus

1. Untuk mengetahui beban kerja asisten apoteker di Rumah Sakit Pasar Rebo tahun 2023.
2. Untuk mengetahui stress kerja asisten apoteker di Rumah Sakit Pasar Rebo tahun 2023.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Bagi Peneliti

Sebagai sarana menambah wawasan dan pengetahuan bagi penulis dan pembaca dalam menerapkan ilmu yang telah dipelajari selama perkuliahan, serta mendapat pengalaman mengidentifikasi masalah mengenai hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada petugas bagian farmasi dirumah sakit.

1.4.2 Bagi Universitas Binawan

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi kepustakaan dalam pengembangan ilmu keselamatan dan Kesehatan kerja Universitas Binawan.

1.4.3 Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam upaya mencegah terjadinya kecelakaan kerja sehingga dapat ditangani khususnya disebabkan oleh beban kerja dengan stress kerja yang bisa terjadi kapan saja.

1.5 Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada petugas bagian farmasi di RSUD Pasar Rebo tahun 2023. Penelitian dilakukan karena adanya ketidaksesuaian antara jumlah resep dengan jumlah petugas khususnya petugas dengan jabatan asisten apoteker sehingga waktu pelayanan bagian farmasi RSUD Pasar Rebo menurun. Penelitian dilakukan secara kuantitatif pada RSUD Pasar

Rebo dan pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder yang dilakukan pada bulan April – Mei 2023 melalui penyebaran kuesioner mengenai stress kerja dan beban kerja kepada seluruh asisten apoteker sejumlah 31 petugas.

BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu proses analisa terhadap waktu yang digunakan oleh seseorang untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya, yang dilaksanakan dalam keadaan atau kondisi dan keadaan normal. Sehingga individu yang mengajarkan pekerjaannya dalam kondisi dan keadaan yang tidak normal serta waktu yang terlalu singkat dibandingkan dengan pekerjaan akan menyebabkan individu merasa terbebani dengan pekerjaan tersebut dan menimbulkan stress kerja. Karena seharusnya waktu yang digunakan untuk bekerja seimbang dengan jumlah pekerjaannya [16].

Pengertian lain menyatakan bahwa beban kerja adalah suatu peristiwa yang muncul saat kemampuan yang dimiliki oleh pekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan [17], sehingga pekerja merasa tidak mampu dan menjadi tertekan. Mohune, dkk (2019) dalam penelitiannya menyatakan bahwa adanya hubungan beban kerja dengan stress kerja [15]. Haryanti (2013) juga melakukan penelitian tentang beban kerja dengan stres kerja, hasil penelitiannya menunjukan bahwa terdapat hubungan yang positif antara beban kerja dengan stress kerja, artinya individu yang merasakan beban kerja tinggi maka juga akan mengalami stress kerja yang tinggi [18]. Gibson (2009) menyatakan bahwa individu yang memiliki beban kerja yang terlalu banyak akan mengalami kelelahan baik secara fisik maupun psikologis yang kemudian akan menjadi penyebab munculnya stress [19]. Beban kerja adalah tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu dan membutuhkan

keterampilan serta potensi yang sesuai dengan pekerjaan tersebut.

2.1.2 Jenis Beban Kerja

Diniaty (2016) dalam Andriani, dkk (2017), dalam melaksanakan suatu tugas kerja terdapat dua jenis beban kerja yang digunakan, yaitu: [20]

1. Beban Kerja Fisik

   Beban kerja ini diartikan sebagai banyaknya pekerjaan yang tercermin dari seberapa banyak aktivitas fisik yang dilakukan oleh individu. Beban kerja fisik merupakan kewajiban seseorang yang dalam pelaksanaannya membutuhkan energi sebagai sumber tenaga, dalam arti kata lain beban kerja ini menggunakan otot. Istilah lain dari kerja fisik adalah "*manual operation*" yang diartikan sebagai pekerjaan yang dilakukan seluruhnya bergantung individu (orang) sebab membutuhkan tenaga atau energi untuk melakukannya.

2. Beban Kerja Mental

   Beban kerja ini diperlukan oleh seseorang yang bersinggungan dengan mental, contohnya seperti menghitung, mencetuskan suatu pemikiran, dan memerkirakan suatu hal.

Tarwaka (2015) dalam Syamsu, dkk (2019) menyatakan bahwa terdapat dua jenis dan indikator yang berkaitan dengan beban kerja, yaitu: [21]

1. Beban Waktu

Jenis beban ini diproyeksikan dengan seberapa besarnya waktu yang digunakan agar dapat menyelesaikan pekerjaan

yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian dan monitoring tugas.

a. Waktu lembur yang terlalu banyak

b. Waktu luang yang hampir tidak ada

2. Beban Usaha Mental

Jenis beban ini diproyeksikan dengan seberapa tinggi usaha mental yang dipakai untuk menyelesaikan suatu tugas.

a. Sangat sedikit dalam menggunakan usaha mental dalam keadaan sadar atau sangat sedikit dalam memanfaatkan konsentrasi.

b. Cukup menggunakan usaha mental dalam keadaan sadar atau cukup dalam memanfaatkan konsentrasi. Sangat menggunakan usaha mental dan konsntrasi tinggi dengan kompleksnya kegiatan sehingga diperlukan perhatian penuh.

2.1.3 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Beban Kerja

Berikut faktor – faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja: [22]

1. Faktor Eksternal

Faktor ini diartikan sebagai faktor yang berasal dari luar diri suatu individu. Dalam berkontribusi pada timbulnya beban kerja, faktor eksternal yang menyebabkan stress kerja adalah sebagai berikut:

a. Tugas

Dalam hal ini tugas yang bersifat fisik seperti tata ruang kerja, fasilitas kerja, sikap kerja termasuk dalam faktor penyebabnya. Sedangkan aspek tugas yang bersifat psikologis ialah seperti kadar kesulitan suatu pekerjaan,

tanggung jawab yang diemban, dan kompleksitas suatu pekerjaan.

b. Organisasi kerja,

Faktor yang termasuk dalam organisasi kerja meliputi durasi kerja, waktu kerja, sistem pemberian upah, dan pemandatan tugas serta wewenang

c. Lingkungan kerja,

Lingkungan kerja yang merupakan faktor beban kerja adalah lingkungan fisik, lingkngan biologi, lingkungan kimiawi dna lingkungan psikologis.

2. Faktor Internal

2.1.4 Dampak Beban Kerja

Beban kerja yang berlebih akan memengaruhi kinerja seseorang dan berdampak negatif bagi pekerja dan perusahaan. Dampak yang dapat ditimbulkan antara lain: [23]

1. Keluhan pelanggan

   Dampak ini dapat terlihat dari hasil pekerjaan para pekerja. Jika pelayanan yang diberikan kepada pelanggan tidak seperti apa yang mereka inginkan, contohnya seperti pelanggan terlalu lama menunggu dan atau pelayanan yang diberikan tidak memuaskan, hal tersebut dapat mengakibatkan pelanggan mengeluh.

2. Menurunnya kualitas kerja

   Dampak ini dapat terjadi akibat beban yang dipikul oleh pekerja tidak sesuai dengan kapabilitas atau kemampuan diri pekerja, sehingga hal ini menyebabkan konsentrasi yang menurun, kelelahan fisik, pengawasan diri, tingkat akurasi

kerja yang menyebabkan hasil yang dikerjakan tidak memenuhi standar pekerjaan.

3. Kenaikan tingkat absensi

   Tingginya beban kerja dapat meningkatkan absensi pekerja, hal ini dikarenakan jika pekerja tersebut mengemban beban kerja yang besar maka akan memengaruhi pada tingkat kesehatannya, sehingga pekerja tersebut dapat kelelahan dan berujung pada sakit. Apabila hal tersebut terjadi maka kinerja perusahaan akan terganggu dan menghambat kelancaran perusahaan sebagai akibat dari absensi yang tinggi.

2.2 Stress kerja

2.2.1 Pengertian stress kerja

Cooper mendefinisikan stress sebagai respon baik internal maupun eksternal yang sudah mencapai batas psikologis dan keteganan fisik kemampuan seseorang [24]. Stress kerja juga di definisikan sebagai respon baik secara fisik maupun emosional yang berbahaya yang muncul/ terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai kapabilitas, sumber/ kebutuhan pekerja.

Selye dalam Beehr,et.al. dalam Ummam (2010), mendefinisikan stess kerja sebagai sumber/ stressor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologi, psikologis dan perilaku. Lingkungan pekerjaan berpotensi sebagai stressor kerja [24].

2.2.2 Faktor-Faktor Stress Kerja

Faktor yang memengaruhi stress kerja dapat ditimbulkan oleh faktor individu dan faktor lingkungan. Berikut merupakan penjabarannya:

1. Faktor Individu

a. Usia

Pekerja yang berusia muda lebih sering mengalami stress kerja dibandingkan dengan pekerja tua. Umumnya hal ini diakibatkan karena pekerja muda kerap terlibat konflik pekerjaan, konflik keluarga dan mengalami diskriminasi di lingkungan pekerjaanya karena baru pertama kali meninjak dunia karir. Dalam kata lain, pekerja muda masih beradaptasi terhadap lingkungan hidup pekerjaannya. Sedangkan bagi pekerja berusia tua sudah paham bagaimana rintangan dalam bekerja sehingga mudah beradaptasi dengan pengalaman yang ada [25].

Usia memiliki hubungan dengan stress kerja hal ini dikarenakan pekerja muda lebih rentan stress yang dimana berarti makin bertambah umur, kesiapn untuk menghadapi stressor kerja makin siap. Sedangkan pekerja yang berusia muda masih belum dapat mempersiapkan stressor kerja [26].

b. Jenis kelamin

Wanita memiliki porsi stess kerja yang cukup tinggi dibandingkan pria. Wanita cenderung lebih mudah mengalami lelah. Selain itu adanya siklus haid juga menambah peningkatan stress yang terjadi pada wanita karena pengaruh hormon yang berakibat pada emosionalnya [27]. Penelitian lain juga mengungkapkan berdasarkan hasil observasi bahwa kebanyakan pekerja perempuan yang berstatus menikah dan memiliki anak lebih banyak dibanding yang lajang. Status ini memberikan kontribusi stress kerja akibat kewajiban perempuan tidak hanya bekerja namun harus mengurus rumah tangga [7].

c. Tingkat pendidikan

Pendidkan berguna untuk memperluas pengetahuan. Dengan tinggi dan cakapnya pendidikan suatu individu maka cara berfikirnya akan meningkat. Hal tersebut akan berakibat pada bagaimana cara individu bekerja secara efektif. Pendidikan pekerja yang rendah cenderung akan mengalami stress lebih tinggi. Fenomena ini dikarenakan kemampuan individu tidak memumpuni untuk menjalankan deskripsi pekerjaan dan tuntutan pekerjaan. Oleh karenanya, tingkat pendidikan pekerja yang tinggi akan memberikan kemampuan untuk melakukan pekerjaan lebih taktis dan menekan timbulnya stress kerja [28].

2. Faktor Pekerjaan

a. Beban kerja

Beban kerja tidak selalu menimbulkan efek kepada karyawan. Hanya karyawan dengan beban keja yang tidak sesuai yang merasakan efek tersebut. Ketidaksesuaian antara kemampuan karyawan dengan tuntutan pekerjaan dapat membuat karyawan mengalami beban kerja berlebih. Hal inilah yang mengakibatkan stress kerja. Berdasarkan penelitian, beban kerja memiliki imbas positif terhadap stress kerja. Makin berat beban kerja maka karyawan condong mengalami stress kerja [29]. Beban kerja dibagi menjadi dua yaitu: [30]

1) Beban kerja kuantitatif

Beban kerja ini berkaitan dengan jumlah total pekerjaan dan ragam pekerjaan yang

dituntaskan selama waktu kerja dan tugas yang terus menerus dihadapi oleh pekerja

2) Beban kerja kualitatif

Beban kerja ini berkaitan dengan tanggung jawab yang dibebankan, ekspektasi pimpinan terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan serta tuntutan pekerjaan yang dilimpahkan

b. Masa kerja

Masa kerja merupakan lamanya karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Masa kerja menjadi salah satu penilaian seorang karyawan dianggap memiliki pengalaman pekerjaan yang cukup atau tidak. Masa kerja yang panjang seharusnya linier dengan meningkatnya kemampuan dan keterampilan dalam menunaikan pekerjaan. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa terdapat hubungan antara masa kerja dengan stress kerja pada karyawan. Hal ini dikarenakan belum mahir beradaptasinya karyawan tersebut dengan masa kerja yang relatif baru di tempat kerja. Sedangkan pekerja dengan masa kerja yang sudah panjang memiliki pengalaman yang lebih banyak dan mampu untuk menyesuaikan dan menyelesaikan pekerjaannya [31].

c. Shift kerja

Shift kerja memiliki kaitan dengan stres yang dirasakan oleh pekerja. Pekerja yang memiliki shift malam kerap merasakan keletihan karena lama waktu kerja yang lebih panjang dibandingkan shift

lainnya. Pekerja yang mendapatkan giliran shift malam juga tidak dapat beristirahat sebelumnya sehingga menimbulkan kantuk dan tidak fokus dalam bekerja. Di sisi lain, pekerja yang mendapatkan giliran shift pagi memiliki tenaga yang penuh dan pikiran lebih segar dan baik sebab sebelumnya sudah tidur atau istirahat yang cukup [32].

d. Besaran upah

Berlandaskan UU No. 13 tahun 2003 pada pasal 1 ayat 30 tentang ketenagakerjaan dijelaskan “upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/ buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.” Studi terdahulu menyatakan bahwa terdapat hubungan antara besaran upah dengan stress kerja. Stress kerja sedang dialami oleh pekerja dengan upah yang tidak sesuai dengan UMK (Upah Minimum Kota) lebih dominan dibanding pekerja dengan besaran upah sesuai UMK [33].

e. Pengembangan karir

Pengembangan karir kerap disebut dengan kenaikan jabatan atau golongan atau kepangkatan. Penelitian yang dilakukan sebelumnya, menjelaskan bahwa terdapat hubungan antara pengembangan karir dengan stress kerja. Seiring baiknya

perkembangan karir karyawan maka kesempatan karyawan mengemban stress kerja akan menurun [34].

2.2.3 Sumber Stress Kerja

Penyebab stress terdiri atas 4 hal utama

1. *Extra organizational stressor*

   Terdiri atas perubahan sosial/ teknologi, keluarga, relokasi, keadaan ekonomi dan keuangan, rass dan kelas, serta keadaan komunitas/ tempat tinggal

2. *Organizational stressor*

   Terdiri atas kebijakan organisasi, struktur organisasi, keadaan fisik dalam organisasi dan proses yang terjadi dalam organisasi.

3. *Grup stressor*

   Terdiri atas kurangnya kebersamaan dalam grup, kurangnya dukungan sosial, setra adanya konflik intraindividual, interpersonal, intergroup.

4. *Individual stressor*

   Terdiri atas terjadinya koflik dan ketidak jelasaan peran serta disposisi individu, seperti control personal dan daya tahan psikologi [24].

2.2.4 Dampak Stress Kerja

Umumnya, stres kerja lebih merugikan karyawan dan perusahaan. Konsekuensi bagi karyawan tidak hanya terkait dengan aktivitas kerja, tetapi juga dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan. Misalnya, tidak bisa tidur nyenyak, kehilangan nafsu makan, kurang konsentrasi, dll. Berikut merupakan pengaruhnya terhadap individu seseorang [24] :

a. Reaksi emosional. Dalam keadaan stress tingkat emosi seseorang sangat tidak stabil dimana sering kita lihat orang tersebut mudah marah, emosian yg tidak terkontrol, curiga yang berlebihan, perasaan tidak aman dan lain-lain.

b. Reaksi perubahan kebiasaan. Dalam keadaan stress atau tertekan seseorang dengan tanpa sadar mencari pelarian daro permasalahan yang diterima yang terkadang mempengaruhi kebiasaan seseorang. sebagai contoh perubahan kebiasaan untuk ngerokok, minum-minuman keras dan obat-obatan terlarang.

c. Perubahan fisiologis. Dalam keadaan stress otot otot kepala dan leher menjadi tegang yang menyebabkan sakit kepala susah tidur (insomnia) gangguan fisiologis lainnya dapat berupa hipertensi.

2.2.5 Gejala-gejala Stress Kerja

Beberapa kasus stress pekerjaan dapat disimpulkan dalam 3 gejala dari stress pada individu [24]

1. Gejala pesikologis
   a. Kecemasan, ketegangan, bingung dan mudah tersinggung
   b. Perasaan frustasi, rasa marah, dan dendam (kebencian)
   c. Sensitive dan hyperreactifity
2. Gejala fisiologis gejala – gejala fisiologis stress kerja adalah:
   a. Meningkatnya denyut jantung, tekanan darah, dan cenderung, mengalami penyakit kardiovaskuler
   b. Meningkatnya sekresi dari hormone stress contohnya : adrenalin dan non adrenalin

c. Gangguan gastrointestinal (gangguan lambung)

3. Gejala perilaku
   a Menunda, menghindari pekerjaan dan absen dari pekerjaan
   b Menurunnya prestasi dan produktivitas
   c Meningkatnya gangguan minuman keras dan obat – obatan

2.2.6 Pencegahan dan Pengendalian

Berbagai faktor penyebab terjadinya stress merupakan bagian dari terintregasi dalam kehidupan manusia yang tidak terdapat di hilangkan begitu saja. Faktor penyebab terjadinya stress tersebut sangatlah komplek dan bervariasi serta sangat sulit untuk diidentifikasi secara pasti yang menjadi penyebab stress sesungguhnya sehingga sering kita temui bahwa seseorang yang terkena stress biasanya tidak menyadari apa yang sedang dialaminya. Cara untuk mengurangi stress akibat kerja secara lebih spesifik yaitu [24] :

1. Didesign tugas-tugas pekerjaan
2. Didesign lingkungan kerja
3. Menerapkan waktu kerja yang fleksibel
4. Menerapkan manajemen vartisipatoris
5. Melibatkan karyawan dalam mengembangkan karir
6. Menganalisis peraturan kerja dan penetapan tujuan
7. Mendukung aktivitas sosial
8. Membangun tim kerja yang kompak
9. Menetapkan kebijakan tenaga kerjaan yang adil

2.2.7 Pengukuran Stress Kerja

Stress yang dialami oleh para pekerja saat dideteksi melalu berbagai metode seperti wawancara, kuesioner, *forum group discussion* atapun observasi. Salah satu alat pengukuran stress kerja yang paling sering digunakan adalah kuesioner. Kuesioner yang dapat dimanfaatkan dalam menilai stress, khususnya di tempat kerja, seperti kuesioner Holmes dan Rahe yang digunakan untuk melakukan *skrining stress* sehari-hari, *Generic Job Stress Questionnaire* yang diterbitkan oleh NIOSH untuk menilai faktor psikososial dan gejala stress, kuesioner *Stress Diagnostic Survey* (SDS) dan menggunakan kuesioner *The Workplace Stress Scale* yang dikembangkan di Amerika [16].

1. Kuesioner *The Workplace Stress Scale*

   Kuesioner *The Workplace Stress Scale* merupakan instrumen pengukuran stres kerja yang dikembangkan oleh *The Marlin Company dan The American Institute of Stress.* Kuesioner ini memuat delapan pertanyaan dengan lima pilihan skala likert yang sering menggambarkan perasaan responden terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Kuesioner ini mengukur 5 tingkatan dimensi sumber stress [35] :

   a *Chilled out and relatively calm* (total skor <15) : stress bukanlah sebuah masalah.

   b *Fairly low* (total skor 16-20) : stress masih mampu diatasi, meskipun kondisi keseharian yang berat, namun masih tetap bisa bersyukur.

   c *Moderately stress (total skor 21-25) :* stress sudah menjadi kondisi yang cukup menekan, namun dirasa masih kurang dibandingkan dengan kondisi rekan yang lainnya. Kondisi ini masih bisa ditanggulangi.

d *Severe (total skor 26-30) :* kondisi stress masih bisa ditanggulangi, namun merasa kehidupan di pekerjaan sangat menyedihkan. Contohnya adalah berada pada pekerjaan yang salah atau pekerjaan yang tepat namun berada di waktu/ kondisi lain yang membutuhkan konseling.

e *Potentially Dangerous (total skor 31-40) :* kondisi stress yang membutuhkan bantuan tenaga ahli, terutama jika berimbas pada gangguan kesehatan atau disarankan untuk merubah pekerjaan.

2. Kuesioner Holems dan Rahe

Kuesioner Holems dan Rahe dikenal juga sebagai *The Social Adjustment Rating Scale* dan dianggap sebagai skala stres yang mampu dan layak dijadikan sebagai pedoman untuk mrngukur stres seseorang. Adapun skor dalam kuesioner ini sebagai berikut [35] :

a. <150 : merupakan risiko ringan, dengan 30% kemungkinan penyakit karena faktor stress. Contoh: psikosomatis, dll
b. 150 – 299 : merupakan risiko sedang, dengan 50% kemungkinan penyakit karena faktor stress. Contoh: anggota keluarga pergi dari tempat tinggal, beban kerja berlebih, dll.
c. >300 : merupakan risiko tinggi, dengan 80% kemungkinan penyakit karena faktor stress. Contoh: hubungan rumah tangga yang tidak harmonis, masalah keuangan, dan penyakit yang tidak kunjung sembuh.

3. Kuesioner *Stress Diagnostic Survey* (SDS)

Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 terdapat

kuesioner baku yang sudah teruji validitas dan reliabilitasnya yaitu kuesioner *Stress Diagnostic Survey* (SDS) [36]. Kuesioner ini berisikan 30 butir soal dengan 7 skala skor. Skor 1 menggambarkan kondisi kerja yang tidak menjadi sumber stress, hingga skor 7 menggambarkan kondisi kerja yang selalu menjadi sumber stress. Adapun guna kuesioner ini adalah untuk melihat dimensi sumber stress individual. Tingkat stres dikatakan ringan bila skor antara 0-9, sedang bila skor antara 10-24, dan berat bila skor lebih dari 24. Berikut merupakan interpretasinya [35] :

a *Role Conflict* (Konflik Peran) : terjadi saat seseorang ingin menuruti tuntutan peran, namun di sisi lain dirinya merasa kesulitan. Akan tetapi tidak memungkinkan untuk menolak tuntutan peran lainnya.

b *Role Ambiguity* (Ambiguitas Peran) : kurangnya kejelasan tugas dan cakupan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada seseorang.

c *Work Overload (*Beban Kerja yang Berlebih) : diukur melalui kualitatif dan kuantitatif.

*d Responsibility (*Tanggung Jawab*)*

e *Career Development (*Pengembangan Karir*) :* stress ini mengacu pada interaksi karyawan dengan lingkungan organisasi, yang memengaruhi persepsi seseorang dengan kualitas pengembangan karir mereka.

4. Kuesioner NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire*

Kuesioner NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire* merupakan kuesioner yang digunakan untuk mengukur risiko stres kerja. Kelebihan dari kuesioner ini adalah mampu mengukur sumber stres baik dari dalam maupun

luar responden dan mengevalasi efek stres. Namun, terdapat kekurangan pada kuesioner ini karena untu stres kronis harus berkonsultasi bersama petugas medis [37].

2.3 Kerangka Teori



Dimodifikasi dari Utomo (2022)

Gambar 2. 1 Kerangka Teori

BAB III
METODE PENELITIAN

3.1 Kerangka Konsep

Berdasarkan dari tinjauan pustaka diatas, maka kerangka konsep yang diperoleh berkaitan antara konsep satu terhadap konsep lainnya dan masalah yang ingin diteliti. Kerangka konsep penelitian ini adalah variabel yang saling berhubungan. Variabel bebas pada penelitian ini adalah beban kerja petugas farmasi, sedangkan variabel terikatnya adalah stress kerja petugas farmasi



Gambar 3. 1 Kerangka Konsep

3.2 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang maka diajukan hipotesis dari penelitian ini adalah :

Ha: Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada petugas farmasi di RSUD Pasar Rebo Tahun 2023.

Ho: Tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada petugas farmasi di RSUD Pasar Rebo Tahun 2023.

3.3 Jenis dan Rancangan Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan rancangan studi cross sectional yaitu penelitian yang dipakai untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor resiko dengan efeknya, serta dengan suatu pendekatan pengamatan atau dengan teknik pengumpulan data lain dalam satu waktu tertentu yang bertujuan untuk mengetahui apakah ada hubungan beban kerja dengan stress kerja pada petugas bagian farmasi di RSUD Pasar Rebo.

3.4 Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

   Populasi pada penelitian ini adalah seluruh petugas farmasi yang menjabat sebagai Asisten Apoteker di RSUD Pasar Rebo yang berjumlah 31 orang.

2. Sampel

   Dalam pengambilan sampel, teknik yang digunakan adalah *total sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel dimana seluruh populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 31 pekerja

3.5 Definisi Operasional

Tabel 3. 1 Definisi operasional hubungan antara beban kerja dengan stress kerja Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo

Variabel	Definisi Operasional	Alat Ukur	Skala	Skor
Variabel Independen : Beban kerja	Beban kerja adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang terdiri dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif yang dilakukan oleh	Kuesioner beban kerja adopsi dari Nursalam (2009)	Ordinal	Beban kerja : Berat: 1. ≥ 30 Ringan: 0. <30

	bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo			
Variabel Dependen : Stress kerja	Ketidakmampuan perawat untuk menghadapi situasi dan kondisi kerja yang berkaitan dengan lingkungan RSUD Pasar Rebo	*The Workplace Stress Scale*	Ordinal	Analisis Univariat Tidak Stres (skor ≤ 15) Stres Ringan (skor 16–20) Stres Sedang (skor 21–25) Stres Berat (skor 26–30) Analisis Bivariat 1.Stres (>15) 0.Tidak stres (≤15)

3.6 Sumber Data Penelitian

3.6.1 Data Primer

Data yang dihimpun pada penelitian kuantitatif ini berasal dari data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung di lapangan oleh peneliti dari responden yang ingin diteliti yang secara khusus dikumpulkan oleh peneliti untuk menjawab prtamyaan penelitian. Data primer didapatkan dari pengisian kuesioner secara angket oleh peneliti terhadap petugas farmasi RSUD Pasar Rebo. Data primer dalam penelitian ini adalah beban kerja dan stres kerja.

3.6.2 Data Sekunder

Data sekunder terdiri dari daftar hadir (pershift), daftar kunjungan pasien, petunjuk teknis, alur kerja, dan jurnal.

3.7 Instrumen Penelitian

Dalam proses alat bantu Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini antara lain [38]:

1. Kuesioner *The Workplace Stress Scale*

   Daftar pertanyaan wawancara atau kuesioner adalah instrumen pengumpulan data dari sejumlah orang atau responden melalui seprangkat pertanyaan untuk dijawab. Kuesioner ini sudah baku dan teruji validitas dan reliabilitasnya. Pada penelitian ini instrumen yang digunakan berupa kuesioner. Bagian awal kuesioner berisi karakteristik responden yang memuat nomor responden dan *shift* yang sedang dikerjakan. Kemudia untuk mengetahui tingkat stres kerja, kuesioner yang digunakan adalah kuesioner *The Workplace Stress Scale* yang memuat delapan pertanyaan terkait stres kerja serta hasil penilaiannya berupa skor untuk menunjukkan tingkat stres sesuai kategori (ringan, sedang, berat). Pada Utomo (2022) kuesioner yang terlah teruji validitas dan reliabilitas ini sudah dilakukan pengkategorian stress kemballi untuk uji bivariat menjadi stress dan tidak stress.

   Penilaian pada kuesioner ini menggunakan skala likert yang terbagi menjadi lima butir poin yang dimulai dari skor 1 untuk tidak pernah, sampai dengan skor 5 untuk sangat sering. Akan tetapi, khusus untuk pertanyaan nomor 6, 7, dan 8 diberi skor terbalik. Maksudnya adalah, skor 5 untuk tidak pernah dan makin sering hingga skor 1 [6].

2. Kuesioner Beban Kerja

   Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini diadopsi dan dimodifikasi dari kuesioner penelitian terdahulu [39], dengan jumlah 12 pertanyaan dan skor skala 1 sampai 4. Pengkategorian ini dibagi menjadi dua yaitu ≥ 30 untuk kategori berat dan < 30 untuk kategori ringan. Kuesioner ini juga sudah teruji validitas dan reliabilitasnya.

3.8 Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada 31 asisten apoteker di RSUD Pasar Rebo. Tahap persiapan pengumpulan data dilakukan dengan mempersiapkan berkas seperti mencari kuesioner yang sejalan dengan topik penelitian, mempersiapkan berkas penjelasan sebelum persetujuan (PSP) dan *informed consent*. Pada tahap pelaksanaan, sebelum melakukan pengisian kuesioner responden diberi penjelasan sebelum persetujuan dan diminta persetujuan sebelum penelitian (*informed consent*). Setelah seluruh berkas telah disetujui dan diisi oleh responden maka peneliti melakukan pengecekan terhadap data yang telah diisi.

3.9 Pengolahan data dan analisis data

1. Pengolahan data

   Untuk memperoleh suatu data dan analisis data harus melalui tahap-tahap sebagai berikut:

   a. *Editing*

      Dilakukan pengecekan atau penelitian kuesioner kembali yang telah dikumpulkan untuk mengetahui dan menilai kesesuaian dan relevansi data yang dikumpulkan untuk bisa diproses lebih lanjut.

   b. *Tabulating*

      Langkah selanjutnya setelah pengecekan dalam tahap ini data dari jawaban kuesioner disususun dalam bentuk tabel agar lebih mempermudah dalam menganalisis data sesuai dengan tujuan penelitian.

   c. *Entry data*

Proses pengisian data dari hasil kuesioner kedalam computer dan kemudian data diolah dengan menggunakan program Microsoft Excel untuk mempermudah pemasukan data pada SPSS yang kemudian *SPSS digunakan untuk mempermudah penelitian dalam melakukan analisis data.*

d. *Cleaning*

Proses pengecekan data kembali apakah ada kesalahan agar data bisa lanjut dan siap ketahap proses analisis.

2. Analisis data

1. Analisis Univariat

Analisis univariat adalah analisis yang mengikutsertakan seluruh variabel penelitian yang hasilnya berbentuk persentase, distribusi, dan fekuensi dari variabel yang diteliti. Pada penelitian ini variabel yang diikutsertakan dalam analisis univariat adalah stress kerja.

2. Bivariat

Analisis bivariat merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel dependen yaitu stress kerja dan variabel independent yaitu beban kerja. Penelitian ini menggunakan uji Chi Square guna mengetahui hubungan antar variabel kategorik. Dalam uji ini, nilai alpha yang digunakan adalah 0,05 (α = 5%) dengan derajat kepercayaan 95%. Jika *expected value* tidak memenuhi syarat, maka nilai p yang digunakan merupakan hasil dari uji *Fisher's Exact*.

BAB IV
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

Rumah Sakit Umum Daerah Pasar Rebo adalah salah satu rumah sakit pemerintah DKI Jakarta yang terletak di Jakarta Timur, Indonesia. RSUD Pasar Rebo mengalami perkembangan yang pesat dan mengalami beberapa kali transformasi sebelum menjadi RSUD seperti sekarang ini. Transformasi pertama adalah ketika tahun 1945 hanya menjadi sebuah Pos P3K yang berlokasi di Bidara Cina, Cawang, Jakarta Timur, kemudian menjadi RS Karantina pada tahun 1957 dan dipindahkan ke Jalan TB Simatupang No. 30 Jakarta Timur. Saat ini RSUD Pasar Rebo berlokasi di Jl. TB Simatupang No. 30 Pasar Rebo, Jakarta Timur, DKI Jakarta.

4.1.1 Visi dan Misi

Visi:

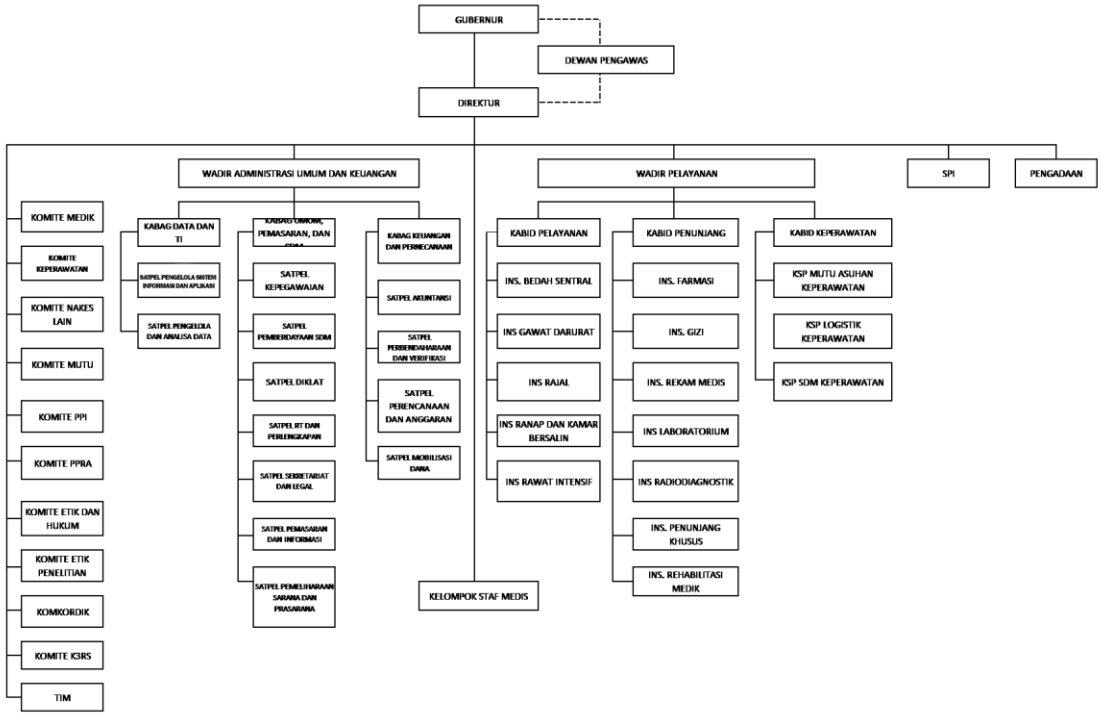
Menjadi rumah sakit pilihan utama dalam mendapatkan pelayanan kesehatan yang komprehensif sebagai pengalaman terbaik bagi masyarakat.

Misi:

1. Mengimplementasikan transformasi pelayanan kesehatan yang komprehensif terintegrasi, inovatif dan adaptif.
2. Mengembangkan Sumber Daya Manusia yang berdaya saing dengan penerapan budaya kerja dan keramahtamahan yang prima.
3. Menerapkan tata kelola rumah sakit yang transparan dan akuntabel dengan didukung fasilitas yang unggul.

4. Menjadi sarana pendidikan dan penelitian secara terpadu bagi profesi kesehatan dan profesi lainnya.
5. Membangun kemitraan dan jejaring dengan berbagai pemangku kepentingan.

4.1.2 Struktur Organisasi



Gambar 4. 1 Struktur Organisasi

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Univariat

Berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada asisten apoteker RSUD Pasar Rebo maka diketahui pekerja yang mengalami stress lebih mendominasi. Diketahui bahwa sejumlah 2 (6,5%) pekerja tidak mengalami stress, kemudian 26 (83,8%) pekerja mengalami stress ringan dan 3 (9,7%) pekerja mengalami stress sedang.

Untuk uji bivariat, stres kerja dikategorikan menjadi 2 kategori, yaitu tidak stres dan stres kerja. Dimana stres kerja merupakan gabungan antara stres ringan dan sedang.

Sebanyak 93,5% pekerja mengalami stress kerja dan hanya 6,5% yang tidak mengalami stres kerja.

Tabel 4. 1 Distribusi Frekuensi Untuk Uji Univariat Stress Kerja Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo

Stress Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tidak Stress	2	**6,5**
Stress Ringan	26	83,8
Stress Sedang	3	9,7
Total	**31**	**100,0**

Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Untuk Uji Bivariat Stress Kerja Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo

Stress Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tidak Stress	2	6,5
Stress	29	93,5
Total	**31**	**100,0**

Sedangkan berdasarkan hasil penyebaran kuesioner pada sejumlah 31 pekerja asisten apoteker di RSUD Pasar Rebo, hanya sejumlah 7 (22,6%) pekerja yang mengalami beban kerja ringan dan 24 (77,4%) pekerja mengalami beban kerja berat.

Tabel 4. 3 Definisi Frekuensi Kategori Stress Kerja Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo

Beban Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Ringan	7	22,6
Berat	24	77,4
Total	**31**	**100,0**

Dari sebaran data 31 pekerja di bagian farmasi RSUD Pasar Rebo, berdasarkan karakteristik umur didominasi oleh pekerja berusia kurang dari 31 tahun yaitu sejumlah 16 (51,5%) pekerja. Untuk tingkat pendidikan didominasi dengan

pekerja dengan pendidikan terakhir D III dengan jumlah 27 (87,1%) pekerja. Sedangkan untuk lama waktu kerja di RSUD Pasar Rebo didominasi oleh pekerja dengan lama kerja >18 tahun dengan jumlah 18 (58,1%) pekerja. Untuk status pekerjaan didominasi oleh pekerja yang sudah berstatus permanen dengan jumlah 21 (67,7) pekerja, serta sejumlah 23 (74,2%) pekerja sudah menikah.

Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Karakteristik Umur Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo

Umur	**Frekuensi (n)**	**Persentase (%)**
<31 tahun	16	51,6
>31 tahun	15	48,4
Total	**31**	**100,0**

Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Tingkat Pendidikan Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo

Pendidikan Terakhir	**Frekuensi (n)**	**Persentase (%)**
DIII	27	87,1
S1	4	12,9
Total	**31**	**100,0**

Tabel 4. 6 Distribusi Frekuensi Lama Kerja Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo

Lama Kerja	**Frekuensi (n)**	**Persentase (%)**
<8 tahun	13	41,9
>8 tahun	18	58,1
Total	**31**	**100,0**

Tabel 4. 7 Distribusi Frekuensi Status Kerja Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo

Status Kerja	**Frekuensi (n)**	**Persentase (%)**
Kontrak	10	32,3
Permanen	21	67,7
Total	**31**	**100,0**

Tabel 4. 8 Distribusi Frekuensi Status Pernikahan Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo

Status Pernikahan	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Belum Menikah	8	25,8
Menikah	23	74,2
Total	**31**	**100,0**

4.2.2 Analisis Bivariat

Uji chi-square digunakan untuk analisis bivariat untuk melihat apakah ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Jika nilai p < 0,05, maka dapat dikatakan terdapat hubungan antara variabel independen dengan dependen.

Dari total 2 pekerja yang tidak stress, terdapat 1 (50%) pekerja yang merasakan beban kerja ringan dan 1 (50%) pekerja mengalami beban kerja berat. Dari total 29 pekerja yang mengalami stress, sejumlah 6 (20,7%) pekerja merasakan beban kerja ringan dan 23 (79,3%) pekerja merasakan beban kerja berat.

Berdasarkan hasil uji *chi-square* beban kerja dengan stres kerja diketahui nilai p = 0,406 (>0,05), artinya tidak ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada petugas bagian farmasi RSUD Pasar Rebo.

Tabel 4. 9 Hubungan Beban Kerja dengan Stress Kerja Bagian Farmasi di RSUD Pasar Rebo

Beban Kerja	Stress Kerja				n	%	*p-value*	PR (95%CI)
	Tidak Stress		Stress					
	n	%	n	%				
Ringan	1	3,2	6	19,4	7	22,6	0,406	3,429 (0,208 – 70,635)
Berat	1	3,2	23	74,2	24	77,4		

4.3 Pembahasan

Dalam uji statistik penelitian ini tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada petugas bagian farmasi di RSUD Pasar Rebo tahun 2023. Hal ini dapat dikarenakan para pekerja mampu melakukan atau mengendalikan stress kerja yang ada. Dari hasil observasi selama di lapangan, dapat dilihat meskipun beban kerja yang cukup berat namun lingkungan pekerja sangat kondusif dan saling membantu antara asisten apoteker. Hal inilah yang memungkinkan meskipun beban kerja berat namun tidak menimbulkan stress kerja. Berdasarkan hasil analisis bivariat, diketahui tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja pada asisten apoteker dengan nilai *p-value* 0,406 (> 0,05). Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ibrahim, dkk tahun 2016 pada pekerja pabrik juga menyatakan bahwa beban kerja bukan termasuk salah satu faktor terjadinya stress kerja [40].

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Egawati dkk tahun 2022 menyebutkan bahwa tuntutan tugas yang berlebihan dapat menjadi sumber individu mengalami stress kerja. Banyaknya tuntutan kerja yang harus dilakukan akan membuat pekerja merasakan tekanan saat bekerja. Stres kerja akan muncul apabila pekerja merasa tidak mampu menjalankan tugas yang telah diterimanya. Tuntutan tugas yang menyebabkan stres kerja ini mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya. Penelitian sebelumnya menyatakan tugas yang tidak sebanding dengan kemampuan yang dimiliki oleh pekerja baik secara fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stress [41].

Beban kerja adalah suatu peristiwa yang muncul saat kemampuan yang dimiliki oleh pekerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang akan dilakukan, sehingga pekerja merasa tidak

mampu dan menjadi tertekan. Menurut penelitian sebelumnya, faktor lingkungan juga menjadi hal yang paling menonjol dalam kontrol beban kerja agar tidak berakibat pada stress kerja [42]. Pengelolaan stress kerja pada bagian farmasi RSUD Pasar Rebo dilakukan dengan melakukan tutor bagi para pekerja yang masih minim pengalaman. Hal tersebut tentunya dapat mengurangi beban kerja para petugas farmasi.

Meskipun diantara kedua variabel tidak berhubungan akan tetapi apabila dilihat dari data persebaran hasil analisis univariat, diketahui bahwa seluruh pekerja sudah berstatus karyawan tetap sebanyak 21 Pekerja (67,7%) dan karyawan kontrak sebanyak 10 Pekerja (32,3%) selain itu lama waktu kerja pekerja > 8 tahun 18 pekerja (58,1%) dan pekerja <8 Tahun 13 Pekerja (41,9%). Hal ini yang memungkinkan meskipun pekerja merasakan beban kerja yang berat namun tidak mengalami stress yang berarti. Ditambah lagi dengan kondisi lingkungan yang sangat mendukung dari segi kinerja tim yang saling membantu.

Tidak adanya hubungan antara kedua variabel dapat disebabkan oleh jumlah pasien RSUD Pasar Rebo yang menurun sejak tahun 2021 hingga tahun 2023. Berdasarkan data sekunder yang didapatkan dari bagian pusat data RSUD Pasar Rebo, diketahui bahwa jumlah pasien mengalami penurunan dari total jumlah 48.361 kunjungan pasien IGD pada tahun 2022, menjadi 13.314 kunjungan pasien IGD pada bulan Januari-Maret tahun 2023.

Sedangkan pada data univariat dapat dilihat bahwa beban kerja berat dan stress berat lebih dominan yaitu sebesar 77,4%. Dari karakteristik pendidikan responden juga dikatahui bahwa pekerja dengan pendidikan DIII lebih didominasi daripada S1. Pendidikan pekerja yang lebih rendah cenderung akan mengalami beban kerja stress lebih tinggi. Fenomena ini dikarenakan kemampuan individu tidak memumpuni untuk menjalankan deskripsi pekerjaan dan

tuntutan pekerjaan. Oleh karenanya, tingkat pendidikan pekerja yang tinggi akan memberikan kemampuan untuk melakukan pekerjaan lebih taktis dan menekan timbulnya beban kerja dan stress kerja yang tinggi [28].

Hasil distrubusi frekuensi pekerja yang memilki stres kerja didapat sebesar 93,5%. Stres kerja akan semakin meningkat jika pekerja mengalami banyak tuntutan dalam pekerjaannya. Prestasi kerja dan produktivitas kerja akan menurun seiring dengan tingkatan stres yang meningkat melebihi tingkat stres yang bisa di kendalikan [15]. Stres yang didapatkan pada penelitian ini adalah stres tingkat ringan dan stres tingkat sedang. Stres ringan yang didapatkan lebih besar pada peneliian ini yaitu 83,8% diartikan sebagai stress yang tidak muncul setiap saat dan tanda-tanda yang muncul tidak selalu ditemukan pada setiap hari. Pada keadaan stress ringan pekerja biasanya menjadi lebih produktif, memiliki semangat yang besar, penglihatan tajam dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas lebih dari biasanya. Stress Kerja ringan biasanya muncul dari kegiatan sehari-hari dan datang secara teratur biasanya berlangsung beberapa menit atau jam. Stres ringan juga berguna dan dapat memacu seseorang untuk berfikir dan berusaha lebih cepat dan keras sehingga dapat menjawab tantangn hidup sehari-hari [15].

Berdasarkan karakteristik status pernikahan, diketahui bahwa pekerja yang sudah menikah lebih mendominasi. Bagi pekerja yang berstatus menikah, keadaan keluarga bisa menjadi penghambat, mempercepat atau menjadi penangkal proses terjadinya stres. Seseorang yang sudah menikah pasti mempunyai beban yang lebih berat daripada yang belum menikah. Hal tersebut disebabkan karena orang yang sudah menikah tidak hanya memikirkan kebutuhan diri sendiri tetapi juga memikirkan kebutuhan keluarganya sehingga orang yang sudah menikah cenderung mempunyai tingkat stres yang lebih tinggi [43] . Hasil ini tidak sejalan dengan Penelitian

intan Sulistiyani Sustika dengan Judul Analisis Hubungan Faktor Individu dengan Beban Kerja mental dengan Stress Kerja dengan nilai koefisien 0,667.

BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Sebanyak 77,4% asisten apoteker di RSUD Pasar Rebo merasakan beban kerja berat.
2. Sebanyak 93,5% asisten apoteker di RSUD Pasar Rebo mengalami stress kerja.
3. Tidak terdapat hubungan antara stress kerja dengan beban kerja pada asisten apoteker RSUD Pasar Rebo tahun 2023 (*p-value* = 0,406).

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Rumah Sakit

1. Pihak RSUD Pasar Rebo perlu melakukan perhitungan beban kerja secara kuantitatif dan kualitatif dan menambah karyawan pada bagian farmasi khususnya untuk posisi asisten apoteker, jika dianggap beban kerja yang ada tidak sebanding dengan jumlah tenaga kerja.
2. Memberikan pengetahuan mengenai manajemen stress kerja seperti manajemen waktu kerja yang perlu diprioritaskan dan memberikan pekerjaan yang sesuai dengan pengalaman kerja petugas farmasi terkait.
3. Melakukan *gathering*, *meeting* rutin untuk evaluasi kinerja, dan *safety meeting* untuk pekerja farmasi untuk meningkatkan kebersamaan dan kerjasama agar beban kerja pekerja menurun sehingga tigak menimbulkan stress.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Melakukan penelitian dengan variabel independen lain seperti lama waktu kerja, usia, jenis kelamis dan shift kerja.
2. Melakukan pengembangan penelitian serupa dengan melakukan uji multivariat.
3. Menggunakan instrumen yang berbeda untuk mengukur beban kerja maupun stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

1. Statistik BP. Jumlah Rumah Sakit dan Tempat Tidur di DKI Jakarta. 2021;
2. Purba SIA. Hubungan Beban Kerja dan Kelelahan Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Vita Insani Pematangsiantar Tahun 2018. Univ. Sumatera Utara2018;
3. CI S. Hubungan Shift Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Bagian Operator DCS Department Produksi PT Toba Pulp Lestari, TBK. Tahun 2017. 2017;
4. OSHA. Occupational Safety and Health Administration. 2014;
5. Singh A. Stress: Prevalence and correlates among residents. Natl Inst Heal 2019;
6. The Marlin Company and The American Institute. Attitudes in the American Workplace VII The Seventh Annual Labor Day Survey. 2011;
7. Habibi J, . J. Analisis Faktor Risiko Stres Kerja Pada Pekerja Di Unit Produksi Pt. Borneo Melintang Buana Export. J Nurs Public Heal 2018;6(2):50–9.
8. Dhania DR. Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). J Psikol Univ Muria Kudus, 1, 1, 15-23 2010;1.
9. Tarwaka. Ergonomi Industri. Surakarta.: HARAPAN PRESS.;
10. Tulus Winarsunu. Psikologi Keselamatan,. Malang: UPT Penerbitan UMM; 2008.
11. Oktaviani SK, Adisasmito WBB. Analisi Pelayanan Resep Pasien Rawat Jalan JKN di Instalasi Farmasi RSUD Pasar Rebo tahun 2015. Perpust. UI2016;

12. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Pelayanan Instalasi Farmasi - RSUD Pasar Rebo.

13. Menteri Kesehatan Republik Indonesia. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 129 Tahun 2008 tentang Standar Pelayanan Minimal Rumah Sakit. 2008.

14. Herwina D. Gambaran Beban Kerja Tenaga Aisten Di Intalasi Farmasi Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Tangerang Selatan Tahun 2017. UIN Syarif Hidayatullah2017;

15. Mohune PB, Ratag B, Joseph WBS. Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Pekerja Unit Airport Rescue and Fire Fighting di Bandar Udara International Sam Ratulangi Manado. Fak Kesehat Masy Univ Sam Ratulangi Manad 2018;1–8.

16. Kurniawidjadja M, Martomulyono S, Susilowati IH. Teori dan Aplikasi Promosi Kesehatan di Tempat Kerja Meningkatkan Produktivitas. Universitas Indonesia; 2021.

17. Munandar. Psikologi Industry dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia; 2001.

18. Haryanti, Aini F, Purwaningsih P. Hubugan Antara Beban Kerja dengan Stress Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. J Kes Mas FKM Univ Ahmad … 2016;1(1):48–56.

19. Gibson ID. Organisasi. Jakarta: Erlangga; 2009.

20. Andriani M, Hasan MT, Fradila S. Perbaikan Beban Kerja Pegawai Tidak Tetap Badan Pertanahan Nasional Melalui Redesign System. J Sist Tek Ind 2018;19(2):44–9.

21. Syamsu NN, Soelton M, Nanda A, Putra L, Manajemen PS, Buana M, et al. Bagaimanakah Konflik Peran Dan Beban Kerja Mempengaruhi Kinerja Karyawan Dengan Burnout Sebagai Variabel Intervening. J Ilm Manaj Bisnis 2019;5(1):1–13.

22. Manuaba. Hubungan Beban Kerja Dan Kapasitas Kerja. Jakarta: Rineka Cipta; 2000.

23. Achyana M. FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI BEBAN KERJA ROOM ATTENDANT DI GRAND JATRA HOTEL PEKANBARU. Jom FISIP 2016;3(2):1–12.

24. A.S M. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia; 2001.

25. Scheibe S, Spieler I, Kuba K. An Older-Age Advantage? Emotion Regulation and Emotional Experience After a Day of Work. Work Aging Retire 2016;2(3):307–20.

26. Utami P, Wahyuni I, Ekawati. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Dan Pengendalian Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Di Bagian Cargo Pt. Angkasa Pura Logistik Bandar Udara Internasional Ahmad Yani Semarang. J Kesehat Masy 2017;5(5):311–7.

27. Rosihan Ansori R, Martiana T. HUBUNGAN FAKTOR KARAKTERISTIK INDIVIDU DAN KONDISI PEKERJAAN TERHADAP STRES KERJA PADA PERAWAT GIGI. Indones J Public Heal 2017;12(1):75–84.

28. Candraditya R, Dwiyanti E. Hubungan Tingkat Pendidikan, Masa Kerja dan Tingkat Kebisingan Dengan Stress Kerja di PT.X. J Penelit Kesehat 2017;15(1):1–9.

29. Kartika YD, Rizani DA, Nofpritasari, Sibuea RT. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Diperusahaan Umum Badan Urusan Logistik (Perum Bulog) Divre Sumut. J Mutiara Manaj 2019;4(1):345–57.

30. Rocky A, Nursiani NP, Fanggidae RPC. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan pada Kantor Rektorat Universitas Nusa Cendana Kupang. J Manag 2018;7(2):225–46.

31. Nurini, Rahmawati A, Nuraeni T. Faktor yang Berhubungan dengan

Stres Kerja pada Karyawan di PT. PLN (Persero) JTBT APP Cirebon. AFIASI (Jurnal Kesehat Masyarakat) 2017;2(2):60–7.

32. Hasan A, Wahyuni I, Kurniawan B. Hubungan Antara Beban Kerja Mental Dan Shift Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Central Control Room (Studi Kasus Pada Pt. Pjb Unit Pembangkit Paiton Probolinggo). J Kesehat Masy 2018;6(4):255–60.

33. Sarifa S, Wartono M. Hubungan antara beban kerja, besaran upah, dan stres kerja pada karyawan PT. HBSP. J Biomedika dan Kesehat 2020;4(2):70–8.

34. Bayuwega H, Wahyuni I, Kurniawan B. Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Anggota Polisi Satuan Reserse Kriminal Polres Blora. J Kesehat Masy 2016;4(4):673–81.

35. Hayati. Kesehatan Mental Karyawan di Lingkungan Pekerjaan. Sebuah Studi pada Divisi Support Perusahaan Multinasional. Jp3Sdm 2019;8(2):44–54.

36. Kementerian Ketenagakerjaan. Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018. 2018;

37. Karima A. Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stress Kerja Pada Pekerja di PT X Tahun 2014. 2014;

38. dqlab.id. Teknik Pengolahan Data Kuantitatif: Pahami Metode Pengumpulan Penyajian Data. dqlab.id2021;

39. Nursalam. Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja. 2009;

40. Ibrahim H, Amansyah M, Yahya GN. Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja Factory 2 PT . Maruki Internasional Indonesia Makassar. Public Heal Sci J 2016;8(1):60–8.

41. Egawati S, Aryani L. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Tenaga Kesehatan di Masa Pandemi. Persepsi J Ris Mhs Psikol 2022;1(1):47–54.

42. Pantouw M, Areros W, Rumawas W. Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Galesong Prima. Manag J Ilmu Manaj 2020;5(4):453.

43. Haryadi R, Selviani F. Problematika Pembelajaran Daring Di Masa Pandemi Covid-19. AoEJ Acad Educ J. 2021;12(2):254–61.

LAMPIRAN

Lampiran 1. PSP

PENJELASAN SEBELUM PERSETUJUAN (PSP)

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama :

NIM :

Alamat :

Nomor HP :

Bermaksud melaksanakan penelitian mengenai “Hubungan Antara Beban kerja Dengan Stress Kerja Pada Petugas Bagian Farmasi di Rumah Sakit Pasar Rebo Tahun 2023”. Penelitian ini dilaksanakan untuk memenuhi syarat penyelesaian studi akhir (Skripsi) Universitas Binawan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stres kerja pada petugas farmasi di RSUD Psar Rebo. Manfaat penelitian ini adalah responden dapat memperoleh informasi mengenai beban dan stress kerja sehingga dapat melakukan tindakan pencegahan dan pengendalian stres secara individu.

Ditengah-tengah kesibukan Bapak/Ibu saat ini, saya meminta izin untuk meluangkan waktu sekitar 10-15 menit untuk mengisi kuesioner yang bersama ini saya lampirkan. Kelengkapan data akan membantu kelancaran penelitian ini. Kuesioner ini tidak memiliki risiko kesehatan apa pun dan semua informasi terjamin kerahasiaannya. Partisipasi bersifat sukarela tanpa paksaan dan bila tidak berkenan dapat menolak atau sewaktu-waktu dapat mengundurkan diri tanpa ada sanksi. Sebagai rasa terima kasih, peneliti akan memberikan kompensasi barang berupa masker dan pulpen kepada responden. Apabila ada yang tidak jelas dari butir pertanyaan dapat ditanyakan langsung kepada saya. Atas perhatian dan kesediaannya saya ucapkan terima kasih.

Jakarta, April 2023

Ailsa Nabila Putri

Lampiran 2. IC

INFORMED CONSENT

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama :

Nomor HP :

Menyatakan kesediaan untuk turut berpartisipasi menjadi responden dalam penelitian yang dilakukan oleh :

Nama : Ailsa Nabila Putri

Judul : Hubungan Antara Beban kerja Dengan Stress Kerja Pada Petugas Bagian Farmasi di Rumah Sakit Pasar Rebo Tahun 2023

Penelitian ini tidak akan memberikan dampak dan risiko apa pun kepada saya. Persetujuan ini saya tandatangani dengan sukarela dan tanpa paksaan dari pihak manapun. Saya harap keterangan yang saya berikan akan bermanfaat untuk kelanjutan penelitian

Jakarta, April 2023

Saksi Responden

(.....) (.....)

Peneliti

(Ailsa Nabila Putri)

Lampiran 3. Kuesioner

KUESIONER PENELITIAN

Hubungan Antara Beban kerja Dengan Stress Kerja Pada Petugas Bagian Farmasi di Rumah Sakit Pasar Rebo Tahun 2023

No Responden (diisi oleh peneliti)

.....

A. KARAKTERISTIK RESPONDEN

Nama :

Jenis Kelamin :

Umur :

Tingkat Pendidikan:

Jabatan :

Lama Kerja :

Masa Kerja :

Status pekerjaan : Kontrak/ Permanen

Status pernikahan : Single /Menikah

B. KUESIONER STRESS KERJA

Petunjuk: Beri tanda *checklist* (✓) pada salah satu kotak jawaban di bawah!

No.	Pernyataan	Jawaban				
		Tidak pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat sering
1	Kondisi kerja yang tidak menyenangkan atau tidak aman					
2	Saya merasa bahwa pekerjaan saya berpengaruh buruk terhadap fisik atau perkembangan emosi saya					
3	Saya memiliki terlalu banyak pekerjaan atau terlalu banyak					

	batas waktu pekerjaan yang tidak pantas					
4	Saya kesulitan mengekspresikan pendapat saya atau perasaan saya mengenai kondisi pekerjaan saya kepada atasan					
5	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memengaruhi kehidupan keluarga atau pribadi					
6	Saya memiliki kontrol penuh terhadap pekerjaan saya					
7	Saya memperoleh penghargaan yang sesuai terhadap kinerja baik yang saya lakukan					
8	Saya mampu menggunakan kemampuan dan bakat saya					

C. KUESIONER BEBAN KERJA

No	Pernyataan	Jawaban			
		Tidak Setuju	Kurang Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Melakukan observasi stok obat diluar jam kerja				
2	Banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dalam satu waktu dil luar pekerjaan utama				
3	Beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan kerja				
4	Kerap kali berkontak langsung dengan pasien selama jam kerja				
5	Kurangnya tenaga petugas farmasi dibandingkan dengan pasien				

6	Pengetahuan dan keterampilan yang saya miliki tidak mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan				
7	Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas				
8	Tuntutan keluarga pasien untuk keselamatan pasien				
9	Setiap saat dihadapkan pada keputusan yang tepat				
10	Sering menghadapi pasien dengan kondisi parah				
11	Tugas pemberian obat-obatan yang diberikan secara intensif				
12	Terbebani dengan tindakan penyelamatan pasien				

Lampiran 4. Hasil SPSS

Correlations

		X01	X02	X03	X04	X05	X06	X07	X08	X09	X10	X11	X12	TOTAL
X01	Pearson Correlation	1	0,243	0,000	-0,144	.389*	.509**	-.378*	-0,269	0,276	-0,277	0,329	0,332	.399*
	Sig. (2-tailed)		0,196	1,000	0,448	0,033	0,004	0,039	0,151	0,140	0,139	0,076	0,073	0,029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X02	Pearson Correlation	0,243	1	0,217	0,025	0,223	0,086	0,005	0,066	0,223	0,153	0,185	0,263	.438*
	Sig. (2-tailed)	0,196		0,248	0,894	0,236	0,652	0,977	0,728	0,235	0,419	0,328	0,160	0,016
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X03	Pearson Correlation	0,000	0,217	1	0,062	0,252	0,211	0,094	0,190	0,079	.426*	0,000	0,342	.448*
	Sig. (2-tailed)	1,000	0,248		0,743	0,179	0,262	0,622	0,314	0,679	0,019	1,000	0,064	0,013
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X04	Pearson Correlation	-0,144	0,025	0,062	1	0,131	0,216	.652**	.656**	0,299	0,273	.427*	-0,152	.542**
	Sig. (2-tailed)	0,448	0,894	0,743		0,491	0,251	0,000	0,000	0,109	0,145	0,019	0,423	0,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X05	Pearson Correlation	.389*	0,223	0,252	0,131	1	.482**	0,104	0,187	0,230	0,095	0,132	0,209	.607**
	Sig. (2-tailed)	0,033	0,236	0,179	0,491		0,007	0,584	0,322	0,221	0,619	0,485	0,267	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X06	Pearson Correlation	.509**	0,086	0,211	0,216	.482**	1	0,004	0,169	0,312	-0,050	.373*	.409*	.672**
	Sig. (2-tailed)	0,004	0,652	0,262	0,251	0,007		0,983	0,372	0,093	0,791	0,043	0,025	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X07	Pearson Correlation	-.378*	0,005	0,094	.652**	0,104	0,004	1	.707**	0,165	0,237	0,197	-0,219	.365*
	Sig. (2-tailed)	0,039	0,977	0,622	0,000	0,584	0,983		0,000	0,383	0,208	0,296	0,246	0,047
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X08	Pearson Correlation	-0,269	0,066	0,190	.656**	0,187	0,169	.707**	1	.575**	0,351	.471**	-0,117	.592**
	Sig. (2-tailed)	0,151	0,728	0,314	0,000	0,322	0,372	0,000		0,001	0,058	0,009	0,537	0,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X09	Pearson Correlation	0,276	0,223	0,079	0,299	0,230	0,312	0,165	.575**	1	0,150	.396*	0,237	.628**
	Sig. (2-tailed)	0,140	0,235	0,679	0,109	0,221	0,093	0,383	0,001		0,428	0,030	0,207	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X10	Pearson Correlation	-0,277	0,153	.426*	0,273	0,095	-0,050	0,237	0,351	0,150	1	0,275	0,064	.381*
	Sig. (2-tailed)	0,139	0,419	0,019	0,145	0,619	0,791	0,208	0,058	0,428		0,141	0,736	0,038
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X11	Pearson Correlation	0,329	0,185	0,000	.427*	0,132	.373*	0,197	.471**	.396*	0,275	1	0,090	.613**
	Sig. (2-tailed)	0,076	0,328	1,000	0,019	0,485	0,043	0,296	0,009	0,030	0,141		0,636	0,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
X12	Pearson Correlation	0,332	0,263	0,342	-0,152	0,209	.409*	-0,219	-0,117	0,237	0,064	0,090	1	.415*
	Sig. (2-tailed)	0,073	0,160	0,064	0,423	0,267	0,025	0,246	0,537	0,207	0,736	0,636		0,022
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
TOTAL	Pearson Correlation	.399*	.438*	.448*	.542**	.607**	.672**	.365*	.592**	.628**	.381*	.613**	.415*	1
	Sig. (2-tailed)	0,029	0,016	0,013	0,002	0,000	0,000	0,047	0,001	0,000	0,038	0,000	0,022	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	30	100,0
	Excluded[a]	0	0,0
	Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.734	13

kategoribeban2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	BebanRIngan	7	22.6	22.6	22.6
	BebanBerat	24	77.4	77.4	100.0
	Total	31	100.0	100.0	

kategoribeban2 * kategoristres Crosstabulation

			kategoristres		
			Tidak Stress	Stress	Total
kategoribeban2	BebanRIngan	Count	1	6	7
		Expected Count	.5	6.5	7.0
		% of Total	3.2%	19.4%	22.6%
	BebanBerat	Count	1	23	24
		Expected Count	1.5	22.5	24.0
		% of Total	3.2%	74.2%	77.4%
Total		Count	2	29	31
		Expected Count	2.0	29.0	31.0
		% of Total	6.5%	93.5%	100.0%

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)	Exact Sig. (2-sided)	Exact Sig. (1-sided)
Pearson Chi-Square	.919[a]	1	.338		
Continuity Correction[b]	.007	1	.933		
Likelihood Ratio	.776	1	.378		
Fisher's Exact Test				.406	.406
Linear-by-Linear Association	.890	1	.346		
N of Valid Cases	31				

a. 2 cells (50.0%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .45.

b. Computed only for a 2x2 table

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
BTOT	.358	31	.000	.544	31	.000

a. Lilliefors Significance Correction

Statistics

BTOT

N	Valid	31
	Missing	0
Median		30.00

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	.147[a]	2	.929
Likelihood Ratio	.276	2	.871
Linear-by-Linear Association	.000	1	1.000
N of Valid Cases	31		

a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .06.

Chi-Square Tests

	Value	df	Asymptotic Significance (2-sided)
Pearson Chi-Square	.147[a]	2	.929
Likelihood Ratio	.276	2	.871
Linear-by-Linear Association	.000	1	1.000
N of Valid Cases	31		

a. 5 cells (83.3%) have expected count less than 5. The minimum expected count is .06.

Lampiran 5. Dokumentasi Penelitian



Gambar 1. Petugas Farmasi sedang Melayani Pasien



Gambar 2. Kondisi Ruangan Farmasi



Gambar 3. Pasien Mengantri di Bangsal Farmasi