

PROGRAM STUDI KEPERAWATAN PROGRAM SARJANA  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS KUSUMA HUSADA SURAKARTA

2023

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PELAKSANAAN *HANDOVER*  
MENGUNAKAN METODE SBAR DI RSUD IBU FATMAWATI SOEKARNO  
SURAKARTA**

Eva Rossdiana Safitri<sup>1)</sup>, S. Dwi Sulisetyawati<sup>2)</sup>, Atiek Murharyati<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Prodi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas  
Kusuma Husada Surakarta

<sup>2)3)</sup>Dosen Prodi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas  
Kusuma Husada Surakarta

Email:

**ABSTRAK**

Rumah sakit adalah salah satu sistem pelayanan kesehatan. Tenaga medis merupakan suatu komponen Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit. Tenaga medis yang bekerja dibidang keperawatan rutin menemui pasien yang memiliki berbagai karakter dan penyakit. Banyak tuntutan pasien serta keluarga pasien yang menjadi pemicu sumber stres bagi petugas kesehatan ditempat kerja. Stres kerja dapat mempengaruhi proses asuhan keperawatan pasien. Salah satunya adalah prosedur *Handover* yang merupakan kegiatan rutin dan harus dilakukan oleh perawat pada saat pergantian shift. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan pelaksanaan *handover* menggunakan metode SBAR Di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Surakarta.

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan desain penelitian *cross sectional*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat bangsal Anggrek dan bangsal Dahlia yang berjumlah 38 perawat. Teknik sampling dari penelitian ini menggunakan metode total *sampling*. Instrument penelitian ini menggunakan kuesioner stres dan kuesioner *handover* yang telah teruji validitas dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya Dinda Nirwana dengan skor validitas  $0,969 > 0,8$  dan skor reliabilitas yaitu  $0,802$ . Pengolahan data menggunakan uji *spearman rank*. Hasil bivariat didapatkan Asymp Sig (2- tiled) sebesar  $0,547$ . Karena nilai Asymp. Sig. (2-tiled)  $0,547 > 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti terdapat hubungan stres kerja dengan pelaksanaan *handover* menggunakan metode SBAR Di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Surakarta.

Kata kunci: Stres Kerja, Handover, SBAR

Daftar Pustaka : 38 (2011-2022)

NURSING STUDY PROGRAM UNDERGRADUATE PROGRAM  
FACULTY OF HEALTH SCIENCES  
KUSUMA HUSADA UNIVERSITY SURAKARTA

2023

**THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND THE  
IMPLEMENTATION OF *HANDOVER* USING THE SBAR METHOD AT IBU  
FATMAWATI SOEKARNO HOSPITAL SURAKARTA**

Eva Rossdiana Safitri<sup>1)</sup>, S. Dwi Sulisetyawati<sup>2)</sup>, Atiek Murharyati<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Students of the Undergraduate Program of the Faculty of Health Sciences , Kusuma  
Husada University, Surakarta

<sup>2)3)</sup>Lecturer of Nursing Study Program, Undergraduate Program, Faculty of Health  
Sciences , Kusuma Husada University, Surakarta

Email:

**ABSTRACT**

Hospitals are one of the health service systems. Medical personnel are a component of the hospital's Human Resources (HR). Medical personnel who work in the field of nursing routinely meet patients who have various characters and diseases. Many of the demands of patients and their families are a source of stress for health workers in the workplace. Work stress can affect the nursing care process of patients. One of them is the *Handover* procedure which is a routine activity and must be carried out by nurses at the time of shift change. The purpose of this study is to determine the relationship between work stress and the implementation of *handover* using the SBAR method at Mrs. Fatmawati Soekarno Hospital Surakarta.

This type of research is a quantitative research with *a cross sectional* research design. The population of this study is all nurses of the Anggrek ward and Dahlia ward totaling 38 nurses. The sampling technique of this study uses the total *sampling* method . This research instrument uses a stress questionnaire and *a handover* questionnaire that have been tested for validity and reliability by the previous researcher Dinda Nirwana with a validity score of  $0.969 > 0.8$  and a reliability score of 0.802. Data analysis using *the spearman rank* test. The bivariate result was obtained by Asymp Sig (2-tailed) of 0.547. Because of the value of Asymp. Sig. (2-tailed)  $0.547 > 0.05$ , then  $H_0$  was rejected and  $H_a$  was accepted, which means that there is a relationship between work stress and the implementation of *handover* using the SBAR method at Mrs. Fatmawati Soekarno Hospital Surakarta.

Keywords: Work Stress, Handover, SBAR

Bibliography : 38 (2011-2022)

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu sistem pelayanan kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat berupa pelayanan kesehatan meliputi pelayanan medis, pelayanan penunjang medis, rehabilitas, dan pelayanan keperawatan (Saidah and Setyaningrum, 2020). Ini sesuai dengan tujuan rumah sakit yaitu untuk memberikan kesehatan yang luar biasa, administrasi yang baik akan tercapai bila didukung oleh aksesibilitas kantor kesejahteraan yang lengkap dan Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Salah satu SDM yang signifikan dalam pelaksanaannya adalah aksesibilitas tenaga keperawatan yang bernilai dan ahli (Ardian, 2019).

Tenaga keperawatan merupakan suatu komponen Sumber Daya Manusia (SDM) rumah sakit sekaligus merupakan anggota tim kesehatan garda terdepan yang berperan dalam menghadapi masalah kesehatan pasien selama 24 jam (Awalia, Medyati and Giay, 2021) dan juga memonitor pasien secara terus-menerus, untuk memberikan asuhan keperawatan yang profesional dan terampil. Tenaga medis yang bekerja di bidang keperawatan rutin menemui pasien yang memiliki berbagai karakter dan penyakit, adapun dari pihak pasien dan pihak keluarga pasien yang banyak meminta dan mengadu. Hal ini dapat menyebabkan terjadinya sumber stres pada perawat atau petugas medis lainnya. Banyak tuntutan pasien serta keluarga pasien yang menjadi pemicu sumber stres bagi petugas kesehatan ditempat kerja. (Alfian, 2020).

Stres adalah ketegangan individu yang disebabkan oleh fisik, gairah, sosial, keuangan, pekerjaan atau kondisi lainnya, kesempatan dan pertemuan yang sulit untuk bertahan. Stres itu sendiri adalah reaksi tubuh yang tidak spesifik terhadap permintaan atau

tanggung jawab apapun (Andrianti *et al.*,2018).

Stres kerja merupakan kondisi psikis karyawan yang buruk, seperti terjadi ketegangan yang mempengaruhi cara berfikir, ketidakstabilan emosi, dan ketidaknyamanan keadaan fisik seseorang (Safitri, 2019). Penelitian yang dilakukan *The National Institute Occupational Safety and Health* (NIOSH) menunjukkan pekerjaan yang berhubungan dengan rumah sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stres kerja atau depresi walaupun *American National Association for Occupational Health* (ANAHO) mencantumkan kejadian stres kerja pada perawat berada pada urutan paling atas empat puluh pertama kasus stres kerja pada pekerja. Hal ini disebabkan tugas perawat yang sering monoton dan kondisi ruangan yang sempit, biasa dirasakan oleh perawat yang bertugas di bagian bangsal. Tuntutan untuk bertindak cepat dan tepat dalam menangani pasien biasanya dihadapi oleh perawat diruang gawat darurat atau bagian kecelakaan.

Fenomena stres kerja sudah menjadi masalah didunia. Hal ini bisa dilihat dari angka prevalensi stres kerja di Inggris terhitung ada 385.000 kasus, di Wales 11.000 sampai 26.000 kasus (Heath and Safety Executive, 2019). Di Indonesia sendiri, hasil survei PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) dalam Sasanti dan Shaluhyah (2016) menunjukkan pada tahun 2006, sebanyak 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat diakrenakan beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu.

Stres kerja dapat mempengaruhi asuhan keperawatan pasien pemberian asuhan keperawatan adalah hak yang harus didapatkan oleh pasien rawat inap. Salah satunya adalah prosedur *Handover* yang merupakan kegiatan rutin dan harus dilakukan oleh perawat pada saat

pergantian shift. Pelaksanaan *handover* menjadi elemen penting dalam proses pemberian asuhan keperawatan diperlukan komunikasi yang efektif serta waktu yang cukup dan memadai untuk melaksanakan *handover*.

Komunikasi efektif dalam layanan keperawatan mewujudkan terciptanya keselamatan pasien dirumah sakit. Kesalahan serius dalam perawatan pasien menunjukkan bahwa sekitar 80% karena masalah komunikasi selama melakukan tindakan penyerahan pasien atau *handover*. Kegiatan pelaksanaan *handover* masih butuh perhatian yang serius dalam menjaga keselamatan pasien. Penelitian Triwibowo *et al.*, (2016) didapatkan hasil sebesar 46,8% pelaksanaan *handover* tidak baik. *Handover* yang tidak efektif dapat mempengaruhi kesalahan terhadap keselamatan termasuk kesalahan pengobatan, kesalahan operasi, dan kematian pasien (Sulistiyawati *et al.*, 2020). Berdasarkan data Laporan Insiden Keselamatan Pasien di Indonesia tahun 2019 didapatkan data persentasi jenis insiden yang dilaporkan sebanyak 38% kejadian nyaris cedera (KNC), 31% kejadian tidak cedera (KTC), dan 31% kejadian tidak diharapkan (KTD) (Komisi Nasional Keselamatan Pasien (KNKP), 2020).

*Handover* adalah proses timbang transfer atau perpindahan informasi penting dalam asuhan keperawatan pasien secara holistic dan aman bertujuan agar pelayanan yang diberikan oleh perawat saling berkesinambungan (Fauziah, 2017). Tujuan komunikasi *handover* adalah untuk memberikan informasi yang akurat mengenai keperawatan, pengobatan, pelayanan, kondisi terkini pasien, perubahan yang sedang terjadi, dan perubahan yang dapat diantisipasi. Komunikasi teknik SBAR menggunakan kerangka komunikasi untuk menyamakan percakapan tentang perawatan pasien antara penyedia

pelayanan. SBAR merupakan alat komunikasi yang direkomendasikan oleh *World Health Organization* untuk mengkomunikasikan informasi penting yang membutuhkan perhatian dan tindakan segera. Komunikasi SBAR tidak hanya meningkatkan kualitas *handover* yang akan menekankan angka medical error (Leonard & Audrey, 2014 dalam Rezki, dkk, 2017)

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada hari Jum'at, 10 Februari 2023 di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta melalui wawancara dengan kepala ruangan dan 8 responden perawat secara acak, didapatkan data bahwa 100% mengatakan bahwa belum pernah dilakukan pengukuran tingkat stres perawat. Gejala stres yang dialami oleh perawat yaitu perawat merasa sering pusing dan lelah, stres kerja dapat berpotensi mengakibatkan menurunnya produktivitas kerja. Perawat juga mengatakan sulit untuk beristirahat dan kesulitan untuk relaksasi atau bersantai adapun perawat yang suka menunda pekerjaan.

Dalam melaksanakan *handover*, perawat mempunyai SOP ( *Standar Operasional Prosedur* ) dalam berkomunikasi dengan menggunakan SBAR. Selain itu, perawat juga mengatakan jika dalam kondisi emosi/kelelahan dalam bekerja dan terlalu banyak pikiran pekerjaan, proses komunikasi timbang terima atau *handover* terganggu dalam penyampaian informasi yang diberikan kurang efektif. Seperti kurang lengkapnya data yang dipaparkan saat *handover* sehingga mempengaruhi dalam pemberian asuhan keperawatan Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti melakukan penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan stres kerja terhadap pelaksanaan *handover* di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta.

## METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta pada bulan Agustus 2023 selama kurang lebih 2 minggu. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan rancangan penelitian *cross sectional*. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh perawat bangsal Anggrek dan bangsal Dahlia yang berjumlah 38 perawat. Teknik sampling penelitian ini menggunakan metode total *sampling*.

Instrument penelitian ini menggunakan kuesioner stres dan kuesioner *handover* yang telah diuji validitas dan reliabilitas oleh peneliti sebelumnya Dinda Nirwana dengan skor validitas  $0,969 > 0,8$  dan skor reliabilitas yaitu  $0,802$ . Analisis data ini memakai analisis univariat dan analisa bivariat. Analisa univariat untuk menjelaskan karakteristik responden (usia dan jenis kelamin), tingkat pendidikan, stres kerja perawat, dan pelaksanaan *handover*. Analisa bivariat digunakan untuk mengidentifikasi hubungan stres kerja dengan pelaksanaan *handover* menggunakan metode SBAR Di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Surakarta menggunakan uji *spearman rank*. Peneliti telah melakukan uji layak etik dengan No 1589/UKH.I.02/EC/VIII/2023.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (n=38)

Jenis Kelamin	Responden	
	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Laki-laki	9	23,7%
Perempuan	29	76,3%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Karakteristik jenis kelamin perawat menunjukkan distribusi tertinggi adalah perempuan sebanyak 29 perawat (76,3%). Menurut Anggoro, Aeni, and Istioningsih (2019) menjelaskan bahwa ada perbedaan

kemampuan diantara laki-laki dan perempuan dalam hubungan antar manusia, dimana perempuan memiliki kepekaan yang lebih tinggi dibandingkan dengan laki-laki. Hasil penelitian ini sejalan dengan Widiya Arisandy (2018) berdasarkan hasil penelitian yang ada bahwa jenis kelamin laki-laki lebih sedikit dibandingkan perempuan, secara psikologi perempuan memiliki sifat atau naluri keibuan yang dibutuhkan dalam melayani, sehingga diharapkan sifat perawat perempuan lebih sabar dan perhatian dalam memberikan pelayanan keperawatan (Arisandy, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka peneliti berpendapat bahwa pekerjaan perawat didominasi oleh perempuan karena perempuan memiliki naluri seorang ibu yang mana tugas perawat yang membutuhkan kesabaran dan kasih sayang dalam merawat pasien seperti halnya seorang ibu dalam merawat keluarganya.

Tabel 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia (n=38)

Usia Perawat	Frekuensi (f)	Persentase (%)
17-25	6	15,8%
26-35	27	71,1%
36-45	5	13,2%
46-55	0	0
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berumur 26-35 tahun yaitu sebanyak 27 perawat (71,1%). Menurut Kumbadewi (2020), usia produktif seorang pekerja berada dalam rentang 15 sampai 65 tahun, seseorang yang memiliki umur dibawah 15 tahun dikatakan sebagai penduduk yang belum produktif dikarenakan belum mampu menghasilkan barang maupun jasa dalam kegiatan ketenaga kerjaan, penduduk usia produktif adalah penduduk yang masuk dalam rentang

usia antara 15-64 tahun. Penduduk usia tersebut dianggap sudah mampu menghasilkan barang maupun jasa dalam proses produksi.

Berdasarkan hasil penelitian yang didapat, maka peneliti berpendapat karakteristik seorang perawat berdasarkan umur sangat berpengaruh terhadap kinerja dalam praktik keperawatan, dimana semakin tua umur perawat maka dalam menerima sebuah pekerjaan akan semakin bertanggung jawab dan kebijaksanaan kemampuan seseorang dalam mengambil keputusan, berpikir rasional, mengendalikan emosi, dan bertoleransi terhadap pandangan orang lain, sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerjanya.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan (n=38)

Pendidikan Perawat	Frekuensi (f)	Presentase (%)
D3	34	89,5%
Ners	4	10,5%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik pendidikan responden adalah DIII Keperawatan sebanyak 34 responden (89,5%). Menurut UU 38 tahun 2014 tentang Keperawatan adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun luar negeri, tingkat pendidikan responden yang sebagian besar DIII menunjukkan bahwa sebagian besar responden telah memenuhi spesifikasi minimal sebagai perawat vokasi.

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) menata jenis dan jenjang pendidikan keperawatan menurut Undang-Undang (UU) 20/2023 tentang Sistem Pendidikan Nasional seorang perawat profesional (RN) lulusan SLTA harus menempuh pendidikan akademik S1 Keperawatan dan Profesi Ners. Tetapi bila ingin

menjadi perawat vokasional (Primary Nurse) dapat mengambil DIII Keperawatan/ Akademi Keperawatan. Berdasarkan kategori tingkat pendidikan keperawatan, maka rata-rata responden masih tergolong pada perawat vokasional, yaitu perawat yang mengikuti pendidikan keperawatan sekurang-kurangnya Diploma III yang telah memiliki kemampuan profesi meliputi komponen disiplin dan praktik keperawatan (PPNI, 2012).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Herri Novita 2019 bahwa distribusi frekuensi tingkat pendidikan dengan kompetensi perawat dari 48 perawat memiliki pendidikan lanjut baik sebanyak 44 orang (91,6%) dan perawat tidak kompeten sebanyak 0 (0%), sedangkan perawat dengan pendidikan tidak lanjut dengan perawat kompeten sebanyak 3 orang (6,35%) dan perawat tidak kompeten sebanyak 1 orang (2,08%), artinya ada hubungan antara pendidikan dengan kompetensi pekerjaan perawat (Theresia and Gaol, 2019)

Berdasarkan hasil penelitian yang ada, maka peneliti berpendapat bahwa salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas kinerja perawat adalah pendidikan forma perawat. Pendidikan memberikan pengetahuan bukan saja yang langsung dengan pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitar kita untuk kelancaran tugas.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Stres Perawat(n=38)

Stres Perawat	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Normal	38	100%
<b>Total</b>	<b>38</b>	<b>100</b>

Hasil penelitian menunjukkan stres kerja perawat bangsal Dahlia dan Anggrek RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta, bahwa sebagian responden memiliki tingkat stres normal sebanyak 26 perawat

(68,4%), stres ringan sebanyak 11 perawat (28,9%), dan stres sedang 1 perawat (2,6%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Surtini dan Berlian, pada penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa dari total 30 responden hampir seluruhnya dari responden tidak mengalami stres, yaitu sebanyak 26 orang (86,7%), 4 responden mengalami stres ringan (4,33%). Menurut responden yang tidak mengalami stres kerja berarti tidak terdapat gejala-gejala stres yang ada pada responden. Banyaknya perawat yang tidak mengalami stres tersebut menunjukkan bahwa stres kerja adalah kejadian minoritas dimana jarang perawat yang mengalami stres dalam melakukan tanggung jawab kerjanya sebagai perawat.

Peneliti berpendapat bahwa sebagian besar perawat RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta, memiliki tingkat stres normal. Dimana responden mengatakan tidak pernah merasa banyak menghabiskan energi karena cemas, tidak pernah merasakan sabaran, dan juga responden mengatakan kadang-kadang sulit untuk beristirahat, responden juga tidak pernah kesulitan untuk tenang setelah sesuatu yang mengganggu dan juga kadang-kadang mudah gelisah. Hal ini tentunya disebabkan oleh berbagai macam faktor antara lain seperti faktor biologis dan psikologis, sebab setiap orang memiliki keterbatasan baik dari segi pengetahuan ataupun keterampilan dan kemampuan fisik yang dapat mempengaruhi stresor seseorang. Menurut peneliti juga tinggi rendahnya stres kerja pada pekerja sangat bergantung pada individu dalam melakukan manajemen stres.

Tabel 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Komunikasi SBAR (n=38)

Komunikasi SBAR	Frekuensi (f)	Presentase (%)
Baik	33	86,8%
Kurang baik	5	13,2%
Total	38	100

Hasil penelitian menunjukkan komunikasi SBAR perawat RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta, bahwa sebagian responden dalam melakukan handover menggunakan metode SBAR, baik sebanyak 33 perawat (86,8%), sedangkan kurang baik sebanyak 5 perawat (13,2%).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wiwin Sulistyawati, pada penelitian ini dapat diinterpretasikan bahwa dari total 103 responden, komunikasi sbar baik sebanyak 68 responden (66%), cukup sebanyak 33 responden (32,0%), kurang sebanyak 2 responden (1,9%). Penelitian (Astuti, Ilmi, & Wati, 2019) menyebutkan bahwa komunikasi SBAR adalah suatu teknik yang menyediakan kerangka kerja untuk komunikasi antara tim kesehatan tentang kondisi pasien. Pelaksanaan komunikasi SBAR pada perawat dalam *handover* di ruang rawat inap rumah sakit di Jawa Timur terlaksana dengan baik.

Peneliti berpendapat bahwa sebagian besar perawat RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta, dalam melakukan *handover* menggunakan metode SBAR, paling banyak responden melakukan komunikasi SBAR dengan baik. Faktor yang mempengaruhi komunikasi SBAR dengan baik yaitu salah satunya faktor fisik, seperti ruang fisik ruangan yang berukuran cukup besar untuk melakukan handover membuat dalam penyampaian handover cukup nyaman. Faktor lingkungan juga mempengaruhi komunikasi SBAR.

Tabel 6 Hasil Uji *Spearman Rank* Hubungan Stres Kerja Terhadap Pelaksanaan *Handover* Di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta

Spearman's rho	Stres Kerja	Correlation Coefficient	1,007	- ,37
		Sig. (2-tailed)		,021
		N	38	38
	Komunikasi SBAR	Correlation Coefficient	- ,377	1,000
		Sig. (2-tailed)		,021
		N	38	38

Hasil uji korelasi *spearman rank* hubungan stres kerja dengan pelaksanaan *handover* menggunakan metode sbar di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta, diperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,021 ( $\alpha < 0,05$ ) maka dapat dinyatakan bahwa terdapat hubungan stres kerja dengan pelaksanaan *handover* menggunakan metode sbar.

Hasil penelitian ini sejalan dengan Septi Andrianti (2018) yang menyimpulkan bahwa beban kerja secara kuantitatif dan kualitatif merupakan kemungkinan sumber stres pekerjaan, yang termasuk juga beban kerja berlebih, secara fisik maupun mental, yaitu terlalu banyak melakukan banyak hal. Perawat diruangan juga melaksanakan asuhan keperawatan selama 24 jam dan bekerja secara bergiliran atau shift jaga, shift jaga sering tidak seimbang dengan jumlah pasien akibatnya perawat sering bekerja melebihi kapasitasnya (Andrianti *et al.*, 2018).

Perawat juga mengatakan tidak pernah merasa banyak menghabiskan energi karena cemas, tidak pernah merasakan sabaran, dan juga responden mengatakan kadang-kadang sulit untuk

beristirahat, responden juga tidak pernah kesulitan untuk tenang setelah sesuatu yang mengganggu dan juga kadang-kadang mudah gelisah. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yaitu penelitian Ike Prafitia & Rayni (2020) yang menyimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan beban kerja.

## KESIMPULAN

1. Karakteristik perawat RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta adalah berjenis kelamin perempuan (76,3%), umur perawat sebagian besar adalah 26-35 tahun (71,1%), dan tingkat pendidikan perawat DIII Keperawatan (89,5%).
2. Kejadian stres kerja perawat RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta adalah normal sebanyak (68,4%).
3. Pelaksanaan *handover* menggunakan metode SBAR perawat RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta sebagian besar sudah dilakukan dengan baik sebanyak (86,8%).
4. Dari hasil korelasi hubungan antara stres kerja dengan pelaksanaan *handover* menggunakan metode SBAR di RSUD Ibu Fatmawati Soekarno Kota Surakarta sebesar (p-value =0,021) sehingga keputusan akhir uji terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan pelaksanaan *handover* menggunakan metode SBAR.

## SARAN

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan mengenai hubungan stres kerja terhadap pelaksanaan *handover* metode SBAR. Untuk peneliti selanjutnya dianjurkan untuk meneliti lebih lanjut tentang stres kerja dengan aspek lain yang perlu dikaji.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A. R. (2020) Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Perawat Di Rsud Dr. Adnaan Wd Payakumbuh, *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja dan Lingkungan*, 1(1), pp. 27–34. doi: 10.25077/jk31.1.1.27-34.2020
- Andrianti, S. *et al.* (2018) Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Raflesia Kota Bengkulu, *Jurnal Vokasi Keperawatan*, 2(2).
- Anggoro, W. T. Aeni, Q. and Istioningsih, I. (2019) Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Perilaku Caring, *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 6(2), p. 98. doi: 10.26714/jkj.6.2.2018.98-105.
- Ardian, H. (2019) Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Deli Serdang Lubuk Pakam, *Jurnal Penelitian Keperawatan Medik*, 1(2), pp. 16–21. doi: 10.36656/jpkm.v1i2.95.
- Arisandy, W. (2018) Hubungan Karakteristik Perawat Dengan Tingkat Kecemasan Dalam Mengatasi Pasien Gaduh Gelisah Di Ruang Igd Dan Asoka Rumah Sakit Ernaldi Bahar Sumatera Selatan Palembang Tahun 2017“, *Gaster*, 16(1), p. 94. doi: 10.30787/gaster.v16i1.236.
- Astuti, N., Nugraha, A., Saputra, A., Erliani, S., & Mislawati, M. (2022). Analisis Komunikasi SBAR, Kedisiplinan Dan Beban Kerja Terhadap Identifikasi Pasien Berbasis Patient Safety. *DINAMIKA KESEHATAN: JURNAL KEBIDANAN DAN KEPERAWATAN*, 13(2), 290-301
- Awalia, M. J., Medyati, N. and Giay, Z. (2021) Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Kwaingga Kabupaten Keerom, 5(2).
- Fauziah, U. A. (2017). Pelaksanaan Timbang Terima Pasien Dengan Dokumentasi Keperawatan Metode Soap (Studi Korelasi Di Ruang Mawar Rsud Kabupaten Jomban) (Doctoral dissertation, STIKES Insan Cendekia Medika Jombang).
- Kumbadewi, L. S., Suwendra, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh umur, pengalaman kerja, upah, teknologi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 9(1), 1-9.
- Sulistiyawati, W., Rahayu, K. I. N., & Dhanti, A. Y. P. R. (2020). Hubungan komunikasi SBAR pada saat handover dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap. *Jurnal Ilmu Kesehatan Vol*, 9(1).
- Theresia, A. and Gaol, L. (2019) Kompetensi Perawat Variety Of Activities Carried Out By Someone In His Capacity As A Nurse Kesdam I / BB Medan . Advice that can be given is that the hospital continues to“, 1(2).