SKRIPSI

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN TINGKAT EMPATI SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS TANJUNGPURA

MERI SAFITRI

I1011221037

PROGRAM STUDI KEDOKTERAN

FAKULTAS KEDOKTERAN

UNIVERSITAS TANJUNGPURA

PONTIANAK

2025

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN TINGKAT EMPATI SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS TANJUNGPURA

MERI SAFITRI
I1011221037

Skripsi
disusun sebagai salah satu syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Kedokteran

PROGRAM STUDI KEDOKTERAN
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
PONTIANAK
2025

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN TINGKAT EMPATI SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS TANJUNGPURA

Tanggung Jawab Yuridis Material Pada
MERI SAFITRI I1011221037

Disetujui Oleh:

Pembimbing I	Pembimbing II
dr. Ita Armyanti, M.Pd.Ked	dr. Effiana, M.Bio.Et
NIP. 198110042008012011	NIP. 198609062014042001

Penguji I	Penguji II
dr. Eka Ardiani Putri, M.M.Kes	dr. Zulfa Khairunnisa Ishan, M.Sc
NIP. 198109252010122001	NIP. 199702152024062001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Kedokteran
Universitas Tanjungpura

dr. Ita Armyanti, M.Pd.Ked
NIP. 198110042008012011

SURAT KEPUTUSAN DEKAN
FAKULTAS KEDOKTERAN
UNIVERSITAS TANJUNGPURA
NOMOR 0560/UN22.9/TD.06/2025

Tentang:

Penetapan Dosen Penguji Tugas Akhir (Skripsi)
Mahasiswa Program Studi Kedokteran
Fakultas Kedokteran Universitas Tanjungpura

Atas Nama: Meri Safitri
Tanggal: 17 Januari 2025

TIM PENGUJI SKRIPSI

JABATAN	NAMA	GOL	TANDA TANGAN
1. KETUA	dr. Ita Armyanti, M.Pd.Ked NIP. 198110042008012011	III/d	
2. SEKRETARIS	dr. Effiana, M.Bio.Et NIP. 198609062014042001	III/b	
3. PENGUJI I	dr. Eka Ardiani Putri, M.M.Kes NIP. 198109252010122001	III/b	
4. PENGUJI II	dr. Zulfa Khairunnisa Ishan, M.Sc NIP. 199702152024062001	III/b	

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN TINGKAT EMPATI SUMBER DAYA MANUSIA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT UNIVERSITAS TANJUNGPURA

Meri Safitri[1], Ita Armyanti[2], Effiana[2]

INTISARI

Latar belakang. Stres kerja adalah kondisi yang sering dialami tenaga kesehatan akibat beban kerja yang tinggi, jam kerja yang panjang, dan tekanan lingkungan kerja. Empati menjadi salah satu elemen penting dalam pelayanan kesehatan, empati yang tinggi tidak hanya meningkatkan kepuasan pasien, tetapi juga efektivitas intervensi medis. **Tujuan.** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa hubungan antara stres kerja dengan empati Sumber Daya Manusia Kesehatan di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura. **Metodologi.** Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif *cross-sectional.* Responden diambil dengan menggunakan *total sampling*. Data primer diperoleh melalui pengisian kuesioner yaitu kuesioner stres DASS-42 (*Depression Anxiety Stress Scale*) dan kuesioner empati *Interpersonal Reactivity Index* (IRI). **Hasil.** Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 102 orang. Hasil yang didapatkan dengan uji *Spearman* antara variabel stres kerja dengan tingkat empati Sumber Daya Manusia Kesehatan di Rumah Sakit Universias Tanjungpura, nilai signifikan sebesar 0,312 ($p>0,05$). Nilai signifikasi ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara stres kerja dengan tingkat empati. **Kesimpulan.** Stres kerja tidak berhubungan dengan tingkat empati pada Sumber Daya Manusia Kesehatan di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura. Faktor yang dapat memengaruhi antara stres kerja dan tingkat empati berbeda, diasumsikan stres kerja lebih berhubungan dengan lingkungan pekerjaan, sedangkan empati terkait faktor internal dari individu.

Kata Kunci: Stres Kerja, Empati, Sumber Daya Manusia Kesehatan

1) Program Sarjana Kedokteran, Fakultas Kedokteran, Universitas Tanjungpura, Kalimantan Barat
2) Departemen Pendidikan Kedokteran dan Bioetika, Fakultas Kedokteran, Universitas Tanjungpura, Kalimantan Barat

THE RELATIONSHIP BETWEEN WORK STRESS AND EMPATHY LEVEL OF HEALTHCARE HUMAN RESOURCES AT TANJUNGPURA UNIVERSITY HOSPITAL

Meri Safitri[1], Ita Armyanti[2], Effiana[2]

ABSTRACT

Background. *Work stress is a condition often experienced by health workers due to high workloads, long working hours, and work environment pressure. Empathy is one of the important elements in healthcare. High empathy not only increases patient satisfaction, but also the effectiveness of medical interventions.* ***Objective.*** *This study aims to analyze the relationship between work stress and the empathy levels of healthcare human resources at Tanjungpura University Hospital.* ***Methodology.*** *The research used a cross-sectional quantitative design. Respondents were taken using total sampling. Primary data was obtained by filling out questionnaires, consisting the DASS-42 (Depression Anxiety Stress Scale) stress questionnaire and the Interpersonal Reactivity Index (IRI) empathy questionnaire.* ***Results.*** *The study included 102 respondents. Spearman's test results showed a significance value of 0.312 ($p>0.05$) between work stress and empathy levels of healthcare human resources at Tanjungpura University Hospital. This significance value indicates no relationship between work stress and empathy levels.* ***Conclusion.*** *Work stress is not correlated with the level of empathy in Health Human Resources at Tanjungpura University Hospital. Factors that can influence between work stress and empathy levels are different, it is assumed that job stress is more related to the work environment, while empathy is related to internal factors from the individual.*

Keywords*: Work Stress, Empathy, Healthcare Human Resources*

---

1) *Undergraduate Medical Program, Faculty of Medicine, Tanjungpura University, West Kalimantan*
2) *Department of Medical Education and Bioethics, Faculty of Medicine, Tanjungpura University, West Kalimantan*

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, Tuhan yang Maha Esa atas berkat, rahmat dan Hidayah-Nya, penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Hubungan Stres Kerja dengan Tingkat Empati Sumber Daya Manusia Kesehatan di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura" dengan baik. Skripsi ini diajukan sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Sarjana Kedokteran Universitas Tanjungpura Pontianak. Penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada Kedua orang tua penulis yang tercinta dan terkasih yaitu Bapak Atni dan Ibu Umi Kalsum yang telah membesarkan saya dari kecil hingga sekarang dan selalu membimbing saya sampai berada di titik ini, selalu memberikan dukungan moral, material, nasihat, semangat, motivasi, kritik, saran dan doa yang tulus kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini. Penulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan, dukungan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih banyak kepadaPenulisan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dorongan, dukungan, bimbingan serta doa dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terimakasih banyak kepada:

1. dr. Ita Armyanti, M.Pd.Ked selaku Dekan Fakultas Kedokteran Universitas Tanjungpura dan pembimbing pertama yang telah memberikan bimbingan terbaik, arahan, bantuan, motivasi, semangat, kritik dan saran dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.
2. dr. Iit Fitrianingrum, M.Biomed, selaku Ketua Bagian Kedokteran Fakultas Kedokteran Universitas Tanjungpura.
3. dr. Sari Eka Pratiwi, M.Biomed, selaku Koordinator Program Studi S1 Kedokteran Fakultas Kedokteran Universitas Tanjungpura
4. dr. Effiana, M.Bio.Et, selaku pembimbing kedua yang telah memberikan bimbingan terbaik, arahan, bantuan, motivasi, semangat, kritik dan saran dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.

5. dr. Eka Ardiani Putri, M.M.Kes, selaku penguji pertama yang telah memberikan arahan, bimbingan terbaik, bantuan, motivasi, kritik dan saran dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.
6. dr. Zulfa Khairunnisa Ishan,M.Sc, selaku penguji kedua yang telah memberikan arahan, bimbingan terbaik, bantuan, motivasi, kritik dan saran dalam penelitian dan penyusunan skripsi ini.
7. dr. Willy Handoko, M.Biomed, selaku pembimbing akademik penulis yang telah memberikan arahan, bimbingan terbaik, motivasi, kritik dan saran dalam perkuliahan dan penyusunan skripsi ini.
8. Segenap staf pengajar dan administrasi Fakultas Kedokteran Universitas Tanjungpura Pontianak yang telah memberikan ilmu dan kelancaran selama masa studi dan penyusunan skripsi ini.
9. dr. Pramanta, Sp.PD,FPCP, selaku Direktur RSU Medika Djaya yang telah bersedia dan memberikan penulis izin untuk melakukan validasi kuesioner di RSU Medika Djaya guna menunjang penelitian dan penyusunan skripsi ini.
10. Segenap staf bagian SDM, dokter umum, dan perawat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah bersedia membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
11. dr. Mira Delima Asikin, MMR., Sp.PD, selaku Direktur RS Universitas Tanjungpura yang telah bersedia dan memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian di RS Universitas Tanjungpura guna menunjang penelitian dan penyusunan skripsi ini.
12. Segenap staf RS Universitas Tanjungpura, dokter umum, dan perawat yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, yang telah bersedia membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini.
13. Teman seperjuangan saya yaitu Erin, Wilda, Marwa, Revi, Tika, Jihan, Murni, Lija, Zia, Nisa, dan Viona yang selalu memberikan motivasi dan telah menjadi teman seperjuangan saya hingga saat ini.
14. Rekan-rekan Mahasiswa Kedokteran angkatan 2022 (Arteries) yang penulis banggakan dan tidak dapat saya sebutkan satu persatu, yang telah memberikan motivasi, semangat serta kerja sama dan dukungannya selama ini.

15. Penulis yang sudah menyelesaikan skripsi dengan baik, walaupun masih banyak kekurangan dalam skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan segala kritik dan saran yang dapat membangun. Akhir kata, penulis berharap semoga penelitian ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak, bagi masyarakat, bagi manajemen rumah sakit dan bagi dunia kedokteran serta dapat digunakan sebagai acuan bagi penulisan karya ilmiah lanjutan.

Pontianak, 19 Januari 2025

Penulis,

Meri Safitri

NIM. I1011221037

DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN ..... **i**
KATA PENGANTAR vi
DAFTAR ISI ix
DAFTAR TABEL xii
DAFTAR GAMBAR xiii
DAFTAR SINGKATAN xiv
DAFTAR LAMPIRAN xv
BAB I PENDAHULUAN 1
1.1 Latar Belakang 1
1.2 Rumusan Masalah 3
1.3 Tujuan Penelitian 4
1.3.1 Tujuan Umum 4
1.3.2 Tujuan Khusus 4
1.4 Manfaat Penelitian 4
1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti 4
1.4.2 Manfaat Bagi Ilmu Pengetahuan 4
1.4.3 Manfaat Bagi Masyarakat 4
1.5 Keaslian Penelitian 5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA 7
2.1 Sumber Daya Manusia Kesehatan 7
2.2 Konsep Stres Kerja 11
2.2.1 Definisi Stres 11
2.2.2 Definisi Stres Kerja 12
2.2.3 Mekanisme Stres 12
2.2.4 Klasifikasi 16
2.2.5 Tingkatan Stres 18
2.2.6 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja 19
2.2.7 Dampak Stres Kerja 20
2.3 Empati 21

2.3.1 Definisi 21
2.3.2 Aspek Empati 22
2.3.3 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Empati 23
2.3.4 Peran Empati dalam Pelayanan Kesehatan 24
2.4 Rumah Sakit Universitas Tanjungpura 25
2.5 Hubungan Stres Kerja dan Tingkat Empati 27
2.6 Kerangka Teori 28
2.7 Kerangka Konsep 29
2.8 Hipotesis 29
BAB III METODE PENELITIAN 30
3.1 Desain Penelitian 30
3.2 Waktu dan Tempat Penelitian 30
3.3 Populasi dan Sampel 30
3.3.1 Populasi Target 30
3.3.2 Populasi Terjangkau 30
3.3.3 Sampel 30
3.4 Cara Pemilihan Sampel dan Besar Sampel 31
3.4.1 Cara Pemilihan Sampel 31
3.4.2 Besar Sampel 31
3.5 Kriteria Inklusi dan Eksklusi 31
3.5.1 Kriteria Inklusi 31
3.5.2 Kriteria Eksklusi 31
3.6 Variabel Penelitian 31
3.6.1 Variabel Bebas 31
3.6.2 Variabel Terikat 32
3.7 Definisi Operasional 32
3.8 Instrumen Penelitian 32
3.9 Validitas dan Reliabilitas 34
3.10 Metode Pengumpulan Data 37
3.11 Pengolahan dan Analisis Data 37
3.11.1 Metode Pengolahan Data 37

3.11.2 Metode Analisis Data 37
3.12 Alur Penelitian 39
3.13 Etika Penelitian 39
3.14 Jadwal Penelitian 40
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN 41
4.1 Hasil Penelitian 41
4.1.1 Analisis Univariat 41
4.1.1.1 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin .. 42
4.1.1.2 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Usia 42
4.1.1.3 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Profesi 42
4.1.1.4 Karakteristik Responden Penelitian Berdasarkan Ruangan 43
4.1.1.5 Distribusi Stres Kerja 43
4.1.1.6 Distribusi Tingkat Empati 45
4.1.2 Analisis Bivariat 47
4.1.2.1 Hubungan Stres Kerja terhadap Tingkat Empati 47
4.2 Pembahasan 48
4.2.1 Distribusi Stres Kerja 48
4.2.2 Distribusi Tingkat Empati 51
4.2.3 Hubungan Stres Kerja dengan Tingkat Empati 53
3.3 Keterbatasan Penelitian 54
BAB V PENUTUP 56
5.1 Kesimpulan 56
5.2 Saran 56
DAFTAR PUSTAKA 58
LAMPIRAN 68

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian 5
Tabel 3.1 Definisi Operasional 32
Tabel 3. 2 Empati Aspek Empati 33
Tabel 3. 3 Skor Penilaian Kuesioner Empati 34
Tabel 3. 4 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Stres 34
Tabel 3. 5 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kuesioner Empati 36
Tabel 3.6 Jadwal Penelitian 40
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 42
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 42
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi 42
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Ruangan 43
Tabel 4. 5 Distribusi Stres Kerja 43
Tabel 4. 6 Distribusi Stres Kerja Berdasarkan Karakteristik Responden 44
Tabel 4. 7 Distribusi Tingkat Empati 45
Tabel 4. 8 Distribusi Tingkat Empati Berdasarkan Karakteristik Responden 46
Tabel 4. 9 Hubungan Stres Kerja terhadap Tingkat Empati 47

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Efek Stresor pada Tubuh 13
Gambar 2. 2 Mekanisme stres oleh hipotalamus 14
Gambar 2. 3 Perubahan Hormon Selama Stres 15
Gambar 2. 4 Sinkronisasi dan Penyesuaian Irama Sirkadian 15
Gambar 2. 5 Kerangka Teori 28
Gambar 2. 6 Kerangka Konsep..... 29

DAFTAR SINGKATAN

PPNI	:	Persatuan Perawat Nasional Indonesia
RS	:	Rumah Sakit
Untan	:	Universitas Tanjungpura
SDM	:	Sumber Daya Manusia
Covid-19	:	*Corona Virus Disease* 2019
RSUD	:	Rumah Sakit Umum Daerah
RSU PKU	:	Rumah Sakit Umum Pembinaan Kesejahteraan Umat
UU	:	Undang-undang
ACTH	:	*Adrenocorticotropic Hormone*
CRH	:	*Corticotropin-Releasing Hormone*
SRAA	:	Sistem *Renin Angiotensin-Aldosteron*
DASS	:	*Depression Anxiety Stress Scale*
IRI	:	*Interpersonal Reactivity Index*
SCN	:	Nukleus Suprakiasmatikus
UGD	:	Unit Gawat Darurat
ICU	:	*Intensive Care Unit*

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Lembar Penjelasan Penelitian 68
Lampiran 2 Lembar Persetujuan Responden 70
Lampiran 3 Lembar Identitas Responden 71
Lampiran 4 Lembar Kuesioner 72
Lampiran 5 Kuesioner IRI setelah validasi 77
Lampiran 6 Studi Pendahuluan 78
Lampiran 7 Fakta Integritas Studi Pendahuluan 79
Lampiran 8 Izin Studi Pendahuluan 80
Lampiran 9 Keterangan Lolos Kaji Etik 81
Lampiran 10 Balasan Surat Izin Validasi Kuesioner 82
Lampiran 11 Balasan Izin Penelitian 83
Lampiran 12 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin 84
Lampiran 13 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia 84
Lampiran 14 Karakteristik Responden Berdasarkan Profesi 84
Lampiran 15 Karakteristik Responden Berdasarkan Ruangan 84
Lampiran 16 Distribusi Stres Kerja 85
Lampiran 17 Distribusi Tingkat Empati 85
Lampiran 18 Hubungan Stres Kerja dengan Tingkat Empati 85

BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Stres adalah perasaan yang umumnya dirasakan ketika seseorang berada di bawah tekanan, kelelahan, ataupun kesulitan dalam menghadapi suatu keadaan. Stres yang berlebihan dapat berdampak negatif terhadap suasana hati, kesehatan fisik, mental, dan hubungan seseorang dengan orang lain.[1] Stres dapat bersumber dari lingkungan sekitar dan persepsi internal seseorang. Namun, stres juga dapat dianggap sebagai faktor untuk motivasi, adaptasi, dan reaksi terhadap lingkungan sekitar yang baru.[2] *State of Global Workspace Report* dari Gallup pada tahun 2022 menyatakan bahwa sebanyak 44% pekerja di seluruh dunia sering mengalami stres.[3] Salah satu penyebab stres yaitu beban kerja yang tinggi dan tuntutan untuk melakukan pekerjaan dalam jangka waktu tertentu.[4]

Beban dan tanggung jawab kerja yang dirasakan semakin berat baik internal maupun eksternal dapat menyebabkan stres kerja. Stres kerja merupakan suatu kondisi yang sering dirasakan oleh karyawan seperti kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasaan kerja yang rendah mengakibatkan penurunan kesehatan dan kesejahteraan karyawan.[5] Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Aprelia et al. ketika pandemi COVID-19 yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh 62,8% terhadap timbulnya stres kerja. Pada saat itu tenaga kesehatan memiliki beban kerja yang tinggi akibat lonjakan jumlah pasien yang terinfeksi yang tidak sesuai dengan kapasitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang tersedia yang disertai rasa cemas terinfeksi.[6] Beban kerja yang semakin tinggi dapat mempengaruhi jam kerja seorang dokter. Beban kerja dan jam kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kinerja kerja dokter dan keselamatan pasien.[7] Berdasarkan penelitian oleh Lockley et al., diketahui bahwa dokter magang yang mendapatkan tugas berjaga 24 jam melakukan 36% lebih banyak kesalahan medis dibandingkan dengan dokter yang berjaga selama 16 jam.[8]

Stres kerja terjadi akibat interaksi seseorang dengan pekerjaannya yang dapat menyebabkan seseorang merasa tertekan terhadap lingkungan kerja sehingga mengganggu produktivitas seseorang dan menciptakan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis seseorang sehingga mempengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi.[9] Penelitian yang dilakukan Siti Fatimah et al. menyatakan bahwa apabila seseorang mengalami peningkatan stres kerja maka hasil kerja yang dihasilkan akan menurun.[10] Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Sofiatun et al. bahwa terdapat hubungan stres kerja perawat dengan sikap peduli di RSUD Muntilan dengan nilai p-value sebesar 0,001 (<0,05) artinya terdapat hubungan antara stres kerja dengan sikap peduli perawat, semakin tinggi tingkat stres maka sikap peduli perawat juga semakin berkurang.[11] Ketika stres kerja seseorang meningkat, sistem kerjanya juga akan terganggu sehingga berdampak pada hasil kerja.[10]

Empati merupakan salah satu hasil kerja dari SDM Kesehatan yang dapat diukur yang didefinisika sebagai kesadaran dan pemahaman intelektual dan emosional tentang perasaan, pikiran, dan perilaku orang lain, bahkan jika itu menekan atau mengganggu mereka.[12] Empati sebagai karakteristik komunikasi antara dokter dan pasien dalam praktik umum ataupun perawatan klinis yang dijadikan sebagai faktor penting hubungan dokter dan pasien. Kemampuan empati digunakan untuk menggali informasi sebanyak mungkin dari pasien, untuk memeriksa, mengklarifikasikan, mendukung, memahami, dan merefleksikan persepsi pikiran dan perasaan pasien.[13] Sebagian besar pasien, hampir 80% akan merekomendasikan dokter yang berempati kepada individu lain.[14] Profesional layanan kesehatan yang memiliki tingkat empati yang tinggi lebih efektif dalam mendorong perubahan terapeutik. Namun sebagian besar tenaga kesehatan tampaknya mengalami kesulitan untuk berempati dalam pekerjaan sehari-hari mereka.[15]

Rumah sakit sering menjadi tempat keluarga dan pasien mengeluh tentang pelayanan yang buruk. Keluhan yang paling umum termasuk sikap dan tindakan tenaga kesehatan yang mengecewakan dan tidak berempati.[16] Empati mencakup kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik, memahami kebutuhan pasien, dan

mudah dihubungi saat pasien membutuhkan bantuan.[17] Peran dan tanggung jawab rumah sakit untuk memberikan pelayanan kesehatan yang baik kepada pasien hanya dapat dicapai dengan mengoptimalkan fasilitas dan sumber daya yang ada. Secara umum, ada dua perspektif medis yang dapat digunakan untuk mengukur efisiensi pengelolaan rumah sakit. Pandangan ini didasarkan pada kualitas pelayanan medis dan faktor ekonomi yang berkaitan dengan pendayagunaan sumber daya yang ada. Menurut perspektif pasien, pelayanan kesehatan harus ramah, sesuai dengan kebutuhan, dan menghargai pasien.[18] Salah satu kemampuan terpenting seorang tenaga kesehatan adalah kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik. Untuk menilai kebutuhan pasien dengan benar dan memberikan layanan kesehatan yang memenuhi kebutuhan mereka, tenaga kesehatan perlu mengembangkan keterampilan empati.[15] Hubungan empati antara tenaga kesehatan dan pasien membantu mereka bekerja sama untuk membuat rencana dan intervensi pengobatan yang tepat, yang meningkatkan kepuasan pasien yang terkait dengan proses pengobatan. Akibatnya, kualitas layanan meningkat dan proporsi pasien yang mendapatkan pengobatan yang positif meningkat.[15] Berdasarkan penelitian oleh Hojat et al., diketahui bahwa dokter memiliki empati tinggi lebih memiliki kontrol hemoglobin yang baik dibandingkan dengan dokter dengan nilai skor empati yang rendah ($p<0,001$).[19]

Berdasarkan latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan tujuan mengetahui hubungan stres kerja dengan tingkat empati sumber daya manusia kesehatan khususnya dokter umum dan perawat. Alasan peneliti memilih dokter umum dan perawat karena kedua SDM Kesehatan ini berhubungan langsung dengan pasien sehingga persepsi tentang baik tidaknya pelayanan rumah sakit dapat dilihat dari sikap dokter umum dan perawat berikan.[20] Selain itu, alasan saya memilih kedua SDM tersebut karena beban kerja yang dimiliki serta jam kerja yang terkadang melebihi batas.

1.2 Rumusan Masalah

Bagaimana hubungan stres kerja dengan tingkat empati Sumber Daya Manusia kesehatan di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Mengetahui hubungan stres kerja dan tingkat empati Sumber Daya Manusia kesehatan di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura.

1.3.2 Tujuan Khusus

a. Mengetahui tingkat stres kerja Sumber Daya Manusia Kesehatan di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura.
b. Mengetahui tingkat empati Sumber Daya Manusia Kesehatan di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Bagi Peneliti

Penelitian ini dilakukan untuk menambah pengetahuan dan pengalaman mengenai empati dan profesionalisme dokter serta mengetahui tingkat stres kerja sumber daya manusia kesehatan di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura.

1.4.2 Manfaat Bagi Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan bidang bioetika dan profesionalisme dalam dunia pendidikan kedokteran.

1.4.3 Manfaat Bagi Masyarakat

Penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan kesadaran tentang bioetika dan empati yang berhubungan dengan bidang layanan kesehatan kepada masyaarakat.

1.4.4 Manfaat Bagi Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan acuan dalam peninjauan kembali manajemen rumah sakit terkait meminimalkan stres kerja yang dialami Sumber Daya Manusia Kesehatan di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura

1.5 Keaslian Penelitian

Tabel 1.1 Keaslian Penelitian

No	Judul Penelitian	Perbandingan Penelitian	
		Sebelumnya	**Saat ini**
1	Hubungan Stres Kerja Perawat dengan Perilaku *Caring* di Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan (Sofiatun, P., Widiyanto, P., Nugroho, S.H.P. 2022)[11]	Variabel bebas stres kerja Variabel terikat perilaku *caring* Sampel penelitian adalah perawat Teknik pengambilan sampel dengan teknik *total sampling* Lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Muntilan	Variabel bebas stres kerja Variabel terikat tungkat empati Sampel penelitian adalah SDM Kesehatan Teknik pengambilan sampel dengan *total sampling* Lokasi penelitian di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura
2	Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkatan Stres pada Tenaga Kesehatan di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015 (Perwitasari, D.T., Nurbeti, N., Armyanti, I. 2016)[21]	Variabel yang diukur faktor-faktor yang mempengaruhi tingkatan stres Sampel penelitian tenaga kesehatan yaitu dokter. perawat, dan bidan Teknik pengambilan sampel dengan teknik *total sampling* Lokasi penelitian di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura	Variabel bebas stres kerja Variabel terikat tingkat empati Sampel penelitian SDM Kesehatan Teknik pengambilan sampel dengan *total sampling* Lokasi penelitian di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura

No	Judul Penelitian	Perbandingan Penelitian	
		Sebelumnya	**Saat ini**
3	Hubungan Stres Kerja Dengan Tingkat Empati Perawat di Ruang Rawat Inap RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta (Lusianawati, D., Suryani. 2010)[22]	Variabel bebas stres kerja	Variabel bebas stres kerja
		Variabel terikat tingkat empati	Variabel terikat tingkat empati
		Sampel penelitian adalah perawat	Sampel penelitian SDM Kesehatan
		Teknik pengambilan sampel dengan *simple random sampling*	Teknik pengambilan sampel dengan *total sampling*
		Lokasi penelitian di Ruang Rawat Inap RSU PKU Muhammadiyah Yogyakarta	Lokasi penelitian di Raumah Sakit Universitas Tanjungpura
4	Hubungan Tingkat Empati Terhadap Tingkat *Burnout* Mahasiswa Kedokteran Selama Pembelajaran Dalam Jaringan Di Fakultas Kedokteran Universitas Tanjungpura (Akmal, Y., B. 2021)[23]	Variabel bebas tingkat empati	Variabel bebas stres kerja
		Variabel terikat tingkat *burnout*	Variabel terikat tingkat empati
		Sampel penelitian adalah Mahasiswa Program Studi Kedokteran Angkatan 2019	Sampel penelitian adalah SDM Kesehatan
		Teknik pengambilan sampel dengan *total sampling*	Teknik pengambilan sampel dengan *total sampling*
		Lokasi penelitian di Fakultas Kedokteran Universitas Tanjungpura	Lokasi penelitian di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura

No	Judul Penelitian	Perbandingan Penelitian	
		Sebelumnya	**Saat ini**
5	Gambaran Stres Kerja Perawat di Salah Satu Rumah Sakit di Kalimantan Barat [24]	Variabel penelitian ini adalah gambaran stres kerja perawat Sampel penelitian adalah perawat Teknik pengambilan sampel dengan *total sampling* Lokasi penelitian di ruang rawat inap di salah satu rumah sakit di Kalimantan Barat	Variabel bebas stres kerja Variabel terikat tingkat empati Sampel penelitian adalah SDM Kesehatan Teknik pengambilan sampel dengan *total sampling* Lokasi penelitian di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura