

## Hubungan Tingkat Stres dengan Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Intensive Rumah Sakit Santo Antonius Pontianak

Marsela Dian Novita<sup>1\*</sup>, Antonius Ngadiran<sup>2</sup>, Juliyanti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Institut Kesehatan Immanuel  
e-mail: marselanovita3@gmail.com

### Abstrak

**Pendahuluan.** Rumah sakit sebagai penyedia layanan kesehatan memiliki peran krusial dalam memberikan perawatan medis dan rujukan. Kualitas pelayanan ini tercermin dari asuhan keperawatan yang diberikan. Namun, dalam lingkungan medis, perawat sering menghadapi tekanan dan stres yang dapat mempengaruhi kesejahteraan mereka. Proses keperawatan yang melibatkan beberapa tahap esensial memegang peranan utama dalam tugas perawat. Tantangan muncul ketika kinerja perawat tidak memenuhi harapan, tercermin dari absensi yang tinggi. Stres yang dialami perawat juga dapat menjadi faktor penyebab penurunan kinerja mereka. Artikel ini akan mengulas dampak stres terhadap kinerja perawat, mengidentifikasi faktor-faktor pemicu stres, dan merunut solusi potensial untuk mengatasi tantangan ini. **Tujuan.** Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah ada hubungan tingkat stres pada kinerja perawat di ruang intensif di rumah sakit St. Antonius. **Metode.** Desain penelitian yang digunakan ialah penelitian kuantitatif dengan pendekatan *Cross-Sectional*. Variabel tingkat stres menggunakan kuisinier PSS 10 dan untuk variabel kinerja kerja menggunakan kuisinier William and Anderson's Job Performance. Populasi dalam penelitian ini yaitu Perawat yang berada dalam Ruang Perawatan Intensif Rumah Sakit Santo Antonius Pontianak, Kalimantan Barat. Sampel yang digunakan sebanyak 80 orang berdasarkan teknik Total Sampling. **Hasil dan Analisis.** Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara tingkat stres dengan kinerja dengan hasil nilai p value 0.000. **Kesimpulan.** Penelitian ini menunjukkan bahwa ada terdapat hubungan antara tingkat stres dengan kinerja perawat pada ruang perawatan intensif di Rumah Sakit Santo Antonius Pontianak.

**Kata Kunci:** Kinerja Perawat, Tingkat Stres, Perawat Ruang Intensif.

### Abstract

**Introduction.** Hospitals, as healthcare service providers, play a pivotal role in delivering medical care and referrals. The quality of these services is reflected in the nursing care provided. However, within the medical environment, nurses often encounter pressures and stressors that can impact their well-being. The nursing process, encompassing crucial stages, holds a significant role in their duties. Challenges arise when nurses' performance falls short, as evidenced by high rates of absenteeism. The stress experienced by nurses can also serve as a contributing factor to diminished performance. This article delves into the effects of stress on nurses' performance, identifies stress-triggering factors, and explores potential solutions to address these challenges. **Objective.** This research aims to determine whether there is a correlation between stress levels and nurses' performance in the intensive care unit at St. Antonius Hospital. **Method.** The research employs a quantitative design with a *Cross-Sectional* approach. The stress level variable is assessed using the PSS 10 questionnaire, while the job performance variable utilizes the William and Anderson's Job Performance questionnaire. The population includes nurses working in the Intensive Care Unit of St. Antonius Hospital, Pontianak, West Kalimantan. A sample of 80 individuals is selected using Total Sampling technique. **Results and Analysis.** The study's findings reveal a correlation between stress levels and job performance, with a p-value of 0.000. **Conclusion.** This study demonstrates a correlation between stress levels and nurses' performance in the intensive care unit at St. Antonius Hospital, Pontianak.

**Keywords:** Intensive Room, Nurse Performance, Stress Levels

## PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan fasilitas perawatan kesehatan yang dioperasikan oleh pemerintah atau komunitas, dan tujuannya adalah menyediakan perawatan medis dasar atau rujukan. Rumah sakit diharapkan untuk menjalankan tugasnya dengan memperhatikan tanggung jawab sosial terhadap pelayanan kesehatan masyarakat. Keberhasilan sebuah rumah sakit dalam mencapai tujuan tersebut ditandai oleh kualitas pelayanan yang sangat baik. Kualitas pelayanan rumah sakit dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah perawat yang bertanggung jawab untuk memberikan asuhan dan pelayanan yang efektif serta aman (Komite Akreditasi Rumah Sakit, 2018).

Berdasarkan laporan dari Organisasi Kesehatan Dunia (WHO), stres merupakan salah satu masalah kesehatan masyarakat yang menyebar secara global. Di Amerika Serikat, stres kerja menjadi penyebab yang signifikan, dengan kerugian ekonomi akibat stres kerja mencapai sekitar 300 miliar Dolar AS setiap tahunnya. Stres juga merupakan faktor yang berkontribusi sebanyak 35% dari seluruh penyakit yang terkait dengan pekerjaan, serta menyumbang sekitar 43% dari total penyakit yang berhubungan dengan kerja (Tantra and Larasati, 2015).

Keperawatan adalah sebuah profesi yang memiliki potensi tinggi untuk mengalami stres di tempat kerja dan tekanan dalam lingkungan medis. Menurut American National Association for Occupational Safety, perawat menduduki peringkat teratas dalam 40 kasus stres pada pekerja. Hasil survei di Perancis menunjukkan bahwa 74% perawat mengalami stres, sementara penelitian di Swedia menemukan bahwa sebanyak 80% perawat mengalami stres yang disebabkan oleh pekerjaan (Putri, 2016).

Stres memunculkan emosi, mengubah perilaku yang dapat diamati dan mengganggu mekanisme biologis dan

kognitif seseorang. Intensitas stres yang lebih besar dan periode stres yang lebih lama meningkatkan perubahan emosi, dalam hidup mereka, orang mengalami situasi stres dan mencoba menghadapi realita dari tekanan pekerjaan yang berat dengan cara yang berbeda, salah satunya bisa menggunakan strategi untuk mengatasi situasi yang memicu stres – yang disebut mekanisme mengatasi atau beradaptasi dengan stres (Maldonado, 2020).

Menurut sebuah penelitian berjudul "Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Burnout Perawat Pelaksana di ruang rawat inap RSJ Provinsi Kalimantan Barat tahun 2015", tingkat burnout atau stres kerja pada perawat pelaksana dapat dikategorikan sebagai rendah sebesar 86,8%, dan sedang sebesar 17,2%. Variabel beban kerja menjadi faktor yang paling dominan dalam menyebabkan burnout (stres kerja). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat ketahanan dan produktivitas perawat dalam menjalankan tugasnya menjadi tidak efektif, serta mengganggu kondisi emosional di tempat kerja (Sari *et al.*, 2017).

Pada dasarnya, peran utama perawat adalah melaksanakan kegiatan keperawatan, yang melibatkan proses sistematis dalam lima tahapan, yaitu pengkajian, diagnosa keperawatan, perencanaan, implementasi, dan evaluasi keperawatan. Penilaian kinerja memiliki peranan penting dalam sebuah organisasi, di mana kinerja organisasi yang baik harus mencerminkan pertumbuhan dari waktu ke waktu. Bagi manajer keperawatan, penilaian kinerja menjadi alat yang sangat berharga dalam mengelola sumber daya manusia dan meningkatkan produktivitas dalam lingkungan kerja (Hartati *et al.*, 2022).

Prinsip-prinsip praktik keperawatan digunakan sebagai pedoman dalam mengevaluasi kualitas pelayanan keperawatan. Kinerja perawat harus terus ditingkatkan dalam menjalankan

tugas keperawatan. Keperawatan merupakan proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perawat di berbagai lingkungan kesehatan, dengan mengikuti proses keperawatan yang didasarkan pada standar keperawatan. Dalam kerangka wewenang dan tanggung jawab keperawatan terhadap pasien, upaya ini bertujuan untuk mencapai mutu pelayanan yang baik sehingga pasien merasa puas dengan efektivitas keperawatan yang diberikan (Islamy *et al.*, 2020).

Trifianingsih dkk., (2017) mengungkapkan kinerja perawat melibatkan upaya untuk menjalankan tugas dengan sebaik mungkin sesuai standar yang telah ditetapkan. Apabila kinerja perawat tidak mencapai harapan, tingkat absensi dan ketidakhadiran perawat dapat mempengaruhi penurunan kinerja mereka. Faktor-faktor seperti stres yang dialami perawat juga dapat berkontribusi pada penurunan kinerja (Trifianingsih *et al.*, 2017 dalam Ramadhani *et al.*, 2020).

Institut Nasional Keselamatan dan Kesehatan Kerja (NIOSH) mendefinisikan stres terkait pekerjaan, juga disebut stres profesional atau pekerjaan, sebagai konsekuensi dari ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan keterampilan serta sumber daya atau kebutuhan pekerja atau juga, stres terkait pekerjaan mewakili pola reaksi emosional, kognitif, perilaku dan fisiologis terhadap komponen berbahaya dan merugikan dari konteks kerja (NIOSH *generic Job Stress Questionnaire*, 2014).

Selanjutnya, dalam sektor kesehatan, stres kerja adalah aspek yang sangat sering hadir dan, di antara semua profesional kesehatan, perawat adalah yang paling mudah terpapar (Maldonado, 2020). Dalam konteks rumah sakit, Intensif Care Unit (ICU) adalah lingkungan yang sangat menegangkan, melayani pemberian perawatan kepada pasien kritis, yang membutuhkan perawatan medis dan keperawatan permanen dan khusus.

Intensive Care Unit (ICU) terdiri dari serangkaian elemen yang dikelompokkan secara fungsional, yang ditujukan untuk pemberian perawatan kepada pasien yang parah atau berisiko tinggi, yang terus-menerus membutuhkan perawatan medis dan keperawatan, selain peralatan khusus dan harus dijaga secara intensif oleh perawat. ICU adalah unit kompleks di bawah pemantauan berkelanjutan, di mana pasien yang dirawat dalam kondisi parah atau dengan dekompensasi satu atau lebih sistem organik dapat pulih melalui dukungan dan perawatan intensif, ICU adalah ruang yang disediakan dan tunggal di dalam sebuah rumah sakit, karena jenis pasien yang dirawat memerlukan pemantauan dan pengawasan terus menerus dari semua parameter vital (Kemenkes RI, 2015).

Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat (Dinkes Kalbar, 2021) memiliki total 12.703 tenaga kesehatan, dengan perawat menjadi kelompok tenaga kesehatan terbesar sebanyak 6.482 orang. Perbandingan rasio jumlah perawat dan penduduk adalah 1:739 orang. Dalam menjalankan rutinitas kerja sehari-hari, perawat seringkali dihadapkan pada tugas-tugas yang monoton, lingkungan kerja yang membosankan, penanganan peralatan medis yang memerlukan kehati-hatian, serta kebutuhan untuk bertindak cepat dan tepat dalam merawat pasien. Kondisi-kondisi ini sering menyebabkan perawat merasa bosan, kehilangan semangat, dan kurang merasa tanggung jawab, yang pada akhirnya dapat mengakibatkan penurunan produktivitas kerja (Dinkes Kalbar, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi awal terhadap 5 orang perawat yang bertugas di ICU, didapatkan hasil bahwa 4 orang perawat mendapatkan beban kerja berlebih yang mana mengakibatkan stres seperti jantung berdebar, takut bekerja, dan mudah mengalami stres serta 1 orang perawat yang merasa kelelahan akan beban kerja yang semakin nyata di ruang ICU sehingga mengakibatkan stres saat

bekerja. Hal ini menyebabkan adanya kekhawatiran lebih sebagaimana perawat yang mengalami penurunan motivasi kerja karena disebabkan oleh turunnya tingkat kewaspadaan akibat kelelahan dalam bekerja yang menghasilkan emosi berlebih seperti stres dalam bekerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan tingkat stres dengan kinerja perawat di ruangan intensif rumah sakit santo antonius pontianak.

Kemudian dengan surat keterangan layak etik dengan No.039/KEPK/IKI/V/2023 menyatakan bahwa judul penelitian yang berjudul Hubungan Tingkat Stres dengan Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Intensive Rimah Sakit Santo Antonius Pontianak dinyatakan Layak Etik.

## METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *cross-sectional* dalam kerangka penelitian kuantitatif. Variabel

independen dalam penelitian ini adalah tingkat stres, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat. Dalam penelitian ini, pengumpulan data untuk kedua variabel dilakukan secara simultan atau pada waktu yang sama.

Populasi dalam penelitian ini yaitu 80 perawat dari ruang perawatan *Intensive Care Unit* (ICU) dan pengambilan sampel menggunakan *Total Sampling*, dimana sampel ditetapkan secara keseluruhan dikarenakan jumlah sampel berada dibawah angka 100. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 80 perawat diruang ICU.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yang sudah baku yaitu kuesioner *Perceived Stress Scale (PSS-10)* untuk Tingkat Stres dan *Williams and Anderson's Job Performance Scale* untuk Kinerja Perawat dengan indikator kinerja seperti Pengkajian, Diagnosa Keperawatan, Intervensi (Perencanaan), Implementasi, Evalasi dan Dokumentasi Keperawatan. Analisa data menggunakan uji statistik *Chi-Square* dengan aplikasi SPSS.

## HASIL

Tabel 1. Karakteristik demografi responden

No.	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Usia Perawat (Tahun)		
	a. 25-35 Tahun	27	27%
	b. 36-45 Tahun	40	40%
	c. 46-55 Tahun	13	13%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>
2.	Jenis Kelamin		
	a. Laki-laki	8	8%
	b. Perempuan	72	72%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>
3.	Lama Pekerjaan		
	a. 5-10 tahun	20	20%
	b. 11-20 tahun	35	35%
	c. 21-30 tahun	21	21%
	d. 31-40 tahun	4	4%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>
4.	Ruangan		
	a. ICU Umum	24	24%
	b. ICU Bedah	20	20%
	c. ICU Covid	21	21%
	d. ICCU	15	15%
	<b>Total</b>	<b>80</b>	<b>100%</b>

Berdasarkan Tabel 1, dapat diketahui bahwa hampir setengah dari responden (40%) dalam penelitian ini berusia antara 36-45 tahun, dengan total jumlah perawat sebanyak 40 orang. Mayoritas responden adalah perawat perempuan,

mencakup 72% dari total responden sebanyak 72 orang. Sebanyak 35% dari responden telah bekerja selama lebih dari 11-20 tahun dengan total 35 perawat serta sebagian kecil responden 24 perawat (24%) bekerja di ICU Umum.

### Analisa Univariat

Tabel 2. Distribusi frekuensi responden tingkat stres

No	Tingkat Stres	F	Persentase
1	Ringan	72	90%
2	Sedang	4	5%
3	Berat	4	5%
4	Kronis	0	0%
<b>Jumlah</b>		80	100%

Berdasarkan tabel 2, diperoleh hasil penelitian terhadap 80 responden, diperoleh bahwa sebagian besar

responden, yaitu 72 orang (90%), mengalami tingkat stres kerja dalam kategori ringan.

Tabel 3. Distribusi frekuensi responden kinerja kerja perawat

No	Kinerja Kerja	F	Persentase
1	Kurang	4	5%
2	Cukup	0	0%
3	Baik	10	12,5%
4	Sangat Baik	36	45%
5	Luar Biasa Baik	30	37,5%
<b>Jumlah</b>		80	100%

Berdasarkan tabel 3, diperoleh hasil penelitian yang dilakukan terhadap 80 responden berdasarkan variabel kinerja kerja dapat dilihat bahwa hampir

setengah responden berada pada kategori kinerja kerja yang sangat baik yaitu 36 orang (45%).

### Analisa Bivariat

Tabel 4. Hubungan tingkat stres dengan kinerja perawat di ruang perawatan intensif RS. Antonius Pontianak tahun 2023

Tingkat Stres	Kinerja Kerja Perawat				Jumlah		p (value)
	Baik		Kurang Baik		F	%	
	F	%	F	%			
1	49	82	23	18	72	100	0,000
2	2	50	2	50	4	100	
3	2	50	2	50	4	100	
		53		27		80	

Berdasarkan tabulasi silang diatas menunjukkan hampir seluruh responden mempunyai kinerja yang baik dengan tingkat stres ringan sebanyak 49 orang (82%). Setelah mendapatkan hasil maka Hipotesis (H1) dalam penelitian ini

diterima. Jadi didapatkan hampir seluruh perawat mengalami stres kerja ringan dengan kinerja kerja yang baik. Kinerja kerja yang baik adalah hasil kerja seorang perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan baik kepada pasien

maupun keluarga pasien yang akan berpengaruh pada citra rumah sakit atau instansi kesehatan lainnya yang ditandai dengan tidak adanya komplain baik dari pasien maupun dari keluarga pasien. Setelah dilakukan hasil uji statistik Chi-Square diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,000 < \alpha 0,05$  dan ketika dihitung didapatkan hasil  $p\text{ value} = 0.000$  yang mana jika dihitung secara statistik adalah  $p < 0.05 = 0.000 < 0.005$ . Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa ada terdapat hubungan antara tingkat stres dengan kinerja perawat pada ruang perawatan intensif di Rumah Sakit Santo Antonius Pontianak dengan nilai  $p = 0.000 < 0.05$ . Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa  $p = 0,000 < 0.05$  menjawab rumusan masalah penelitian dengan hasil diterima. Hal ini membuktikan adanya hubungan antara tingkat stres dengan kinerja perawat.

## PEMBAHASAN

### 1. Tingkat stres pada perawat di RS. Antonius Pontianak

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden (90%) mengalami stres kerja. Hal ini didukung oleh data dari tabel 4.2 yang menunjukkan bahwa 72 orang (90%) berada pada kategori stres ringan, sedangkan 4 orang (5%) mengalami stres sedang, dan 4 orang (5%) mengalami stres berat. Tidak ada responden yang mengalami stres sangat berat.

Stres merupakan masalah psikologis yang umum terjadi pada manusia. Banyak orang menganggap stres sebagai ancaman dan merasa cemas terhadap faktor yang menyebabkan kecemasan. Stres dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental seseorang. Oleh karena itu, penting bagi individu untuk mengelola stres dalam kehidupan mereka. Manajemen stres adalah upaya yang dilakukan individu untuk mengatasi dan mengurangi ketegangan psikologis yang timbul

akibat masalah hidup (Andriyani, 2019).

Menurut Lazarus dan Folkman (1984), keadaan stres yang dialami seseorang dapat memiliki dampak buruk baik secara fisik maupun psikologis. Namun, individu tidak membiarkan pengaruh negatif ini berlanjut, melainkan mengambil tindakan untuk mengatasinya. Tindakan yang dilakukan individu tersebut disebut sebagai strategi koping. Strategi koping sering dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti budaya, pengalaman pribadi, lingkungan, kepribadian, citra diri, faktor sosial, dan faktor lainnya yang memengaruhi kemampuan individu dalam mengatasi masalah (Lazarus & Folkman, 1984 dalam Maryam, 2019).

Menurut peneliti, stres yang terjadi di Ruang Perawatan Intensif RS Antonius Pontianak masih dapat dikatakan dalam kategori ringan. Hal ini diperkuat dengan data demografi responden yaitu lama pekerjaan perawat diruangan intensif yang mana rata-rata perawat memiliki masa pekerjaan 11-20 tahun dan dapat diartikan bahwa perawat tersebut sudah merasa terbiasa dengan tekanan yang ada diruang perawatan intensif sehingga tidak membuat stres perawat tersebut masih dikatakan stabil atau bisa diatasi.

### 2. Kinerja kerja pada perawat di RS. Antonius Pontianak

Dari hasil penelitian yang dilakukan penelitian berdasarkan pada tabel 4.3 diketahui bahwa hasil penelitian yang dilakukan terhadap 80 responden berdasarkan variabel kinerja kerja dapat dilihat bahwa hampir setengah responden berada pada kategori kinerja kerja yang sangat baik yaitu 36 orang (45%), kinerja kerja luar biasa baik sejumlah 30 orang (37,5%), kinerja kerja baik sejumlah 10 orang (12,5%), kinerja kerja cukup sejumlah 0 orang (0%) dan kinerja

kerja kurang baik sejumlah 4 orang (5%).

Kinerja perawat dapat diartikan sebagai aktivitas yang dilakukan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan baik dalam mencapai tujuan profesi dan organisasi. Kinerja perawat dapat diukur berdasarkan standar objektif yang terbuka dan dapat dikomunikasikan. Penghargaan dan perhatian terhadap perawat dapat menjadi motivasi untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi (Mertajaya *et al.*, 2019).

Standar pelayanan keperawatan merupakan panduan untuk menilai kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Tujuannya adalah meningkatkan kualitas asuhan keperawatan, mengurangi biaya asuhan keperawatan, serta melindungi perawat dan pasien dari tindakan yang tidak terapeutik. Standar praktik keperawatan digunakan sebagai pedoman bagi perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas (Mertajaya *et al.*, 2019).

Penilaian kinerja perawat dilakukan untuk mengevaluasi kinerja perawat sesuai dengan standar praktik profesional dan peraturan yang berlaku. Hal ini bertujuan untuk memastikan tercapainya standar praktek keperawatan. Penilaian kinerja merupakan alat yang dapat dipercaya oleh manajer perawat dalam mengontrol sumber daya manusia dan produktivitas. Proses penilaian kinerja digunakan untuk mengarahkan perilaku perawat, memperoleh jasa keperawatan berkualitas dan tinggi dalam volume yang memadai. Manajer perawat dapat menggunakan proses penilaian kinerja untuk mengatur pengembangan karier, pelatihan, bimbingan, dan penghargaan bagi perawat yang kompeten (Nursalam dalam Syafrizal, 2014).

Menurut peneliti, kinerja perawat di ruang Perawatan Intensif di RS

Antonius Pontianak termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 80 responden berdasarkan variabel kinerja kerja dapat dilihat bahwa mayoritas responden berada pada kategori kinerja kerja yang sangat baik yaitu 36 orang (45%). Para perawat sudah melakukan kinerja mereka sesuai dan sebagaimana porsinya sehingga mereka mampu menjaga kualitas diri sebagai perawat dengan mempertahankan kinerja mereka yang sangat baik.

### **3. Hubungan Tingkat stres dan Kinerja Perawat Diruang Perawatan *Intensive Care Unit* (ICU)**

Berdasarkan hasil penelitian tentang hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat diruang perawatan intensif Rumah Sakit Santo Antonius Pontianak, Kalimantan Barat menunjukkan bahwa dari 72 responden dengan kategori stres kerja dalam keadaan ringan hampir seluruhnya mempunyai kinerja kerja pada kategori baik sebanyak 49 orang (82%), dari 4 responden dengan kategori stres kerja ringan mempunyai kinerja kurang baik dan baik sama rata sebanyak 2 orang (50%), dari 4 responden dengan kategori stres kerja sedang mempunyai kinerja kurang baik dan baik sama rata sebanyak 2 orang (50%).

Berdasarkan hasil uji statistik Chi-Square, diperoleh nilai p-value sebesar 0,000 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi  $\alpha$  sebesar 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat stres dan kinerja kerja perawat. Temuan ini mendukung rumusan masalah penelitian yang telah diajukan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan teori stres kerja yang menyatakan bahwa stresor kerja memiliki peran penting dalam

memengaruhi kinerja perawat. Stres yang tepat dapat memberikan tantangan profesional yang dapat meningkatkan kinerja. Namun, jika beban kerja terlalu tinggi, kinerja dapat menurun karena beban tersebut mengganggu efisiensi kerja. Stres kerja juga dapat menyebabkan penurunan kontrol individu dalam menghadapinya. Dampak negatif dari stres kerja dapat berupa kebosanan, penurunan motivasi, absensi, apatis, gangguan tidur, mudah marah, peningkatan kesalahan, dan kesulitan dalam pengambilan keputusan.

Penelitian ini mendukung temuan Usman, (2021), yang menyatakan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja perawat dan kinerja perawat di masa pandemi covid-19 di RSD Labuan Baji. Hal ini menunjukkan konsistensi dalam temuan antara penelitian yang dilakukan pada rumah sakit yang berbeda namun pada konteks yang serupa, yaitu hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat.

Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan kontribusi tambahan dalam pemahaman tentang hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat dalam konteks rumah sakit yang berbeda. Hal ini menunjukkan bahwa perawat mungkin menghadapi tantangan yang serupa dalam hal stres kerja dan memiliki dampak yang serupa terhadap kinerja mereka. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya perhatian yang lebih terhadap manajemen stres kerja perawat guna meningkatkan kualitas kinerja mereka dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkualitas kepada pasien. Stres pada kinerja perawat yang tidak diselesaikan dengan baik menyebabkan frustrasi. Frustrasi membuat seseorang berperilaku aneh, seperti marah, membenturkan telepon atau bahkan membenturkan kepala. Frustrasi adalah keadaan emosional

seseorang, ketegangan mental dan perilaku yang tidak terkendali, yang berperilaku aneh dan dapat merugikan dirinya sendiri atau orang lain.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres atau ketegangan yang dialami seseorang selama beraktivitas, semakin termotivasi mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Namun, jika tingkat stres menjadi terlalu besar dan tidak dapat ditahan lagi, hal itu dapat mengganggu kemampuan seseorang untuk berperforma dengan baik. Oleh karena itu, stres yang berlebihan dapat melemahkan kemampuan seseorang untuk mencapai keberhasilan dan produktivitas dapat menurun dengan cepat.

Menurut Widodo dalam Trifianingsih *et al.*, (2017), stres kerja dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal meliputi pendidikan, tingkat kepercayaan diri, keterampilan, motivasi, pengetahuan, kebutuhan gizi dan kesehatan, hubungan interpersonal, sikap, dan kreativitas dalam bekerja. Faktor-faktor ini berasal dari individu itu sendiri dan dapat memengaruhi tingkat stres yang dialami dalam menjalankan pekerjaan.

Di sisi lain, faktor eksternal meliputi karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Karakteristik organisasi mencakup budaya kerja, kebijakan perusahaan, kepemimpinan, sistem reward dan pengakuan, serta dukungan sosial yang diberikan oleh rekan kerja dan atasan. Sementara itu, karakteristik pekerjaan melibatkan tugas dan tanggung jawab yang diemban, tingkat kendali yang dimiliki atas pekerjaan, beban kerja, jadwal kerja, dan lingkungan kerja.

Stressor atau pemicu stres dapat mempengaruhi kinerja perawat



secara fisik dan psikologis. Stressor dalam konteks pekerjaan perawat dapat berupa tuntutan fisik yang tinggi, tugas yang kompleks, tekanan waktu, beban kerja yang berlebihan, interaksi dengan pasien dan keluarga yang sulit, serta konflik dalam tim kerja. Ketika perawat mengalami stresor yang berlebihan, hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja mereka dalam menjalankan tugas-tugas pekerjaan dengan efektif dan efisien.

Dalam konteks ini, penting bagi organisasi dan individu untuk mengidentifikasi dan mengelola faktor-faktor stresor yang ada. Upaya yang dilakukan dapat meliputi pengembangan keterampilan manajemen stres, dukungan sosial yang memadai, peningkatan kondisi kerja yang mendukung, serta promosi kesehatan dan kesejahteraan karyawan. Dengan mengelola stres kerja secara efektif, diharapkan kinerja perawat dapat meningkat dan kesejahteraan mereka dapat terjaga (Trifianingsih *et al.*, 2017).

Hal yang memicu munculnya stres pada seseorang bisa berasal dari rasa cemas yang berlebih, rasa jengkel, kelelahan, frustasi, tekanan yang terjadi terus menerus, sedih, beban pekerjaan, terlalu fokus pada suatu hal (Afriyanti and Lestiawati, 2021)

Untuk menghadapi stres dengan cara yang sehat dan harmonis, terdapat beberapa strategi yang dapat dipertimbangkan. Strategi pertama adalah memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres yang ada. Hal ini dapat dilakukan dengan melakukan penilaian terhadap situasi stres, mengembangkan alternatif tindakan, dan mengambil tindakan yang dipandang paling tepat. Selain itu, dapat dimanfaatkan juga umpan balik dan dukungan sosial dari lingkungan.

Strategi kedua adalah menetralkan dampak yang ditimbulkan oleh stres.

Ini melibatkan mengendalikan reaksi fisik dan emosional yang timbul akibat stres. Berbagai cara dapat dilakukan dalam membentuk mekanisme pertahanan diri, seperti menangis, berbagi masalah dengan orang lain, menggunakan humor, dan mengambil waktu istirahat yang cukup. Dalam menghadapi reaksi emosional, penting untuk mengendalikan emosi secara sadar dan mencari dukungan sosial dari lingkungan sekitar.

Strategi ketiga adalah meningkatkan daya tahan pribadi dalam menghadapi stres. Hal ini melibatkan pemahaman diri yang lebih baik, memahami orang lain, mengembangkan keterampilan pribadi, berolahraga secara teratur, beribadah, menjaga pola kerja yang teratur dan disiplin, serta mengembangkan tujuan dan nilai-nilai yang realistis. Selain itu, nilai-nilai agama, seperti keimanan dan ketakwaan kepada Tuhan Yang Maha Esa, juga dapat menjadi pondasi yang penting dalam mengendalikan stres dengan lebih bermakna.

Dalam konteks kinerja perawat, stres kerja memainkan peran yang signifikan. Stres yang tidak ada atau terlalu rendah dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya penggunaan potensi penuh dalam pekerjaan. Seiring meningkatnya stres, kinerja cenderung meningkat karena stres dapat menjadi rangsangan yang sehat untuk menanggapi tantangan pekerjaan. Namun, jika stres menjadi terlalu besar, kinerja akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan tugas. Perawat mungkin kehilangan kemampuan untuk mengendalikan stres tersebut, yang pada akhirnya dapat merusak kinerja, mengurangi motivasi,

bahkan menyebabkan perawat menolak atau keluar dari pekerjaan. Dalam hal ini, penting bagi perawat untuk mengenali dan mengelola stres kerja dengan baik. Strategi penyelesaian masalah stres yang telah dijelaskan sebelumnya dapat membantu perawat dalam menghadapi tantangan dan menjaga kinerja yang baik. Dengan memahami dan mengimplementasikan strategi ini, diharapkan perawat dapat menghadapi stres dengan lebih efektif dan menjaga keseimbangan yang baik antara stres yang diperlukan dan kinerja yang optimal.

## **SIMPULAN**

Dalam konteks rumah sakit, terutama di Ruang Perawatan Intensif, stres kerja dan kinerja perawat memiliki peran yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami stres kerja, dengan mayoritas dari mereka berada dalam kategori stres ringan. Namun, hasil tersebut juga mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat memiliki kinerja kerja yang baik, bahkan sebagian besar di antaranya termasuk dalam kategori sangat baik.

Hubungan antara tingkat stres dan kinerja perawat menjadi pusat perhatian. Temuan menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat. Meskipun mayoritas responden mengalami stres ringan, sebagian dari mereka dengan tingkat stres ringan dan sedang memiliki kinerja kerja yang kurang baik. Ini menyoroti pentingnya manajemen stres kerja dalam mendukung kinerja perawat yang optimal.

Stres kerja diidentifikasi sebagai hasil dari faktor internal dan eksternal. Faktor-faktor seperti tuntutan fisik, kompleksitas tugas, tekanan waktu, dan interaksi dengan pasien dan tim kerja dapat menjadi stresor yang

memengaruhi kinerja perawat. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja yang efektif menjadi krusial dalam menjaga kualitas kinerja perawat dan kesejahteraan mereka.

Strategi-strategi penanganan stres yang sehat dapat membantu perawat menghadapi tantangan kerja dengan lebih efektif. Dengan memperkecil dan mengendalikan sumber-sumber stres, menetralkan dampak stres, dan meningkatkan daya tahan pribadi, perawat dapat mengelola stres dengan cara yang produktif. Keseimbangan antara stres yang memotivasi dan stres yang berlebihan penting untuk menjaga kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan berkualitas kepada pasien.

Dengan pemahaman ini, organisasi rumah sakit dan perawat sebagai individu perlu bekerja sama dalam mengembangkan lingkungan kerja yang mendukung dan strategi manajemen stres yang efektif. Upaya ini diharapkan akan meningkatkan kualitas kinerja perawat, meminimalisir dampak negatif stres kerja, dan memastikan pasien menerima perawatan optimal dalam lingkungan rumah sakit.

## **SARAN**

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi panduan bagi rumah sakit dalam mengelola perawat sebagai anggota tim kerja. Dapat dicoba untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kinerja perawat. Memberikan penghargaan atau insentif kepada perawat yang mencapai prestasi baik sebagai bentuk apresiasi terhadap kinerja mereka dapat menjadi salah satu upaya. Selain itu, menyediakan kegiatan di luar lingkungan kerja juga dapat membantu mengurangi tingkat stres akibat tuntutan pekerjaan. Semua tindakan ini diharapkan dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan perawat dan kinerjanya, dengan tetap mempertimbangkan situasi dan kebijakan rumah sakit.

Kemudian, hasil penelitian ini dapat menjadi motivasi bagi perawat untuk mengurangi tingkat stres di tempat kerja. Dengan mengurangi stres, diharapkan kinerja perawat dapat meningkat. Perawat dapat mencoba menerapkan strategi untuk mengatasi stres, seperti mengikuti kegiatan di luar pekerjaan dan mencari dukungan sosial. Selain itu, perawat juga dapat berkomunikasi dengan manajemen rumah sakit mengenai lingkungan kerja dan kebutuhan mereka, sehingga upaya bersama dapat dilakukan untuk menciptakan kondisi yang lebih baik bagi semua perawat.

Disarankan agar peneliti selanjutnya memperluas cakupan variabel yang dikaji dan menghubungkannya dengan faktor-faktor lain yang berpotensi mempengaruhi tingkat stres perawat dan kinerjanya. Variabel lingkungan kerja, dukungan sosial, beban kerja, dan strategi koping dapat menjadi pertimbangan dalam menggali lebih dalam tentang faktor-faktor yang memengaruhi stres dan kinerja perawat. Penelitian yang lebih komprehensif ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih lengkap dan mendalam tentang faktor-faktor yang berpengaruh pada kesejahteraan dan kinerja perawat di tempat kerja, sehingga rekomendasi yang lebih tepat dan efektif dapat dihasilkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afriyanti N, Lestiawati E. 2021. Hubungan Tingkat Stres dengan Kejadian Premenstruasi Sindrom pada Mahasiswa DIV Bidan Pendidik Universitas Respati Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel*, 14(2): 71–76.  
<https://doi.org/https://doi.org/10.36051/jiki.v14i2.135>.
- Andriyani J. 2019. Strategi Coping Stres Dalam Mengatasi Problema Psikologis. *Jurnal At-Taujih*, 2(2).
- DINKES KALBAR. 2021. Dinas Kesehatan Provinsi Kalimantan Barat.
- Hartati S, Obar, Balqis UM. 2022. Buku Konsep Dasar Keperawatan II. LPP Balai Insan Cendekia.
- Islamy LOS, Abidin Z, Andriani R, Arisanti H. 2020. IMPLEMENTASI MODEL PRAKTIK KEPERAWATAN PROFESIONAL DI RSUD KOTA BAUBAU. *DINAMIKA KESEHATAN JURNAL KEBIDANAN DAN KEPERAWATAN*, 10(1).  
<https://doi.org/10.33859/dksm.v10i1.388>.
- Kemenkes RI. 2015. Pedoman penyelenggaraan pelayanan intensive care unit (ICU) di rumah sakit. Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum Kementerian Kesehatan.
- Komite Akreditasi Rumah Sakit. 2018. Standar Nasional Akreditasi Rumah Sakit. Jakarta.
- Maldonado G. 2020. Stress Free Living (Kehidupan yang Bebas dari Stress). Light Publishing.
- Maryam S. 2019. Strategi Coping, Teori dan Sumber dayanya. *Jurnal Konseling Andi Matappa*, 1(2): 101–107.
- Mertajaya IM, Adventus, Anggraini Y. 2019. Modul Perawat Kesehatan Masyarakat.
- NIOSH generic Job Stress Questionnaire. 2014. Cincinnati.
- Putri SD. 2016. Hubungan Tingkat Stres Dengan Kualitas Tidur Pada Mahasiswa Semester Vii Di Fakultas. Universitas Sumatra Utara.
- Sari R, Yusran S, Ardiansyah RT. 2017. Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang

rawat inap rumah sakit jiwa provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2016. *Jimkesmas: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Kesehatan Masyarakat*, 2(6).

Tantra S, Larasati T. 2015. Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Majority*, 4(9).

Trifianingsih D, Santoso BR, Briketabela. 2017. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Peawat di Ruang UGD Rumah Sakit Daerah Ulin Banjarmasin. *Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Suaka Insan Banjarmasin*, 19.

Usman AF. 2021. Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di masa pandemi covid-19 di RSUD Labuang Baji tahun 2021. *UIN Alauddin Makassar*.