

HUBUNGAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD BANTEN

Dwi Aprilia^{1*}, Ernawati Umar^{2*}, Dedeh Hamdiah³

^{1,2,3}Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang, Indonesia

*Correspondence: ernawati.umar@untirta.ac.id

Abstrak

Profesi perawat merupakan bagian penting dari sistem pelayanan kesehatan yang berperan dalam memberikan asuhan keperawatan secara langsung kepada pasien. Beban kerja yang tinggi, tekanan emosional, dan tanggung jawab besar menjadikan perawat rentan mengalami stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Banten. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Sampel terdiri dari 67 perawat yang bertugas di ruang rawat inap RSUD Banten, dipilih menggunakan teknik *purposive sampling*. Data dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang mencakup 30 pertanyaan tentang stres kerja dan 12 pertanyaan tentang kinerja perawat. Analisis data dilakukan menggunakan uji *chi-square*. Hasil uji *chi-square* hubungan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Banten menunjukkan nilai *p-value* $0.15 < \alpha (0.05)$ yang berarti tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja. Tidak terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Banten.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kinerja Perawat, Stres Kerja

Abstract

*The nursing profession is a vital part of the healthcare system, providing direct nursing care to patients. High workloads, emotional stress, and significant responsibilities make nurses vulnerable to work-related stress. The aim of this research is to analyze the relationship between the level of work stress and the performance of nurses in the inpatient wards at RSUD Banten. This study used a quantitative approach with a cross-sectional design. The sample consisted of 67 nurses working in the inpatient wards of RSUD Banten, selected using purposive sampling. Data were collected through a structured questionnaire comprising 30 questions on work stress and 12 questions on nurse performance. Data analysis was conducted using the chi-square test. The Chi-Square test results on the relationship between work stress and nurse performance in the inpatient wards of RSUD Banten showed a *p-value* of $0.150 > \alpha (0.05)$, indicating that there is no significant relationship between work stress and performance. There is no significant relationship between work stress and the performance of nurses in the inpatient wards at RSUD Banten.*

Keywords: Workload, Job Stress, Nurse Performance

PENDAHULUAN

Profesi perawat merupakan bagian penting dari sistem pelayanan kesehatan yang berperan dalam memberikan asuhan keperawatan secara langsung kepada pasien. Beban kerja yang tinggi, tekanan emosional, dan tanggung jawab besar menjadikan perawat rentan mengalami stres kerja. Stres kerja yang berkepanjangan tanpa manajemen yang tepat dapat berdampak negatif terhadap kualitas pelayanan dan menurunkan kinerja.

Menurut WHO (2020), jumlah perawat secara global mencapai 27,1 juta, dan di Indonesia jumlahnya sekitar 219.264 perawat rumah sakit. rasio perawat nasional hanya 87,65 per 100.000 penduduk, jauh dari target 180 per 100.000. Ketidakseimbangan jumlah ini menyebabkan tingginya beban kerja yang berpotensi menimbulkan stres.

Stres kerja dapat bersumber dari faktor individu, organisasi, maupun lingkungan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja dapat memengaruhi kinerja perawat, baik dari segi kualitas, kuantitas, hingga efisiensi waktu. Namun, tidak semua penelitian menunjukkan hubungan yang signifikan antara stres dan kinerja.

Pada konteks psikologi, mekanisme koping adalah cara individu mengelola tekanan antara tuntutan pekerjaan dengan sumber daya yang dimilikinya. Teknik ini, menurut Murphy (1996), bertujuan membantu pekerja mengubah pandangan terhadap tekanan menjadi tantangan, sehingga mampu menjaga kendali diri dalam lingkungan kerja. Stres pada perawat seringkali dipicu oleh beban kerja berlebih,

kesulitan dalam hubungan kerja, serta tantangan dalam merawat pasien kritis.

Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja merupakan masalah global. Di Inggris tercatat 385.000 kasus, sementara di Wales ada 11.000-26.000 kasus (*Health & Safety Executive*, 2013). Stres kerja pada perawat menempati peringkat pertama di antara 40 jenis pekerjaan lainnya, dengan risiko gangguan kejiwaan dan depresi yang signifikan.

Gejala stres kerja dapat dilihat dari beberapa aspek: fisik (seperti sulit tidur dan sakit kepala), emosional (mudah marah dan cemas), intelektual (mudah lupa dan sulit berkonsentrasi), serta interpersonal (cenderung menyalahkan orang lain atau menarik diri).

Berdasarkan wawancara dengan perawat di RSUD Provinsi Banten, 4 dari 10 perawat mengaku tidak merasakan stres akibat faktor lingkungan, individu, psikologi, dan perilaku, sementara sebagian lainnya menyebutkan faktor organisasi seperti keterlambatan honor dan tingginya tuntutan kerja sebagai penyebab stres. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi hubungan stress kerja terhadap kinerja keperawatan di ruang rawat inap rumah sakit di Provinsi Banten.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSUD Banten, berjumlah 204 orang. Sampel sebanyak 67 perawat dipilih menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi.

Instrumen yang digunakan adalah kuesioner tertutup dengan skala *likert*. Terdapat 30 pertanyaan terkait stres kerja dan 12 pertanyaan terkait kinerja perawat.

Validitas diuji dengan korelasi *Pearson*, dan reliabilitas diuji dengan *Alpha Cronbach* (>0,60). Data dianalisis menggunakan uji *Chi-Square* dengan bantuan SPSS. Penelitian ini juga memperhatikan prinsip etika penelitian seperti *informed consent*, anonimitas, dan kerahasiaan data.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Gambaran Karakteristik Responden.

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden di Ruang Rawat Inap RSUD Provinsi Banten (n = 67)

Karakteristik	(f)	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	24	35.8
Perempuan	43	64.2
Total	67	100.0
Umur		
20-30	28	41.8
31-40	33	49.3
41-50	6	9.0
Total	67	100.0

Berdasarkan tabel 1, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan, (64,2%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas tenaga kesehatan yang menjadi responden di ruang rawat inap RSUD Banten adalah perempuan karena dalam bidang keperawatan peminatnya lebih banyak perempuan dibanding dengan laki – laki. Selain itu perempuan juga memiliki sifat dan naluri keibuan yang dibutuhkan untuk merawat orang lain.

Pada peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Nurcahyani, E., Widodo, D., & Rosdiana, Y. 2017) karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin didapatkan sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan.

Jenis kelamin berperan terhadap terjadinya stres. Ada perbedaan respon antara laki – laki dan perempuan saat menghadapi konflik. Otak perempuan memiliki kewaspadaan yang negatif terhadap adanya konflik dan stres, pada perempuan konflik memicu hormon negatif sehingga memunculkan stres, gelisah dan rasa takut. Sedangkan laki – laki umumnya menikmati adanya konflik dan persaingan, bahkan menganggap bahwa konflik dapat memberikan dorongan yang positif. Dengan kata lain, ketika perempuan mendapatkan tekanan, maka umumnya akal lebih mudah mengalami stres (Utami *et al.*, 2021).

Menurut (Mulfiyanti, Muis dan Rivai, 2019) Fenomena stres kerja lebih sering terjadi pada wanita. Siklus menstruasi pada wanita juga menambah stres kerja mereka dengan meningkatkan emosi yang tidak stabil. Emosi yang tidak terkontrol dengan baik ini akan menambah beban kerja yang mereka rasakan.

Penelitian lain menyebutkan bahwa untuk semua jenis kelamin kriteria tingkat stres adalah sama. Akan tetapi perempuan lebih mudah merasakan cemas, perasaan bersalah, gangguan tidur, serta gangguan makan. Jika dilihat dari segi umur, Sebagian besar responden berada pada rentang usia 31–40 tahun.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Zulmiasari & Muin, 2017) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berusia 31–40 tahun mengalami tingkat

stres kerja tertinggi dibandingkan kelompok usia lainnya.

Namun demikian, usia produktif juga sangat rentan terhadap stres kerja, terutama pada profesi dengan tekanan tinggi seperti keperawatan. Pada rentang usia ini, individu biasanya menanggung lebih banyak tanggung jawab, baik dalam lingkungan kerja maupun keluarga, sehingga dapat meningkatkan risiko stres apabila tidak diimbangi dengan manajemen stres yang baik.

2. Gambaran Stres Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Provinsi Banten

Tabel 2 Distribusi Frekuensi Tingkat Stres pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Banten

Variabel Stres	(f)	%
Stress	42	62.7
Tidak Stress	25	37.3
Total	67	100.0

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden di ruang rawat inap RSUD Provinsi Banten mengalami stres (32,6%). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa banyak perawat di ruang rawat inap RSUD Banten mengalami stres kerja. Hal ini kemungkinan besar disebabkan oleh beban kerja yang berat, tugas yang cukup rumit, dan tekanan fisik maupun emosional yang dihadapi perawat setiap hari. Jika stres ini dibiarkan terus-menerus, bisa berdampak buruk pada kesehatan perawat dan juga bisa menurunkan kualitas pelayanan kepada pasien. Karena itu, peneliti merasa penting bagi rumah sakit untuk memperhatikan pembagian kerja perawat, memberikan dukungan, serta menciptakan suasana kerja

yang nyaman agar stres kerja bisa dikurangi dan pelayanan tetap baik.

Stres kerja merupakan kondisi yang melibatkan emosi, pikiran, dan fisik serta akan mempengaruhi seorang perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Stres kerja adalah keadaan yang melibatkan emosi, proses berpikir, dan fisik serta akan mempengaruhi seorang perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Akibat stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuannya dalam pelaksanaan tugasnya (Fanka, 2021).

Pada penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Sari, 2017) dengan responden yang berbeda yaitu perawat instalasi rawat inap RSUD dr. Sayidiman, hasil penelitiannya ditemukan bahwa stres kerja perawat tinggi (57.8%). Penelitian yang dilakukan oleh (Ramadhani *et al.*, 2020) juga mendapatkan hasil bahwa stres kerja perawat berkategori tinggi (45%).

Berdasarkan hasil penelitian dan kondisi yang ada, penulis berasumsi bahwa stres kerja yang dialami oleh perawat di ruang rawat inap RSUD Banten bukan hanya disebabkan oleh faktor eksternal seperti beban kerja yang berat dan tekanan fisik, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal seperti kemampuan manajemen stres individu dan dukungan sosial yang diterima.

3. Gambaran Kinerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Provinsi Banten

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Kinerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Provinsi Banten(n=67)

Variabel Kinerja	(f)	%
Baik	29	43.3
Kurang	38	56.7
Total	67	100.0

Berdasarkan tabel 3 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden di Ruang Rawat Inap RSUD Provinsi Banten mempunyai kinerja kurang baik sebanyak (56,7%).

Hasil penelitian ini, peneliti berpendapat bahwa kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Banten memang masih perlu perhatian khusus. Mayoritas perawat yang memiliki kinerja kurang baik kemungkinan besar dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi dan tekanan pekerjaan yang terus-menerus. Kondisi ini bisa menyebabkan perawat merasa lelah, stres, bahkan kurang termotivasi dalam bekerja, sehingga berdampak pada hasil kerja mereka.

Peneliti juga melihat bahwa penting bagi rumah sakit untuk memberikan dukungan yang lebih maksimal kepada perawat, baik dalam bentuk pelatihan, pembagian tugas yang adil, maupun suasana kerja yang nyaman. Dengan adanya perhatian dan dukungan tersebut, diharapkan perawat bisa bekerja lebih optimal, merasa lebih dihargai, dan akhirnya mampu

meningkatkan kualitas pelayanan kepada pasien.

Kinerja perawat adalah melakukan pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan standar yang telah ada. Apabila kinerja perawat tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran perawat akan berdampak pada penurunan kinerja perawat. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami perawat (Ramadani *et al.*, 2019).

Kinerja sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Kondisi yang dapat memicu munculnya stres kerja, karena semua pasien yang berkunjung secara tidak langsung menuntut mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien sehingga permasalahan yang dihadapi pasien segera terselesaikan (Fajrillah & Nurfitriani, 2016).

Peneliti sebelumnya yang dilakukan oleh (Rohmaniah, 2024) dengan responden yang berbeda yaitu perawat di RSI Sultan Agung Semarang, hasil penelitiannya ditemukan bahwa kinerja kurang baik (33.6%). Penelitian yang dilakukan oleh (Sari, 2017) juga mendapatkan hasil kinerja kurang baik (50%). Dapat dikatakan bahwa hasil penelitian kali ini selaras dengan penelitian sebelumnya bahwa perawat memiliki kinerja kurang baik (56,7%).

4. Hubungan antara stress kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Provinsi Banten

Stres	Kinerja				n
	Baik		Kurang		
	N	%	N	%	
Stres	21	50%	21	50%	42
Tidak Stres	8	32%	17	68%	25
Total	29	43.3%	38	56.7%	67

Dari hasil tabel 4 diketahui bahwa dari 67 responden dapat diketahui bahwa perawat dengan kejadian stres dan kinerja baik sebanyak 21 perawat (31,3%). Perawat dengan kejadian stres dan kinerja kurang sebanyak 21 perawat (31,3%). Selain itu, ada juga perawat yang tidak stres dengan kinerja baik sebanyak 8 perawat (11,9%). Dan perawat dengan kejadian tidak stress 17 perawat (25,4%). Sementara itu jumlah perawat yang tidak stres dengan kinerja baik sebanyak 8 perawat (11,9%). Perawat dengan kejadian tidak stres namun kinerja kurang sebanyak 17 perawat (25,4%). namun kinerja kurang sebanyak 17 perawat (25,4%). Dan perawat dengan kejadian tidak stres namun kinerja kurang sebanyak.

<i>P value</i>	
Stress	0.15
Tidak stress	

Hasil analisis dengan menggunakan uji Chi-Square didapatkan p-value 0.150. Karena nilai p-value > (0.05) maka dapat disimpulkan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak yang artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap

RSUD Provinsi Banten. Selain itu, nilai Odds Ratio (OR) sebesar 2,125 dengan Interval kepercayaan 95% (0,775 – 5,984) menunjukkan bahwa perawat yang mengalami stres kerja memiliki peluang 2,1 kali lebih besar untuk memiliki kinerja kurang dibandingkan dengan perawat yang tidak mengalami stres kerja, namun hasil ini tidak signifikan secara statistik karena rentang interval kepercayaan melewati angka 1. Artinya, tingkat stres yang dialami perawat tidak secara langsung memengaruhi baik atau buruknya kinerja mereka menurut data yang diperoleh. Berdasarkan hasil penelitian data menunjukkan bahwa perawat yang mengalami stres dan memiliki kinerja baik maupun kurang hampir sama banyaknya, demikian pula pada perawat yang tidak stres.

Meskipun sebagian besar perawat mengalami stres kerja dan kinerja kurang baik, hasil statistik menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja perawat. Hal ini mungkin disebabkan oleh kemampuan perawat dalam mengelola stres (coping mechanism) dan dukungan lingkungan kerja yang membantu menjaga kinerja tetap stabil meskipun mengalami stres.

Selain itu, kinerja perawat juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman, motivasi, pelatihan, dan kondisi fisik yang tidak diukur secara langsung dalam penelitian ini. Oleh karena itu, stres kerja bukan satu-satunya faktor penentu kinerja perawat.

Motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan kinerja perawat. Perawat yang termotivasi cenderung memiliki semangat dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankannya, sehingga mampu mempertahankan atau bahkan meningkatkan kualitas pelayanannya. Hal ini didukung oleh penelitian Andriani, M., Hayulita, S., & Safitri RN (2020) yang menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat.

Hasil ini berbeda dengan beberapa penelitian lain yang menemukan hubungan positif antara stres kerja dan kinerja perawat. Misalnya, penelitian (Sari, 2017) di Instalasi Rawat Inap RSUD dr. Sayidiman Magetan menemukan hubungan kuat antara stres kerja dengan kinerja perawat dengan p-value 0.005. Berbeda juga dengan penelitian (Maydinar, D. D., Sasmita, F. N., & Selandio, V. 2023) di ruang rawat inap melati dan seruni RSUD Dr. M Yunus Bengkulu menemukan adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat dengan p-value 0.13. Perbedaan ini bisa disebabkan oleh variasi kondisi kerja, metode pengukuran, dan karakteristik responden di setiap lokasi penelitian.

KESIMPULAN

1. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Provinsi Banten. Dari hasil penelitian, mayoritas responden adalah perempuan dan berusia 31–40 tahun (64,2%).
2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian perawat mengalami stres kerja (62,7%), dan mayoritas perawat memiliki kinerja yang kurang baik (56,7%).
3. Hasil penelitian mengenai hubungan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Banten menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat hasil statistik menunjukkan (p -value = 0,150).

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, M., Hayulita, S., & Safitri, RN (2020). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap A & C Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. *Jurnal Kesehatan*.
- Dwi, K. S. (2017). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rawat Inap.
- Health and Safety Executive. (2013). Work related stress, anxiety and depression statistics in Great Britain. <https://www.hse.gov.uk/statistics>
- Maydinar, D. D., Sasmita, F. N., & Selandio, V. (2023). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Melati dan Seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu. Prepotif :

jurnal kesehatan masyarakat, 4(2), 169–
175.

Mulfiyanti, D., Muis, M. and Rivai, F.
(2019) 'Hubungan Stres Kerja Dan
Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja
pada Perawat di RSUD Tenriawaru
Kelas B Kabupaten Bone Tahun 2018',
Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim,
2(2).

Murphy, L. R. (1996). Stress Management
in work settings: A Critical Review of
the Health Effects. In G. L. Cooper
(Ed.), Handbook of Stress, medicine,
and health (pp. 283–310). CRC Press.

Zaika, Y. V., & Kostikova, E. K. (2025).
Hybrid Model of Hydrogen Thermal
Desorption from Structural Materials.
Academia Materials Science, 2(2).
[https://doi.org/10.20935/AcadMatSci7
591](https://doi.org/10.20935/AcadMatSci7591)