

**STRES KERJA DAN KORELASINYA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RS X****Amanda Putri<sup>1</sup>, Koriah Tilawah<sup>2</sup>, Yulta Kadang<sup>3\*</sup>, Wahyu Hidayat<sup>4</sup>**<sup>1-3</sup>Universitas Medika Suherman<sup>4</sup>RSUP Prof. dr. R. D. Kandou

Email Korespondensi: yulta@medikasuherman.ac.id

Disubmit: 19 Agustus 2025    Diterima: 27 Maret 2026    Diterbitkan: 01 April 2026  
Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v6i4.22156>**ABSTRACT**

*Job stress is a factor that can have a significant impact on nurse performance, especially in high-stress environments such as emergency room, ICU, and pediatric ward. Because nurses have a crucial role in health services, their performance is very important to be studied in order to maintain and improve the quality of health services. This study aims to analyze the correlation between job stress and the performance of nurses who work in emergency rooms, ICUs, and pediatric wards. This study applies a correlational method through a cross-sectional approach which was carried out in December 2024. About 41 nurses working in these three units were selected as samples using purposive sampling techniques. Then the data was collected through a questionnaire on work stress and nurse performance, then analyzed with a Gamma test. The study showed that the majority of nurses experienced job stress in the mild category, with 22 respondents (53.7%). Meanwhile, the performance of nurses was mostly good, with 30 respondents (73.2%). Statistical analysis yielded a Gamma value of -0.649, indicating a moderate to strong relationship. In addition, a p-value of 0.030, lower than the significance level of 0.05, shows that the relationship is statistically significant. Based on the results of the study, it can be concluded that job stress has a significant relationship with the performance of nurses in the emergency room, ICU, and pediatric ward.*

**Keywords:** Job Stress, Nurse Performance, Emergency Room (ER), Intensive Care Unit (ICU), Pediatric Ward.

**ABSTRAK**

Stres kerja adalah sebuah faktor yang bisa sangat berdampak pada kinerja perawat, terutama di lingkungan dengan tingkat stres tinggi seperti IGD, ICU, dan ruang rawat inap anak. Karena perawat mempunyai peran krusial dalam pelayanan kesehatan, performa mereka menjadi sangat penting untuk dikaji guna menjaga hingga meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat yang bertugas di IGD, ICU, dan ruang rawat inap anak. Studi ini menerapkan metode korelasional melalui pendekatan cross-sectional yang dilaksanakan tanggal Desember 2024. Sekitar 41 perawat yang bekerja di ketiga unit ini dipilih sebagai sampel menggunakan teknik purposive sampling. Lalu data dikumpulkan melalui kuesioner stres kerja dan kinerja perawat, kemudian

dianalisis dengan uji Gamma. Dari penelitian memperlihatkan bahwa mayoritas perawat mengalami stres kerja dalam kategori ringan, yakni sejumlah 22 responden (53,7%). Sedangkan, kinerja perawat sebagian besar tergolong baik, sejumlah 30 responden (73,2%). Analisis statistik menghasilkan nilai Gamma senilai -0,649, mengindikasikan hubungan sedang hingga kuat. Selain itu, nilai p-value senilai 0,030, lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05, memperlihatkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa stres kerja terdapat hubungan signifikan dengan kinerja perawat di IGD, ICU, dan ruang rawat inap anak.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kinerja Perawat, Instalasi Gawat Darurat (IGD), *Intensive Care Unit* (ICU), Ruang Rawat Inap Anak.

## PENDAHULUAN

Rumah sakit berfungsi sebagai fasilitas utama dan tempat penyelenggaraan layanan kesehatan, berfungsi menyajikan layanan medis kepada masyarakat. Perawat ialah sebuah profesi yang berkontribusi besar terhadap kesuksesan Rumah Sakit untuk menyediakan layanan kesehatan terhadap masyarakat (Faudin & Samiadji, 2020). Perawat adalah tenaga medis profesional yang bertugas merawat, menjaga keselamatan, serta menyembuhkan pasien dengan kondisi akut maupun kronis. Mereka juga bertanggung jawab dalam merencanakan perawatan kesehatan dan menangani situasi darurat untuk mendukung pemeliharaan kesehatan secara luas (Siregar Ahmad Irpan et al., 2021).

Rumah sakit menyediakan sebuah unit yang disebut Instalasi Gawat Darurat (IGD), yang ditujukan bagi pasien yang memerlukan perawatan segera, seperti nyeri yang tak tertahankan atau cedera. Bekerja di IGD merupakan salah satu bidang kerja perawat yang rentan terhadap stres, karena IGD menjadi tempat pertama yang dikunjungi pasien dalam keadaan darurat dan memerlukan penanganan segera. Perawat di IGD memiliki tanggung

jawab besar, karena mereka harus selalu siap dan siaga jika ada pasien yang datang memerlukan perawatan darurat (Fitriyani et al., 2022). Unit IGD, memegang peran krusial dalam berjalannya rumah sakit, berfungsi sebagai ruang utama bagi layanan medis tersedia sepanjang 24 jam ((Angelina et al., 2020)).

Memurut Keputusan Menteri Kesehatan No. 1778/MENKES/SK/XII/2010, ruang ICU merupakan unit tersendiri di rumah sakit dilengkapi tenaga medis khusus hingga peralatan canggih untuk memantau, merawat, menangani pasien dengan kondisi penyakit atau cedera berat atau komplikasi yang berisiko tinggi terhadap keselamatan jiwa atau berpotensi membahayakan, serta memiliki prognosis yang tidak menentu (Martyastuti et al., 2019).

Ruang rawat inap anak adalah area dengan kebutuhan khusus, di mana perawat harus menangani beban kerja yang lebih berat karena pasien yang dirawat adalah anak-anak. Hospitalisasi adalah proses mewajibkan anak dirawat di rumah sakit, baik karena kebutuhan yang direncanakan maupun darurat, untuk menjalani terapi dan perawatan hingga bisa pulang ke rumah. Selama dirawat, anak sering menghadapi berbagai masalah yang

dipengaruhi tidak hanya oleh pengobatan, tetapi juga oleh suhu, lingkungan, suara cahaya berbeda dari yang mereka temui di rumah (Purniti, 2021).

Stres merupakan kondisi individu terkesan tidak mampu menghadapi atau melindungi diri dari ancaman yang ada, bisa memengaruhi aspek mental, fisik, emosio, spiritual, hingga membawa pengaruh buruk pada kesehatan fisik. Sedangkan, stres kerja diartikan sebagai respons individu, secara fisik ataupun mental, atas perubahan lingkungan yang dianggap mengganggu hingga menimbulkan tekanan. Stres menjadi tiga tingkatan, yaitu ringan, sedang, dan berat, yang memberi wawasan lebih jauh lagi terkait berbagai tingkat kegawatan yang bisa saja dialami seseorang saat ada tekanan di tempat kerja (Alpian et al., 2024).

Menurut data survei dari *World Health Organization (WHO)* terhadap tenaga medis pelaksana di Amerika Serikat, ditemukan sejumlah 46% perawat merasa stres atas profesinya, serta 34% mempertimbangkan keinginan berhenti bekerja karena stres yang dialami. Menurut penelitian oleh *National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)*, tenaga kerja di sektor medis, terutama rumah sakit, lebih berisiko mengalami stres kerja dan depresi. Sementara menurut *American National Association for Occupational Health (ANAHO)*, perawat menempati peringkat paling tinggi dari 40 kasus stres kerja yang dialami para pekerja.

Berdasarkan data Kemenkes RI tahun 2017, sebanyak 60,6% perawat mengalami depresi, sementara 57,6% lainnya mengalami gangguan tidur. Masalah ini berkaitan atas aspek psikologis. Observasi yang dilaksanakan tahun

2018 oleh PPNI melaporkan bahwa sejumlah 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja (Maranden et al., 2023).

Profesi perawat mempunyai tingkatan risiko stres yang tinggi karena mereka memikul lebih banyak tugas hingga pertanggungjawaban dibanding tenaga medis lainnya. Perihal ini disebabkan oleh peran mereka yang sangat krusial untuk menjamin keselamatan pasien. Peningkatan stres kerja mengharuskan perawat untuk berperan secara optimal dalam memberikan layanan kepada pasien. Beberapa gejala yang muncul akibat stres meliputi rasa malas, menjadi kurang nafsu makan, dan sering nyeri kepala, yang bisa berdampak pada kinerja perawat (Zen et al., 2023).

Berdasarkan uraian diatas bagaimanakah hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di ruang instalasi gawat darurat (igd), ruang intensive care unit (icu) dan ruang rawat inap anak?.

## TINJAUAN PUSTAKA

Stres yang tidak teratasi dapat memengaruhi kinerja seseorang. Namun, kemampuan setiap individu dalam menghadapi stres berbeda-beda. Orang dengan daya tahan tinggi cenderung mampu mengatasi stres secara mandiri, sedangkan mereka yang daya tahannya rendah mungkin kesulitan. Jika dibiarkan, stres berkepanjangan bisa menyebabkan burnout, yaitu kondisi kelelahan mental, emosional, dan fisik akibat stres yang terus-menerus dan tidak tertangani (Sudirman et al., 2022).

Robbins (2016) mendefinisikan kinerja sebagai pencapaian yang diraih karyawan saat menjalani tugasnya, sesuai standar yang sudah ditetapkan di sebuah jabatan. Kinerja karyawan

mencerminkan hasil kerja yang diraih oleh perawat untuk menjalankan tanggung jawab dan tugas mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi bagi organisasi (Masruro & Musoli, 2022). Penilaian kinerja perawat ialah evaluasi terhadap kinerja perawat berdasarkan standar praktik profesional serta regulasi yang ada. Proses ini dapat dimanfaatkan secara efektif untuk membimbing perilaku pegawai, sehingga mampu menghasilkan layanan keperawatan dengan kualitas dan volume yang tinggi (Rahma Dani, Jumiaty, 2023).

#### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan *Cross Sectional* karena pengukuran stres kerja (variabel independen) dan kinerja perawat (variabel dependen) di ruang ICU dan IGD, serta ruang rawat inap anak dilaksanakan secara bersamaan agar bisa meninjau apakah ada hubungan atau tidak antara keduanya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD), ruang *Intensive Care Unit* (ICU), dan ruang rawat inap anak yang berjumlah 46 orang perawat.

Penelitian ini menggunakan metode *non-probability sampling*, yakni sebuah teknik pengambilan sampel tiap individu pada populasi tidak mempunyai kesempatan yang serupa agar terpilih sebagai responden (Sugiyono, 2023).

Pada variabel independen (stres kerja) melalui kuesioner *Expanded Nursing Stress Scale*

(ENSS), merupakan alat ukur stres perawat, Instrumen ini dikembangkan oleh French, Lenton, Walters, dan Eyles pada tahun 2000.

Uji validitas konvergen/divergen dilakukan dengan korelasi *Spearman-Rho*. Nilai  $r$  dari *Pearson 2-way product moment* untuk setiap butir dibandingkan dengan nilai  $r$  tabel yang sesuai dengan derajat kebebasan 102 ( $n-2$ ), yaitu 0,3181. Semua butir menunjukkan nilai  $r > r$  tabel, sehingga ke-57 butir pertanyaan dalam ENSS versi Indonesia dinyatakan valid (Harsono, 2024).

Variabel dependen (kinerja) menggunakan *Six Dimensions Scale of Nursing Performance* (Skala Enam Dimensi Kinerja Perawat), yang merupakan alat yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja perawat. Skala ini dikembangkan oleh Dr. Patricia Schwirian (Schwirian, 1978).

Uji validitas kuesioner kinerja dilakukan dengan korelasi *Spearman-Rho*. Perhitungan  $r$  tabel bisa diketahui bahwa nilai signifikansi 0,05 dengan nilai  $r$  dari *Pearson 2-way product moment* untuk setiap butir dibandingkan nilai  $r$  tabel yang sesuai dengan derajat kebebasan 38 ( $n-2$ ), yaitu 0,320. Semua butir menunjukkan nilai  $r > r$  tabel.

Persetujuan etik diberikan oleh Komite Etik Penelitian Kesehatan Universitas Muhammadiyah Purwokerto (KEPK-UMP), Nomor: KEPK/UMP/53/XII/2024.

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Responden

Karakteristik		Frekuensi (f)	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-Laki	13	31.7%
	Perempuan	28	68.3%
	Total	41	100%
Pendidikan	D3	20	48.8%
	S1	5	12.2%
	Ners	16	39.0%
	Total	41	100%
Masa Kerja	1 - 3	15	36.6%
	4 - 6	14	34.1%
	≥ 6	12	29.3%
	Total	41	100%
Usia	20 -29	21	51.2%
	30 - 39	19	46.3%
	≥ 39	1	2.4%
	Total	41	100%

Dari 41 responden, mayoritas responden perempuan dengan jumlah 28 responden (68.3%), dan 13 responden laki laki (31.7%), pendidikan terbanyak adalah D3 yaitu 20 responden (48.8%), dengan terbanyak kedua yaitu pendidikan Ners berjumlah 16 responden (39.05), dan paling sedikit S1 berjumlah 5 responden (12.2%),

masa kerja terbanyak dalam rentang 1 sampai 3 tahun sejumlah 15 responden (36.6%), dan paling cepat masa kerja diatas 6 tahun sejumlah 12 responden (29.3%). Mayoritas responden berada direntang usia 20 sampai 29 tahun sejumlah 21 responden (51.2%), dan paling sedikit berusia diatas 39 tahun yakni 1 responden (2.4%).

Tabel 2. Tingkat Stres Kerja Perawat

Tingkat Stres	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Ringan	22	53.7%
Sedang	19	46.3%
Total	41	100.0

Dari 41 responden terdapat 22 responden (53,7%) mengalami tingkat stres ringan, sedangkan 19

responden (46.3%) mengalami tingkat stres sedang.

Tabel 3. Kinerja Perawat

Kinerja Perawat	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Kurang baik	1	2.4%
Cukup Baik	10	24.4%
Baik	30	73.2%
Total	41	100.0

Dari 41 responden terdapat 1 responden (2.3%) dengan kinerja kurang baik, terdapat 10 responden

(24.4%) dengan kinerja cukup baik, dan terdapat 30 responden (73.2%) dengan kinerja baik.

Tabel 4. Hasil Analisis Uji Gamma

Parameter	Hasil
Nilai Gamma	-0.649
Nilai p	0.030

Menurut hasil analisis statistik menggunakan uji Gamma memperlihatkan nilai *p-value* senilai 0,030, mengindikasikan adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat. Koefisien korelasi (*r*) senilai -0,649 memperlihatkan bahwa hubungan tersebut bersifat negatif dan signifikan. Oleh sebab itu, semakin tinggi tingkat stres perawat, semakin menurun kinerja mereka. Sebaliknya, jika stres kerja berkurang, kinerja perawat biasanya meningkat.

Koefisien *Gamma* sebesar -0,649 mengindikasikan bahwa hubungan antara kedua variabel tergolong cukup kuat, berada di kategori sedang hingga kuat. Sedangkan, nilai *p-value* senilai 0,030, lebih rendah dari batas

signifikansi 0,05, menegaskan bahwa hubungan tersebut mempunyai signifikansi secara statistik. Oleh sebab itu, hubungan yang ditemukan dalam penelitian ini tidak terjadi secara kebetulan, melainkan memiliki dasar yang kuat berdasarkan data yang dianalisis.

Dari hasil ini, bisa ditarik kesimpulan bahwa stres kerja adalah sebuah faktor krusial yang memengaruhi kinerja perawat. Oleh sebab itu, diperlukan langkah untuk mengendalikan serta menurunkan tingkat stres kerja, terutama di lingkungan kerja yang memiliki tekanan tinggi seperti IGD, ICU, dan ruang anak, guna meningkatkan kinerja perawat secara keseluruhan.

## PEMBAHASAN

### Gambaran Stres Kerja Perawat di Ruang IGD, ICU dan Ruang Rawat Inap Anak

Tingkat stres kerja perawat adalah sebuah variabel penting yang dianalisis dalam penelitian ini. Berdasarkan hasil analisis univariat, distribusi responden memperlihatkan bahwa mayoritas perawat memiliki tingkat stres kerja yang tergolong ringan. Dari total 41 responden yang dianalisis, sebanyak 22 perawat (53,7%) berada dalam kategori stres kerja ringan, sedangkan 19 perawat (46,3%) berada dalam kategori stres kerja sedang. Tidak ada responden

yang tergolong dalam kategori stres kerja berat.

Penelitian yang dilakukan oleh Fatna didapatkan bahwa dari 32 perawat shift malam di ruang rawat inap RS Avicenna Bireuen, terdapat 16 orang perawat (50%) mengalami stres kerja berat, 6 orang (18,8%) stres kerja sedang serta 10 orang lainnya (31,2%) mengalami stres kerja ringan (Fatna et al., 2024).

Penelitian yang di lakukan Irawan pada perawat di ruang ICU, didapatkan 46 perawat (51%) mengalami stres kerja tinggi, sedangkan hampir dari

setengahnya yaitu 45 perawat (49%) mengalami stres kerja rendah, dengan begitu sebagian besar perawat yang bekerja di Ruang ICU mengalami stress kerja tinggi (Irawan et al., 2023)

Perbedaan distribusi tingkat stres ini memberikan gambaran bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap tingkat stres yang dirasakan oleh perawat. Selain itu, dukungan organisasi, keberadaan sistem manajemen stres, dan strategi coping individu kemungkinan menjadi faktor pelindung yang membantu mayoritas responden ada di kelompok stres ringan. Hasil ini menunjukkan pentingnya fokus pada manajemen stres kerja di lingkungan rumah sakit, terutama di area dengan tekanan tinggi seperti IGD, ICU, dan ruang rawat inap anak. Program pelatihan manajemen stres dan peningkatan dukungan sosial di tempat kerja bisa turut meminimalisir stres kerja hingga menambah kesejahteraan perawat.

### **Gambaran Kinerja Perawat di Ruang IGD, ICU dan Ruang Rawat Inap Anak**

Kinerja perawat merupakan variabel penting yang mencerminkan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan di ruang IGD, ICU, dan ruang rawat inap anak. Berdasarkan hasil analisis univariat, distribusi kinerja perawat memperlihatkan bahwa mayoritas responden mempunyai kinerja yang berkategori baik. Dengan keseluruhan sejumlah 41 responden, sekitar 30 perawat (73,2%) berada dalam kategori kinerja baik, sementara 10 perawat (24,4%) berada dalam kategori kinerja cukup baik, serta 1 perawat saja (2,4%) yang mempunyai kinerja kurang baik.

Distribusi ini menunjukkan

bahwa mayoritas perawat mampu memenuhi standar kinerja yang diharapkan meskipun mereka bekerja di lingkungan dengan tekanan tinggi. Faktor-faktor yang mendukung kinerja perawat yang baik di antaranya adalah pengalaman kerja, pelatihan yang memadai, dukungan dari rekan kerja dan atasan, serta ketersediaan fasilitas yang mendukung. Perawat yang memiliki kinerja baik mampu menjalankan tugasnya secara efektif, termasuk memberikan perawatan yang tepat waktu, responsif terhadap kebutuhan pasien, serta membangun komunikasi yang efektif terhadap pasien beserta anggota keluarganya.

Tingkat stres yang masih dapat dikendalikan dapat membantu karyawan bekerja lebih optimal, karena meningkatkan fokus, kewaspadaan, dan kreativitas dalam menyelesaikan tugas. Namun, jika stres berlebihan, kinerja mereka justru dapat menurun. Tingkat stres yang tinggi, dari segi fisik ataupun perilaku, merupakan efek jangka pendek dari stres kerja yang bisa mengakibatkan penurunan kinerja karyawan (Syaputra & Martha, 2024).

Keberadaan sebagian perawat dengan kinerja cukup baik (24,4%) dan kurang baik (2,4%) menunjukkan bahwa ada faktor-faktor tertentu yang dapat memengaruhi kinerja. Tingkat stres kerja yang lebih tinggi, beban kerja yang berlebihan, atau kurangnya dukungan organisasi dapat menjadi faktor yang membuat kinerja perawat menurun.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ismail ditemukan bahwa dari 53 responden didapatkan 36 responden (67,9%) mengalami stres kerja ringan. Dari jumlah tersebut, 33 responden

(62,3%) memiliki kinerja optimal, sedangkan 3 orang (5,7%) tidak optimal. Selain itu, 15 responden (28,3%) mengalami stres sedang, di mana 12 orang (22,6%) memiliki kinerja optimal dan 3 orang (5,7%) tidak optimal. Adapun responden yang mengalami stres kerja berat dan memiliki kinerja tidak optimal berjumlah 2 orang (3,8%). Analisis *Chi-Square* dengan nilai  $p = 0,002$  menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat (Ismail et al., 2023)

Perihal ini serupa atas temuan penelitian, di mana tingkat stres kerja sedang cenderung berdampak negatif terhadap kinerja perawat. Hasil ini mengindikasikan perlunya langkah strategis untuk meningkatkan kinerja perawat, terutama bagi mereka yang berada di kategori kinerja cukup baik dan kurang baik. Upaya yang dapat dilakukan meliputi penyediaan program pelatihan dan pengembangan kompetensi, peningkatan kesejahteraan perawat, serta manajemen stres yang efektif di tempat kerja. Dengan cara ini, kinerja perawat dapat terus ditingkatkan, tentunya berakhir membawa dampak positif terhadap kualitas layanan kesehatan di Rumah Sakit.

#### **Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang IGD, ICU dan Ruang Rawat Inap Anak**

Analisis bivariat pada penelitian ini mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara tingkat stres kerja perawat dengan kinerja mereka di IGD, ICU, dan ruang anak. Hasil uji Gamma memperlihatkan nilai koefisien sebesar  $-0,649$  dengan tingkat signifikansi (*p-value*) senilai  $0,030$ .

Melalui analisis tabel silang (*crosstab*), terlihat bahwa mayoritas perawat dengan tingkat

stres kerja ringan mempunyai kinerja yang baik, yaitu sebesar 86,4%, sementara perawat dengan tingkat stres kerja sedang yang mempunyai kinerja baik hanya sebesar 57,9%. Sebaliknya, persentase perawat dengan kinerja cukup baik dan kurang baik meningkat pada tingkat stres kerja sedang, sebesar 36,8% dan 5,3%.

Koefisien *Gamma* negatif ( $-0,649$ ) mengindikasikan adanya hubungan terbalik antara stres kerja dan kinerja perawat. Berarti, saat tingkat stres kerja meningkat, kinerja perawat biasanya menurun. Sedangkan, semakin rendah stres kerja yang dialami, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan. Hubungan ini juga memiliki kekuatan yang cukup kuat, karena nilai *Gamma* berada pada kategori hubungan sedang hingga kuat.

*P-value* senilai  $0,030$ , yang lebih rendah dari batas signifikansi  $0,05$ , mengindikasikan bahwa hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat mempunyai signifikansi secara statistik. Artinya, hubungan tersebut tidak terjadi secara kebetulan, tetapi memiliki dasar yang dapat dijelaskan oleh data yang dikumpulkan. Hasil ini sejalan dengan teori bahwa stres kerja, terutama di lingkungan kerja dengan tekanan tinggi seperti IGD dan ICU, dapat memengaruhi kemampuan perawat dalam menjalankan tugas mereka secara optimal.

Studi oleh Wicaksono di ruang rawat inap RS X Kota Bogor memperlihatkan bahwa nilai *p-value* senilai  $0,003$ , yang lebih rendah dari  $0,05$ , serta koefisien regresi  $B$  bernilai  $-0,299$ . Hasil ini mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat (Wicaksono et al., 2022).

Selanjutnya, penelitian oleh

Zen, di unit rawat inap RS Khidmat Sehat Afiat Kota Depok menunjukkan stres tinggi sebanyak 12 perawat (17,4%), stres sedang sebanyak 44 perawat (63,8%), dan stres rendah sebanyak 13 perawat (18,8%). Dalam hal kinerja, sebanyak 37 perawat (53,6%) menunjukkan kinerja buruk, sementara 32 perawat (46,4%) menunjukkan kinerja baik. Analisis menggunakan uji statistik *Chi-square* menghasilkan *p-value* senilai 0,026 dengan  $\alpha$  senilai 0,05. Karena *p-value* lebih kecil dari  $\alpha$ , perihal ini memperlihatkan adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat. Pada kategori perawat dengan tingkat stres tinggi, sebanyak 75% memiliki kinerja buruk, sementara pada tingkat stres sedang, 56,8% menunjukkan kinerja buruk. Sebaliknya, pada tingkat stres rendah, sebanyak 76,9% perawat menunjukkan kinerja baik (Zen et al., 2023).

Jadi dapat disimpulkan hasil penelitian ini memberikan implikasi penting bagi manajemen rumah sakit, khususnya dalam mengelola stres kerja perawat untuk meningkatkan kinerja mereka. Upaya seperti penyediaan dukungan psikologis, pengelolaan beban kerja yang lebih baik, dan program pelatihan untuk manajemen stres dapat membantu mengurangi dampak stres kerja pada kinerja. Dengan langkah-langkah ini, kualitas pelayanan kesehatan dapat ditingkatkan, terutama di ruang-ruang perawatan yang memiliki tekanan kerja tinggi.

## KESIMPULAN

Perawat di ruang IGD, ICU dan ruang rawat inap anak mengalami tingkat stres kerja yang bervariasi. Faktor utama yang memengaruhi stres kerja mencakup beban kerja tinggi, tuntutan tugas yang

mendesak, hingga kondisi lingkungan kerja yang dinamis.

Hasil analisis menggunakan uji Gamma menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat. Perawat yang mengalami tingkat stres kerja tinggi cenderung memiliki penurunan kinerja, termasuk dalam hal efektivitas, efisiensi, dan ketelitian dalam melaksanakan tugas.

Temuan ini menegaskan bahwa stres kerja membawa pengaruh yang nyata pada kinerja perawat di ruang IGD, ICU dan ruang rawat inap anak yang berimplikasi pada kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan. Oleh karena itu, diperlukan perhatian khusus untuk mengelola tingkat stres kerja di lingkungan kerja yang memiliki tekanan tinggi.

## UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan rasa terima kasih yang mendalam terhadap semua pihak yang ikut berperan pada penelitian ini. Semoga temuan penelitian ini bisa memberi banyak manfaat hingga kontribusi positif bagi kemajuan ilmu kesehatan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alpian, N., Zulfikar, I., & Wahyuni, S. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Perawat Ruang Igd Rumah Sakit Umum Daerah Dr Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. *Jurnal Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Lingkungan Lingkungan*, 10(1), 143-149.
- Angelina, L., Busairi, A., & Tumanggor, A. H. U. (2020). Hubungan antara Stres Kerja dengan Beban Kerja dan Kinerja Perawat di Instalasi

- Gawat Darurat (IGD) dan Intensive Care Unit (ICU) Rumah Sakit: A LITERATUR REVIEW. *Dinamika Kesehatan: Jurnal Kebidanan Dan Keperawatan*, 11(1), 129-139. <https://doi.org/10.33859/dksm.v11i1.575>
- Fatna, N., Syah Putra, M., & Sari, N. (2024). Hubungan Stres Kerja Perawat Shift Malam Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Avicenna Bireuen. *Journal of Global and Multidisciplinary*, 2(1), 958-967.
- Faudin, M. A., & Samiadjji. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja. *Manajemen Dan Bisnis Jurnal*, 6(1), 75-82.
- Fitriyani, F., Jannah, M., & Wardi, V. (2022). Determinan Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat Dan Unit Perawatan Intensive di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Rasidin Padang. *Ikesma*, 18(2), 99. <https://doi.org/10.19184/ikesma.v18i1.23362>
- Harsono, H. et al. (2024). Validity and reliability of the Indonesian version of Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) as a job-stress assessment tool for nurses. *E-Occupational and Environmental Medicine Journal of Indonesia*, 2(1), 1-8. <https://doi.org/10.7454/oemji.v2i1.1027>
- Irawan, E., Tania, M., Awaliah Nur S, M., & Supratin, E. (2023). Gambaran tingkat stres kerja pada perawat di ruang ICU. *Jurnal Keperawatan BSI*, 11(1), 77-86. <https://ejurnal.ars.ac.id/index.php/keperawatan/index>
- Ismail, Haskas, Y., & Sabil, F. A. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 3(2), 30.
- Maranden, A. A., Irjayanti, A., & Wayangkau, C. E. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Kota Jayapura. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 22(2), 221-228. <https://doi.org/10.14710/jkli.22.2.221-228>
- Martyastuti, N. E., Isrofah, I., & Janah, K. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Ruang Intensive Care Unit dan Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 2(1), 9. <https://doi.org/10.32584/jkmk.v2i1.266>
- Masruro, A., & Musoli, M. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 9(2), 227-239.
- Purniti, N. N. (2021). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang Anak RSUD Bangli Bali. *Jurnal Riset Kesehatan Nasional*, 5(1), 74-79. <https://doi.org/10.37294/jkrn.v5i1.316>
- Rahma Dani, Jumiati, R. (2023). *The Effect Of Work Motivation, Work Environment And Work Stress On Nurse Performance At Efarinahospital Pangkalan Kerinci*. 10, 1-10.
- Schwirian, P. M. (1978). *Evaluating*

- the Performance of Nurses: A Multidimensional Approach*. 27(6), 347-351.
- Siregar Ahmad Irpan, Noer . M Rachmawaty, & Natalia Siska. (2021). Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Instalasi Gawat Darurat (Igd). *Initium Variety Journal*, 1(1), 49-56.
- Sudirman, Mohamad Andri, & Nurfianti. (2022). Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pasien Covid 19 di RSUD Madani. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia (MPPKI)*, 5(11), 1436-1442. <https://doi.org/10.56338/mpki.v5i11.2907>
- Sugiyono. (2023). Metode Penelitian Kualitatif (Untuk penelitian yang bersifat: eksploratif, enterpretif, interaktif dan konstruktif). *Metode Penelitian Kualitatif*, 1-274.
- Syaputra, N. A., & Martha, L. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 379-398. <https://doi.org/10.54066/jurma.v2i1.1672>
- Wicaksono, A., Rumengan, G., & Ulfa, L. (2022). Analisis Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , Penghargaan dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS X Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022 Rumah sakit harus mampu bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik dan mampu be. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit (MARS)*, 6(2), 174-181.
- Zen, A., Khalizahy, M., & Fajrini, F. (2023). *the Relationship Between Work Stress and Nurse Performance in the Nursing Care Process in the Inpatient Unit of Khidmat Sehat Afiat Hospital Depok City in 2022*. III(1), 173-180.