

**FAKTOR-FAKTOR STRES KERJA YANG BERDAMPAK PADA KINERJA PERAWAT****R. Acep Hasan Irawan**

Fakultas Ilmu dan Teknologi Kesehatan, Universitas Jenderal Achmad Yani

Email Korespondensi: acephi1034@gmail.com

Disubmit: 01 Agustus 2024    Diterima: 21 Agustus 2024    Diterbitkan: 01 September 2024  
Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v6i9.16675>**ABSTRACT**

*ICU nurses are different from other nurses. The level of work and knowledge of ICU nurses is more complex compared to nurses in other parts of the hospital, so nurses are easy to experience stress and impact on performance. This study aims to determine the direct or indirect influence of individual characteristic factors, intrinsic factors, extrinsic factors, and individual factors on work stress and their impact on nurse performance in the Intensive Care Unit of Level II Hospital Dustira Cimahi. This research is a cross-sectional study using a path analysis approach. The sample of this study were 31 nurses in the ICU room. Data analysis uses the path analysis approach (Path Analysis). The results of the analysis in Regression Model 1 found that the intrinsic factor variable (X3) and the individual factor (X5) had a significant effect on stress (Y). The amount of R<sup>2</sup> or R Square is 0.634. This shows that the contribution or contribution of the influence of X3 and X5 to Y amounted to 63.4%. In Regression Model 2, the intrinsic factor variable (X3) and stress (Y) have a significant effect on stress (Y). The value of R<sup>2</sup> or R Square is 0.429. This shows that the contribution or contribution of the influence of intrinsic factor (X3) and stress (Y) to Z is 42.9%. Suggestions that researchers submit in accordance with the results of the study; the addition of nursing nurse personnel in the ICU Room, education and training on critical patient care, and making the ICU as one of the research sites.*

**Keywords:** *Path Analysis, Performance, Stress Factors***ABSTRAK**

Perawat ICU berbeda dengan perawat bagian lain. Tingkat pekerjaan dan pengetahuan perawat ICU lebih kompleks dibandingkan dengan perawat bagian lain di rumah sakit, sehingga perawat mudah untuk mengalami stres dan berdampak terhadap kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung atau tidak langsung faktor karakteristik individu, faktor intrinsik, faktor ekstrinsik, dan faktor individu terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja perawat di ruang *Intensive Care Unit* RS Tingkat II Dustira Cimahi. Penelitian ini merupakan penelitian Cross Sectional dengan menggunakan pendekatan analisis jalur. Sampel penelitian ini adalah perawat pelaksana di Ruang ICU berjumlah 31 orang. Analisa data menggunakan pendekatan analisis jalur (*Path Analysis*). Hasil analisa pada Regresi Model 1 menemukan bahwa variabel faktor Intrinsik (X3) dan faktor Individu (X5) berpengaruh signifikan terhadap stres (Y). Besarnya nilai R<sup>2</sup> atau R Square 0.634. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X3 dan X5

terhadap Y adalah sebesar 63.4%. Pada Regresi Model 2, yakni variabel faktor Intrinsik (X3) dan stres (Y) berpengaruh signifikan terhadap stres (Y). Besarnya nilai R<sup>2</sup> atau R Square sebesar 0.429. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh faktor intrinsik (X3) dan stres (Y) terhadap Z adalah sebesar 42.9%. Saran yang peneliti sampaikan sesuai dengan hasil penelitian; penambahan personil perawat pelaksana di Ruang ICU, pendidikan dan pelatihan tentang perawatan pasien kritis, dan menjadikan ICU sebagai salah satu tempat penelitian.

**Kata Kunci:** Analisis Jalur, Faktor Stres, Kinerja

## PENDAHULUAN

Perawat ICU berbeda dengan perawat bagian lain. Tingkat pekerjaan dan pengetahuan perawat ICU lebih kompleks dibandingkan dengan perawat bagian lain di rumah sakit, karena bertanggung jawab mempertahankan homeostasis pasien untuk berjuang melewati kondisi kritis/terminal yang mendekati kematian (Leka & Jain, 2010). Karakteristik perawat ICU yaitu memiliki tingkat pengetahuan dan keterampilan yang lebih baik dari pada perawat lain dalam menangani pasien yang memiliki kondisi kritis. Perawat ICU minimal memiliki sertifikat BTCLS (*Basic Training Cardiac Life Support*) (Chulay et al., 2010; Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Direktorat Jenderal Pelayanan Medik Depkes RI, 2006; Kementerian Kesehatan, 2010; Kesehatan, 2009).

Faktor-faktor penyebab stres kerja perawat tersebut meliputi konflik interpersonal perawat, memberi perawatan pada pasien, isu-isu mengenai administrator dan manajer keperawatan, pola komunikasi yang kurang efektif, pemantauan dan perencanaan staff, politik interdisiplin pada tingkat manajer keperawatan dan dokter, penghargaan (termasuk gaji dan promosi, dan kesempatan untuk memperoleh pendidikan), penyediaan dukungan dari departemen lain di luar bidang

keperawatan, serta isu etika yang berhubungan dengan pasien-pasien menjelang kematian (Hudak & Gallo, 2010).

Stres kerja yang disebabkan banyak faktor tersebut pada gilirannya tentu dapat mempengaruhi kinerja para perawat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian (Hafsah, 2012) bahwa ditemukan adanya hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai yang ditunjukkan dengan  $p = 0,000$  dan koefisien korelasi  $r = 0,682$  yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di ruang khusus. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor personal/individu (pengetahuan, skill, kemampuan, motivasi, komitmen, psikologis), faktor kepemimpinan (kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan oleh manajer dan team leader), faktor tim (dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim), faktor sistem (sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kinerja organisasi) dan faktor kontekstual

situasional (tekanan dan perubahan lingkungan ekstrinsik dan intrinsik) (Anintawidanti, 2010; Bell & Nurses), 2008; Greenberg, 2002; Hafsa, 2012; Hudak & Gallo, 2010; Maeler, 2009; National Safety Council, 2004).

Sehingga pertanyaan penelitian oleh peneliti yaitu Bagaimana pengaruh faktor stres kerja individu terhadap kinerja perawat?

### **METODE PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif korelasional. Metode penelitian deskriptif korelasional mengkaji hubungan antara variabel. Peneliti mencari, menjelaskan suatu hubungan, memperkirakan, menguji berdasarkan teori yang ada. Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur atau *path analysis* merupakan bagian lebih lanjut dari analisis regresi. Dimana, jika dalam analisis regresi umumnya digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sementara itu, analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja, tetapi juga menjelaskan tentang ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat.

Pengambilan sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *total sampling*, dimana seluruh populasi menjadi sampel penelitian, yaitu sebanyak 31 responden. Teknik total sampling dipilih karena terdapat keterbatasan responden di ICU RS Tingkat II Dustira Cimahi. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data

primer, yaitu data biografi, faktor penyebab stres, gejala stres, dan kinerja. Data tersebut dikumpulkan langsung oleh peneliti. Pengisian format penelitian awal yang berisi data demografi seperti : Umur, jenis kelamin, masa kerja, status pernikahan.

Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur atau *path analysis* merupakan bagian lebih lanjut dari analisis regresi. Dimana, jika dalam analisis regresi umumnya digunakan untuk menguji apakah ada pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Sementara itu, analisis jalur tidak hanya menguji pengaruh langsung saja, tetapi juga menjelaskan tentang ada atau tidaknya pengaruh tidak langsung yang diberikan variabel bebas melalui variabel intervening terhadap variabel terikat.

### **KAJIAN PUSTAKA**

Stres di kalangan perawat adalah masalah yang lazim dan dapat berdampak signifikan pada kinerja dan kesejahteraan mereka. Berbagai penelitian telah mengeksplorasi hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat di berbagai lingkungan perawatan kesehatan.

#### **Pengaruh Shift Kerja dan Lingkungan Kerja**

Amirah (2022) menyoroti pengaruh shift kerja terhadap stres yang dialami oleh perawat di unit isolasi rawat inap. Penelitian ini menunjukkan bahwa shift kerja yang tidak teratur dan panjang dapat meningkatkan tingkat stres perawat, yang berpotensi menurunkan kinerja mereka. Demikian pula, Badri (2020) menekankan korelasi antara beban kerja, lingkungan kerja, dan tingkat stres di kalangan perawat di ICU dan

ruang gawat darurat. Kondisi kerja yang menuntut di unit-unit tersebut meningkatkan risiko stres tinggi di kalangan perawat, yang dapat berdampak negatif pada kinerja mereka.

### **Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja**

Borahima (2023) membahas faktor-faktor yang terkait dengan stres kerja di kalangan perawat di lingkungan rumah sakit. Penelitian ini menemukan bahwa faktor seperti beban kerja berlebih, tekanan waktu, dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan manajemen merupakan penyebab utama stres di kalangan perawat. Kondisi kerja yang penuh tekanan ini berkontribusi terhadap penurunan kualitas perawatan yang diberikan oleh perawat.

### **Dampak Negatif Stres Kerja**

Beberapa studi, seperti yang dilakukan oleh Puspita & Nauli (2021) dan Santoso & Setiani (2022), mengkaji efek merugikan dari tingkat stres kerja yang tinggi pada perawat. Efek ini meliputi penurunan kreativitas, kemampuan pengambilan keputusan, ketidakstabilan emosional, dan kualitas perawatan yang menurun. Hasil-hasil ini didukung oleh penelitian Hardyanto (2024), yang menyoroti dampak signifikan stres kerja terhadap kinerja perawat di pusat kesehatan primer. Stres yang tinggi tidak hanya memengaruhi kesejahteraan perawat tetapi juga kualitas perawatan yang mereka berikan kepada pasien.

Intervensi dan Tindakan Pencegahan Studi oleh Alfian (2020) menekankan pentingnya langkah-langkah pencegahan dan intervensi untuk mengurangi efek negatif stres terhadap kinerja perawat. Rekomendasi ini sejalan dengan saran Amirah (2022) untuk

melakukan penilaian stres secara berkala guna mencegah dan mengelola stres kerja di kalangan perawat secara efektif. Intervensi seperti program pelatihan manajemen stres, penyediaan dukungan psikologis, dan peningkatan kondisi kerja dapat membantu mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kinerja perawat. Penelitian-penelitian tersebut menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara stres kerja dan kinerja perawat. Mengatasi faktor-faktor penyebab stres dan menerapkan langkah-langkah dukungan sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat di lingkungan perawatan kesehatan. Dukungan manajemen yang baik, lingkungan kerja yang sehat, serta program pencegahan dan intervensi yang efektif dapat membantu perawat mengelola stres dengan lebih baik dan meningkatkan kualitas perawatan yang mereka berikan.

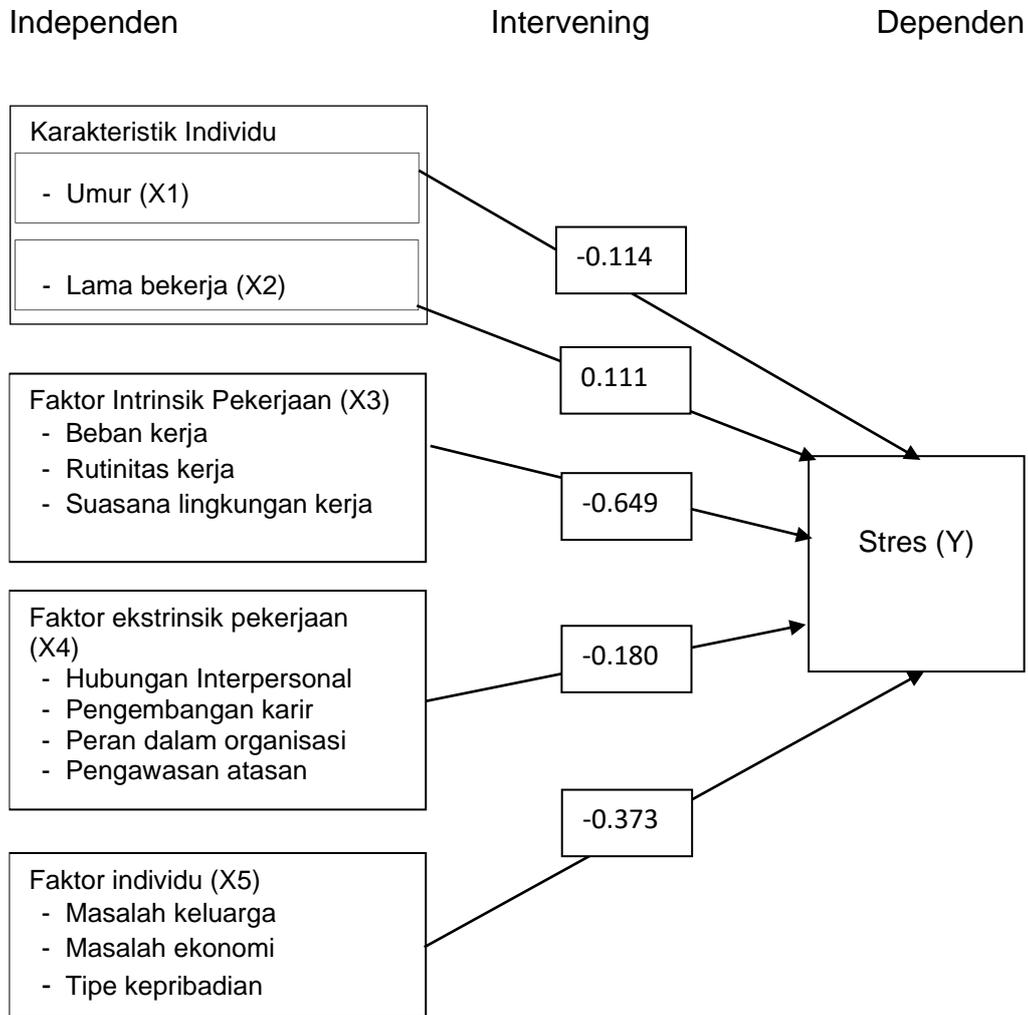
## **HASIL PENELITIAN**

### **Koefisien Jalur Model 1**

Mengacu pada output Regresi Model 1 pada bagian tabel koefisien, diketahui bahwa nilai signifikansi dari kelima variabel adalah : Umur = 0.563, Lama Kerja = 0.576, Faktor Intrinsik = 0.000, Faktor Ekstrinsik = 0.201, Faktor Individu = 0.007. Dengan demikian, terdapat dua variabel yang berpengaruh secara signifikan terhadap stres yaitu faktor intrinsik dan faktor individu karena  $P$  Value < dari  $\alpha$  0.05. Hasil ini memberi kesimpulan bahwa Regresi Model 1, yakni variabel faktor Intrinsik (X3) dan faktor Individu (X5) berpengaruh signifikan terhadap stres (Y). Besarnya nilai R<sup>2</sup> atau R Square yang terdapat pada tabel Model Summary adalah sebesar 0.634. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau sumbangan pengaruh X3 dan X5 terhadap Y adalah sebesar

63.4%. Sementara sisanya 36.6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lainnya. Sementara itu, nilai e1 dapat dicari dengan rumus :  $e1 = \sqrt{1 - 0.634} = 0,605$ .

Dengan demikian diperoleh diagram jalur Model struktur 1 sebagai berikut :



Gambar 1. Diagram Jalur Model 1

Gambar di atas menunjukkan nilai Koefisien Beta setiap variabel bebas (X1 - X5) terhadap variabel penyela (Y). Nilai koefisien Beta ini mengindikasikan seberapa besar sumbangan pengaruh atau kontribusi variabel X terhadap variabel Y. Sebagai contoh kita ambil nilai Koefisien Beta untuk variabel lama bekerja (X2) terhadap stres (Y) yaitu 0.111. Nilai ini mengindikasikan

bahwa variabel lama bekerja (X2) berkontribusi atau menyumbangkan pengaruh sebesar 11.1% terhadap stres (Y).

#### Koefisien Jalur Model 2

Berdasarkan output Regresi Model 2 pada bagian tabel koefisien, diketahui bahwa nilai signifikansi dari keenam variabel adalah : Umur = 0.831, Lama Kerja = 0.617, Faktor



## PEMBAHASAN

Faktor-faktor seperti stres kerja dapat berdampak signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian telah menunjukkan bahwa stres kerja di kalangan perawat merupakan masalah yang umum terjadi (Alraimi, 2023; Khamisa et al., 2015; Hajibabae et al., 2023). Stres kerja dapat menyebabkan kelelahan, berkurangnya kepuasan kerja, dan pada akhirnya memengaruhi kualitas perawatan yang diberikan kepada pasien (Lolai, 2023; Mousazadeh et al., 2019). Selain itu, faktor-faktor seperti kekerasan di tempat kerja, perundungan, dan pelecehan juga dapat memengaruhi kinerja perawat secara negatif (Sinanto, 2023).

Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam kinerja perawat (Mousazadeh et al., 2019; Indah et al., 2020; Katoda, 2024). Perawat yang puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dan memberikan perawatan yang lebih berkualitas kepada pasien (Rosady & Syah, 2018). Di sisi lain, faktor-faktor seperti kompensasi, beban kerja, dan pembayaran dapat memengaruhi kesejahteraan perawat dan selanjutnya memengaruhi kinerja mereka (Katoda, 2024).

Gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi juga telah diidentifikasi sebagai faktor yang berpengaruh dalam kinerja keperawatan (Kamau, 2014; Kamau et al., 2014). Kepemimpinan transformasional, misalnya, telah dikaitkan dengan peningkatan kinerja di antara perawat (Kamau et al., 2014). Lebih jauh lagi, program induksi dan pelatihan telah ditemukan dapat mengurangi tingkat stres perawat dan meningkatkan kesehatan dan kinerja mereka secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Interaksi berbagai faktor seperti stres kerja, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan dukungan organisasi berdampak signifikan terhadap kinerja perawat. Menangani faktor-faktor ini melalui intervensi seperti program pelatihan, meningkatkan kepuasan kerja, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang mendukung dapat membantu meningkatkan kinerja perawat dan pada akhirnya meningkatkan hasil pasien. Studi ini menunjukkan bahwa faktor intrinsik dan stres memiliki pengaruh yang signifikan baik langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja, yang memperkuat pentingnya menangani faktor-faktor ini dalam upaya meningkatkan kualitas perawatan kesehatan. Saran penelitian selanjutnya yaitu pengembangan model struktural yang lebih kompleks dengan memasukkan lebih banyak variabel mediator dan moderator dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang hubungan antara faktor-faktor yang mempengaruhi stres dan kinerja. Misalnya, memasukkan variabel seperti coping mechanisms dan resilience sebagai mediator.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfian, A. (2020). Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres perawat di rsud dr. adnaan wd payakumbuh. *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan*, 1(1), 27-34.  
<https://doi.org/10.25077/jk3l.1.1.27-34.2020>
- Alraimi, A. (2023). Job stress among nursing staff and its impact on performance in hospitals: a case study..

- <https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3682449/v1>
- Amirah, A. (2022). Pengaruh shift kerja terhadap stres kerja perawat instalasi rawat inap isolasi. *Window of Nursing Journal*, 57-65. <https://doi.org/10.33096/won.v3i1.92>
- Anintawidanti, H. (2010). Analisis hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja karyawan berdasarkan gender studi pada PT. Trasindo Surya Sarana Semarang.
- Badri, I. (2020). Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruangan icu dan igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379. <https://doi.org/10.32883/hcj.v5i1.730>
- Bell, L., & Nurses, A. (American A. of C.-C. (2008). Aacn scope and standards for acute and critical care nursing practice. In Aacn, Aacn Scope and Standards for Acute and Critical Care N. American Association of Critical-Care Nurses.
- Borahima, N. (2023). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di instalasi rawat inap rsup dr. tadjuddin chalid makassar. *Window of Public Health Journal*, 4(2), 257-266. <https://doi.org/10.33096/woph.v4i2.731>
- Chulay, M., Burns, S. M., & (AACN), A. A. of C.-C. N. (2010). AACN essentials of critical care nursing. In AACN (2nd ed.). McGraw-Hill Medical.
- Direktorat Keperawatan dan Keteknisan Direktorat Jenderal Pelayanan Medik Depkes RI. (2006). Standar pelayanan keperawatan di ICU. Jakarta: Depkes RI.
- Greenberg, J. S. (2002). *Comprehensive Stress Management* (8th Ed.). Mc Graw Hill.
- Hafsah, J. (2012). Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Instalasi Rawat Inap RSUD Kota Dumai Tahun 2012.
- Hajibabae, F., Mahmood, A., Nayeri, N., Salisu, W., & Ashrafizadeh, H. (2023). On the relationship between job satisfaction and burnout among nurses working in hospitals of erbil, a city in kurdistan region of iraq. *Jundishapur Journal of Chronic Disease Care*, 12(1). <https://doi.org/10.5812/jjcd-c-131501>
- Indah, B., Sunardi, S., & Respati, H. (2020). The influence of leadership and satisfaction work on nursing performance through motivation as an intervening at a public hospital. *International Journal of Business and Applied Social Science*, 95-106. <https://doi.org/10.33642/ijbass.v6n3p9>
- Kamau, C. (2014). Effects of shadowing and supervised on-the-job inductions on mental health nurses. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing*, 21(4), 379-382. <https://doi.org/10.1111/jpm.12136>
- Kamau, C., Medišauskaitė, A., & Lopes, B. (2014). Inductions buffer nurses' job stress, health, and organizational commitment. *Archives of Environmental & Occupational Health*, 70(6), 305-308. <https://doi.org/10.1080/19338244.2014.891967>
- Katoda, S. (2024). The influence of professionalism and organizational commitment

- on the performance of nurses at the kertosono regional hospital. *Contagion Scientific Periodical Journal of Public Health and Coastal Health*, 6(1), 285. <https://doi.org/10.30829/contagion.v6i1.17859>
- Kementrian Kesehatan. (2010). *KEPMENKES No 1778/MENKES/SK/XII/2010 tentang pendoman penyelenggaraan pelayanan Intensive Care Unit (ICU) di rumah sakit.*
- Kesehatan, D. (2009). *Standar kesehatan dan keselamatan kerja di rumah sakit (K3RS).* Jakarta: DEPKES RI.
- Khamisa, N., Oldenburg, B., Peltzer, K., & Ilić, D. (2015). Work related stress, burnout, job satisfaction and general health of nurses. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 12(1), 652-666. <https://doi.org/10.3390/ijerph120100652>
- Leka, S., & Jain, A. (2010). Health impact of psychological hazard at work: an overview.
- Lolai, M. (2023). Impact of workplace violence, bullying and harassment on the performance of female staff nurses: a case study of private sector hospitals of hyderabad district, sindh, pakistan. *Journal of Management Practices Humanities and Social Sciences*, 7(5). <https://doi.org/10.33152/jmphss-7.5.4>
- Puspita, L. and Nauli, M. (2021). Perbedaan tingkat stres kerja antara perawat instalasi gawat darurat (igd) dengan perawat instalasi rawat inap di rumah sakit umum dr.pirngadi medan. *Miracle Journal*, 1(1), 28-32. <https://doi.org/10.51771/mj.v1i1.31>
- Rosady, S. and Syah, T. (2018). Work satisfaction antecedents and consequences: an analysis of transformational leadership style, communication and performance of the nurses (study on the hospital nurses in indonesia). *larjset*, 5(9), 59-65. <https://doi.org/10.17148/iarjset.2018.599>
- Santoso, A. and Setiani, S. (2022). Stres kerja sebagai variabel mediasi pada beban kerja dan kinerja perawat puskesmas cemoro donomulyo malang. *Jpekbm (Jurnal Pendidikan Ekonomi Kewirausahaan Bisnis Dan Manajemen)*, 6(1), 185. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v6i1.2>
- Sinanto, R. (2023). Nurse's welfare in terms of compensation, job stress, and job satisfaction against nurse performance in indonesia. *Journal of International Health Sciences and Management*, 9(17), 23-30. <https://doi.org/10.48121/jihsam.1031261>