

**HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT IGD DI RSUD RATU  
ZALECHA MARTAPURA****Vina Navia<sup>1\*</sup>, Rohni Taufikasari<sup>2</sup>, Roly Marwan Mathuridy<sup>3</sup>**<sup>1-3</sup>Universitas Muhammadiyah Banjarmasin

Email Korespondensi: vinaary31@gmail.com

Disubmit: 06 Februari 2026

Diterima: 23 April 2026

Diterbitkan: 01 Mei 2026

Doi: <https://doi.org/10.33024/mnj.v8i5.25003>**ABSTRACT**

*Emergency Department (ED) nurses are healthcare professionals who work in conditions characterized by a high level of urgency, heavy workload, and demands for speed and accuracy in decision-making. These conditions have the potential to cause work-related stress which, if not well managed, may affect nurses' performance and have an impact on service quality and patient safety. Therefore, work stress is an important factor to be examined in relation to the performance of ED nurses. This study aimed to determine the relationship between work stress and the performance of ED nurses at RSUD Ratu Zalecha Martapura. This study employed a quantitative analytic design with a cross-sectional approach. The sample consisted of 30 ED nurses selected using a total sampling technique. Work stress was measured using the Perceived Stress Scale (PSS-10), while nurse performance was measured using a performance questionnaire based on Campbell's theory. Data analysis was conducted using univariate and bivariate analyses with the Pearson correlation test. The results showed that all respondents (100%) were at a moderate level of work stress. Most nurses had good performance (86.7%), while the rest had adequate performance (13.3%). The bivariate analysis showed a p-value of 0.377 ( $p > 0.05$ ) with a correlation coefficient of  $r = 0.167$ , indicating that there was no significant relationship between work stress and the performance of ED nurses. These findings indicate that the performance of ED nurses can be maintained despite a moderate level of work stress, which may be influenced by other factors such as work experience and environmental support.*

**Keywords:** Work Stress, Nurse Performance, ER, Hospital.**ABSTRAK**

Perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD) merupakan tenaga kesehatan yang bekerja dalam kondisi dengan tingkat urgensi tinggi, beban kerja berat, serta tuntutan kecepatan dan ketepatan dalam pengambilan keputusan. Kondisi tersebut berpotensi menimbulkan stres kerja yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat memengaruhi kinerja perawat dan berdampak pada kualitas pelayanan serta keselamatan pasien. Oleh karena itu, stres kerja menjadi salah satu faktor yang penting untuk diteliti dalam kaitannya dengan kinerja perawat IGD. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat IGD di RSUD Ratu Zalecha Martapura. Penelitian ini menggunakan

desain kuantitatif analitik dengan pendekatan cross-sectional. Sampel penelitian berjumlah 30 perawat IGD yang diambil menggunakan teknik total sampling. Stres kerja diukur menggunakan kuesioner Perceived Stress Scale (PSS-10), sedangkan kinerja perawat diukur menggunakan kuesioner kinerja berdasarkan teori Campbell. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji korelasi Pearson. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh responden (100%) berada pada tingkat stres kerja sedang. Sebagian besar perawat memiliki kinerja dalam kategori baik (86,7%), sedangkan sisanya berada pada kategori cukup (13,3%). Hasil analisis bivariat menunjukkan nilai p-value sebesar 0,377 ( $p > 0,05$ ) dengan koefisien korelasi  $r = 0,167$ , yang menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat IGD. Hasil ini mengindikasikan bahwa kinerja perawat IGD tetap dapat dipertahankan meskipun berada pada tingkat stres kerja sedang, kemungkinan dipengaruhi oleh faktor lain seperti pengalaman kerja dan dukungan lingkungan kerja.

**Kata Kunci:** Stres Kerja, Kinerja Perawat, IGD, Rumah Sakit.

## PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan yang bermutu merupakan indikator utama keberhasilan suatu rumah sakit dalam memenuhi kebutuhan masyarakat. Instalasi Gawat Darurat (IGD) menjadi unit pelayanan yang memiliki peran strategis karena menangani pasien dengan kondisi akut dan mengancam nyawa, sehingga menuntut pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional. Dalam konteks ini, perawat merupakan tenaga kesehatan yang berperan langsung dan dominan dalam proses pelayanan IGD. Tingginya tuntutan kerja, tekanan waktu, serta kompleksitas kasus yang dihadapi perawat IGD berpotensi menimbulkan berbagai permasalahan psikologis dan kinerja, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

Stres kerja merupakan kondisi psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu untuk mengatasinya. Pada perawat IGD, stres kerja sering dipicu oleh beban kerja yang tinggi, kondisi pasien yang kritis, tuntutan pengambilan keputusan cepat, serta tekanan dari

keluarga pasien. Stres kerja yang berlangsung secara terus-menerus dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, gangguan emosional, serta penurunan konsentrasi, yang pada akhirnya dapat mengganggu pelaksanaan tugas keperawatan secara optimal.

Selain stres kerja, faktor lain yang turut berkontribusi terhadap kondisi kerja perawat adalah faktor lingkungan dan tuntutan kerja, seperti beban kerja, sistem shift, dukungan organisasi, serta hubungan interpersonal di tempat kerja. Lingkungan kerja yang tidak kondusif dan tuntutan kerja yang berlebihan dapat memperburuk tingkat stres yang dialami perawat. Kombinasi antara tekanan tugas dan keterbatasan sumber daya berpotensi menurunkan kemampuan perawat dalam mempertahankan performa kerja yang konsisten, khususnya di unit dengan intensitas tinggi seperti IGD.

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar profesi dan prosedur yang berlaku. Kinerja perawat IGD

mencakup aspek kualitas tindakan keperawatan, ketepatan waktu pelayanan, efektivitas kerja, serta kemampuan bekerja secara mandiri dan kolaboratif. Kinerja yang baik sangat dibutuhkan untuk menjamin keselamatan pasien dan keberhasilan penanganan kasus gawat darurat, sehingga setiap faktor yang berpotensi memengaruhi kinerja perlu mendapatkan perhatian serius.

Kinerja perawat yang optimal juga berkaitan erat dengan kualitas pelayanan dan keselamatan pasien. Penurunan kinerja akibat stres kerja dapat meningkatkan risiko kesalahan tindakan, menurunkan kepuasan pasien, serta berdampak pada citra dan mutu pelayanan rumah sakit. Oleh karena itu, pemahaman mengenai hubungan antara stres kerja, faktor tuntutan kerja, dan kinerja perawat menjadi penting sebagai dasar dalam perencanaan intervensi manajemen sumber daya manusia dan peningkatan mutu pelayanan keperawatan, khususnya di Instalasi Gawat Darurat.

#### KAJIAN PUSTAKA

Stres kerja merupakan respons psikologis dan fisiologis individu yang muncul ketika tuntutan pekerjaan dinilai melebihi kemampuan adaptasi yang dimiliki. Teori stres transaksional dari Lazarus dan Folkman menjelaskan bahwa stres terjadi melalui proses penilaian kognitif (*cognitive appraisal*), di mana individu mengevaluasi suatu situasi kerja sebagai ancaman, tantangan, atau beban. Pada perawat Instalasi Gawat Darurat (IGD), stres kerja sering muncul akibat karakteristik pekerjaan yang dinamis, tuntutan pengambilan keputusan cepat, serta tanggung jawab tinggi terhadap keselamatan pasien. Instrumen *Perceived Stress Scale (PSS-10)* banyak digunakan

untuk mengukur tingkat stres kerja karena mampu menggambarkan persepsi individu terhadap tekanan yang dialami dalam aktivitas sehari-hari dan telah terbukti valid serta reliabel pada populasi perawat.

Faktor penyebab stres kerja pada perawat bersifat multidimensional dan mencakup faktor individu, organisasi, serta lingkungan kerja. Beban kerja yang tinggi, sistem shift yang tidak teratur, keterbatasan sumber daya, konflik interpersonal, serta tekanan dari pasien dan keluarga merupakan faktor dominan yang memicu stres kerja pada perawat IGD. Teori *Person-Environment Fit* menjelaskan bahwa stres muncul ketika terdapat ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan atau sumber daya individu. Pada konteks IGD, ketidakseimbangan ini sering terjadi karena tingginya jumlah pasien, kondisi kegawatdaruratan, serta keterbatasan waktu dalam memberikan asuhan keperawatan, sehingga meningkatkan risiko stres kerja meskipun perawat memiliki kompetensi klinis yang memadai.

Kinerja perawat merupakan hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas, wewenang, dan tanggung jawab sesuai dengan standar profesi dan prosedur operasional yang berlaku. Campbell menyatakan bahwa kinerja merupakan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi dan dapat diukur melalui beberapa indikator, seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Dalam konteks IGD, kinerja perawat mencerminkan kemampuan memberikan asuhan keperawatan secara cepat, tepat, aman, dan terkoordinasi. Kinerja perawat yang optimal sangat penting untuk memastikan keberhasilan penanganan pasien gawat darurat dan menjaga kesinambungan pelayanan kesehatan.

Kualitas pelayanan dan keselamatan pasien merupakan outcome penting dari kinerja perawat di IGD. Pelayanan keperawatan yang berkualitas ditandai dengan ketepatan tindakan, komunikasi efektif, kepatuhan terhadap standar prosedur, serta pencegahan kesalahan medis. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik berpotensi menurunkan konsentrasi dan ketelitian perawat, sehingga dapat meningkatkan risiko insiden keselamatan pasien. Sebaliknya, perawat yang mampu mengelola stres secara adaptif cenderung mempertahankan kinerja yang baik meskipun bekerja dalam situasi tekanan tinggi, sehingga kualitas pelayanan dan keselamatan pasien tetap terjaga.

Kajian ini memiliki signifikansi penting dalam pengembangan ilmu keperawatan, khususnya pada bidang manajemen keperawatan di unit gawat darurat. Penelitian ini berkontribusi dalam memberikan gambaran empiris mengenai kondisi stres kerja dan kinerja perawat IGD, serta memperkaya bukti ilmiah terkait hubungan antara kedua variabel tersebut. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi dasar bagi manajemen rumah sakit dalam merancang strategi pengelolaan stres kerja, meningkatkan dukungan organisasi, serta mempertahankan kinerja perawat guna menunjang mutu pelayanan dan keselamatan pasien.

Berdasarkan kajian teori dan konsep yang telah diuraikan, rumusan pertanyaan penelitian dalam manuskrip ini adalah: *Apakah terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat IGD di RSUD Ratu Zalecha Martapura?*

#### **METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan desain

observasional analitik dan pendekatan *cross-sectional*. Desain *cross-sectional* dipilih karena pengukuran variabel independen dan variabel dependen dilakukan secara bersamaan dalam satu waktu pengambilan data. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat IGD di RSUD Ratu Zalecha Martapura tanpa memberikan intervensi terhadap responden.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Ratu Zalecha Martapura sebanyak 30 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi relatif kecil dan memungkinkan peneliti memperoleh gambaran yang menyeluruh mengenai kondisi stres kerja dan kinerja perawat IGD.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian. Tingkat stres kerja diukur menggunakan *Perceived Stress Scale* versi 10 item (PSS-10) yang dikembangkan oleh Cohen, Kamarck, dan Mermelstein berdasarkan teori stres transaksional Lazarus dan Folkman. Instrumen PSS-10 terdiri dari 10 pernyataan dengan skala Likert 0-4 dan telah terbukti valid serta reliabel dalam versi bahasa Indonesia, dengan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,888. Kinerja perawat diukur menggunakan kuesioner kinerja perawat yang disusun berdasarkan teori kinerja Campbell, mencakup indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Kuesioner kinerja perawat terdiri dari 15 item pernyataan dengan skala Likert 0-2. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan dinyatakan

valid setelah dilakukan perbaikan redaksi pada dua item, sedangkan uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,881 yang menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik.

Penelitian ini telah memenuhi prinsip etik penelitian kesehatan yang meliputi *respect for persons*, *beneficence*, dan *justice*. Seluruh responden diberikan penjelasan mengenai tujuan, prosedur, manfaat, dan potensi risiko penelitian sebelum pengambilan data, serta diminta menandatangani lembar *informed consent* sebagai bentuk persetujuan berpartisipasi secara sukarela. Identitas responden dijaga kerahasiaannya dan data yang diperoleh digunakan semata-mata untuk kepentingan penelitian. Penelitian ini dilaksanakan setelah memperoleh izin resmi dari RSUD Ratu Zalecha Martapura dan

mengacu pada Pedoman Etik Penelitian Kesehatan Kementerian Kesehatan Republik Indonesia.

Analisis data dilakukan melalui analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi frekuensi dan persentase tingkat stres kerja dan kinerja perawat. Analisis bivariat digunakan untuk menguji hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat IGD. Uji statistik yang digunakan adalah uji korelasi Pearson Product Moment karena data berdistribusi normal dan memenuhi syarat analisis parametrik. Hubungan antarvariabel dinyatakan signifikan apabila nilai *p-value* < 0,05, sedangkan kekuatan hubungan ditentukan berdasarkan nilai koefisien korelasi (*r*).

## HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, Usia, dan Shift

| Jenis Kelamin | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|---------------|---------------|----------------|
| Laki-laki     | 18            | 60,0           |
| Perempuan     | 12            | 40,0           |
| Total         | 30            | 100            |
| Usia          | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
| 22 Tahun      | 1             | 3,3            |
| 23 Tahun      | 2             | 6,7            |
| 24 Tahun      | 1             | 3,3            |
| 30 Tahun      | 2             | 6,7            |
| 34 Tahun      | 1             | 3,3            |
| 35 Tahun      | 5             | 16,7           |
| 36 Tahun      | 4             | 13,3           |
| 37 Tahun      | 2             | 6,7            |
| 38 Tahun      | 3             | 10,0           |
| 39 Tahun      | 1             | 3,3            |
| 40 Tahun      | 3             | 10,0           |
| 45 Tahun      | 1             | 3,3            |
| 47 Tahun      | 1             | 3,3            |
| 50 Tahun      | 3             | 10,0           |

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 1, karakteristik berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar responden pada penelitian berjenis kelamin laki-laki sebanyak 18 orang (60,0%) dan responden perempuan 12 orang (40,0%). Dari aspek jenis kelamin, sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki, sedangkan sisanya merupakan responden perempuan. Kondisi ini menunjukkan bahwa tenaga perawat di IGD didominasi oleh perawat laki-laki, yang umumnya dikaitkan dengan tuntutan fisik dan dinamika kerja di unit gawat darurat.

Karakteristik berdasarkan usia, hampir sebagian responden dalam penelitian ini berusia 35 tahun, yaitu sebanyak 5 responden (16,7%). Dilihat dari karakteristik usia, responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia dewasa produktif. Usia tersebut mencerminkan fase kematangan profesional, di mana perawat umumnya telah memiliki pengalaman kerja dan kemampuan adaptasi yang baik dalam menghadapi tekanan kerja di IGD.

**Tabel 2. Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja Perawat**

| Stres Kerja | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|-------------|---------------|----------------|
| Ringan      | 0             | 0              |
| Sedang      | 12            | 40,0           |
| Berat       | 0             | 0              |
| Total       | 30            | 100            |

Sumber: Data Primer 2026

Berdasarkan tabel 2 hasil analisis univariat terhadap tingkat stres kerja perawat, diketahui bahwa dari total 30 responden, seluruh responden berada pada kategori stres kerja sedang, yaitu sebanyak 30 responden (100,0%). Sementara itu, tidak terdapat responden yang mengalami stres kerja ringan maupun stres kerja berat, masing-masing sebanyak 0 responden (0%). Gambaran tingkat stres kerja perawat IGD diperoleh melalui analisis univariat yang bertujuan untuk melihat distribusi

tingkat stres kerja secara umum. Kondisi ini mengindikasikan bahwa perawat IGD menghadapi tekanan kerja yang cukup tinggi, namun masih berada dalam batas kemampuan adaptasi individu. Temuan ini mengisyaratkan bahwa tantangan pekerjaan di IGD dirasakan secara merata oleh seluruh perawat, sehingga memerlukan perhatian dalam pengelolaan stres kerja secara berkelanjutan.

**Tabel 3. Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat**

| Kinerja Perawat | Frekuensi (f) | Persentase (%) |
|-----------------|---------------|----------------|
| Kurang          | 0             | 0              |
| Cukup           | 4             | 13,3           |
| Baik            | 26            | 86,7           |
| Total           | 30            | 100            |

---

Sumber: Data Primer 2026

---

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis univariat terhadap kinerja perawat, diketahui bahwa dari total 30 responden, sebagian besar responden berada pada kategori kinerja baik, yaitu sebanyak 26 responden (86,7%). Sementara itu, terdapat responden yang mengalami kinerja cukup sebanyak 4 responden (13,3%). Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar responden

berada pada kategori kinerja baik. Temuan ini mencerminkan bahwa mayoritas perawat IGD mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan standar pelayanan yang berlaku dan juga menunjukkan bahwa secara umum kinerja perawat IGD berada pada tingkat yang memadai dan mendukung kualitas pelayanan kesehatan.

**Tabel 4. Hasil Uji Analisis Pearson Product Moment Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat**

| Variabel    | Kinerja Perawat |   |       |   |       |    | P-Value | r     |       |
|-------------|-----------------|---|-------|---|-------|----|---------|-------|-------|
|             | Kurang          |   | Cukup |   | Baik  |    |         |       |       |
|             | f               | % | f     | % | f     | %  |         |       |       |
| Stres Kerja | Ringan          | 0 | 0%    | 0 | 0%    | 0  | 0%      | 0,377 | 0,167 |
|             | Sedang          | 0 | 0%    | 4 | 13,3% | 26 | 86,7%   |       |       |
|             | Berat           | 0 | 0%    | 0 | 0%    | 0  | 0%      |       |       |

Berdasarkan tabel 4 Hasil analisis bivariat antara stress kerja dan kinerja perawat menunjukkan nilai p-value = 0,377 ( $p > 0,05$ ), yang berarti tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan kinerja perawat. Distribusi frekuensi menunjukkan bahwa 13,3% perawat dengan stress kerja sedang memiliki kinerja cukup, sedangkan 85,7% perawat lainnya berprestasi baik. Hubungan antara stress kerja dan kinerja perawat dianalisis melalui uji bivariat untuk mengetahui keterkaitan kedua

variabel tersebut. Hasil analisis menunjukkan bahwa stress kerja tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat. Temuan ini mengindikasikan bahwa tingkat stress kerja yang dialami perawat belum tentu berdampak langsung terhadap kualitas kinerja yang ditunjukkan. Secara umum, sebagian besar perawat dengan tingkat stress kerja sedang tetap mampu menunjukkan kinerja yang baik, sementara hanya sebagian kecil yang berada pada kategori kinerja cukup.

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian pada stress kerja menunjukkan bahwa seluruh perawat IGD di RSUD Ratu Zalecha Martapura berada pada kategori stress kerja sedang, yaitu sebanyak 30 responden (100,0%). Tidak ditemukan perawat dengan kategori stress ringan maupun stress berat.

Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun perawat menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, tingkat stress yang dialami masih berada dalam batas yang dapat dikelola. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kemampuan adaptasi perawat terhadap tekanan kerja di

lingkungan IGD. Selain itu, dukungan lingkungan kerja dan pengalaman profesional diduga berperan dalam menjaga stabilitas tingkat stres perawat.

Stres kerja sering dianggap sebagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja perawat di lingkungan rumah sakit. Namun, hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Aisyah Tri Yustikasari dan Santoso (2024) yang menyatakan bahwa stres kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, meskipun stres kerja memberikan kontribusi terhadap kinerja, pengaruh tersebut tidak cukup kuat secara statistik. Kondisi ini menunjukkan bahwa stres kerja pada tingkat tertentu tidak selalu berdampak negatif terhadap performa kerja. Perawat masih mampu menjalankan tugas secara optimal selama stres berada pada tingkat sedang. Hal ini memperkuat pandangan bahwa stres tidak selalu bersifat merugikan apabila dapat dikelola dengan baik.

Penelitian Risa Mariana et al. (2021) menyebutkan bahwa stres kerja pada perawat sering dipengaruhi oleh beban kerja yang tinggi. Sekitar 74% perawat dalam penelitian tersebut mengalami stres kerja, namun tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja. Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu berkorelasi langsung dengan penurunan kinerja. Dalam praktik pelayanan kesehatan, perawat dituntut untuk tetap bekerja secara profesional meskipun berada dalam tekanan. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat faktor lain yang memengaruhi hubungan antara stres dan kinerja. Faktor-faktor tersebut dapat berupa dukungan tim, pengalaman kerja, dan sistem organisasi.

Menurut peneliti, stres kerja pada tingkat sedang yang dialami perawat IGD tidak berdampak signifikan terhadap kinerja mereka. Hal ini menunjukkan bahwa faktor pendukung, seperti kerja sama tim dan pengalaman profesional, memiliki peran yang lebih dominan. Perawat yang terbiasa bekerja di lingkungan IGD cenderung memiliki kemampuan adaptasi yang baik terhadap tekanan kerja. Kondisi ini memungkinkan perawat tetap memberikan pelayanan secara optimal. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja perlu disertai dengan penguatan faktor pendukung di lingkungan kerja.

Hasil analisis kinerja perawat menunjukkan bahwa sebagian besar perawat IGD memiliki kinerja dalam kategori baik, yaitu sebesar 86,7%, sedangkan 13,3% berada pada kategori cukup. Tidak terdapat perawat dengan kinerja dalam kategori kurang. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif. Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan perawat dalam menghadapi situasi kerja yang menuntut. Hal ini menunjukkan adanya profesionalisme dan komitmen perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Kinerja perawat merupakan aspek penting dalam pelayanan kesehatan, khususnya di IGD yang membutuhkan ketepatan dan kecepatan tindakan. Silalahi dan Siregar (2021) menyatakan bahwa kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor individu, psikologis, dan organisasi. Faktor-faktor tersebut menunjukkan bahwa kinerja tidak ditentukan oleh satu variabel tunggal. Lingkungan kerja yang mendukung dapat meningkatkan motivasi dan efektivitas kerja perawat. Kinerja yang optimal sangat berpengaruh terhadap

keselamatan pasien. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memberikan perhatian terhadap faktor-faktor yang mendukung kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Lasri et al. (2022) yang menyatakan bahwa tidak terdapat hubungan signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa perawat tetap mampu mempertahankan kinerja yang baik meskipun menghadapi tekanan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat memiliki kemampuan untuk mengelola stres secara adaptif. Pengelolaan stres yang baik memungkinkan perawat tetap fokus dalam menjalankan tugasnya. Kondisi ini memperkuat temuan penelitian bahwa stres kerja tidak selalu menurunkan kinerja. Pendekatan holistik diperlukan dalam upaya meningkatkan kinerja perawat.

Menurut peneliti, tingginya kinerja perawat IGD menunjukkan adanya resiliensi profesional dalam menghadapi tekanan kerja. Dukungan lingkungan kerja dan pengalaman menjadi faktor penting dalam mempertahankan kinerja. Perawat mampu menyesuaikan diri dengan kondisi kerja yang dinamis. Hal ini memungkinkan pelayanan tetap berjalan optimal. Oleh karena itu, kebijakan manajerial perlu diarahkan pada peningkatan kesejahteraan perawat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat IGD dengan nilai  $p$  sebesar 0,377. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja bukan faktor dominan yang memengaruhi kinerja perawat. Meskipun perawat mengalami stres kerja pada tingkat sedang, kinerja tetap berada pada kategori baik dan cukup. Hal ini menunjukkan adanya faktor lain yang lebih berpengaruh

terhadap kinerja. Faktor tersebut dapat berupa pengalaman kerja dan dukungan lingkungan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lasri et al. (2022) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian tersebut menegaskan bahwa pengelolaan beban kerja dan lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam menjaga kinerja. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Kartono dan Rusdiyanto (2025) yang menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tidak selalu berdampak langsung terhadap performa kerja. Perawat tetap mampu bekerja optimal meskipun berada dalam tekanan. Dukungan sistem dan motivasi kerja menjadi faktor penentu penting.

Menurut peneliti, stres kerja pada tingkat sedang tidak serta-merta menurunkan kinerja perawat. Lingkungan kerja yang mendukung dan pengalaman profesional berperan sebagai faktor protektif. Perawat mampu mempertahankan efektivitas kerja meskipun menghadapi tekanan. Hal ini menunjukkan pentingnya faktor pendukung dalam sistem kerja keperawatan. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja perlu difokuskan pada penguatan dukungan organisasi.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa seluruh perawat IGD RSUD Ratu Zalecha Martapura berada pada kategori stres kerja sedang, sementara kinerja perawat secara umum berada pada kategori baik. Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun perawat IGD menghadapi tekanan

kerja yang cukup tinggi, mereka masih mampu beradaptasi dan mempertahankan kinerja sesuai dengan standar pelayanan. Hasil uji korelasi Pearson Product Moment menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat, dengan kekuatan hubungan yang sangat lemah. Hal ini mengindikasikan bahwa stres kerja pada tingkat sedang tidak secara langsung memengaruhi kinerja perawat, serta bahwa faktor lain seperti dukungan lingkungan kerja, pengalaman profesional, dan kemampuan coping berperan lebih dominan dalam menjaga efektivitas kerja perawat IGD.

#### SARAN

Penelitian ini menyarankan agar rumah sakit mempertahankan dan meningkatkan sistem dukungan kerja bagi perawat IGD melalui pengaturan rotasi kerja yang adil, pemberian penghargaan atas kinerja, serta penerapan program manajemen stres seperti pelatihan dan layanan konseling. Bagi perawat, pengembangan strategi coping stres adaptif, peningkatan keterampilan klinis, dan pengendalian emosi diharapkan dapat membantu mempertahankan kinerja optimal dalam situasi kerja yang penuh tekanan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengkaji faktor lain seperti "Hubungan Tingkat Penerapan Teknologi Informasi dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap" serta dapat dikembangkan menggunakan metode campuran (mixed methods) dengan wawancara mendalam untuk memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aisyah Tri Yustikasari, S., & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit Tingkat Iii Brawijaya Surabaya. *Jurnal Ekonomi*, 6. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i2.3831>
- Alpian, N., Zulfikar, I., & Wahyuni, S. (2024). Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Ruang Igd Rumah Sakit Umum Daerah Dr Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan. <https://jurnal.d4k3.uniba-bpn.ac.id/index.php/identifikasi143>
- Asram, A., Riskiyani, S., & M. Thaha, R. (2024). Validity And Reliability Of The Indonesian Version Of The Perceived Stress Scale (Pss) And Self-Reporting Questionnaire (Srj) Questionnaire: Study Of Stress Levels And Mental Health Conditions In Master Students Of The Faculty Of Public Health. *International Journal Of Chemical And Biochemical Sciences*, 25(19). <https://doi.org/10.62877/84-ljcb-24-25-19-84>
- Carenina, P. P., Dewa, M., Putri, P., Dewa, C. M., Ledo, C. P., Takalapeta, P. A., Leba, L. A., Studi, P., & Masyarakat, K. (2024). Faktor Penyebab Stres Pada Perawat Di Rumah Sakit Jiwa: Literatur Review. *Journal Of Creative Student Research (Jcsr)*, 2(3), 203-210. <https://doi.org/10.55606/Jcsrpolitama.V2i3.3876>
- Cesilia, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat.

- Darma, A., & Hastini, L. Y. (2025). Pengaruh Burnout, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Tk Iii Reksodiwiryio Padang. *Journal Of Business Economics And Management*, 01, 857-866.
- Du, X., Liu, X., Zhao, Y., & Wang, S. (2023). Psychometric Testing Of The 10-Item Perceived Stress Scale For Chinese Nurses. *Bmc Nursing*, 22(1). <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01602-4>
- Harahap, N. A., Fakultas, S., & Masyarakat, K. (2023). Manajemen Stress Kerja Pada Karyawan Perusahaan. 3, 266-272.
- Jundillah, Z. N., Wardani, Y., Program, H. T., Masyarakat, P. K., Masyarakat, K., & Dahlan, U. A. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Perawat: Studi Literatur The Influence Of Workload And Work Environment On Job Stress In Nurses: Literature Review (Vol. 7). <http://journal.unpacti.ac.id/index.php/jpp>
- Kartono, & Rusdiyanto. (2025). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kualitas Pelayanan Keperawatan Di Puskesmas Bluto, Kabupaten Sumenep. *Journal Of Management And Creative Business*, 3(2), 142-168. <https://doi.org/10.30640/jmcbus.v3i2.4648>
- Khusnul Irvani Sari, S., Manampin Siahaan, S., Bhakti Wiyata, I., & Penulis, K. (2025). Hubungan Kinerja Perawat Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Rawat Inap Di Rumah Sakit Literature Review: The Relationship Between Nurses Performance And Inpatient Satisfaction In Hospital. 7(7), 82-89. <https://doi.org/10.53599>
- Lasri, I. A., Rohyani, D., & Helen, M. (2022). Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. *Maheesa : Malahayati Health Student Journal*, 2(1), 33-45. <https://doi.org/10.33024/maheesa.v2i1.5985>
- Nur Aziz, & Dewanto, I. J. (2022). Model Penilaian Kinerja Karyawan Dengan Personal Balanced Scorecard. *Mamen: Jurnal Manajemen*, 1(2), 168-177. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i2.218>
- Okuhara, M., Sato, K., & Kodama, Y. (2021). The Nurses' Occupational Stress Components And Outcomes, Findings From An Integrative Review. In *Nursing Open* (Vol. 8, Nomor 5, Hal. 2153-2174). John Wiley And Sons Inc. <https://doi.org/10.1002/nop.2780>
- Pebianti, R., Nur'aeni, A., & Yulianita, H. (2025). Burnout Syndrome Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat (Igd) Di Rumah Sakit X Di Jawa Barat : Cross Sectional Study. *R2j*, 7(5). <https://doi.org/10.38035/rj.v7i5>
- Risa Mariana, E., Ramie, A., Irfan Sidik, M., Kesehatan Banjarmasin, P., & Selatan, K. (2021). Analisa Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat: Literature Review. In *Jurnal Keperawatan Merdeka (Jkm)* (Vol. 1, Nomor 2).
- Setiawati, E. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap

- Dewasa Rumah Sakit Medistra Jakarta.  
[Http://Dohara.Or.Id/Index.Php/Isjnm%7c](http://Dohara.Or.Id/Index.Php/Isjnm%7c)
- Silalahi, K. L., & Siregar, P. S. (2021). Analisa Fator Penyebab Rendahnya Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Kota Medan. *Jurnal Keperawatan Priority*, 4(1).
- Taher, M., & Taharuddin. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Haji Maming Alma Batulicin. *Jurnal Bisnis Dan Pembangunan*, 13.
- Taib, N. A. (2021). Literature Review: Gambaran Tingkat Stres Pada Perawat Yang Bertugas Di Ruang Igd.
- Velinda, I., Enus, S., Fachrin, S. A., Akib, Y., Kesehatan, P., Kerja, K., & Masyarakat, K. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Daerah (Rskd) Dadi Makassar. In *Window Of Public Health Journal* (Vol. 5, Nomor 6).
- Yulianti, D., Niman, S., & Ani Susilowati, Y. (2024). Stres Kerja Perawat Dan Distres Psikologis. In *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah* (Vol. 9, Nomor 3).
- Zahra Maulida, S., Mayasari, D., Graharti, R., Tingkat Stres Kerja Perawat Di Ruang Igd, G., & Nicu Rsud Nabdul Moeloek Bandar Lampung Moeloek Bandar Lampung, Dan H. (2024). Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat Di Ruang Igd, Icu, Dan Nicu Rsud Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.