
ANALISIS HUBUNGAN STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT : LITERATURE REVIEW

**Annisa Riandini¹, Ramadhani Saragih², Talitha Azaria Hasibuan³, Tia Munika⁴,
Salianto⁵**

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, Indonesia

Email: anisariandini25@gmail.com¹, framadhanisarasagih@gmail.com²,
talithaahsb@yahoo.com³, ttimun24@gmail.com⁴, salianto86@uinsu.ac.id⁵

ABSTRAK

Jurnal ini menguraikan peran krusial rumah sakit dalam meningkatkan kesehatan masyarakat di Indonesia, terutama melalui kualitas pelayanan keperawatan dan dampaknya terhadap layanan kesehatan. Tujuan utamanya adalah mengeksplorasi dampak stres kerja terhadap kualitas pelayanan keperawatan serta mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan stres kerja di kalangan perawat. Metodologi penelitian melibatkan tinjauan literatur yang berfokus pada variabel-variabel relevan, dengan data dikumpulkan dari artikel penelitian dan publikasi ilmiah. Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi antara stres kerja dan kinerja perawat, di mana tingkat stres yang lebih rendah berkaitan dengan kinerja yang lebih baik. Faktor-faktor seperti beban kerja tinggi, kurangnya dukungan, dan kondisi kerja yang sulit berkontribusi pada stres kerja perawat. Hubungan interpersonal, terutama dengan keluarga pasien, juga berperan signifikan dalam menyebabkan stres kerja. Manajemen stres yang efektif, baik di tingkat individu maupun organisasi, sangat penting untuk meningkatkan kinerja perawat dan kualitas layanan kesehatan secara keseluruhan. Rekomendasi penelitian termasuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, memberikan dukungan yang memadai, dan menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih demokratis di rumah sakit untuk meningkatkan kesejahteraan perawat, yang pada akhirnya akan meningkatkan kepuasan pasien dan reputasi rumah sakit.

Kata Kunci : Kinerja, Perawat, Rumah Sakit, Stress Kerja.

ABSTRACT

This journal describes the crucial role of hospitals in improving public health in Indonesia, especially through the quality of nursing services and their impact on health services. The main objective is to explore the impact of work stress on the quality of nursing services and identify factors that cause work stress among nurses. The research methodology involved a literature review focused on relevant variables, with data collected from research articles and scientific publications. The research results show a correlation between work stress and nurse performance, where lower stress levels are associated with better performance. Factors such as high workloads, lack of support, and difficult working conditions contribute to nurses' job stress. Interpersonal relationships, especially with patient families, also play a significant role in causing work stress. Effective stress management, both at the individual and organizational levels, is critical to improving nursing performance and overall health care quality. Research recommendations include creating a supportive work environment, providing adequate

support, and implementing a more democratic leadership style in hospitals to improve nurses' well-being, which will ultimately improve patient satisfaction and the hospital's reputation.

Keywords: Performance, Nurses, Hospital, Work Stress.

PENDAHULUAN

Rumah sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan memiliki peran yang sangat strategis dalam upaya mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Rumah Sakit merupakan salah satu bentuk sarana kesehatan, baik yang diselenggarakan oleh pemerintah dan atau masyarakat yang berfungsi untuk melakukan upaya pelayanan kesehatan dasar, kesehatan rujukan dan upaya kesehatan penunjang. Keberhasilan suatu rumah sakit dalam menjalankan fungsinya ditandai dengan adanya peningkatan mutu pelayanan Rumah Sakit. Mutu pelayanan Rumah Sakit sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang paling dominan adalah sumber daya manusia (Departemen Kesehatan RI, 2001).

Salah satu profesi yang mempunyai peran penting di rumah sakit adalah keperawatan. Keperawatan adalah salah satu di rumah sakit yang berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Pada standar tentang evaluasi dan pengendalian mutu dijelaskan bahwa pelayanan keperawatan menjamin adanya asuhan keperawatan yang bermutu tinggi dengan terus menerus melibatkan diri dalam program pengendalian mutu di rumah sakit.

Pekerjaan seorang perawat untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif merupakan pekerjaan yang mempunyai tingkat stres yang tinggi, karena dalam bekerja perawat berhubungan langsung dengan berbagai macam pasien dengan diagnosa penyakit dalam respon yang berbeda-beda. Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dipikul. Di satu sisi perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administratif dari instansi tempat ia bekerja, menghadapi kecemasan, keluhan dan mekanisme pertahanan diri pasien yang muncul pada pasien akibat sakitnya, ketegangan, kejenuhan dalam menghadapi pasien dengan kondisi yang menderita sakit kritis atau keadaan terminal, di sisi lain ia harus selalu dituntut untuk selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya. Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensial terjadinya stress.

METODE PENELITIAN

Dengan menggunakan metodologi tinjauan pustaka yang berpusat pada topik atau variabel yang ingin diteliti, maka makalah ini ditulis (Wahyudi, 2022). Tindakan mempelajari literatur melibatkan pengumpulan data dari perpustakaan dan dokumentasi.

Data mengenai hubungan stress kerja terhadap kinerja perawat diperoleh dari artikel penelitian dan tinjauan pustaka.

Dengan menggunakan kriteria inklusi yang telah ditetapkan, yaitu publikasi ilmiah lengkap yang diterbitkan selama lima tahun terakhir, proses pengumpulan artikel dilakukan dengan menelusuri sumber literatur. Sampel penelitian ditemukan dengan menggunakan kata kunci berikut di Google Scholar : Kinerja, Perawat, Rumah Sakit, Stress Kerja.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penyelenggaraan pelayanan kesehatan yang bermutu dan berkualitas dalam suatu instansi rumah sakit dipengaruhi oleh efektivitas kerja SDM (Sumber Daya Manusia) yaitu salah satunya perawat. Pengertian efektivitas kerja ini merupakan suatu tolak ukur kemampuan didalam menjalankan fungsi, tugas serta juga rencana perusahaan/organisasi seperti apa yang sudah atau telah direncanakan sebelumnya. Sederhanannya, pengertian efektivitas kerja ini merupakan sebuah proses penuntasan pekerjaan yang sesuai deadline.

Pekerjaan seorang perawat untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif merupakan pekerjaan yang mempunyai tingkat stres yang tinggi, karena dalam bekerja perawat berhubungan langsung dengan berbagai macam pasien dengan diagnosa penyakit dalam respon yang berbeda-beda (Nurul, 2003).

Perawat bekerja melayani pasien selama 24 jam. Perawat mempunyai tugas sesuai fungsinya dalam memberikan asuhan keperawatan sebagai berikut: mengkaji kebutuhan pasien, melaksanakan rencana perawatan, mengevaluasi hasil asuhan keperawatan, mendokumentasikan proses keperawatan. Keperawatan sebagai bentuk pelayanan profesional merupakan bagian integral yang tidak dapat dipisahkan dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Selain itu, pelayanan keperawatan merupakan salah satu faktor penentu baik buruknya mutu dan citra institusi pelayanan kesehatan.

Pelayanan keperawatan mempunyai posisi yang sangat strategis dalam menentukan mutu karena jumlah perawat terbanyak dari profesi lain dan paling lama kontak dengan klien, sehingga keperawatan adalah ujung tombak pelayanan kesehatan dan sering digunakan sebagai indikator pelayanan kesehatan yang bermutu, serta berperan dalam menentukan tingkat

kepuasan klien. Proporsi tenaga perawat di sarana kesehatan merupakan proporsi terbesar yakni 40% dibanding tenaga kesehatan lainnya. Tenaga tersebut 65% bekerja di rumah sakit, 28% di puskesmas dan selebihnya 7% di sarana kesehatan lainnya.

Stres kerja yang muncul dan tidak ditangani dengan baik tentu akan berdampak, baik bagi fisiologis, psikologis maupun sikap. Perubahan fisiologis ditandai dengan rasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan dan untuk perubahan secara psikologis ditandai dengan kecemasan berlarut-larut, sulit tidur, dan berikutnya perubahan sikap seperti keras kepala, mudah marah dan tidak puas terhadap apa yang dicapai (Wijono, 2010). Stres kerja pada perawat merupakan salah satu permasalahan dalam manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit. Stress kerja adalah suatu tekanan yang tidak dapat ditoleransi oleh individu baik yang bersumber dari dirinya sendiri maupun dari luar dirinya. Penyebab stres bersumber dari biologis, psikologik, sosial, dan spritual. Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, yang disebabkan oleh stresor yang datang dari lingkungan kerja seperti faktor lingkungan, organisasi dan individu. Tinggi rendahnya tingkat stres kerja tergantung dari manajemen stres yang dilakukan oleh individu dalam menghadapi stres pekerjaan tersebut.

Di Indonesia sendiri, hasil survei PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) dalam Sasanti dan Shaluhiyah (2016) menunjukkan bahwa di tahun 2006, sekitar 50,9% perawat yang bekerja di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja, sering pusing, lelah, tidak bisa beristirahat karena beban kerja terlalu tinggi dan menyita waktu. Hal ini selaras dengan penelitian tentang Burnout dan Coping Stress pada perawat rawat inap di Rumah Sakit Jiwa Menur yang menyatakan bahwa faktor utama penyebab stres adalah faktor pekerjaan (43,9%) (Nugroho dkk, 2012). Fluktuasi beban kerja merupakan bentuk lain dari penyebab timbulnya stres kerja. Akibat negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai yang diharapkan pasien. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi ini 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 (Muhith, 2017).

Menurut Dargahi & Shahan perawat memiliki sumber utama stres yaitu menyaksikan kematian pasien, pasien dalam keadaan sekarat, konflik dengan rekan kerja, kurangnya dukungan pengawas dan kelebihan beban kerja (Dargahi, N., 2012) . Perawat mengalami dilema dan tugas yang sulit, dimana perawat bertanggung jawab untuk melakukan pemantauan dan pengelolaan pada pasien dalam usaha peningkatan pemberian pelayanan kesehatan yang berkualitas, oleh karena itu perawat memiliki kecenderungan untuk mengalami stres dalam menghadapi kebutuhan pasien yang harus tepat waktu dan efektif (Potter, 2015).

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres, hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya (Sunnyoto, 2013). Hal ini sejalan dengan fenomena yang peneliti dapatkan yaitu perawat mengalami kelelahan dikarenakan meningkatnya tuntutan pekerjaan perawat saat naiknya lonjakan pasien di rumah sakit yang dapat menyebabkan stres kerja pada perawat. Stres kerja yang muncul pada perawat di IGD RSUP dr. Soeradji Tirtonegoro Klaten antara lain disebabkan oleh kondisi pekerjaan yang menyebabkan beban kerja berlebihan sehingga dapat meningkatkan ketegangan dan kelelahan mental atau fisik.

Perawat mengalami stres kerja yang diakibatkan oleh tanggung jawab yang besar sehingga perawat tersebut mengalami stres kerja, terlihat dari adanya keluhan seperti nyeri otot, kelelahan, konsentrasi menurun, tekanan darah tinggi, gangguan suasana hati, dan insomnia yang diakui oleh beberapa perawat, kondisi dan situasi lain yang dikeluhkan oleh perawat seperti pasien yang datang pada saat tertentu jumlahnya banyak dan tidak sebanding dengan jumlah tenaga perawat, juga keterbatasan kemampuan perawat dalam melakukan tindakan-tindakan khusus yang memiliki resiko yang berat terutama di IGD seperti menjahit luka, melakukan intubasi Endotracheal Tube, memasang Nasogastric Tube, memasang Dower Catheter sehingga muncul perasaan stres kerja akibat beban kerja berlebihan.

Hubungan Tingkat Stres Kerja dan Kinerja

Hasil analisa data menggunakan uji korelasi product moment pearson dengan bantuan SPSS for windows disimpulkan ada hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di. Semakin rendah tingkat stres kerja perawat, maka kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan cenderung semakin baik. Hal ini sangat wajar, sebab kinerja seseorang di suatu tempat tentu juga dipengaruhi oleh kenyamanan lingkungan kerja yang kondusif dan

mendukung mereka untuk bisa bekerja dengan baik. Sehingga apabila seorang karyawan merasa tertekan ketika menjalankan pekerjaannya, maka hal itu dapat menyebabkan stres kerja yang bisa muncul dalam bentuk sikap yang pesimis, tidak puas, produktivitas rendah dan sering absen. Emosi, sikap dan perilaku yang mempengaruhi stres dapat menimbulkan masalah kesehatan, namun ketegangan dapat dengan mudah muncul akibat kejenuhan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan (National Safety Council). Beban kerja yang berlebihan dapat pula menjadi pemicu stres di tempat kerja sehingga mempengaruhi kinerja seseorang.

Selain itu juga stres juga dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Faktor internal terdiri dari pendidikan, kurang percaya diri, keterampilan, motivasi, pengetahuan, kebutuhan gizi dan kesehatan, hubungan interpersonal, sikap dan kreativitas dalam bekerja. Sedangkan faktor eksternal adalah karakteristik organisasi dan karakteristik pekerjaan. Stressor menyebabkan stres dalam bekerja baik secara fisik maupun psikologis. Sementara disatu sisi stressor mempengaruhi kinerja perawat dalam menjalankan pekerjaannya. Stres yang disebabkan oleh pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil kerja para perawat tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan asuhan keperawatan.

Dengan menyadari bahwa pada kenyataannya, setiap pekerjaan memiliki tingkat tantangan dan kesulitan yang berbeda-beda, maka setiap perawat terutama di Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang akan dapat menerima segala hal negatif yang ada di tempat kerjanya tanpa memandangnya sebagai suatu bentuk tekanan yang dapat membuat mereka stres. Selain itu, penerapan manajemen stres kerja yang efektif juga akan dapat mempertahankan rasa pengendalian diri dalam lingkungan kerja sehingga beberapa urusan akan di terima sebagai tantangan bukan ancaman. Agar perawat dapat beradaptasi dengan baik terhadap stres maka perlu adanya proses mekanisme koping yaitu yang melibatkan kognator (intelektual) dan regulator (sistem syaraf otonom) sehingga kinerja perawat dapat ditingkatkan

Hubungan Interpersonal Perawat dengan Keluarga Pasien

Hubungan interpersonal adalah interaksi dan hubungan yang terjadi antara dua orang atau lebih, yang mencakup komunikasi, kerjasama, dan keterikatan emosional. Hubungan ini dapat terbentuk dalam berbagai konteks, seperti di tempat kerja, keluarga, atau lingkungan sosial, dan memainkan peran penting dalam membentuk pengalaman dan kesejahteraan individu. Sementara, gangguan pada hubungan interpersonal muncul karena terjadi salah faham, ucapan,

sikap bahkan perbuatan yang tidak disengaja maupun disengaja dengan rekan sejawat yang ada di lingkungan kerja

Berdasarkan kuesioner, mayoritas perawat yang mengalami hubungan interpersonal buruk adalah karena interaksi dengan keluarga pasien, di mana keluarga pasien sering menuntut sesuatu yang melebihi kemampuan atau wewenang perawat. Sebaliknya, hubungan interpersonal perawat dengan rekan kerja atau atasan berjalan dengan baik. Dalam konteks penanganan stres kerja, kemampuan untuk mengungkapkan masalah dan persepsi tentang lingkungan sekitar sangat membantu karyawan dalam mengatasi tekanan di tempat kerja, sehingga dapat mencegah stres kerja. Hubungan yang baik antar anggota dalam kelompok kerja dianggap sebagai faktor utama dalam kesehatan individu dan organisasi.

Faktor lain yang berhubungan dengan stres kerja adalah tipe kepemimpinan. Kuesioner menunjukkan bahwa mayoritas kepala ruangan menerapkan tipe kepemimpinan otokratis, di mana semua keputusan ditentukan oleh kepala ruangan dan jarang memberikan motivasi atau penghargaan. Penelitian Widiyanto juga menunjukkan adanya hubungan antara tipe kepemimpinan dengan tingkat stres kerja perawat, karena kepemimpinan otokratis berorientasi pada tugas, menggunakan kekuasaan posisi dan kekuatan dalam memimpin. Pemimpin menetapkan semua tujuan dalam pengambilan keputusan dan informasi diberikan hanya untuk kepentingan tugas, dengan motivasi melalui imbalan dan hukuman

KESIMPULAN

Efektivitas kerja perawat memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sebagai bagian terbesar dari tenaga kesehatan, perawat memikul tanggung jawab besar dalam memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif. Namun, pekerjaan ini sering kali menyebabkan tingkat stres yang tinggi akibat berbagai faktor seperti beban kerja yang berlebihan, kurangnya dukungan, dan kondisi kerja yang menantang.

Stres kerja pada perawat dapat berdampak negatif pada kondisi fisik, psikologis, dan sikap mereka, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan. Data menunjukkan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja, yang menimbulkan berbagai keluhan fisik dan psikologis. Beban kerja yang tinggi dan fluktuasi jumlah pasien semakin memperburuk kondisi ini, memicu emosi yang tidak diinginkan dan menurunkan produktivitas.

Hubungan interpersonal yang buruk dengan keluarga pasien juga menjadi sumber stres yang signifikan. Tuntutan berlebihan dari keluarga pasien sering kali melebihi kapasitas dan wewenang perawat, sementara hubungan interpersonal dengan rekan kerja dan atasan cenderung lebih baik. Selain itu, tipe kepemimpinan otokratis di rumah sakit dapat meningkatkan tingkat stres kerja perawat karena kurangnya motivasi dan dukungan dari atasan.

Analisis data menunjukkan adanya hubungan antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat. Semakin rendah tingkat stres kerja, kinerja perawat cenderung semakin baik. Oleh karena itu, penting untuk mengelola stres kerja secara efektif, baik melalui manajemen stres individu maupun dukungan dari organisasi. Penggunaan mekanisme koping yang baik dapat membantu perawat beradaptasi dengan stres dan meningkatkan kinerja mereka.

Untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, rumah sakit perlu memperhatikan kesejahteraan perawat dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, menyediakan dukungan yang memadai, dan menerapkan tipe kepemimpinan yang lebih demokratis. Dengan demikian, perawat dapat bekerja lebih efektif, memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas, serta meningkatkan kepuasan pasien dan citra rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2).
- Badri, I. A. (2020). Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruangan icu dan Igd. *Human Care Journal*, 5(1), 379-390.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67-80.
- Kusumaningrum, P. R., Rusminingsih, E., & Jayadi, R. N. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*, 5(1), 31-37.
- Musdalifah, M., & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literature Review. *Borneo Studies and Research*, 3(1), 53-58.

- Nurchayani, E., Widodo, D., & Rosdiana, Y. (2017). Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat. *Care: Jurnal Ilmiah Ilmu Kesehatan*, 4(1), 42-50.
- Sunarti, E., Supriyati, S., & Junaidi, J. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat pelaksana ruang rawat inap. *Jurnal Psikologi Malahayati*, 3(1), 20-27.