

---

## **Literature Review: Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit**

**Dila Diwani Br Barus<sup>1</sup>, Susilawati<sup>2</sup>**

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

e-mail: [dilabarus25@gmail.com](mailto:dilabarus25@gmail.com), [susilawati@uinsu.ac.id](mailto:susilawati@uinsu.ac.id)

\*Corresponding author: [dilabarus25@gmail.com](mailto:dilabarus25@gmail.com)

---

### **ABSTRAK**

#### **Informasi Artikel:**

Terima: 02-06-2024

Revisi: 03-06-2024

Disetujui: 04-06-2024

Rumah Sakit sebagai salah satu tempat pelayanan kesehatan dituntut memberikan pelayanan sebaik dan semaksimal mungkin. Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang dapat memberikan pelayanan untuk memberikan pemeliharaan kepada pasien dan mendukung kesehatan pasien. Dalam menjalankan pekerjaannya, perawat seringkali mengalami tekanan. Mereka diharapkan agar tetap profesional dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Semakin banyak tuntutan yang dihadapi maka semakin tinggi pula tingkat stresnya. Peneliti menggunakan pendekatan Literature review sebagai sarana untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi tingkat stress kerja yang dialami perawat terhadap kinerja nya di rumah sakit. Populasi dan sampel yang dimaksud ialah jurnal dan artikel relevan yang membahas tentang implementasi tingkat stress kerja dengan kinerja perawat. Pencarian dan sumber saat menyusun survei tentang penelitian ini memanfaatkan sumber daya web yaitu Google Scholar dan Semantic Scholar. Dari review yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat rumah sakit. Hal ini dapat disebabkan oleh banyak faktor antara lain yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan dan tekanan baik dari pasien maupun atasan, konflik dengan teman sejawat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Oleh karena itu, manajemen stres yang efektif seperti pelatihan teknik relaksasi, dukungan sosial, pembagian tugas yang adil, dan kebijakan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja perawat.

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

### **ABSTRACT**

*Hospitals as a place of health service are required to provide the best and maximum service possible. Nurses are medical personnel in hospitals who can provide services to provide care to patients and support patient health. In carrying out their work, nurses often experience pressure. They are expected to remain professional and provide quality services to patients. The more demands one faces, the higher the stress level. Researchers used a literature review approach as a means to identify and evaluate the level of work stress experienced by nurses on their performance in the hospital. The population and sample in question are relevant journals and articles that discuss the implementation of work stress levels and nurse performance. Searches and sources When compiling a survey about this research utilized web resources, namely Google Scholar and Semantic Scholar. From the review that has been carried out, it can be concluded that work stress influences the performance of hospital nurses. Many factors, including excessive*

---

---

*workload, stress and pressure from patients and superiors, conflicts with colleagues, and an uncomfortable work environment can cause this. Therefore, effective stress management such as training in relaxation techniques, social support, fair division of tasks, and supportive work environment policies can help reduce the negative impact of work stress on nurse performance.*

**Keywords:** *Job Stress, Nurse Performance, Hospital*

---

## PENDAHULUAN

Di era modern saat ini yang maju inilah perkembangan teknologi semakin hari semakin meningkat, termasuk pengembangan teknologi di bidang kesehatan. Penyakit yang sedang anda hadapi semakin beragam dan kompleks, dan Rumah Sakit sebagai salah satu tempat pelayanan kesehatan dituntut memberikan pelayanan sebaik dan semaksimal mungkin. Sesuai dengan Undang-undang RI Nomor 4 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, yang dimaksud dengan “rumah sakit” adalah sarana kesejahteraan bagi individu yang menunjukkan kenormalan khas dan dipengaruhi oleh kemajuan kesejahteraan informasi, inovasi, dan sosial ekonomi. Rumah sakit yang dapat meningkatkan kualitas dan manfaat serta mencapai derajat kesejahteraan sosial yang setinggi-tingginya, ialah rumah sakit yang memberikan pelayanan yang lebih terjangkau dan bermutu bagi masyarakat. Tenaga medis di rumah sakit diharapkan mampu melayani masyarakat dengan baik, profesional dan berkualitas. Perawat merupakan salah satu tenaga medis di rumah sakit yang dapat memberikan pelayanan untuk memberikan pemeliharaan kepada pasien dan mendukung kesehatan pasien. Perawat adalah individu yang memiliki pengetahuan dan keahlian di bidang perawat pasien berdasarkan pendidikan formal di bidang pemeliharaan kesehatan. Mereka bertanggung jawab atas kesejahteraan pasien di berbagai fasilitas kesehatan seperti rumah sakit, termasuk memberikan perawatan di rumah, menjaga jalan, dan keadaan darurat yang serius.

Dalam menjalankan pekerjaannya, perawat seringkali mengalami tekanan. Mereka diharapkan agar tetap profesional dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada pasien. Semakin banyak tuntutan yang dihadapi maka semakin tinggi pula tingkat stresnya. Perawat menghadapi berbagai permasalahan, diantaranya keluhan pasien yang beragam, hubungan yang beragam harmonis dengan rekan kerja dan atasan, beban kerja keras, lingkungan kerja yang monoton dan tekanan untuk mencapai target. Stress Kerja Dapat mengganggu kinerja dan menurunkan produktivitas perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Hal ini menunjukkan bahwa jika stres kerja tinggi, akan berdampak pada kinerja perawat. Berdasarkan hasil temuan dalam penelitian yang dilakukan Deltari (2023) menunjukkan bahwa stres kerja disebabkan oleh kebosanan bekerja, pada saat mengalami kejenuhan dalam bekerja pikiran terasa penuh dan lambat laun mengalami kehilangan rasional, hal ini dapat memicu kerepotan dengan pekerjaan dan akhirnya Akibatnya kelelahan mental dan emosional, sehingga minat bekerja semakin menurun dan hilangnya motivasi pada akhirnya membuat kualitas kerja dan kualitas hidup ikut mengalami penurunan.

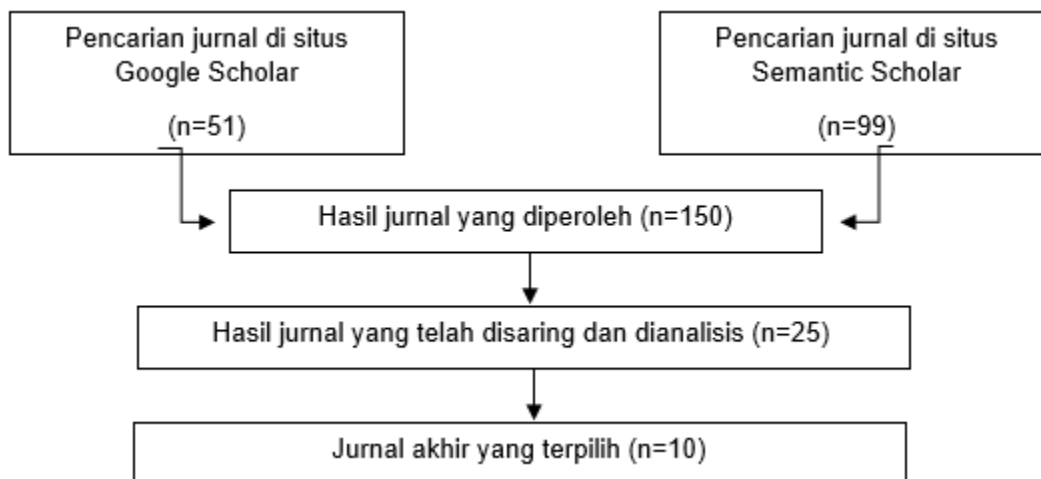
Perawat dapat merasakan segala sesuatu dalam pekerjaan termasuk stress. Ketika terjadi ketidakseimbangan fisik dan mental, hal ini dapat mempengaruhi kemampuan perawat untuk bergerak, sehingga mereka yang memaksakan diri dalam bekerja dapat terganggu. Oleh karena itu, penting untuk menangani tekanan pekerjaan dengan cara yang efektif dan

berkelanjutan. Pioneer perlu menyikapi permasalahan tersebut dengan cepat karena berdampak pada kinerja perusahaan. Hampir semua lini dari pekerjaan dapat mengalami stress kerja baik dari pemilik, pelaksana, maupun karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja merupakan salah satu pemicu terjadinya stress kerja. Kondisi kerja tidak ideal dapat memungkinkan karyawan tidak tumbuh dan berkembang. Tekanan di lingkungan tidak dapat dihindari, namun dapat dipantau, diperhatikan, dan dikelola; Oleh karena itu, pekerjaan tidak boleh dilakukan secara berlebihan ( Notoatmodjo , 2003).

Sependapat dengan Mangkunegara (2013:126) kinerja karyawan adalah mengenai pekerjaan yang telah dilakukan dengan baik dalam hal kualitas dan jumlah yang telah diselesaikan oleh seorang individu dalam melaksanakan tugasnya dalam pengertian dengan tidak terlalu memksakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pekerja yang baik dapat mendorong tercapainya tujuan suatu organisasi dengan kebiasaan yang cepat dan sebaliknya (Sofiana dkk., 2020). Robbins, dkk. (2016) mengkarakterisasikan Kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaannya dengan menyetujui kriteria hal-hal tertentu yang berlaku untuk sesuatu pekerjaan. Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik mereka menjalankan cukup tanggung jawab dan tugas mereka, serta sejauh mana kontribusi mereka terhadap keberhasilan perusahaan. Tidak cukup hanya bergantung pada mesin produksi, karena faktor manusia, seperti kemampuan, keterampilan, dan tanggung jawab menjawab, juga sangat penting bagi kelangsungan operasional perusahaan (Rosita dan Cahyani , 2019).

## METODE PENELITIAN

Peneliti menggunakan pendekatan Literature review sebagai sarana untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi tingkat stress kerja yang dialami perawat terhadap kinerja nya di rumah sakit. Pencarian dan sumber saat menyusun survei tentang penelitian ini memanfaatkan sumber daya web yaitu Google Scholar dan Semantic Scholar, dengan kata kunci Kinerja Perawat, Stress kerja, dan Rumah Sakit. Populasi dan sampel yang dimaksud ialah jurnal dan artikel relevan yang membahas tentang implementasi tingkat stress kerja dengan kinerja perawat. Adapun proses pencarian jurnal dalam penelitian ini hingga mendapatkan hasil akhir jurnal dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut.



## Gambar 1. Proses Seleksi Jurnal

Dari tabel di atas peneliti menemukan hasil jurnal dari situs Google Scholar sebanyak 51 jurnal yang sesuai dengan kata kunci dalam rentang waktu 2019-2024. Sedangkan pada situs Semantic Scholar diperoleh total 99 jurnal yang sesuai dengan kata kunci dalam rentang waktu yang sama yaitu 2019-2024. Total jurnal yang ditemukan dari kedua situs tersebut yakni sebanyak 150 jurnal. Setelah peneliti melakukan proses screening dan analisis, jurnal yang memenuhi kriteria hanya berjumlah 25 karena peneliti memerlukan jurnal ilustratif dengan pengaruh yang jelas stres kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit. 125 jurnal lainnya Tidak memenuhi kriteria karena judul hanya memuat Satu variabel, tidak dapat diakses Karena perlu pembayaran, dan tidak ada korelasi tersendiri antara stres Bekerja dengan kinerja perawat di rumah sakit, dan jurnal terbatas, tidak tersedia secara keseluruhan hanya sebagian abstrak saja. Dari 25 jurnal terpilih hanya 10 jurnal yang dapat digunakan karena 15 jurnal lainnya Tidak tersedia secara utuh atau full text hanya sebagian abstrak saja.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Temuan Dan Analisis

#### 1. Stres Kerja

Organisasi yang dipicu secara fisik, mental, perilaku, atau reaksi terhadap tekanan eksternal dapat mengakibatkan ketegangan kerja. Menurut penelitian Miranda dkk, terdapat hubungan antara tekanan kerja dengan kinerja perawat, dengan nilai p-value kurang dari 0,000. Sebuah studi yang dilakukan oleh Deltari (2023) menunjukkan bahwa berbagai situasi yang mengecewakan memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perawat. T-harga yang dihitung untuk ukuran Stretch versus eksekusi adalah  $2,315 > t$ -tabel 1,960.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nanang dkk. (2021) yang menemukan bahwa tekanan kerja mempengaruhi kinerja tenaga medis di fasilitas pengobatan PMN rawat inap RS MATA Cicendo. Keduanya mempunyai nilai hubungan sebesar 0,788 dan koefisien jaminan (Balanced R Square) sebesar 0,613. Hal ini menunjukkan bahwa rentang kerja dapat menjelaskan 61,3% variasi dalam pelaksanaan pengasuhan, sementara faktor lain menjelaskan 38,7% sisanya.

Para profesional medis seperti perawat cenderung menghadapi lingkungan kerja yang menantang karena mereka berurusan dengan beragam orang dan sifat unik mereka setiap hari. Karena tekanan mungkin merupakan kondisi umum yang dialami setiap manusia, maka stress sebenarnya tidak selalu bisa diartikan sebagai suatu hal yang buruk. Jika kita tidak mampu mengelola stres, hal ini dapat berdampak buruk pada kesehatan. Stress biasanya mengakibatkan keadaan yang mempengaruhi tekanan emosi, mental, dan perilaku seseorang.

#### 2. Kinerja Perawat

Kinerja perawat timbul dari hasil kerja yang dilakukan oleh individu perawat, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab dan balasan yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2012). Kinerja berkisar pada metode atau cara kerja sesuatu yang dilakukan dan bagaimana hal itu dapat dicapai melalui kerja tersebut. Sependapat dengan Afandi (2018) Kinerja menyanggung tentang pekerjaan seseorang atau berkumpul dalam suatu organisasi atau perusahaan, sesuai dengan hak dan kewajiban balasan yang diberikan, dengan tujuan mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan standar etika, moral, dan hukum. Kinerja Perawat merupakan prestasi kerja yang berkaitan dengan tujuan organisasi seperti: mutu, kemahiran dan kecukupan kriteria kerja lainnya. (Gibson, 2017)

Bagi Mattalata & Rismawati (2018:2) Kinerja adalah mengevaluasi keberhasilan rencana atau individu secara rinci dan membandingkannya dengan visi perusahaan untuk menentukan bagaimana rencana tersebut akan mempengaruhi operasional kerja dan apakah akan memberikan pengaruh secara positif atau negatif. Menurut Mangkunegara (2015:67), terdapat lima pedoman untuk mengukur kinerja bagi pekerja dalam Amalia & Rudiansyah (2019). Lebih tepatnya: (1) Pekerjaan berkualitas tinggi; (2) kuantitas pekerjaan; (3) kerja sama yang konsisten; (4) kewajiban; dan (5) inisiatif.

**Tabel 1. Jenis Kajian Terkait Tahun 2019-2024**

| No | Nama Peneliti                    | Tahun | Judul Jurnal  | Metodologi Penelitian   | Hasil penelitian  |
|----|----------------------------------|-------|---|---|---|
| 1. | Arista Nur Isnaini, dkk          | 2021  | Hubungan antara stres kerja dengan kinerja daya kesehatan di Universitas Jember Medical Center.         | Desain riset menggunakan metode korelasional. Sampel terdiri dari 28 tenaga kesehatan di Universitas Jember Medical Center. Analisis data dilakukan dengan menggunakan pendekatan univariat untuk penyajian frekuensi, dan pendekatan bivariat menggunakan Uji Korelasi Product moment dengan tingkat signifikansi $p < 0,05$ . | Berdasarkan hasil uji koneksi Pearson, nilai Sig (2-tailed) sebesar 0,725 menunjukkan bahwa stress kerja dan kinerja tidak ada berhubungan atau mempunyai hubungan karena semakin besar nilainya dari 0,05. Koefisien hubungan sebesar 0,07 menunjukkan bahwa variabel momen dan hubungan tersebut bersifat positif atau satu arah. |
| 2. | Faisal Kurniawan Agas Sakti, dkk | 2021  | Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Dr. Haryoto Kabupaten Lumajang . | Studi dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode sampel random sederhana, yang dalam praktiknya dilaksanakan melalui purposive sampling dengan jumlah responden 80 orang. Pengkajian dilakukan dengan menggunakan multiple linear regression.   | Hubungan searah bersama koefisien variabel regangan sebesar -0,146 (beri tanda centang negatif) menunjukkan pada saat peningkatan stress akan menyebabkan penurunan kinerja sebesar 0,146, begitu pula sebaliknya untuk kebiasaan buruk: setiap penurunan satu stress kerja akan  |

|    |                   |      |  |   |  |
|----|-------------------|------|--|---|--|
|    |                   |      |  |   | mengakibatkan penurunan peningkatan kinerja sebesar 0,146. Temuan uji di dapatkan variabel stress kerja memiliki dampak yang sangat baik terhadap kinerja.   |
| 3. | Mila Aulia, dkk   | 2022 | Pengaruh stres kerja, kelelahan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat.                    | Penelaahan studi ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel 170 perawat. Metode pengumpulan sampel dilakukan melalui metode tidak acak dengan teknik purposive sampling. Data kuantitatif dianalisis dan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS 21 .       | Berdasarkan pengolahan data diperoleh signifikansi tanda variabel stres kerja sebesar 0,611 lebih besar daripada ( $>$ ) 0,05. Dari hasil tersebut, maka diperoleh dugaan sementara Tidak diterima Karena Tidak didukung data dan dapat ditarik kesimpulan bahwa pada studi ini variabel stres kerja Tidak berpengaruh negatif dengan kinerja Perawat Rumah Sakit.     |
| 4. | Anas Masruro, dkk | 2022 | Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung . | Penelitian ini mengambil metode pendekatan deskriptif kuantitatif. Dengan sampel berjumlah 114 perawat yang bekerja di RS PKU Muhammadiyah Temanggung. Analisis data dilakukan melalui analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik, multiple linear regression, dan uji hipotesis. | Berdasarkan uji faktual diperoleh banyak straight relaps muncul variabel Push Work mempunyai koefisien relaps sebesar -2,336 dengan tingkat sentralitas sebesar 0,022. Hal ini berarti bahwa dorongan stress Kerja mempunyai dampak negatif yang kritis terhadap pelaksanaan kinerja . Dengan kata lain, ketika tingkat stress kerja tinggi, kinerja perawat di Klinik |

|    |                                  |      |   |   |  |
|----|----------------------------------|------|---|---|--|
|    |                                  |      |   |   | PKU Muhammadiyah Temanggung cenderung menurun, dan sebaliknya.   |
| 5. | Andre Nofrian Syaputra, dkk      | 2024 | Pengaruh Stress Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang.   | Pertimbangan ini menganut pendekatan kuantitatif dengan populasi berjumlah 82 tenaga medis di Klinik BMC Padang. Uji strategi yang digunakan adalah pemeriksaan menyeluruh (total sampling). Pemeriksaan informasi dilakukan melalui regresi linier berganda menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. | Berdasarkan hasil pengujian, stres kerja mempunyai pengaruh negatif dan cukup besar terhadap kinerja perawat di rumah RS BMC Padang. Permasalahan ini muncul dari perhitungan nilai t yang lebih besar dari t tabel dan derajat signifikansi yang lebih kecil dari nilai alpha yang ditentukan.                                |
| 6. | Siti Aisyah Tri Yustikasari, dkk | 2024 | Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di rumah sakit tingkat III di Brawijaya Surabaya. | Metode analisis yang diterapkan yakni metode kuantitatif dengan jumlah populasi dan sampel terdiri dari 55 perawat di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. Analisis data dilakukan menggunakan perangkat lunak SmartPLS .  | Berdasarkan temuan penyelidikan, path coefficients atas stress kerja adalah 0,378583, yang menunjukkan dampak yang baik. Berdasarkan Z valu $\alpha = 0,05$ (5%) = 1,96 maka T-statistic valuasinya sebesar 1,283687 yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh kritis terhadap stress pekerjaan terhadap kinerja perawat. |
| 7. | Deltary Novita Sari              | 2023 | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Kota Bengkulu.   | Riset ini memanfaatkan strategi dan studi kuantitatif untuk mengamati   | Berdasarkan impak dari penelitian, diperoleh nilai t-hitung stres terhadap kinerja   |

|    |                              |      |   |   |   |
|----|------------------------------|------|---|---|---|
|    |                              |      |   | dampak variabel. Uji ini dilaksanakan di Kota Bengkulu, dengan sampelnya adalah perawat sebanyak 300 orang dengan menggunakan teknik cluster random sampling. Membandingkan nilai t-terukur dan t-tabel digunakan untuk mengukur hipotesis dengan bantuan perangkat lunak SPSS. | 2,421, lebih besar dari nilai t-tabel 1,960. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, bila tingkat stres kerja tinggi, akan berdampak pada menurunnya kinerja perawat.   |
| 8. | Asri, dkk                    | 2023 | Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Hajjah Andi Depu Polewali Mandar.                | Riset ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Populasi berjumlah 277 orang perawat, dengan sampel sebanyak 73 perawat. Data diolah menggunakan uji Spearman's Rank.   | Berdasarkan dampak dari penelitian diketahui bahwa dengan tanda signifikansi (sig) 0,000, stres kerja memiliki dampak yang relatif besar terhadap kapabilitas perawat dalam memberikan perawatan selama berada di rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa stress di tempat kerja berpengaruh cukup besar pada kinerja perawat rumah sakit. |
| 9. | Fatimah Fauzi Basalamah, dkk | 2021 | Pengaruh kelelahan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. | Studi dilakukan dengan memakai metode observasional analitik dengan desain studi cross-sectional. Pengumpulan sampel dilakukan dengan menerapkan purposive  | Dampak stress kerja dengan tenaga medis di RSUD Kota Makassar terlihat pada hasil uji faktual (r: 0.247; p: 0.013). Oleh karena itu, stress kerja mempunyai dampak yang baik dan penting bagi   |



|     |               |      |   |  |  |
|-----|---------------|------|---|--|--|
|     |               |      |   | sampling, dengan jumlah populasi sebanyak 168 orang dan sampel sebanyak 100 orang.   | perkembangan kapasitas perawat. Hal ini menegaskan bahwa pada RSUD Kota Makassar, terdapat pengaruh yang krusial antara stress kerja dan kinerja perawat.  |
| 10. | Suherman, dkk | 2022 | Pengaruh stres kerja, lingkungan kerja dan komunikasi terhadap kinerja perawat. | Analisis yang digunakan ialah metode kuantitatif dengan teknik sampling sensus, dimana sampelnya berjumlah 70 perawat di rumah sakit. Awal mula Batam Bros Analisis data dilakukan dengan menggunakan regresi linear berganda. | Hasil pengujian dengan menggunakan SPSS menunjukkan t-hitung variabel kompensasi menghasilkan 3,133, dan t-tabel menghasilkan 1,294 lebih. Tampaknya stress kerja mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja perawat. |

Sumber : Data Diperoleh Dari Semantic Scholar dan Google Scholar

Dari 10 jurnal yang telah dilakukan review dilakukan kesimpulan dimana 8 dari 10 jurnal tersebut menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat rumah sakit. Hal ini dapat disebabkan oleh banyak faktor antara lain yaitu beban kerja yang berlebihan, tekanan dan tekanan baik dari pasien maupun atasan, konflik dengan teman sejawat, dan lingkungan kerja yang kurang nyaman. Tingkat stres kerja perawat sangat berpengaruh terhadap profesionalisme dalam menjalankan tugas seperti menangani dan melayani pasien. Terdapat 2 jurnal yang menjelaskan Tidak ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit disebabkan karena menerapkan manajemen stres yang baik dan memiliki lingkungan yang nyaman serta mendukung perkembangan kerja. Maka dari itu diperlukan perhatian khusus yang berkaitan dengan stres kerja bagi perawat untuk dapat mengurangi stres kerja dan sebagainya berupa dukungan untuk mempertahankan dan melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan sempurna.

## KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil yaitu tingginya tingkat stres kerja pada perawat dapat menimbulkan berbagai dampak diantaranya menurunnya produktivitas, meningkatnya kesalahan, dan menurunnya kualitas pelayanan kepada pasien. Stres kerja yang berkepanjangan dapat meningkatkan risiko terjadinya burnout pada perawat, perawat yang mengalami stres kerja kemungkinan mengalami penurunan kepuasan kerja dan kesejahteraan psikologis dapat mempengaruhi interaksi dengan pasien dan rekan kerja. Oleh karena itu, manajemen stres yang

efektif seperti pelatihan teknik relaksasi, dukungan sosial, pembagian tugas yang adil, dan kebijakan lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja perawat. Bagi Sakit Rumah penting untuk memperhatikan kesejahteraan mental dan fisik perawat serta melaksanakan langkah-langkah yang tepat untuk mengelola stres kerja dengan cara yang efektif sehingga dapat meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, T., & Halin, H. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RS Ak Gani Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi)*, 10(2).
- Asri, A., Hannan, M., & Nursam, SW (2024, Januari). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Hajjah Andi Depu Polewali Mandar. Dalam *Jurnal Pegguruang: Seri Konferensi (Vol. 5, No. 2, hlm. 888-891)*.
- Basalamah, FF, Ahri, RA, & Arman, A. (2021). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Kota Makassar. *Jurnal Kesehatan Sebuah Ide*, 1(02), 67-80.
- Basir, NP, & Andayanie, E. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Inap RSUD Haji Kota Makassar. *Jendela Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 3(2), 348-358.
- Djamaluddin, NM (2022). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pada kesehatan tenaga di masa pandemi Century Covid-19. *Nilai Wajar: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*, 5(2), 1110-1118.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Jurnal Perawatan Keperawatan dan Teknologi Kesehatan (NCHAT)*, 1(2), 47-54.
- Indahyanti, CR (2022). Tinjauan Literatur. *MIZANIA: Jurnal Ekonomi dan Akuntansi*, 2(1), 127-146.
- Isnaini, AN, Kusumastuti, I., & Astuti, ISW. (2021). Hubungan Stres Kerja dengan Prestasi Kerja Tenaga Kesehatan di Medical Center Universitas Jember. *Jurnal Agromedis dan Ilmu Kedokteran*, 7(1), 22-26.
- Issalillah, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Satyagraha Sains*, 5(1), 48-56.
- Komara, E. (2022, Januari). Pengaruh Stres Kerja, Kelelahan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19. Dalam *Konferensi Mahasiswa MDP (Vol. 1, No. 1, hal. 134-141)*.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat dalam merawatnya. *Jurnal Tinjauan Manajemen*, 3(2), 327-332.
- Masruro, A. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(2), 227-239.
- Mazelda, F., Arneliwati, A., & Erika, E. (2022). Tingkat Stres Bekerja dengan Kinerja Keperawatan di Rumah Sakit: Tinjauan Pustaka. *Jurnal Keperawatan Psikiatri*, 10(2), 345-354.

- Momonto, M., Hamzah, W., & Syam, N. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Ruang Perawat RSUD Kinapit Kotamobagu. *Jendela Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 2(3), 478-485.
- Novitasari, D. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Kota Bengkulu. *REVIEW ECOMBIS: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11 (2), 1523-1528.
- Rezeki, DS, Pasaribu, SE, & Bahri, S. (2023). Peran Mediasi Stres Kerja Terhadap Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 Di RSUD Dr. Pirngadi Medan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Islam)*, 6(1), 328-345.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor penentu stres kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 17-34.
- Suherman, S., Wibowo, EA, & Anggraini, D. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Komunikasi Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*, 2(1), 110-122.
- Syaputra, AN, & Martha, L. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang. *Jurnal Manajemen Penelitian*, 2(1), 379-398.
- Tedi, N., Arifin, S., & Gustini, F. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap PMN RS Mata Cicendo. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 2(10), 1336-1344.
- Wardhana, ZF, Pramesti, TA, Maytadewi, NLGA, & Savitri, NPLI. (2021). Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Wangaya Denpasar: Pengaruh Konflik dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di RSUD Wangaya. *Jurnal Bali Medika*, 8(1), 13-26.
- Yustikasari, SAT, & Santoso, B. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi Syariah, Keuangan & Bisnis*, 6(1), 928-939.