Journal of Innovative and Creativity
Journal Homepage: https://joecy.org/index.php/joecy
e-mail: galungwaknook@gmail.co

Faculty of Education
University of Pahlawan Tuanku Tambusai
ISSN 2775-771X (Online)
ISSN 2962-570X (Printed)
5 (3) 2025, Page: 27312-27324

Faktor-Faktor yang Memengaruhi Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus

Wiwik Dewi Mulyani[1], Muhammad Purnomo[2], Anny Rosiana Mashitoh[3]
[123] Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Kudus
E-mail: 132021030046@std.umku.ac.id, muh.purnomo@umkudus.ac.id, annyrosiana@umkudus.ac.id

Published: Oktober , 2025

ABSTRAK

Latar Belakang: Stres kerja merupakan salah satu permasalahan utama yang dihadapi oleh perawat dan dapat berdampak signifikan terhadap kesehatan mental, produktivitas, dan kualitas pelayanan kepada pasien. Berbagai faktor dapat memengaruhi tingkat stres kerja pada perawat yaitu, beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak kondusif, konflik peran ganda, pola ketenagaan yang tidak tersusun rapi, konflik interpersonal, kurangnya dukungan sosial dan gaji yang tidak sesuai. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus. **Metode:** Desain penelitian menggunakan deskriptif analitik korelasi dengan pendekatan cross sectional. Lokasi penelitian di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus pada bulan Agustus 2025, jumlah sampel sebanyak 114 responden dengan teknik total sampling**.** Pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup yang sudah diuji validitas dan reliablitasnya, yang hasilnya dianalisis menggunakan Chi-Square. **Hasil:** Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja memiliki hubungan signifikan dengan beban kerja (p=0,001< 0,05) dan gaji (p=0,000< 0,05). Sedangkan lingkungan kerja, konflik peran, pola ketenagaan, komflik interpersonal, dan dukungan sosial tidak memiliki hubungan signifikan dengan tingkat stres kerja dengan nilai p >0,05. **Simpulan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan gaji dengan tingkat stres kerja. Sementara itu, lingkungan kerja, konflik peran, pola ketenagaan, konflik interpersonal, dan dukungan sosial tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan stres kerja. Diharapkan penelitian ini dapat mengidentifikasi dan memahami berbagai penyebab stres yang dialami oleh tenaga keperawatan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Perawat, Rumah Sakit

ABSTRACT

Background: *Work stress is one of the major issues faced by nurses and can significantly impact mental health, productivity, and the quality of patient care. Various factors can influence the level of work stress among nurses, including excessive workload, an unconducive work environment, role conflict, poorly structured staffing patterns, interpersonal conflicts, lack of social support, and inadequate salary.* ***Objective:*** *This study aims to identify the factors influencing work stress among nurses at Sunan Kudus Islamic Hospital.* ***Method:*** *This research employed a descriptive analytic correlational design with a cross-sectional approach. The study was conducted at Sunan Kudus Islamic Hospital in August 2025, involving a total sample of 114 respondents selected using a total sampling technique. Data were collected using a structured questionnaire that had been tested for validity and reliability. The data were analyzed using the Chi-Square test.* ***Results*** *The findings showed a significant relationship between work stress and workload ($p = 0.001 < 0.05$) as well as salary ($p = 0.000 < 0.05$). Meanwhile, work environment, role conflict, staffing patterns, interpersonal conflict, and social support did not show a significant relationship with work stress ($p > 0.05$).* ***Conclusion:*** *The study concludes that workload and salary are significantly associated with the level of work stress among nurses. In contrast, work environment, role conflict, staffing patterns, interpersonal conflict, and social support do not show a significant relationship. This research is expected to help identify and understand the various causes of stress experienced by nursing staff.*

Keywords: Work Stress, Workload, Nurses, Hospital

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Atibution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit http://creativecommons.org/licenses/by/4.0

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah pusat layanan kesehatan tingkat akhir yang ditunjuk pemerintah untuk menangani masalah kesehatan pada tahap penyembuhan dan pemulihan, memerlukan perhatian khusus terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas pelayanan. Perawat memainkan peran penting dalam meningkatkan pelayanan kesehatan karena mereka bekerja secara terus-menerus selama 24 jam di seluruh fasilitas kesehatan (Toga et al., 2021). Pelayanan kesehatan merupakan seluruh tindakan yang dilakukan oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi guna menjaga dan meningkatkan kesejahteraan, mencegah serta menangani penyakit, dan memulihkan kondisi kesehatan individu, keluarga, maupun masyarakat. Layanan kesehatan berperan besar dalam meningkatkan derajat kesehatan dan kesejahteraan masyarakat secara global. (Purnomo et al., 2023)

Segala bentuk upaya, baik yang bersifat langsung maupun tidak langsung, yang bertujuan untuk menyediakan layanan kesehatan sesuai kebutuhan dan harapan masyarakat dalam menangani persoalan kesehatannya termasuk dalam cakupan pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan yang efektif melibatkan pendekatan bio-psiko-sosial-spiritual yang berkesinambungan, sehingga penting untuk memastikan bahwa kondisi tempat kerja mendukung serta perawat memiliki kontrol emosional yang baik untuk meningkatkan kualitas layanan kepada pasien. Kondisi tempat kerja yang kacau dapat mempengaruhi psikologis perawat dan menyebabkan stres, yang pada gilirannya dapat menghambat proses pelayanan. Jika kondisi tempat kerja tidak nyaman dibiarkan terus-menerus, maka dapat berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan oleh institusi kesehatan tersebut (Toga et al., 2021).

Stres kerja adalah respon emosional dan fisik yang dapat mengganggu atau merugikan ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau keinginan pekerja. Stres kerja dapat menyebabkan gangguan kesehatan pada pekerja, termasuk masalah psikologis, yang pada akhirnya dapat menurunkan produktivitas tenaga kerja (Ernawati & Oktavianti, 2022). Salah satu faktor yang menyebabkan stres pada perawat ialah seperti beban kerja yang diberikan atau yang dikerjakan terlalu berat, waktu kerja yang mendesak, iklim pekerjaan yang tidak sehat, konflik kerja, perbedaan nilai antar karyawan dengan pemimpin yang frustasi dalam kerja (Azteria & Dwi Hendarti, 2020).

Penelitian WHO di berbagai negara menunjukkan bahwa antara 20 dan 30 % pasien yang datang ke pelayanan kesehatan dasar menunjukkan gejala gangguan jiwa. Kecemasan, stres, dan depresi adalah bentuk yang paling umum. Hal ini sering tidak dipahami orang yang bersangkutan dan lingkunganya (Masithoh et al., 2018). Menurut penelitian, sumber stres pada pekerja dapat berasal dari faktor-faktor yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti faktor intrinsik pekerjaan, seperti lingkungan kerja yang buruk, beban kerja berlebih, dan lain-lain; peran dalam organisasi, pengembangan karir, hubungan dalam pekerjaan, dan struktur dan iklim perusahaan; karakteristik individu, seperti tingkat kecemasan, batas-batas toleransi, dan gaya kepribadian; dan sumber stres yang berasal dari luar organisasi, seperti masalah keluarga, krisis hidup. Stres kerja pada perawat tidak hanya dipengaruhi oleh masa kerja, tetapi juga oleh hubungan interpersonal yang kurang baik dengan rekan kerja, atasan, pasien,maupun keluarga pasien. (Sudaryanti & Maulida, 2022).

Perawat menghadapi beban kerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan petugas kesehatan lainnya seperti paramedis, staf pendukung, dan bahkan dokter. Di Amerika Serikat, gangguan stres kerja merupakan penyebab utama stres, dengan angka mencapai 77%. Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2022, sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja. Mereka sering mengalami gejala seperti sakit kepala, kurang ramah kepada pasien, kelelahan, dan kurang istirahat akibat beban kerja yang berat serta penghasilan yang rendah (Hadiansyah et al., 2019).

Perawat yang mengalami stres cenderung menghadapi masalah kesehatan yang serius. Menurut penelitian Febriani (2017), 86,2% perawat mengalami stres kerja dalam tingkat sedang, sementara 13,8% mengalami stres kerja ringan. Gejala psikologis menunjukkan 87,2% mengalami gejala sedang dan 12,8% mengalami gejala ringan. Gejala fisiologis terlihat pada 94,7% perawat dengan tingkat sedang dan 5,3% dengan tingkat ringan. Gejala perilaku menunjukkan 78,7% perawat mengalami gejala sedang dan 21,3% gejala ringan. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja memiliki dampak signifikan pada kesehatan fisik, psikologis, dan perilaku perawat (Mazelda et al., 2022).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan pada tanggal 20 Agustus 2024 pengambilan data di ruang Abu Bakar as Siddiq. Berdasarkan hasil data awal yang diambil dari beberapa perawat yang sedang shift di ruang Abu Bakar menunjukkan adanya tanda tanda gejala stres kerja seperti adanya kelelahan, sering sakit kepala, mudah marah, kegelisahan, kebosanan, dan ketegangan. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor beban kerja yang berlebihan, lingkungan kerja yang tidak kondusif dan kacau, peran ganda yang banyak terjadi pada perawat wanita yang sekaligus menjadi ibu rumah tangga, pola ketenagaan yang tidak tersusun rapi dan jelas, hubungan interpersonal antara rekan kerja dan pasien yang tidak baik, dan kurangnya dukungan sosial dari keluarga, teman ataupun rekan sejawat.

Hasil penelitian ini dapat membantu organisasi kesehatan mengembangkan strategi-strategi pengurangan stress, perbaikan manajemen kerja, penyediaan dukungan psikologis, perbaikan manajemen stres, serta meningkatkan kesejahteraan dan kinerja perawat. Hal tersebut tidak hanya akan meningkatkan kesejahteraan perawat, tetapi juga akan berdampak positif terhadap kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Berdasarkan uraian diatas, peneliti bermaksud melakukan penelitian yang dengan judul "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus."

METODE

Desain penelitian menggunakan deskriptif analitik korelasi dengan pendektan cross Sectional. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Sunan Kudus dimana berdasarkan data total populasi adalah 114 orang. Sampel dipilih menggunakan teknik total sampling. Dengan demikian, jumlah target sampel adalah 114 responden. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui penyebaran kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Univariat

1. **Gambaran Stres Kerja**

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja

Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Stres kerja		
Rendah	26	22,8
Sedang	63	55,3
Tinggi	25	21,9
Total	114	100,0

Berdasarkan tabel 1, sebagian besar responden mengalami stres kerja pada kategori sedang sebanyak 63 orang (55,3%). Responden dengan stres kerja rendah sebanyak 26 orang (22,8%) dan stres kerja tinggi sebanyak 25 orang (21,9%).

2. **Gambaran Beban Kerja**

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja

Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Beban kerja		
Rendah	24	21,1
Sedang	37	32,5
Tinggi	53	46,5
Total	114	100,0

Berdasarkan tabel 2 menunjukkan bahwa beban kerja tinggi dialami oleh 53 responden (46,5%), beban kerja sedang oleh 37 responden (32,5%), dan beban kerja rendah oleh 24 responden (21,1%).

3. **Gambaran Lingkungan Kerja**

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja

Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Lingkungan kerja		
Baik	27	23,7
Kurang baik	60	52,6
Tidak baik	27	23,7
Total	114	100,0

Berdasarkan tabel 4.2.3, Sebanyak 60 responden (52,6%) menilai lingkungan kerja mereka dalam kategori kurang baik. Sisanya menilai lingkungan kerja baik 27 responden (23,7%) dan tidak baik 27 responden (23,7%).

4. **Gambaran Konflik Peran**

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Konflik Peran

Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Konflik peran		
Rendah	18	15,8
Sedang	46	40,4
Tinggi	50	43,9
Total	114	100,0

Berdasarkan tabel 4 konflik peran tinggi dialami oleh 50 responden (43,9%), diikuti konflik peran sedang 46 responden (40,4%), dan rendah 18 responden (15,8%).

5. **Gambaran Pola Ketenagaan**

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pola Ketenagaan

Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Pola ketenagakerjaan		
Baik	24	21,1
Kurang baik	61	53,5
Tidak baik	29	25,4
Total	114	100,0

Berdasarkan tabel 5 mayoritas responden memiliki pola ketenagaan kurang baik sebanyak 61 orang (53,5%), diikuti tidak baik 29 orang (25,4%), dan baik hanya 24 orang (21,1%).

6. **Gambaran Konflik Interpersonal**

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Konflik Interpersonal

Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Konflik interpersonal		
Rendah	25	21,9
Sedang	62	54,4
Tinggi	27	23,7
Total	114	100,0

Berdasarkan tabel 6, sebagian besar responden berada pada kategori konflik interpersonal sedang sebanyak 62 orang (54,4%), sedangkan kategori rendah sebanyak 25 orang (21,9%) dan tinggi 27 orang (23,7%).

7. **Gambaran Dukungan Sosial**

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan

Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Dukungan Sosial		
Baik	5	4,4
Kurang baik	35	30,7
Tidak baik	74	64,9
Total	114	100,0

Berdasarkan tabel 7. sebanyak 74 responden (64,9%) menilai dukungan sosial yang mereka terima berada dalam kategori tidak baik, 35 responden (30,7%) kurang baik, dan hanya 5 responden (4,4%) yang merasa mendapatkan dukungan sosial baik.

8. Gambaran Gaji

Tabel 8. Distribusi frekuensi responden berdasarkan gaji

Karakteristik Responden	Frekuensi (F)	Presentase (%)
Gaji		
Puas	38	33,3
Kurang puas	46	40,4
Tidak puas	30	26,3
Total	114	100,0

Berdasarkan tabel 8. Sebagian besar responden merasa kurang puas terhadap gaji yang mereka terima (46 orang atau 40,4%), diikuti responden yang puas (38 orang atau 33,3%) dan tidak puas (30 orang atau 26,3%).

Analisa Bivariat

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Tabel 9. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

	Stres Kerja								
Beban kerja	**Rendah**		**Sedang**		**Tinggi**		**Total**		**P value**
	n	%	N	%	n	%	n	%	
Rendah	24	21,1	0	0,0	0	0,0	24	21,1	0,001
Sedang	0	0,0	29	25,4	8	7,0	37	32,5	
Tinggi	2	1,8	34	29,8	17	14,9	53	46,5	
Total	26	22,8	63	55,3	25	21,9	114	100,0	

Berdasarkan tabel 9 uji Chi-Square menunjukkan nilai p=0,001, sehingga terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Tabel 10. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

	Stres Kerja								
Lingkungan kerja	**Rendah**		**Sedang**		**Tinggi**		**Total**		**P value**
	n	%	N	%	n	%	n	%	
Baik	7	6,1	15	13,2	5	4,4	27	23,7	0,147
Kurang baik	17	14,9	28	24,6	15	13,2	60	52,6	
Tidak baik	2	1,8	20	17,5	5	4,4	27	23,7	
Total	26	22,8	63	55,3	25	21,9	114	100,0	

Berdasarkan tabel 10, uji Chi-Square menghasilkan nilai p=0,147, yang berarti tidak ada hubungan signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja.

3. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja

Tabel 11. Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja

	Stres Kerja								
Beban kerja	**Rendah**		**Sedang**		**Tinggi**		**Total**		**P value**
	n	%	N	%	n	%	n	%	
Rendah	5	4,4	10	8,8	3	2,6	18	15,8	0,350
Sedang	6	5,3	28	24,6	12	10,5	46	40,4	
Tinggi	15	13,2	25	21,9	10	8,8	50	43,9	
Total	26	22,8	63	55,3	25	21,9	114	100,0	

Berdasarkan tabel 11, hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai p=0,350, yang berarti tidak terdapat hubungan signifikan antara konflik peran dengan stres kerja.

4. Pengaruh Pola Ketenagaan Terhadap Stres Kerja

Tabel 12. Pengaruh Pola Ketenagakerjaan Terhadap Stres Kerja

Stres Kerja

Pola ketenagakerjaan	Rendah		Sedang		Tinggi		Total		P value
	n	%	N	%	N	%	n	%	
Baik	7	6,1	12	10,5	5	4,4	24	21,1	0,534
Kurang baik	10	8,8	37	32,5	14	12,3	61	53,5	
Tidak baik	9	7,9	14	12,3	6	5,3	29	25,4	
Total	26	22,8	63	55,3	25	21,9	114	100,0	

Berdasarkan tabel 12, menunjukkan bahwa hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai p=0,534, yang berarti tidak terdapat hubungan signifikan antara pola ketenagaan dengan stres kerja.

5. Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja

Tabel 13. Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja

Konflik interpersonal	Stres Kerja								
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total		P value
	n	%	N	%	N	%	n	%	
Rendah	6	5,3	12	10,5	7	6,1	25	21,9	0,085
Sedang	18	15,8	30	26,3	14	12,3	46	54,4	
Tinggi	2	1,8	21	18,4	4	3,5	27	23,7	
Total	26	22,8	63	55,3	25	21,9	114	100,0	

Berdasarkan tabel 13, hasil uji Chi-Square menghasilkan nilai p=0,085, sehingga tidak terdapat hubungan signifikan antara konflik interpersonal dengan stres kerja.

6. Pengaruh Dukungan Sosial Kerja Terhadap Stres Kerja

Tabel 14. Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja

Dukungan sosial	Stres Kerja								
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total		P value
	n	%	N	%	n	%	n	%	
Baik	1	0,9	4	3,5	0	0,0	5	4,4	0,588
Kurang baik	6	5,3	21	18,4	8	7,0	35	30,7	
Tidak baik	19	16,7	38	33,3	17	14,9	74	64,9	
Total	26	22,8	63	55,3	25	21,9	114	100,0	

Berdasarkan tabel 14, hasil uji Chi-Square menunjukkan nilai p=0,588, sehingga tidak terdapat hubungan signifikan antara dukungan sosial dengan stres kerja

7. Pengaruh Gaji Terhadap Stres Kerja

Tabel 15. Pengaruh Gaji Terhadap Stres Kerja

Gaji	Stres Kerja								
	Rendah		Sedang		Tinggi		Total		P value
	N	%	N	%	n	%	n	%	
Puas	24	21,1	8	7,0	6	5,3	38	33,3	0,001
Kurang puas	0	0,0	35	30,7	11	9,6	46	40,4	
Tidak puas	2	1,8	20	17,5	8	7,0	30	26,3	
Total	26	22,8	63	55,3	25	21,9	114	100,0	

Berdasarkan tabel 15, uji Chi-Square menunjukkan nilai p=0,001, yang berarti terdapat hubungan signifikan antara gaji dengan stres kerja.

PEMBAHASAN

Analisa Uvariat

Stres Kerja

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 1, menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami stres kerja pada kategori sedang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada stres kerja kategori sedang sebanyak 63 orang (55,3%), diikuti stress kerja kategori rendah sebanyak 26 orang (22,8%) dan stres kerja kategori tinggi sebanyak 25 orang (21,9%). Kondisi

ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat masih mampu mengendalikan tekanan kerja, meskipun terdapat kelompok yang mengalami stres tinggi dan berisiko terhadap kesehatan mental maupun fisik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Febriani (2017) yang menemukan bahwa 86,2% perawat mengalami stres kerja tingkat sedang dan hanya sebagian kecil pada tingkat ringan. Hal ini menggambarkan bahwa stres kerja merupakan fenomena umum yang dialami perawat, mengingat tuntutan profesi ini membutuhkan konsentrasi tinggi, ketahanan fisik, serta kemampuan emosional yang stabil. Hal ini relevan dengan temuan Masithoh & Hidayat (2018) yang menegaskan bahwa stres kerja juga berdampak pada aspek psikologis dan perilaku, seperti mudah tersinggung, cemas, dan menurunnya motivasi kerja. Dampak tersebut, jika berlangsung dalam jangka panjang, dapat menurunkan kualitas hidup perawat dan meningkatkan risiko terjadinya turnover intention. Dengan demikian, perhatian terhadap kondisi psikologis perawat menjadi kunci dalam menjaga keberlanjutan tenaga kerja kesehatan.

Beban Kerja

Berdasarkan analisis univariat, pada tabel 2 menunjukkan bahwa beban kerja tinggi dialami sebanyak 53 orang (46,5%), beban kerja sedang sebanyak 37 orang (32,5%), dan beban kerja rendah sebanyak 24 orang (21,1%). Angka ini mengindikasikan bahwa hampir separuh perawat menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Kondisi ini memperlihatkan bahwa beban kerja merupakan salah satu faktor dominan yang dapat memengaruhi kesejahteraan psikologis perawat. Menurut Pratiwi (2023), beban kerja yang tinggi pada perawat dapat berasal dari banyaknya jumlah pasien, kompleksitas kasus, dan tuntutan administrasi yang memakan waktu. Beban kerja yang tinggi memaksa perawat untuk bekerja di bawah tekanan yang konstan, yang berpotensi memicu stres kerja. Pada penelitian Bangkut et al. (2024) juga mengungkapkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menguras sumber daya fisik dan mental perawat. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak hanya berkaitan dengan jumlah tugas, tetapi juga dengan intensitas, variasi, serta keterbatasan waktu yang tersedia untuk menyelesaikan pekerjaan. Oleh karena itu, pengaturan beban kerja yang proporsional menjadi penting untuk menjaga kualitas pelayanan sekaligus mencegah stres berlebihan.

Lingkungan Kerja

Berdasarkan analisis univariat, pada tabel 3 menunjukkan bahwa sebanyak 60 orang (52,6%) menilai lingkungan kerja mereka dalam kategori kurang baik. Sisanya menilai lingkungan kerja baik 27 orang (23,7%) dan tidak baik 27 orang (23,7%). Lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat mencakup fasilitas yang tidak memadai, pencahayaan yang buruk, tingkat kebisingan tinggi, serta hubungan interpersonal yang kurang harmonis (Toga et al., 2021). Kondisi ini dapat menurunkan kenyamanan bekerja, mengurangi motivasi, dan meningkatkan risiko stres. Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan kualitas lingkungan kerja perlu menjadi prioritas dalam upaya manajemen rumah sakit. Jika lingkungan kerja dapat dikelola dengan baik, maka kepuasan kerja perawat pun akan meningkat. Jundillah et al. (2024) menyatakan bahwa lingkungan kerja yang mendukung dapat menjadi faktor protektif terhadap stres kerja, sedangkan lingkungan yang buruk menjadi pemicu stres. Dengan kata lain, kualitas lingkungan kerja memiliki pengaruh ganda sebagai faktor yang melindungi jika baik, atau sebagai faktor risiko jika tidak.

Konflik Peran

Berdasarkan analisis univariat, pada tabel 4 menunjukkan bahwa sebanyak 50 orang (43,9%) mengalami konflik peran tinggi, kemudian sebanyak 46 orang (40,4%) mrengalami konflik peran sedang, dan sebanyak 18 orang (15,8%) mengalami konflik peran rendah. Tingginya persentase perawat dengan konflik peran tinggi menunjukkan bahwa banyak di antara mereka yang kesulitan menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan kehidupan pribadi. Hal ini sering terjadi pada perawat yang memiliki peran ganda, seperti menjadi tenaga kesehatan sekaligus ibu rumah tangga, sehingga harus membagi waktu dan tenaga secara bersamaan Situasi ini menunjukkan pentingnya adanya dukungan baik dari keluarga maupun institusi untuk membantu perawat mengurangi tekanan peran ganda (Nurqamar et al., 2019). Dalam jangka panjang, hal ini dapat menurunkan kualitas hidup dan

meningkatkan risiko burnout pada perawat. Oleh karena itu, strategi manajemen waktu serta kebijakan kerja yang fleksibel sangat dibutuhkan untuk meminimalisir dampak konflik peran.

Pola Ketenagaan

Berdasarkan analisis univariat, pada tabel 5 menunjukkan bahwa sebanyak 61 orang 53,5%) menilai pola ketenagaan kurang baik, sebanyak 29 orang (25,4%) menilai tidak baik, dan hanya 24 orang (21,1%) menilai baik. Pola ketenagaan yang kurang optimal sering kali disebabkan oleh ketidakseimbangan antara jumlah tenaga perawat dengan jumlah pasien, jadwal shift yang tidak teratur, serta pembagian tugas yang tidak proporsional (Alkautsar et al., 2021). Kondisi ini berpotensi meningkatkan beban kerja individu, mengurangi waktu istirahat, dan memengaruhi kualitas pelayanan. Ketika distribusi tenaga tidak seimbang, perawat akan cenderung bekerja melebihi kapasitasnya, sehingga berisiko mengalami kelelahan fisik dan penurunan konsentrasi. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu melakukan evaluasi rutin terhadap sistem ketenagaan agar pelayanan tetap optimal dan perawat terhindar dari kelelahan berlebihan.

Konflik Interpersonal

Berdasarkan analisis univariat, pada tabel 6 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada kategori konflik interpersonal sedang sebanyak 62 orang (54,4%), diikuti dengan kategori tinggi sebanyak 27 orang (23,7%) dan kategori rendah sebanyak 25 orang (21,9%). Menurut Dewi et al. (2022), konflik interpersonal yang berlarut-larut dapat mengganggu kerja sama tim dan menurunkan kualitas pelayanan. Sumayku et al. (2023) juga menegaskan bahwa hubungan kerja yang buruk dapat memicu ketegangan emosional dan memperburuk stres kerja pada tenaga kesehatan. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun konflik interpersonal sering dianggap hal yang wajar dalam dinamika kerja, namun apabila tidak diselesaikan dengan baik, dampaknya bisa meluas pada kinerja tim dan keselamatan pasi. Oleh karena itu, diperlukan manajemen konflik yang efektif, seperti pelatihan komunikasi dan mediasi, agar hubungan kerja tetap sehat.

Dukungan Sosial

Berdasarkan analisis univariat, pada tabel 7 menunjukkan bahwa mayoritas perawat menilai dukungan sosial yang diterima tidak baik sebanyak 74 orang (64,9%), dukungan sosial kurang baik sebanyak 35 orang (30,7%), dan dukungan sosial yang baik hanya sebanyak 5 orang (4,4%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat merasa kurang mendapatkan bantuan emosional maupun praktis dari lingkungan sekitarnya. Rendahnya dukungan sosial ini dapat meningkatkan kerentanan perawat terhadap stres kerja, terutama dalam menghadapi beban dan tuntutan pekerjaan yang tinggi. (Hutahaean et al., 2023). Menurut Tampubolon et al. (2023), dukungan sosial yang rendah dapat membuat perawat merasa terisolasi dan kesulitan menghadapi tekanan kerja**.** Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan budaya kerja yang suportif melalui dukungan rekan kerja maupun atasan. Selain itu, keterlibatan keluarga dalam memberikan dukungan emosional juga sangat berpengaruh dalam menjaga keseimbangan psikologis perawat.

Gaji

Berdasarkan analisis univariat, pada tabel 8 menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menyatakan kurang puas terhadap gaji yang diterima sebanyak 46 orang (40,4%), diikuti perawat yang menyatakan puas dengan gaji yang diterima sebnayak 38 orang (33,3%), dan perawat yang menyatakan tidak puas dnegan gaji yang dterima sebanyak 30 orang (826,3%). Gaji yang tidak sebanding dengan beban dan tanggung jawab menjadi salah satu faktor yang memicu stres kerja (Lestari et al., 2024). Ketidakpuasan terhadap gaji dapat memperburuk kondisi psikologis perawat, terutama jika disertai beban kerja yang berat (Yulistia et al., 2025). Dengan kata lain, kompensasi yang tidak memadai tidak hanya berdampak pada kesejahteraan individu, tetapi juga pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang merasa tidak puas dengan gajinya cenderung memiliki risiko lebih tinggi mengalami stres kerja dan kelelahan emosional. Oleh karena itu, pemberian gaji yang adil dan sesuai beban kerja menjadi salah satu faktor penting untuk menjaga stabilitas dan kinerja tenaga kesehatan.

Analisa Bivariat

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil uji bivariat menggunakan uji Chi-Square pada tabel 9 menunjukkan bahwa nilai p 0,001 < 0,05 artinya beban kerja mememiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus Tahun 2025. Hasil uji bivariat menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja (p=0,001), di mana responden dengan beban kerja tinggi cenderung mengalami stres kerja sedang hingga tinggi. Badri (2020) menemukan bahwa perawat dengan beban kerja berat cenderung mengalami penurunan kualitas pelayanan, meningkatnya risiko kesalahan medis, serta kelelahan emosional. Temuan ini juga didukung oleh penelitian Faridah et al. (2017) yang menegaskan bahwa jam kerja yang panjang dan tekanan tugas yang tinggi dapat mengakibatkan gangguan kesehatan fisik maupun mental. Dengan demikian, beban kerja dapat dipandang sebagai faktor utama yang berkontribusi terhadap stres kerja, yang pada akhirnya dapat memengaruhi mutu pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Dukungan dari atasan maupun rekan kerja juga penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga perawat tidak merasa bekerja sendiri dalam menghadapi tekanan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Hasil uji bivariat menggunakan uji Chi-Square pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai p 0,147 > 0,05 artinya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus Tahun 2025. Meskipun demikian, hal ini tidak berarti bahwa lingkungan kerja tidak penting, melainkan dapat dijelaskan bahwa stres perawat lebih banyak dipengaruhi oleh faktor lain seperti beban kerja atau kompensasi. Dalam konteks perawat, fasilitas kerja yang memadai, hubungan kerja yang positif, dan dukungan manajemen menjadi elemen penting yang menentukan kesejahteraan psikologis (Toga et al., 2021). Kondisi lingkungan kerja yang kacau dapat menghambat pelayanan, menurunkan kualitas kerja, dan memperbesar risiko kesalahan medis. Dengan demikian, meskipun hasil analisis statistik tidak menunjukkan hubungan signifikan, perbaikan lingkungan kerja tetap relevan untuk mendukung kenyamanan dan keselamatan kerja perawat. Upaya peningkatan kualitas lingkungan kerja dapat dilakukan melalui perbaikan fasilitas fisik, pengaturan suhu dan pencahayaan yang optimal, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis.

Pengaruh Konflik Peran Terhadap Stres Kerja

Hasil uji bivariat menggunakan uji Chi-Square pada tabel 11 menunjukkan bahwa nilai p 0,350 > 0,05 artinya konflik peran tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stress kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus Tahun 2025. Meskipun demikian, hal ini bukan berarti konflik peran tidak berpengaruh, melainkan bisa jadi dampaknya lebih kecil dibandingkan faktor lain seperti beban kerja atau kompensasi. Pada perawat, konflik peran dapat timbul akibat tuntutan kerja yang tinggi di rumah sakit bersamaan dengan tanggung jawab domestik yang besar. Studi yang dilakukan oleh Supriyanto & Nadiyah (2022) menegaskan bahwa konflik peran dapat mengganggu pengambilan keputusan dan menurunkan kualitas pelayanan keperawatan. Dengan demikian, konflik peran tetap merupakan isu penting meskipun dalam penelitian ini tidak terbukti signifikan secara statistik. Untuk mengatasi masalah ini, manajemen rumah sakit perlu memberikan fleksibilitas jadwal bagi perawat yang memiliki peran ganda serta menyediakan dukungan sosial yang memadai.

Pengaruh Pola Ketenagaan Terhadap Stres Kerja

Hasil uji bivariat menggunakan uji Chi-Square pada tabel 12 menunjukkan bahwa nilai p 0,534 >0,05 artinya pola ketenagaan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus Tahun 2025. Walaupun demikian, tidak dapat dipungkiri bahwa pola ketenagaan tetap menjadi faktor yang memengaruhi kenyamanan kerja sehari-hari. Penelitian Alkautsar et al. (2021) membuktikan bahwa perbaikan pola ketenagaan melalui penyesuaian shift dan rotasi tugas dapat mengurangi risiko stres. Sementara itu, Kunu et al. (2021) mengungkapkan bahwa ketenagaan yang buruk akan memperburuk dampak beban kerja terhadap kondisi psikologis perawat. Dengan kata lain, meskipun pada penelitian ini hasilnya tidak signifikan, faktor ketenagaan berpotensi menjadi variabel pendukung yang memperkuat atau memperlemah pengaruh beban kerja terhadap

stres kerja. Upaya perbaikan dapat dilakukan melalui evaluasi beban kerja secara berkala, penyesuaian jumlah tenaga dengan volume pasien, dan penjadwalan shift yang mempertimbangkan keseimbangan antara waktu kerja dan istirahat. Dengan perencanaan ketenagaan yang baik, diharapkan perawat dapat bekerja lebih optimal tanpa harus mengorbankan kesehatan fisik maupun psikologisnya.

Pengaruh Konflik Interpersonal Terhadap Stres Kerja

Hasil uji bivariat menggunakan uji Chi-Square pada tabel 13 menunjukkan bahwa nilai p 0,085 > 0,05 artinya konflik interpersonal tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus Tahun 2025. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun konflik antarindividu ada, tidak selalu secara langsung meningkatkan tingkat stres, karena perawat mungkin masih memiliki mekanisme adaptasi atau dukungan sosial yang baik Namun, hubungan yang harmonis antar perawat dapat mengurangi stres, sedangkan hubungan yang penuh konflik akan menambah beban mental (Dewi et al., 2022). Penelitian Sumayku et al. (2023) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa perbaikan komunikasi dapat mengurangi tingkat stres kerja. Dengan demikian, peran komunikasi dan koordinasi menjadi kunci dalam menjaga stabilitas psikologis perawat. Solusi untuk mengatasi konflik interpersonal meliputi pelatihan komunikasi efektif, mediasi konflik, dan penguatan kerja sama tim.

Pengaruh Dukungan Sosial Terhadap Stres Kerja

Hasil uji bivariat menggunakan uji Chi-Square pada tabel 14 menunjukkan bahwa nilai p 0,588 > 0,05 artinya dukungan sosial tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus Tahun 2025. Walaupun secara statistik tidak berhubungan, distribusi data memperlihatkan tren bahwa kondisi kerja yang kurang baik atau dukungan sosial rendah cenderung diikuti tingkat stres yang lebih tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa dukungan sosial tetap memiliki peran penting dalam memengaruhi cara perawat menghadapi stres, meskipun mungkin bukan faktor dominan. Penelitian Tampubolon et al. (2023) menemukan bahwa perawat yang mendapatkan dukungan tinggi memiliki tingkat stres yang lebih rendah. Hasil ini juga konsisten dengan temuan Yulistia et al. (2025) yang menyatakan bahwa dukungan sosial berperan penting dalam menjaga kesejahteraan mental tenaga kesehatan. Artinya, meski tidak signifikan dalam penelitian ini, secara teoritis dan empiris dukungan sosial tetap relevan untuk diperhatikan. Peningkatan dukungan sosial dapat dilakukan melalui pembentukan kelompok kerja yang solid, program mentoring, dan pemberian penghargaan terhadap kinerja. Dukungan dari keluarga juga perlu ditingkatkan dengan memberikan fleksibilitas jadwal bagi perawat. Selain itu, peran atasan sangat penting untuk menciptakan iklim kerja yang terbuka dan saling menghargai, sehingga perawat merasa diperhatikan dan didukung.

Pengaruh Gaji Terhadap Stres Kerja

Hasil uji bivariat menggunakan uji Chi-Square pada tabel 15 menunjukkan bahwa nilai p 0,001 < 0,05 artinya gaji memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Islam Sunan Kudus Tahun 2025. Dimana responden yang merasa puas terhadap gaji cenderung memiliki stres kerja rendah, sedangkan yang kurang puas atau tidak puas lebih banyak mengalami stres kerja sedang hingga tinggi. Hal ini dapat memicu stres, menurunkan motivasi, dan memengaruhi loyalitas pegawai. Kondisi ini juga dapat memperbesar risiko *turnover* apabila tenaga kesehatan merasa jerih payah mereka tidak sepadan dengan penghargaan yang diterima. Penelitian Lestari et al. (2024) mendukung temuan ini, dengan menunjukkan bahwa gaji yang layak dan adil dapat mengurangi stres kerja. Kepuasan gaji juga berhubungan dengan rasa keadilan dan penghargaan dari organisasi, yang merupakan aspek penting dalam menciptakan iklim kerja positif. Peningkatan kepuasan gaji dapat dilakukan melalui penyesuaian kompensasi sesuai beban kerja, pemberian insentif berbasis kinerja, dan transparansi sistem remunerasi.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Islam Sunan Kudus mengalami tingkat stres kerja sedang (55,3%), dengan

beban kerja tinggi (46,5%), lingkungan kerja kurang baik (52,6%), konflik peran tinggi (43,9%), pola ketenagakerjaan kurang baik (53,5%), konflik interpersonal sedang (54,4%), dukungan sosial tidak baik (64,9%), dan mayoritas merasa kurang puas terhadap gaji (40,4%).

2. Hasil uji bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja (p=0,001) dan gaji (p=0,001) dengan tingkat stres kerja. Sementara itu, lingkungan kerja, konflik peran, pola ketenagakerjaan, konflik interpersonal, dan dukungan sosial tidak menunjukkan hubungan signifikan dengan stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa faktor beban kerja dan kepuasan terhadap gaji merupakan determinan penting yang perlu diperhatikan dalam upaya pengendalian stres kerja pada perawat.

REFERENSI

Adil, A. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik Get Press Indonesia* (Issue September).

Alfadhea, S. A., Ratnaningtyas, A., & Prastyani, D. (2023). Peran Konflik Peran Ganda terhadap Stres Kerja Perawat Wanita di Provinsi Banten. *Seminar Nasional "Optimalisasi Potensi Generasi: Membangun Pribadi Yang Tanggung Dalam Berbagai Bidang," 3*.

Alkautsar, E., Ismail, E., & Asriwati. (2021). Analisis Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Perawat Di Ruang Igd Rumah Sakit Umum Milik Pemerintah Cut Mutia Di Aceh Utara. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, *7*(2), 2615–109.

Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). *KONSEP UMUM POPULASI DAN SAMPEL DALAM PENELITIAN*. *14*(1), 15–31.

Amirah, A. M., Samsualam, & Agustini, T. (2022). Pengaruh Shift Kerja terhadap Stres Kerja Perawat Instalasi Rawat Inap Isolasi. *Window of Nursing Journal*, *03*(01), 57–65. https://doi.org/10.33096/won.v3i1.92

Ardiansyah, A., & Haskas, Y. (2021). Hubungan Kepuasan Peran Perawat Dengan Kualitas Pelayanan Di Rsud. Labuang Baji Makassar. *JIMPK : Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, *1*(1), 88–93. https://doi.org/10.35892/jimpk.v1i1.500

Astari, D. W., Noviantani, A., & Pramukti, I. (2022). Hubungan Peran Perawat sebagai Edukator dengan Pengetahuan dan Kesadaran pada Pasien Diabetic Retinopathy. *Jurnal Keperawatan*, *14*(1), 71–78. https://doi.org/10.32583/keperawatan.v14i1.19

Azteria, V., & Dwi Hendarti, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rs X Depok Pada Tahun 2020. *Prosiding Forum Ilmiah Tahunan IAKMI (Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia)*, 25–26.

Bangkut, M., Berhimpong, V. M., & Liuw, S. L. (2024). *HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRESS KERJA PERAWAT DI RUANGAN RAWAT INAP DI RSU GMIM SILOAM SONDER*. *4*, 1–4.

Dewi, P., Efendi, I., & Afriani, M. (2022). Pengaruh Konflik Interpersonal Dan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Gunung Tua Kabupaten Padang Lawas Utara Tahun 2021. *Journal of Healthcare Technology and Medicine*, *8*(1), 146–154.

Ernawati, N., & Oktavianti, W. (2022). Determinan Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di RS. X Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan BPI*, *6*(2), 104. https://stikes-bhaktipertiwi.e-journal.id/Kesehatan/article/view/111

Faridah, U., Yulisetyaningrum, Rustono, & Hermawan, H. (2017). Hubungan stress kerja dengan kejadian hipertensi pada pekerja buruh di wilayah kerja puskesmas Kaliwungu Kudus. *Indonesia Jurnal Perawat*, *2*(2), 74–79. https://ejr.stikesmuhkudus.ac.id/index.php/ijp/article/view/438/335

Hadiansyah, T., Pragholapati, A., & Aprianto, D. P. (2019). *Gambaran Stres Kerja Perawat Yang Bekerja di Unit Gawat Darurat*. *7*(2), 50–58.

Hutahaean, S., Wahyuni Sri, N., & & Istiana. (2023). Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik Medan The Correlation Between Social Support and Work Stress in The Surgical Installation Center for Haji Adam Malik General Hospital. *Jurnal Penelitian Pendidikan, Psikologi Dan Kesehatan*, *4*(1), 38–44. www.jurnalp3k.com/index.php/J-P3K/index

Ilahi, N. K., Yenni, M., & Suroso. (2023). Hubungan Beban Kerja Dan Shift Kerja Dengan Gejala Stres Kerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Daerah Provinsi Jambi. *AAOHN Journal : Official Journal of the American Association of Occupational Health Nurses*, *48*(7), 141–152. https://doi.org/10.1177/216507990004800702

Jacobus, I. L., Yahya, I. M., & Riu, S. D. M. (2024). Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Stres Kerja Pada Perawat Wanita Di Rumah Sakit Bhayangkara TK.III Manado. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kesehatan*, *3*(1), 27–34. https://doi.org/10.55606/jurrikes.v3i1.2363

Jundillah, Z. N., Wardani, Y., & Trisnowati, H. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada perawat. *Jurnal Promotif Preventif*, *7*(4), 750–762. http://journal.unpacti.ac.id/index.php/JPP

Kunu, M. J., Grace, E. C. K., & Adrian, U. (2021). Hubungan Determinan Stres Kerja di Masa Pandemi Covid-19 dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*, *12*(2), 67–81.

Lestari, S., Fajrianti, G., Kusmadeni Program Studi Kesehatan Masyarakat, D., Anak Bangsa, U., Pinus No, J. I., Pedang, K., Pinang, P., & Bangka Belitung, K. (2024). Analisis Manajemen Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan. *Jurnal Penelitian Perawat Profesional*, *6*, 2327–2338. http://jurnal.globalhealthsciencegroup.com/index.php/JPPP

Mahkotawati, R., Rijanto, T., & Rusimamto, P. W. (2025). Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian: Angket Pengalaman Praktik Kerja Lapangan (PKL) pada Siswa SMK. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *8*(2), 1830–1835. https://doi.org/10.54371/jiip.v8i2.6990

Malawat, R., Abdullah, R., & Nurlinda, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Melalui Kelelahan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Islam Faisal Makassar. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, *14*(3), 306–312. https://doi.org/10.35892/jikd.v14i3.246

Masithoh, A. R., & Hidayat, E. N. (2018). Hubungan Optimisme Dengan Mekanisme Koping Pada Mahasiswa Tingkat Akhir Di Stikes Muhammadiyah Kudus Dalam Menghadapi Skripsi. *Jurnal Ilmu Keperawatan Dan Kebidanan*, *9*(1), 97. https://doi.org/10.26751/jikk.v9i1.409

Mazelda, F., Arneliwati, A., & Erika, E. (2022). Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Literature Riview. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, *10*(2), 345. https://doi.org/10.26714/jkj.10.2.2022.345-354

Parlagutan, M. T., & Pratama, M. Y. (2016). *HUBUNGAN WORK FAMILY CONFLICT DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT WANITA DI RUMAH SAKIT PUTRI HIJAU MEDAN Relationship Work Family Conflict With Work Stress Nurse Women ' s In Putri Hijau Hospital Medan*. *1*(1), 10–15.

Pratiwi, R. S. A. (2023). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kecamatan Pedurungan*. *3*(1), 51–52. https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/

Purnomo, M., Hartinah, D., & Suwarto, T. (2023). Pengaruh Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Bpjs Puskesmas Pecangaan Jepara. *(IJP) Indonesia Jurnal Perawat*, *8*(1), 33–48. https://doi.org/10.26751/ijp.v8i1.2025

Shafira, N., & Nasution, F. Z. (2022). Peran Stres Kerja Positif (Eustress) Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan. *Psikologi Prima*, *5*(2), 60–67. https://doi.org/10.34012/psychoprima.v5i2.3129

Sismanto, A., & Putera, A. (2024). PENGARUH STRES KERJA DAN KONFLIK PERAN TENAGA MEDIS TERHADAP KINERJA PERAWAT WANITA PADA RUMAH SAKIT BHAYANGKARA KOTA BENGKULU. *Jurnal Entrepreneur Dan Manajemen Sains*, *5*(2), 603–611.

Suarjana, I. W. G., Syam, S., Parhusip, B. R., & Palilingan, R. A. (2022). Analisis Gejala Stres Kerja pada saat Work From Home. *Serina IV UNTAR*, 147–152.

Sudaryanti, C., & Maulida, Z. (2022). Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19. *Adi Husada Nursing Journal*, *7*(2), 57. https://doi.org/10.37036/ahnj.v7i2.201

Sumayku, I. R., Bolang, A. S. L., & Doda, D. V. D. (2023). Hubungan Stres Kerja, Hubungan Interpersonal dan Tugas Tambahan dengan Beban Kerja Perawat di Ruangan Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. *E-CliniC*, *11*(2), 204–213. https://doi.org/10.35790/ecl.v11i2.44904

Supriyanto, A., & Nadiyah. (2022). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai Perlindungan Tanaman Pangan dan Hortikultura. *Jurnal Manajemen Informatika Komputer*, *6*, 610–619.

Toga, E., Rudiyanto, R., Fahmi, A. Y., & ... (2021). Studi Korelasional Kondisi Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Isolasi Khusus Covid 19. … *JKJ): Persatuan Perawat* …, *9*(3), 621–628. https://jurnal.unimus.ac.id/index.php/JKJ/article/view/7959

Yulistia, M., Tiara, T., & Lestari, A. (2025). Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Tingkat Stres Perawat Pelaksana Di Rs Candimas Medical Center. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, *14*(1), 80–89. https://doi.org/10.52657/jik.v14i1.2673

Zukhra, R. M., & Muryani. (2019). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan Di Ruang Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rumah Sakit Syafira Pekanbaru. *Jurnal Ilmu Keperawatan Al-Asalmiya Nursing*, *7*(2), 8–16.

Zuliani, Hariyanto, S., Maria, D., Urifah, I. T. S., Sugiarto, A., Muhsinah, S., Kurwiyah, N., Marisi., E. L. D., Manik, M. J., Juliani, E., & Kuswati, A. (2023). *Keperawatan Profesional*. Yayasan Kita Menulis.