

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD GOETENG TARUNADIBRATA PURBALINGGA

Tri Sumarni^{1*}, Amelia Andini²

¹⁻²Universitas Harapan Bangsa

Email Korespondensi: trisumarni@uhb.ac.id

Disubmit: 14 April 2024

Diterima: 05 Agustus 2024

Diterbitkan: 01 September 2024

Doi: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v4i9.14862>

ABSTRACT

Nurse productivity in health services is greatly influenced by factors related to nurse stress and job satisfaction. Stress and job dissatisfaction are increasing problems among nurses. Nurses as individuals must pay the price for stress and job satisfaction in terms of health and well-being, and hospitals must bear the consequences of nurse absenteeism and turnover, this has a direct impact on the quality of care provided to patients. The aim of this research is to analyze the relationship between work stress and nurses' job satisfaction. This research is a descriptive correlational study with a cross sectional approach. The sampling technique uses purposive sampling technique. The total sample of nurses was 96. The research instruments were the Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) with 57 questions and the Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ) questionnaire with 20 questions. Bivariate analysis uses the Spearman rank statistical test. Most of the nurses' work stress was in the moderate category, 82 (85.4%), most of the nurses' job satisfaction was in the moderate category, 80 (83.3%), there was a relationship between work stress and nurses' job satisfaction ($r=-.284$, $p=0.005$). There is a relationship between work stress and nurses' job satisfaction. It is important to identify stressors because work stress can have a negative impact on patient care and well-being. It is recommended that changes be made in managerial matters and policies to reduce work stress and increase nurses' job satisfaction.

Keywords: Work Stress, Job Satisfaction, Nurses

ABSTRAK

Produktivitas perawat dalam pelayanan kesehatan sangat dipengaruhi oleh faktor yang berhubungan dengan stres perawat dan kepuasan kerja. Stres dan ketidakpuasan kerja menjadi masalah yang semakin meningkat di kalangan perawat. Perawat sebagai individu harus membayar harga untuk stres dan kepuasan kerja dalam hal kesehatan dan kesejahteraan, dan rumah sakit harus menanggung akibat dari ketidakhadiran dan pergantian perawat, hal ini mempunyai dampak langsung pada kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis hubungan stress kerja kerja dengan kepuasan kerja perawat. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Jumlah sampel perawat 96. Instrumen penelitian berupa *Expanded Nursing Stress Scale (ENSS)* sebanyak 57 pertanyaan

dan kuesioner *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* dengan 20 pertanyaan. Analisis bivariat menggunakan uji statistik spearman rank. Stres kerja perawat sebagian besar pada kategori cukup sebanyak 82 (85,4%), kepuasan kerja perawat sebagian besar pada kategori sedang sebanyak 80 (83,3%), ada hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat ($r=-,284$, $p=0,005$). Terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja perawat. Penting untuk mengidentifikasi faktor penyebab stres karena stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif pada perawatan dan kesejahteraan pasien. Disarankan agar dilakukan perubahan dalam urusan manajerial dan kebijakan untuk menurunkan stres kerja dan meningkatkan kepuasan kerja perawat.

Kata Kunci: Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Perawat

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan situasi interaktif antara situasi pekerjaan dengan orang yang bekerja dalam pekerjaan tersebut, yang menimbulkan perubahan status psikologis dan fisiologis individu serta mempengaruhi kinerja. Stres akibat pekerjaan dapat merusak fisik dan kesehatan mental seseorang dan pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas pekerjaan. Stres kerja telah menjadi masalah umum dan mahal di dunia serta menurut WHO, stres kerja merupakan masalah/ issue yang telah meluas (Sarafis et al., 2020).

Stres ditetapkan sebagai penyebab utama dari 80% cedera akibat kerja dan 40% beban keuangan di tempat kerja menurut American Institute of Stress. Keperawatan dikenal sebagai pekerjaan yang penuh tekanan terkait dengan tuntutan dan kebutuhan pekerjaan yang kompleks, dan ekspektasi yang tinggi, tanggung jawab yang berlebihan, dan minim otoritas telah diidentifikasi sebagai pemicu utama stres (Unaldi Baydin et al., 2020).

Hasil penelitian yang dilakukan di Iran menunjukkan bahwa 7,4% perawat absen setiap minggu karena kelelahan mental atau cacat fisik yang disebabkan oleh pekerjaan, yang 80% lebih tinggi dibandingkan

kelompok profesional lainnya (Nasiry Zarrin Ghabaee N, 2020).

Menurut Internasional Council of Nurses, biaya akibat stres kerja diperkirakan mencapai \$200-300 juta per tahun di Amerika Serikat, dan hampir 90% masalah kesehatan karyawan disebabkan oleh stres kerja. Stres kerja pada perawat dapat mempengaruhi kualitas hidup mereka, dan mempengaruhi pula kualitas perawatan yang diberikan (Hassard J, 2019).

(Muhawish et al, 2019) menyatakan bahwa stres membahayakan efisiensi individu dan organisasi. Misalnya saja berdampak pada kepuasan kerja perawat, kesejahteraan, dan kesehatan pada tingkat individu, dan menyebabkan peningkatan *turnover intention* dan ketidakhadiran di tingkat rumah sakit. Ini pada akhirnya menyebabkan dampak buruk pada efisiensi dan kualitas layanan kesehatan.

Stres juga dapat berubah menjadi fenomena negatif jika terjadi secara intens dan terus menerus, menyebabkan penyakit fisik dan gangguan psikologis. (Baker & Alshehri, 2021) menyatakan bahwa konsekuensi yang tidak diinginkan terjadi karena stres kerja di kalangan perawat yang menurunkan

tingkat kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja adalah salah satu masalah organisasi yang paling signifikan mengenai stres kerja (Majidi et al., 2018). Kepuasan kerja merupakan keadaan emosi yang positif dan menyenangkan dan merupakan hasil penilaian individu terhadap pekerjaannya atau pengalaman kerja

Kepuasan kerja perawat dapat meningkatkan kepercayaan diri, kesehatan fisik, mental dan sosial, komunikasi, dan mengurangi tingkat tekanan psikologis. Faktor lainnya seperti gaji, dimensi pekerjaan, kebijakan rumah sakit, dan karakteristik kepribadian juga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja di kalangan perawat (Shdaifat, 2023). Perawat mengalami berbagai tingkat stres kerja ketika mereka tidak mampu memenuhi persyaratan pekerjaannya sehingga berdampak negatif terhadap kinerja mereka, dan menyebabkan ketidakpuasan kerja.

Selain itu, stres kerja menyebabkan keluar dari tempat kerja, konflik rekan kerja, gangguan kesehatan, ketidakpuasan kerja, berkurangnya kreativitas, penurunan kepuasan profesional, perasaan tidak mampu dan depresi, dan lelah akibat pekerjaan, berkurangnya energi dan efisiensi kerja, dan penurunan kualitas pelayanan keperawatan dan hal ini meningkatkan kemungkinan cedera dalam pekerjaan (Shareinia H, 2020).

Hasil penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa stress kerja berhubungan kepuasan kerja perawat (Baker & Alshehri, 2021). Penelitian (Irawan & Agustina Br Perangin-Angin, 2020) menyebutkan bahwa tingkat stres kerja yang dirasakan perawat secara umum berada pada kategori “sedang”, dan

kepuasan kerja perawat berada pada kategori “cukup”. Hal ini tercermin dalam kepuasan internal dan eksternal terhadap gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, supervisor, rekan kerja, dan lain-lain. Stres kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja perawat. Meningkatnya stres kerja dapat menurunkan kepuasan kerja perawat. Kepuasan dan stres kerja memiliki konsekuensi yang merugikan mutu dan efisiensi pelayanan keperawatan, sehingga mengakibatkan penurunan komitmen perawat, menyebabkan peningkatan kesalahan medis dan perawatan (Paarima et al., 2024).

Rumah Sakit Goeteng Tarunadibrata Purbalingga merupakan rumah sakit negeri, dengan jumlah perawat sekitar 127 orang. Hasil wawancara kepada 10 perawat di RSUD Goeteng Taroenadibrata Purbalingga, didapatkan bahwa 8 diantaranya mengalami stres kerja yang akan berdampak pada kepuasan kerja. Perawat tersebut menyampaikan bahwa stres kerja yang dialami oleh mereka terjadi akibat dari beberapa faktor. Baik dari faktor internal (perasaan lelah dan permasalahan pribadi/ keluarga) dan faktor eksternal (timbang balik yang tidak sesuai harapan, kerja tambahan di luar profesi, hubungan dengan keluarga, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan atasan, hubungan dengan pasien dan keluarga pasien). Faktor utama peningkatan stres kerja yang dialami perawat lebih dirasakan akibatnya dari peningkatan jumlah pasien dan kurangnya tenaga perawat yang menanganinya. Sedangkan menurut 2 perawat lainnya, beban kerja yang dialami seperti banyaknya pasien tidak mempengaruhi stres selama pasien dalam keadaan kondusif.

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis stress kerja dengan kepuasan kerja perawat di RSUD Goeteng Tarunadibrata Purbalingga.

KAJIAN PUSTAKA

Menurut (Wartono, 2017) stres kerja adalah suatu keadaan ketegangan yang menyebabkan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis sehingga mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan.

Menurut Potter dan Pery, (2005) dalam (Purnama et al., 2017) membagi tingkatan dalam stres menjadi tiga bagian, antara lain:

1. Stres Ringan

Stressor yang dihadapi setiap orang secara teratur, biasanya tidak merusak aspek fisiologis misalnya terlalu banyak tidur, kritikan dari atasan. Situasi seperti ini biasanya berakhir dalam beberapa menit atau jam. Stressor ini bukan risiko yang signifikan untuk timbulan gejala. Namun demikian stressor ringan yang banyak dalam waktu singkat dihadapi terus menerus dapat meningkatkan risiko penyakit.

2. Stres Sedang

Berlangsung lebih lama dari beberapa jam sampai beberapa hari, contoh perselisihan yang belum terselesaikan dengan rekan kerja, beban kerja yang berlebihan, anak yang sakit, mengharapkan pekerjaan baru, situasi seperti ini dapat bermakna bagi individu yang mempunyai faktor predisposisi.

3. Stres Berat

Situasi kronik yang dapat terjadi dalam beberapa minggu sampai beberapa tahun misalnya kesulitan finansial yang berkepanjangan, perselisihan dengan teman kerja terus menerus, penyakit fisik yang

jangka panjang. Makin sering dan makin lama situasi stres makin tinggi risiko kesehatan yang ditimbulkan.

Menurut (Nursalam, 2015) indikator stres kerja dibagi menjadi 3 yaitu

1. Stres biologis

Stressor adalah kondisi stimulasi yang berbahaya dan menghasilkan reaksi stres, misalnya jumlah semua respon fisiologis nonspesifik yang menyebabkan kerusakan dalam sistem biologis. *Stress reaction acute* adalah gangguan sementara yang muncul pada seorang individu tanpa adanya gangguan sementara yang muncul pada seorang individu tanpa adanya gangguan mental lain yang jelas, terjadi akibat stres fisik dan atau mental yang sangat berat, biasanya mereda dalam beberapa jam atau hari. Salah satu sumber stress dapat berupa biologis. Stressor biologis dapat berupa; bakteri, virus dan jasad renik lainnya, hewan, binatang, bermacam tumbuhan dan makhluk hidup lainnya yang dapat mempengaruhi kesehatan misalnya, tumbuhnya jerawat (acne), demam, digigit binatang dan lain-lain yang dipersepsikan dapat mengancam konsep diri individu.

2. Stres psikologis

Ada beberapa jenis stressor psikologis yaitu :

a) Tekanan (*pressure*)

Tekanan terjadi karena adanya suatu tuntutan untuk mencapai sasaran atau tujuan tertentu maupun tuntutan tingkah tertentu. Secara umum tekanan mendorong individu untuk meningkatkan performa, mengintensifkan usaha atau

mengubah sasaran tingkah laku. Tekanan sering ditemui dalam kehidupan sehari-hari dan memiliki bentuk yang berbeda-beda setiap individu. Tekanan dalam beberapa kasus tertentu dapat menghabiskan sumber-sumber daya yang dimiliki dalam proses pencapaian sasarnya, bahkan bila berlebihan dapat mengarah pada perilaku maladaptif.

b) Frustrasi

Frustrasi dapat terjadi apabila usaha individu untuk mencapai sasaran tertentu mendapat hambatan atau hilangnya kesempatan dalam mendapatkan hal yang diinginkan. Frustrasi juga dapat diartikan sebagai efek psikologis terhadap situasi yang mengancam, seperti misalnya timbul reaksi marah, penolakan maupun depresi.

3. Stres sosial

Stressor sosial yaitu labeling (penamaan) dan prasangka, ketidakpuasan terhadap diri sendiri, konflik peran, percaya diri yang rendah, emosi yang negatif.

Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan seseorang setelah membandingkan hasil yang dirasakan dengan harapannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap emosional yang mengungkapkan kesenangan dan menyukai pekerjaannya, sikap ini direfleksikan melalui moral kerja, disiplin dan prestasi kerja (Murni et al., 2022).

Dala Wolo et al. (2015) menyebutkan ada enam faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat yang meliputi:

1. Gaji

Gaji merupakan jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai

imbalan atas apa yang dikerjakan seseorang. Gaji dapat dirasakan seseorang dengan memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan.

2. Promosi

Sistem promosi yang adil dan jujur memacu pekerja untuk meningkatkan kinerja, bekerja dengan apa yang diharapkan atasan dan pekerja memiliki kesempatan yang sama untuk menempati jabatan yang lebih tinggi.

3. Supervisi

Kepuasan supervisi merupakan refleksi rasa atas atasannya, termasuk kompetensi atasan, kesopanan, dan komunikator yang baik. Supervisi merupakan suatu pemberian sumber-sumber penting kepada pekerja dalam menyelesaikan tugas-tugas supaya sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

4. Rekan sekerja

Hubungan antar manusia yang harmonis merupakan suatu pergaulan yang saling percaya, saling menghormati. Hal ini penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi komunikasi antar pekerja, dapat meningkatkan kinerja, pekerja merasa nyaman, dan kecil kemungkinan untuk berhenti kerja.

5. Pekerjaan itu sendiri

Kepuasan akan pekerjaan itu sendiri merupakan refleksi rasa tentang kondisi pekerjaan yang dikerjakan saat ini, termasuk apakah pekerjaan itu menarik, menantang, membutuhkan keterampilan.

6. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan kenyamanan tempat kerja dan ketersediaan sarana yang dibutuhkan dalam melakukan

pekerjaan. Kenyamanan lingkungan kerja berkaitan dengan penerangan yang cukup, ventilasi yang menyegarkan, kebersihan, dan lain-lain.

Literatur menunjukkan bahwa kepuasan kerja menyebabkan penurunan stres terkait pekerjaan. Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan mental perawat dan akibatnya menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Perawat yang mengalami stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif pada perawatan pasien dan kesejahteraan mereka. Perawat yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan sering tidak masuk kerja, bahkan keluar dari pekerjaan dan ini secara langsung berdampak pada kualitas perawatan pasien (Arnetz et al., 2019). Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan mental perawat dan akibatnya menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Pertanyaan dalam penelitian ini yaitu apakah ada hubungan stress kerja dengan kepuasan kerja perawat?

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian observatif yang bersifat kuantitatif. Pendekatan penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat ruang rawat inap sebanyak 127 perawat di RSUD Goeteng Tarunadibrata Purbalingga. Teknik pengambilan sampel ini menggunakan teknik *purposive sampling* sejumlah 96 perawat yang dihitung dengan rumus Slovin dengan kriteria inklusi yaitu perawat yang bekerja ≥ 1 tahun dan bersedia menjadi responden penelitian. Kriteria eksklusi yaitu perawat yang sedang tugas belajar

dan cuti. Penelitian dilakukan pada bulan Desember 2023.

Variabel independen dalam penelitian ini adalah stress kerja. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja perawat.

Instrumen kepuasan kerja berupa kuesioner *Minnesota Satisfaction Questionnaire (MSQ)* sebanyak 20 pertanyaan. Kuesioner kepuasan kerja diukur dalam bentuk skala likert dimana empat respon diberikan untuk setiap item yaitu: sangat tidak setuju (skor= 1), tidak setuju (skor= 2), setuju (skor= 3), sangat setuju (skor= 4). Nilai *alfa cronchbach* kuesioner kepuasan kerja sebesar 0.85. Berdasarkan nilai mean dan standar deviasi, kepuasan kerja perawat dikelompokkan menjadi tinggi, sedang dan rendah.

Kuesioner stress kerja menggunakan *Expanded Nursing Stress Scale (ENSS)*. Kuesioner ENSS memiliki indikator: kematian dan sekarat, konflik dengan dokter, tidak cukup persiapan, permasalahan dengan teman kerja, permasalahan dengan supervisor/atasan, beban kerja, ketidakjelasan pengobatan, permasalahan dengan keluarga pasien dan diskriminasi. Jawaban untuk kuesioner ini menggunakan skala *Likert* dengan 5 pilihan jawaban yaitu 0 (hal yang dimaksud dalam pertanyaan yang tidak dijumpai oleh responden), 1 (hal yang dimaksud dalam pernyataan tidak menyebabkan stres), 2 (hal yang dimaksud dalam pernyataan sesekali atau kadang membuat stres), 3 (hal yang dimaksud dalam pernyataan sering membuat stres), 4 (hal yang dimaksud dalam pernyataan sangat atau selalu membuat stres). Nilai *alfa cronchbach* sebesar 0.952.

Analisis data untuk mengetahui hubungan masing-masing variabel

independen dengan variabel dependen yang berbentuk skala ordinal digunakan uji korelasi *spearman rank*. Penelitian ini telah

mendapatkan surat kelayakan etik dari Universitas Harapan Bangsa dengan nomor surat B.LPPM-UHB/1862/05/2023.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1
Distribusi Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Goeteng Tarunadibrata Purbalingga Tahun 2023

Stres Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	14	14,6
Sedang	82	85,4
Total	96	100

Berdasarkan tabel 1, dapat diketahui bahwa stres kerja perawat

sebagian besar pada kategori sedang sebanyak 82 (85,4%).

Tabel 2
Distribusi Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Goeteng Tarunadibrata Purbalingga Tahun 2023

Kepuasan Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	6	10,4
Sedang	80	83,3
Rendah	10	6,3
Total	96	100

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa kepuasan kerja perawat sebagian besar pada

kategori sedang sebanyak 80 (83,3%).

Tabel 3
Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Goeteng Tarunadibrata Purbalingga Tahun 2023

Kepuasan Kerja	Stres Kerja		Total	<i>p value</i>	<i>CC</i>
	Rendah	Sedang			
Rendah	0 (0%)	10 (10,4%)	10 (10,4%)	0,005	-,284
Sedang	10 (10,4%)	70 (72,9%)	80 (83,3%)		
Tinggi	4 (4,2%)	2 (2,1%)	6 (6,3%)		
Total	14 (14,6%)	82 (85,4%)	96 (100%)		

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja

perawat dengan kekuatan korelasi rendah.

Tabel 4
Hubungan Dimensi Stress Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Goeteng Tarunadibrata Purbalingga Tahun 2023

Dimensi Stres Kerja	r	p value
Kematian dan sekarat	-,362	0,001
Konflik dengan dokter	-,110	0,288
Tidak cukup persiapan	-,011	0,915
Masalah dengan teman kerja	-,238	0,019
Masalah dengan supervisor/atasan	-,254	0,12
Beban kerja	-,430	0,001
Ketidakjelasan pengobatan	-,477	0,001
Masalah dengan pasien/keluarganya	-,140	0,174
Diskriminasi	-,104	0,314

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa dimensi stres kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja perawat yaitu kematian, masalah

dengan teman kerja, beban kerja dan ketidakjelasan pengobatan, yang mempunyai nilai keeratan tertinggi yaitu dimensi ketidakjelasan pengobatan.

PEMBAHASAN

Berdasarkan Tabel 1, stres kerja perawat sebagian besar pada kategori sedang 82 (85,4%). Setelah melakukan perhitungan kuesioner, dimensi dengan mean tertinggi yaitu persiapan emosional tidak adekuat dengan nilai rata-rata 130,67 (total skor=292). Dimensi ini menuntut perawat untuk berpikir kritis, dan siap menghadapi segala kondisi pasien. Dalam dimensi ini berarti perawat tidak siap menghadapi situasi yang dihadapinya. Perawat perlu memahami kondisi pasien dalam konteks perawatan pasien dan pelayanan yang diberikan pada penyakit ringan atau berat yang memerlukan pemantauan terus menerus ((Hikmawati & Amalia, 2020).

Dimensi stress kerja dengan mean terendah yaitu dimensi diskriminasi dengan nilai rata-rata 50,75 (total skor = 203). Dimensi diskriminasi merupakan ketidakadilan yang dirasakan individu tertentu. Diskriminasi biasanya terkait gender, bahwa

profesi perawat seharusnya dikerjakan oleh perempuan. Diskriminasi merujuk pada pelayanan yang tidak adil terhadap individu tertentu, dimana pelayanan ini dibuat berdasarkan karakteristik yang diwakili oleh individu tersebut (Vausta, 2020). Hal ini membuktikan bahwa perawat di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga merasa tidak dibedakan baik oleh atasan, rekan kerja, keluarga pasien dan pasien.

Stres kerja merupakan persepsi psikologis karyawan yang tidak sesuai antara tuntutan pekerjaan dan kemampuannya untuk mengatasi permintaan tersebut. Seringkali pekerjaan menjadi sumber stres dan dengan mudah mengganggu keseimbangan kehidupan kerja seseorang. Keperawatan telah diidentifikasi sebagai salah satu profesi dengan stres tertinggi karena sifat pekerjaan itu sendiri berdampak pada kesehatan perawat secara mental dan fisik. Profesi perawat

penuh tekanan dan tantangan karena perawat juga diharuskan memberikan dukungan emosional dan menghilangkan stres yang dialami pasien (Samuel et al., 2021).

Berbagai faktor seperti tuntutan perawatan pasien, masalah profesional, lingkungan pekerjaan, kebijakan dan prosedur organisasi berhubungan dengan stres kerja dalam keperawatan. Masalah pribadi dan keluarga juga berperan dalam menimbulkan stres pada perawat (Bai & Ravindran, 2019).

Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan prevalensi stres terkait pekerjaan yaitu 66,2%. Perawat yang bekerja dan mengasuh anak, bekerja di unit perawatan intensif dan perawat yang memiliki penyakit medis kronis memiliki tingkat stres yang lebih tinggi (Baye et al., 2020).

Menurut (Dartey et al., 2023), stres kerja mempengaruhi kinerja kerja perawat secara keseluruhan. Contohnya, stres kerja menyebabkan insiden ketidakhadiran yang lebih tinggi yang menyebabkan rendahnya produktivitas di tempat kerja. Efek psikologis, seperti peningkatan perasaan tidak nyaman, emosional, kelelahan, depresi, kelelahan, juga dijelaskan dalam kaitannya dengan stres kerja di kalangan perawat. Di Kenya, studi *cross-sectional* di antara 150 perawat mengungkapkan bahwa mayoritas perawat (84%) menunjukkan bahwa stres kerja menyebabkan depresi dan perasaan tidak nyaman.

Tabel 2 menunjukkan kepuasan kerja perawat sebagian besar dalam kategori puas 80 (83,3%). Berdasarkan 20 subskala kepuasan kerja, subskala upah atau gaji (kompensasi) merupakan subskala dengan mean terendah. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian

besar perawat merasa tidak puas dengan gaji yang mereka terima karena tidak sesuai dengan apa yang mereka terima.

Hal ini sesuai dengan (Wollah, 2017) yang menyatakan bahwa kepuasan gaji mengacu pada keadaan seseorang merasa puas ketika gaji yang diterima sesuai dengan harapan. Subskala pemanfaatan kemampuan dan subskala bantuan kepada sesama (pelayanan sosial) merupakan subskala yang mempunyai jumlah mean tertinggi. Hal ini menunjukkan bahwa perawat akan lebih puas bila beban kerjanya sepadan dengan kemampuannya. (Soelton & Atnani, 2018) menyatakan bahwa beban kerja yang dibebankan kepada perawat harus sesuai dengan keterampilannya dan peraturan yang berlaku, karena beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan dan stres kerja pada perawat. Perawat akan lebih bahagia jika dapat menggunakan keahliannya untuk membantu orang lain, terutama pasien. Kesiediaan dan kemampuan perawat dalam menggunakan keterampilannya untuk membantu pasien berarti mampu menjalankan peran dan fungsi tenaga keperawatan.

Kepuasan kerja adalah perasaan yang dimiliki pekerja tentang pengalaman kerja, pengalaman sebelumnya dan pilihan yang tersedia. Tingkat kepuasan yang diperoleh karyawan, harus menjadi perhatian yang signifikan bagi tim manajemen. Mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat menghambat kepuasan pekerja dalam pekerjaan akan meningkatkan efektivitas dan efisiensi pekerjaan. Pekerja yang tidak puas akan kurang efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas-tugas harian. Karena perawat

memberikan perawatan yang sangat dibutuhkan pasien, hal ini sangat kontraproduktif dan berbahaya jika mereka tidak puas dengan pekerjaannya (Orukwowu & Kue, 2022).

Terdapat dua faktor memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya akan meningkatkan kualitas kinerja dalam suatu organisasi. Faktor pertama yaitu dukungan pengawasan, otonomi, beban kerja. Faktor kedua yaitu motivasi dan kebahagiaan batin karyawan (Akinwale & George, 2020). Hasil penelitian sebelumnya menyebutkan gaji & tunjangan, beban kerja, administrasi & manajemen serta hubungan dengan rekan kerja mempengaruhi kepuasan kerja (Olaniyan et al., 2023).

Studi terbaru menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja perawat berhubungan akan meningkatkan kualitas dan kuantitas pelayanan, lingkungan kerja, produktivitas, komunikasi, harga diri di antara staf, kepuasan hidup dan kepuasan klien (Shdaifat, 2023).

Tabel 3 menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja perawat dengan kekuatan korelasi rendah. Literatur menunjukkan bahwa kepuasan kerja menyebabkan penurunan stres terkait pekerjaan. Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan mental perawat dan akibatnya menurunkan tingkat kepuasan kerja.

Perawat yang mengalami stres kerja dapat menimbulkan dampak negatif pada perawatan pasien dan kesejahteraan mereka. Perawat yang merasa tidak puas terhadap pekerjaannya akan sering tidak masuk kerja, bahkan keluar dari pekerjaan dan ini secara langsung

berdampak pada kualitas perawatan pasien (Arnetz et al., 2019).

Penelitian sebelumnya menggambarkan bahwa promosi kerja perawat mengurangi tingkat stres di kalangan mereka. Manajer perawat perlu untuk membuat langkah-langkah yang dapat mengurangi tingkat stres di kalangan perawat sekaligus memberikan kepuasan kerja yang maksimal. Ketika kebutuhan perawat tidak terpenuhi di tempat kerja, kemungkinan besar perawat akan mengalami stres kerja yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja dan juga dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja. Kepuasan kerja dapat meningkatkan tingkat produktivitas dan efisiensi, serta meningkatkan kualitas kinerjanya (Ella et al., 2020).

Penelitian (Baker & Alshehri, 2021) menyebutkan terdapat hubungan stres kerja dan kepuasan kerja perawat. Perawat harus diberikan sesi konseling serta praktik yang memungkinkan mereka untuk berkomunikasi dengan pasien dan rekan kerja, dan ini harus dilakukan secara terus-menerus setelah sebelumnya perawat dikaji terlebih dahulu terkait stres kerja yang dialami.

Stres kerja dapat mempengaruhi kesehatan mental perawat dan akibatnya menurunkan tingkat kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menyebutkan dimensi stres kerja yang berhubungan dengan kepuasan kerja yaitu dimensi permintaan (mencakup beban kerja, karakteristik, dan lingkungan kerja), dimensi kontrol atau pengendalian (sejauh mana seseorang berada pada jalan untuk melaksanakan tugasnya), dimensi relasi (latihan untuk meningkatkan komunikasi interpersonal dan mengurangi konflik di tempat kerja), dimensi

perubahan (cara berorganisasi untuk faktor perubahan dalam suatu organisasi) (Bagheri Hosseinabadi et al., 2018).

Beberapa hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja. Faktor ketidakpuasan yang paling penting, yang menyebabkan stres kerja, adalah dukungan yang tidak memadai untuk pengembangan profesional, hubungan yang buruk dengan supervisor dan rekan kerja, serta beban kerja yang berat (Alrawahi et al., 2024). Stres di tempat kerja dapat menyebabkan insiden medis dan ditemukan berhubungan dengan kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi tingkat *turnover* dan tingkat retensi yang lebih rendah, dan pada akhirnya mempengaruhi kinerja (Mohsen et al., 2018).

Perawat merasa puas dalam bekerja, banyak faktor yang mempengaruhi. Seperti faktor dukungan sosial, budaya kerja, lingkungan kerja, kepribadian, pengalaman kerja.

Dalam penelitian ini, dimensi stres kerja yang berhubungan dengan stres kerja perawat yaitu dimensi kematian, masalah dengan teman kerja, beban kerja dan ketidakjelasan pengobatan, yang mempunyai nilai keeratn tertinggi yaitu dimensi ketidakjelasan pengobatan. Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa kematian adalah situasi yang paling menimbulkan stres bagi perawat Irak (Ameen & Faraj, 2019). Budaya dan sisi kemanusiaan responden mungkin menjadi penyebab masalah emosional mereka sehubungan dengan kematian atau keadaan sekarat pasien. Dimensi ketidakjelasan pengobatan, yang mempunyai nilai keeratn tertinggi. Hal ini bisa jadi disebabkan oleh

kurangnya pengetahuan, pengalaman, atau keahlian dalam menangani masalah yang tidak terduga dan menantang (Werke & Weret, 2023).

KESIMPULAN

Terdapat hubungan antara stress kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Goeteng Tarundadibrata Purbalingga.

Saran

Bidang manajemen keperawatan rumah sakit perlu menyusun langkah-langkah untuk memenuhi harapan perawat, untuk memperkuat faktor-faktor yang meningkatkan kepuasan dan menghilangkan faktor ketidakpuasan. Perbaiki situasi tempat kerja dan pengurangan beban kerja dapat dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja. Terapi relaksasi, *mindfulness* dapat diterapkan untuk menurunkan stres kerja perawat.

Penelitian selanjutnya dapat mencakup desain penelitian kualitatif untuk mengevaluasi secara komprehensif berbagai faktor pemicu stres. Juga terkait intervensi yang berdampak terhadap tingkat stres perawat dan kepuasan pasien

DAFTAR PUSTAKA

- Akinwale, O. E., & George, O. J. (2020). Work environment and job satisfaction among nurses in government tertiary hospitals in Nigeria. *Rajagiri Management Journal*, 14(1), 71-92. <https://doi.org/10.1108/RAMJ-01-2020-0002>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., &

- Brommels, M. (2024). Stress and job satisfaction among medical laboratory professionals in Oman: A cross-sectional study. *Heliyon*, 10(3). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25456>
- Ameen, K., & Faraj, S. (2019). Effect Of Job Stress On Job Satisfaction Among Nursing Staff In Sulimani Mental Health Hospitals. *Mosul Journal of Nursing*, 7(2), 109-119. <https://doi.org/10.33899/mjn.2019.164132>
- Arnetz, J., Sudan, S., Goetz, C., Counts, S., & Arnetz, B. (2019). Nurse Work Environment and Stress Biomarkers. *Journal of Occupational & Environmental Medicine*, 61(8), 676-681. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000001642>
- Bagheri Hosseinabadi, M., Etemadinezhad, S., Khanjani, N., Ahmadi, O., Gholinia, H., Galeshi, M., & Samaei, S. E. (2018). Evaluating the relationship between job stress and job satisfaction among female hospital nurses in Babol: An application of structural equation modeling. *Health Promotion Perspectives*, 8(2), 102-108. <https://doi.org/10.15171/hpp.2018.13>
- Bai, Jh., & Ravindran, V. (2019). Job stress among nurses. *Indian Journal of Continuing Nursing Education*, 20(2), 92. https://doi.org/10.4103/ijcn.ijcn_11_20
- Baker, O. G., & Alshehri, B. D. (2021). The Relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Saudi Nurses: A Cross-Sectional Study. *Nurse Media Journal of Nursing*, 10(3), 292-305. <https://doi.org/10.14710/NMJN.V10I3.32767>
- Baye, Y., Demeke, T., Birhan, N., Semahegn, A., & Birhanu, S. (2020). Nurses' work-related stress and associated factors in governmental hospitals in Harar, Eastern Ethiopia: A cross-sectional study. *PLoS ONE*, 15(8 August). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0236782>
- Dala Wolo, P., Trisnawati dan Wiyadi, R., & Yani, J. A. (2015). *Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Pada RSUD TNI AU Yogyakarta*.
- Dartey, A. F., Tackie, V., Worna Lotse, C., Dziwornu, E., Affrim, D., & Delanyo Akosua, D. R. (2023). Occupational Stress and Its Effects on Nurses at a Health Facility in Ho Municipality, Ghana. *SAGE Open Nursing*, 9. <https://doi.org/10.1177/23779608231186044>
- Ella et al. (2020). Impact of Job Stress on Nurses' Job Satisfaction in a Public Hospital, Cross River State, Calabar, Nigeria. *International Journal of Humanities, Social Sciences and Education*, 3(9). <https://doi.org/10.20431/2349-0381.0309008>
- Hassard J, T. K. V. G. D. P. C. T. (2019). The cost of workrelated stress to society: A systematic review. *J Occup Health Psychol.*, 23(1).
- Hikmawati & Amalia. (2020). Beban Kerja Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat. . *Jurnal*

- Ilmiah Kesehatan Jiwa*, 2(3), 95-102.
- Irawan, Y. Y., & Agustina Br Perangin-Angin, M. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung. *Jurnal Keperawatan Malang*, 5(2), 103-113. <https://jurnal.stikespantiwaluya.ac.id/>
- Majidi, S. A., Kouchakzadeh, S., Safarmohammadi, H., & Leyli, E. K. (2018). Assessment of hospital nurses' moral intelligence: A cross-sectional study in Guilan Province, north of Iran. *Shiraz E Medical Journal*, 19(10). <https://doi.org/10.5812/semj.62299>
- Mohsen et all. (2018). Relationship between job stress and anxiety, depression and job satisfaction in nurses in Iran. *Medwell Journals*, 3(1).
- Muhawish et all. (2019). Job related stressors and job satisfaction among multicultural nursing workforce. *Middle East Journal of Nursing*, 13(2), 3-16.
- Murni, D., Sidaria, Annisa, & Maharani. (2022). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Siti Rahmah Padang. *NERS: Jurnal Keperawatan*, 18, 1-7.
- Nasiry Zarrin Ghabaee N, T. A. F. H. V. M. R. R. (2020). Quality of life and its relationship to the Job stress in among nursing staff in Hospitals of Sari. *J Nursing Educ*, 5(2).
- Nursalam. (2015). *Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional*. Salemba Medika.
- Olaniyan, J. O., Adetunji, K. M., & Adetunji, A. A. (2023). Factors affecting job satisfaction among nurses working in Ondo state. *Future Business Journal*, 9(1). <https://doi.org/10.1186/s43093-023-00267-4>
- Orukwou, U., & Kue, J. B. (2022). Factors Influencing Job Satisfaction of Nurses in Tertiary Health Care Centres in Port Harcourt, Rivers State, Nigeria. *IPS Journal of Management and Administration*, 1(1), 1-6. <https://doi.org/10.54117/ijma.v1i1.1>
- Paarima, Y., Kisinna, A. A., & Ofei, A. M. A. (2024). Perceived organizational politics: Implications for nurses' stress and job satisfaction. *International Journal of Africa Nursing Sciences*, 20. <https://doi.org/10.1016/j.ijans.2024.100686>
- Purnama, D. A., Satrianegara, M. F., & Mallapiang, F. (2017). Gambaran Faktor Psikososial Terhadap Kinerja Pada Petugas Kesehatan di Puskesmas Kassi-Kassi Kota Makassar. *Jurnal Kesehatan Lingkungan*, 3(2), 106-113.
- Samuel, R., Zaini, N. H., Hassan, W. H. W., Talib, A. N., & Ramly, F. A. (2021). Nurses' perspective of work-related stressors. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 704(1). <https://doi.org/10.1088/1755-1315/704/1/012026>
- Sarafis, P., Rousaki, E., Tsounis, A., Malliarou, M., Lahana, L., Bamidis, P., Niakas, D., & Papastavrou, E. (2020). The impact of occupational stress

- on nurses' caring behaviors and their health related quality of life. *BMC Nursing*, 15(1).
<https://doi.org/10.1186/s12912-016-0178-y>
- Shareinia H, K. F. B. B. T. (2020). Comparison between job stress among emergency department nurses with nurses of other departments. *J Nurs Manag.*, 6(3), 48-56.
- Shdaifat, E. (2023). Assessing compassion satisfaction, compassion fatigue, stress and job satisfaction among nurses. *SA Journal of Industrial Psychology*, 49.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v49i0.2082>
- Soelton & Atnani. (2018). How Work Environment, Work Satisfaction, Work Stress On The Turnover Intention Affect University Management . *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 5(3), 439-448.
- Unaldi Baydin, N., Tiryaki Sen, H., Kartoglu Gurler, S., Dalli, B., & Harmanci Seren, A. K. (2020). A study on the relationship between nurses' compulsory citizenship behaviours and job stress. *Journal of Nursing Management*, 28(4), 851-859.
<https://doi.org/10.1111/jonm.13009>
- Vausta. (2020). Nurses Job's Stress Determination. *Nursing Journal*, 2(3), 105-112.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 4(2), 41-55.
<https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Werke, E. B., & Weret, Z. S. (2023). Occupational stress and associated factors among nurses working at public hospitals of Addis Ababa, Ethiopia, 2022; A hospital based cross-sectional study. *Frontiers in Public Health*, 11.
<https://doi.org/10.3389/fpubh.2023.1147086>
- Wollah, M. O. , R. S. , & K. V. (2017). Hubungan Antara Stres Kerja Perawat Dengan Kinerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Dan Intensive Care Unit Rsu Pancaran Kasih GMIM Manado. *Jurnal Keperawatan*, 5(2).