

## Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan

Ismail<sup>1\*</sup>, Yasir Haskas<sup>2</sup>, Fitri A Sabil<sup>3</sup>

<sup>\*2,3</sup>Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nani Hasanuddin, Jl. Perintis Kemerdekaan VIII, Kota Makassar, Indonesia, 90245

\*E-Mail: penulis-korespondensi: ([ismailwiro7@gmail.com](mailto:ismailwiro7@gmail.com) /082171845739)

(Received:07/02/2023;Reviewed:09/02/2023;Accepted: .....diisi oleh editorial jurnal)

### Abstract

*Stress is a complex multi-dimensional phenomenon that focuses on the dynamic relationship between a person and the environment. The nursing profession has a very high risk of being exposed to stress, because nurses have very high duties and responsibilities towards patient safety. Cases of work stress for nurses are not expected to occur or continue to develop. The performance of nurses through optimal health services must be maintained through effective hospital management and proper management of stress-triggering sources for work actors in hospitals, especially inpatient nurses who have high flying hours in carrying out continuous and systematic tasks. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress and the performance of nurses in carrying out nursing care in the inpatient room of the Laburan Baji General Hospital, Makassar. This research uses a type of quantitative descriptive research with a "cross sectional" approach. Sampling using total sampling technique, obtained 53 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire and analyzed by Chi-square test ( $p < 0.05$ ). The results showed that of the 53 respondents who were used as samples, there were 33 people (62.3%) who had optimal performance and 3 people (5.7%) who were not optimal in carrying out nursing care. While those with moderate work stress were 12 people (22.6%) who had optimal performance and 3 people (5.7%) who were not optimal in carrying out nursing care and those who had heavy work stress with suboptimal performance were 2 people (3.8%). The conclusion in this study is that there is a significant relationship between work fatigue and work motivation obtained by the value of  $p$ -value ( $0.002 < \alpha (0.05)$ ).*

**Keywords :** Nurse; Nurse Performance; Work Stress

### Abstrak

Stres merupakan fenomena multi dimensi yang kompleks berfokus pada hubungan dinamis antara seseorang dengan lingkungan. Profesi perawat mempunyai resiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan pasien. Kasus stres kerja perawat sangat tidak diharapkan terjadi atau terus berkembang. Kinerja perawat melalui pelayanan kesehatan yang optimal harus terus dipertahankan melalui manajemen rumah sakit yang efektif dan pengelolaan sumber-sumber pemicu stres secara tepat pada pelaku-pelaku kerja di rumah sakit, khususnya perawat rawat inap yang memiliki jam terbang tinggi dalam pelaksanaan tugas yang kontinu dan sistematis. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan "cross sectional". Pengambilan sampel menggunakan teknik total sampling, didapatkan 53 responden. Pengumpulan data menggunakan dilakukan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji Chi-square ( $p < 0,05$ ). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 53 responden yang dijadikan sebagai sampel, terdapat 33 orang (62.3%) yang memiliki kinerja optimal dan 3 orang (5.7%) yang tidak optimal dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Sedangkan yang memiliki stres kerja sedang sebanyak 12 orang (22.6%) yang memiliki kinerja optimal dan 3 orang (5.7%) yang tidak optimal dalam melaksanakan asuhan keperawatan dan yang memiliki stres kerja berat dengan kinerja tidak optimal 2 orang (3,8%). Kesimpulan dalam penelitian ini adalah ada yang signifikan antara hubungan kelelahan kerja dengan motivasi kerja diperoleh nilai  $p$ -value ( $0,002 < \alpha (0,05)$ ).

**Kata Kunci :** Kinerja Perawat; Stres Kerja; Perawat

## Pendahuluan

Stres merupakan fenomena multi dimensi yang kompleks berfokus pada hubungan dinamis antara seseorang dengan lingkungan. Perubahan fisiologis akibat ancaman, secara umum disebut respons stres. Individu yang tidak memiliki kemampuan menerima stressor menimbulkan respons negatif, sehingga diperlukan ketrampilan dan kemampuan individu untuk menyesuaikan diri dari stres. (Utami et al., 2021)

Menurut World Health Organization (WHO) dalam data survei pekerja tenaga perawat pelaksana di Amerika Serikat ditemukan jumlah persentase yaitu 46% perawat merasa stres terhadap pekerjaannya dan sebanyak 34% perawat berpikir untuk berhenti dari pekerjaannya akibat stres yang dialaminya. (Maydinar et al., 2020)

Berdasarkan dari survei PPNI (Persatuan Perawat Nasional Indonesia) 2015 sebanyak 51% perawat mengalami stres pada saat bekerja, lelah, kurang ramah, sering pusing, kurang istirahat akibat beban kerja yang tinggi dan penghasilan yang tidak memadai. Jika hal ini dibiarkan maka dapat menimbulkan dampak yang lebih buruk seperti kinerja perawat tidak optimal dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan. (Hasbi et al., 2019)

Profesi perawat mempunyai resiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan pasien. Menurut Greenberg beberapa faktor yang dapat menyebabkan stres yaitu adanya hal yang berhubungan dengan pekerjaan misalnya faktor intrinsik (antara lain beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja) dan faktor peran dalam organisasi (motivasi pimpinan dan orang disekitar). Selain faktor yang berhubungan dengan pekerjaan, stres juga bisa dipengaruhi oleh faktor karakteristik individu (meliputi tingkat kecemasan, tingkat neurotisme individu, toleransi terhadap ambiguitas, dan pendidikan) serta faktor diluar organisasi di antaranya yaitu adanya masalah problem family, keadaan yang memerlukan pemikiran dan emosional, serta masalah keuangan. (Situmorang & Mar'aeni, 2020)

Kasus stres kerja perawat sangat tidak diharapkan terjadi atau terus berkembang. Kinerja perawat melalui pelayanan kesehatan yang optimal harus terus dipertahankan melalui manajemen rumah sakit yang efektif dan pengelolaan sumber-sumber pemicu stres secara tepat pada pelaku-pelaku kerja di rumah sakit, khususnya perawat rawat inap yang memiliki jam terbang tinggi dalam pelaksanaan tugas yang kontinu dan sistematis. (Zukhra & Muryani, 2018)

Jika perawat mengalami stres maka akan berdampak negatif pada sikap kerja yang kurang profesional kepada pasien dan keluarganya. Selain itu stres mengakibatkan emosi perawat yang tidak stabil. Ketidakseimbangan emosi dapat menyebabkan munculnya dorongan-dorongan emosi yang tidak sehat. Dorongan emosi yang tidak sehat yang merupakan gejala psikologis dari stres kerja inilah yang dapat menghambat karir dan kinerja seorang perawat karena turunnya motivasi, semangat dan ketekunan dalam bekerja. (Fatimah et al., 2020)

Kinerja perawat menjadi ujung tombak pelayanan kesehatan merupakan masalah yang sangat penting untuk dikaji dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan mutu pelayanan kesehatan. Kinerja perawat yang baik merupakan jembatan dalam menjawab jaminan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan terhadap pasien baik yang sakit maupun sehat. Kunci utama dalam peningkatan kualitas pelayanan kesehatan adalah perawat yang mempunyai kinerja yang tinggi. Namun tidak jarang ditemukan keluhan berkaitan dengan pelayanan kesehatan yang dilihat dari kinerja petugas kesehatan termasuk perawat. (Fatimah et al., 2020)

Beberapa unit di rumah sakit menuntut para perawat bekerja secara maksimal demi menyelamatkan nyawa pasien dengan cepat dan tanpa resiko lanjutan, termasuk di ruang perawatan intensif. Ruang rawat inap intensif merupakan lingkungan kerja dengan kecenderungan stres tinggi. Ruang ICU, NICU, HCU dan CVCU termasuk ruang intensif untuk menampung pasien kritis sebelum dipindahkan ke ruang perawatan biasa. Hal ini dimungkinkan karena perawat diruang intensif dihadapkan pada klien dengan kondisi kritis yang mengancam jiwa, sehingga membutuhkan perhatian, pengetahuan dan ketrampilan khusus untuk dapat memberikan tindakan dengan cepat dan tepat. (Yoga et al., 2022)

Pada dasarnya, pemerintah juga telah mengatur beban kerja perawat untuk mengatasi stres kerja, yaitu dapat berdasarkan Permenkes No. 56 tahun 2014 dijelaskan perbandingan jumlah perawat dan pasien pada satu rumah sakit idealnya adalah 1 banding 2, artinya 1 orang perawat maksimum menangani 2 pasien dalam satu waktu. (Fitriyani M. J., 2022)

Berdasarkan pengambilan data awal, didapatkan bahwa jumlah perawat pada tahun 2022 sebanyak 218 orang sedangkan pada ruang rawat inap intensif (ICU, NICU, HCU dan CVCU) di RSUD Labuang Baji Makassar sebanyak 61 perawat. Setelah dilakukan survey di Rumah Sakit tersebut ditemukan bahwa penyebab stres diantaranya adalah kondisi lingkungan kerja yang menegangkan, giliran tugas shift pagi, sore dan malam, serta kurangnya penghargaan. Hal ini memicu terjadinya stres kerja karena jumlah perawat yang tidak sesuai dengan jumlah pasien. Untuk meningkatkan kualitas dan kinerja perawat, faktor stres kerja sangat perlu di kelola agar perawat dapat berperan memberikan asuhan keperawatan kepada pasien dengan baik dan bertanggung jawab untuk menentukan kualitas dan keamanan perawatan pasien.

## Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian *deskriptif kuantitatif* dengan pendekatan “*cross sectional*”. Metode yang digunakan kuisioner dengan tujuan untuk melihat hubungan stres kerja dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar. Penelitian ini telah dilakukan pada bulan 15 Desember 2022 sampai 07 Januari 2023. Variabel dalam penelitian ini terbagi menjadi dua variabel yaitu variabel Independen dan dependen, variabel independen adalah Stres kerja dan variabel dependen adalah Kinerja perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang terdata di ruang intensif ICU, NICU, HCU dan CVCU sebanyak 61 orang di RSUD Labuang Baji Makassar. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 53 responden dengan menggunakan rumus slovin. Penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* bertujuan untuk mengetahui sampel sesuai dengan kriteria inklusi. Kriteria inklusi dalam penelitian ini adalah perawat di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar, perawat yang berada di ruang rawat inap intensif ICU, NICU, HCU dan CVCU di RSUD Labuang Baji Makassar, perawat yang melaksanakan asuhan keperawatan, perawat yang sudah bekerja selama lebih dari 5 tahun, dan perawat yang bersedia menjadi responden. Sedangkan Kriteria Eksklusi adalah perawat yang tidak hadir di ruangan dan perawat yang menolak menjadi responden. Teknik pengumpulan dalam penelitian menggunakan Data primer dengan metode kuisioner dengan cara memberikan daftar pertanyaan dengan beberapa pilihan jawaban kepada responden. Data sekunder yang digunakan untuk mendukung data primer dengan tujuan melengkapi data primer. Adapun alat pengukuran data yang digunakan dalam penelitian ini berupa kuisioner dengan 15 pertanyaan untuk kuisioner stres kerja dan kuisioner kinerja perawat dengan 10 pertanyaan. Teknik pengolahann data dalam penelitian ini menggunakan *editing, koding, dan entyr data, dan tabulasi*. Penelitian ini menggunakan analisis univariat yang digunakan untuk melihat distribusi frekuensi, dan analisis bivariate digunakan unttuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap dependen dengan taraf Signifikansi (p) sebesar 0,002 lebih besar dari nilai ( $\alpha$ ) = 0.05, Dengan berdistribusi normal. Adapun perhitungan rumus tersebut, penelitian menganalisisnya dengan bantuan *Microsoft excel 2017* dan *SPSS 22 For Windows*. Penelitian ini telah lulus mutu etik dengan nomor 677/STIKES-NH-KEPK-XII/2022 yang dikeluarkan pada tanggal 10 desember 2022 Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Nani Hasanuddin

## Hasil

### 1. Analisis Univariat

**Tabel. 1 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Karakteristik Responden Di RSUD Labuang Baji Makassar Tahun 2022 n = (53)**

Karakteristik	n	%
Umur		
19-26 Tahun	3	5,7%
27-34 Tahun	15	28,3%
35-42 Tahun	25	47,2%
43-50 Tahun	8	15,1%
>50 Tahun	2	3,8%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	8	15,1%
Perempuan	45	84,9%
Pendidikan Terakhir		
Diploma III Keperawatan	14	26,4%
Sarjana Keperawatan	19	35,8%
Ners	19	35,8%
Magister Keperawatan	1	1,9%
Masa Kerja		
5-10 Tahun	8	15.1%
11-15 Tahun	11	20.8%
16-20 Tahun	28	52.8%
20-25 Tahun	4	7.5%
>26 Tahun	2	3.8%

Pada Tabel 1 menunjukkan hasil karakteristik responden berdasarkan data demografi yaitu mayoritas responden berada pada rentang umur 35-42 tahun sebanyak 25 responden (47,2), mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 responden (84,9), pendidikan responden mayoritas lulusan Sarjana sebanyak 19 responden (35,8) dan Ners sebanyak 19 responden (35,8), dengan masa kerja dominan 16-20 tahun sebanyak 28 responden (52.8).

2. Analisis Bivariat

**Tabel. 2 Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melaksanakan Asuhan Keperawatan**

Stres Kerja	Kinerja Perawat				Jumlah		Nilai <i>p</i>	Nilai $\alpha$
	Optimal		Tidak Optimal		n	%		
	n	%	n	%				
Ringan	33	62.3	3	5.7	36	67.9	0,002	0,05
Sedang	12	22.6	3	5.7	15	28.3		
Berat	0	0.0	2	3.8	2	3.8		
<b>Total</b>	45	84.9	8	15.1	<b>53</b>	<b>100</b>		

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa dari 53 responden yang dijadikan sebagai sampel, didapatkan bahwa responden yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 36 responden (67,9%), dimana terdapat 33 responden (62,3%) yang memiliki kinerja optimal dan 3 orang (5,7%) yang tidak optimal dalam melaksanakan asuhan keperawatan. Sedangkan responden yang mengalami stres sedang sebanyak 15 responden (28,3%), dimana sebanyak 12 orang (22,6%) yang memiliki kinerja optimal dan 3 orang (5,7%) yang tidak optimal dalam melaksanakan asuhan keperawatan dan yang memiliki stres kerja berat dengan kinerja tidak optimal 2 orang (3,8%).

**Pembahasan**

1. Gambaran stres kerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat mengalami stress ringan. Stres yang dirasakan oleh perawat terjadi karena adanya tuntutan yang besar dalam merawat pasien, terlebih perawat yang menangani pasien di ruang perawatan intensif.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan hasil tingkat stres perawat berada pada kategori ringan. Hal ini terjadi karena perawat ketika mengalami stres kerja, mereka menerapkan mekanisme koping dalam menghadapi masalah, meskipun tidak semua stres kerja yang mereka alami dapat diatasi. Menggunakan mekanisme koping adaptif dapat meningkatkan kualitas kinerja seseorang. Kinerja seseorang pasti akan lebih optimal, jika dalam mengatasi masalah mampu menerapkan mekanisme koping dengan baik. (Yoga et al., 2022)

Penanganan stres juga dapat dilakukan dengan menggunakan terapi nonfarmakologi yang dapat dilakukan untuk mengurangi stres salah satunya yakni relaksasi. (Setyawan et al., 2022)

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan masa kerja dominan 16-20 tahun sebanyak 28 responden. Semakin lama masa kerja perawat, semakin banyak pengalaman perawat dalam memberikan asuhan keperawatan yang sesuai SOP sehingga gejala perilaku dari stres kerja dapat lebih diatasi dan kinerja perawat menjadi lebih baik. (Fatimah et al., 2020)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Issalillah menyatakan bahwa stres kerja akibat keadaan yang dapat ditangani oleh perawat akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerjanya. Kinerja perawat tidak dapat dipisahkan dengan stres yang dihadapi perawat karena dapat mempengaruhi kualitas pelayanan kepada pasien sehingga tingkat kepuasan pasien tidak dapat tercapai. Oleh karena itu, setiap perawat yang bekerja di rumah sakit dapat menyadari bahwa setiap pekerjaan memiliki tingkat tantangan dan kesulitan yang berbeda-beda. Hal ini akan membuat mereka lebih mudah menerima hal-hal negatif di tempat kerja tanpa menganggapnya sebagai bentuk tekanan sebagai pemicu stres kerja yang berpengaruh signifikan pada kinerja pelayanan pada pasien. (Issalillah, 2022)

Pengendalian stres kerja yang tepat pada perawat sangatlah penting karena dapat menunjang produktivitas dalam melakukan pelayanan asuhan keperawatan secara maksimal. (Muzakkir et al., 2021)

Apabila stres kerja berlangsung dalam waktu yang lama, maka dampak negatif akan muncul, baik secara fisiologis, psikologis, dan perilaku. Secara fisiologi, perawat akan sering mengalami gangguan tidur, penurunan daya ingat, sulit berkonsentrasi, mudah lelah dan letih serta peningkatan tekanan darah. Keadaan psikologi perawat juga akan menurun yang ditandai dengan sangat sensitif, frustrasi, jenuh dengan tuntutan pekerjaan yang berat, dan sulit mengatur waktu. Hal ini juga akan berdampak pada perubahan perilaku perawat yang mengalami stress berat seperti terjadinya konflik antara sesama karyawan dan pimpinan, kegelisahan akibat pekerjaan yang dinilai berat dan sukar, merasa tidak adil dengan adanya pelimpahan kerja dari rekan sekerjanya. (Issalillah, 2022)

2. Gambaran kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, didapatkan mayoritas perawat memiliki kinerja optimal. Hal ini disebabkan karena mayoritas responden berpendidikan S1 dan Ners yang merupakan salah satu faktor sehingga produktivitas kerja meningkat. Pendidikan memberikan pengetahuan tidak hanya dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga landasan untuk mengembangkan diri serta kemampuan memanfaatkan semua sarana yang ada disekitar sehingga hasil kerja menjadi optimal.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwana dalam studi menunjukkan bahwa orang-orang yang memiliki pendidikan yang lebih tinggi akan memiliki pengetahuan yang lebih tinggi pula jika dibandingkan dengan orang-orang yang memiliki pendidikan yang rendah dan melalui pendidikan seseorang dapat meningkatkan kematangan intelektual sehingga dapat membuat keputusan dalam bertindak. (Irwana, 2020 )

Kinerja (performance) menjadi isu dunia saat ini. Hal tersebut terjadi sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. (Ibrahim & Haeruddin, 2019)

Dari hasil penelitian didapatkan responden yang mengalami kinerja tidak optimal disebabkan karena beberapa faktor yaitu beratnya beban kerja perawat misalnya merawat pasien kritis terlalu banyak, perawat harus selalu di depan pasien karena membutuhkan pengawasan khusus dan kekurangan tenaga, sehingga faktor-faktor tersebut menjadikan perawat tidak cukup waktu untuk mengisi dokumentasi keperawatan dengan baik. (Muhammad Amin, 2020 )

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas responden berada pada rentang umur 35-42 tahun sebanyak 25 orang (47,2). Umur individu mempengaruhi kondisi fisik, mental, kemampuan kerja, dan tanggung jawab. Usia seseorang dapat mempengaruhi perilakunya dalam bekerja karena semakin bertambah usia maka semakin terampil pula dirinya dalam melakukan pekerjaan. Hasil penelitian dari Rudianti bahwa perawat pelaksana yang berumur <32 tahun mempunyai kinerja kurang dibandingkan dengan yang berumur > 32. Diumur ini, banyak perawat sudah memiliki banyak pengalaman yang matang dalam bekerja, keadaan tersebut menunjukkan semakin bertambahnya usia seseorang semakin berkualitas kinerjanya dengan bertindak lebih hati-hati dan memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya. (Susi Khusnawati, 2020).

Hasil penelitian menunjukkan mayoritas berjenis kelamin perempuan sebanyak 45 orang (84,9). Pada dasarnya, perawat perempuan dan laki-laki mempunyai tanggung jawab yang sama dalam memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu. Tidak ada pembedaan perlakuan ataupun pembedaan beban kerja antara perempuan dengan laki-laki. Sehingga hal itulah yang memicu stress kerja pada perawat (Susi Khusnawati, 2020)

Perawat diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu keperawatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. (Kumajas, 2020)

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perawat memiliki kinerja yang baik dalam merawat pasien. Baik atau buruknya kinerja perawat dapat disebabkan oleh makna dari peran perawat itu sendiri. Karena seseorang akan bekerja dengan baik ketika dia paham akan peran serta tanggungjawabnya. Salah satu dimensi dari kinerja adalah seberapa baik seseorang melaksanakan tugas maka perilaku yang berkaitan dengan tugas pokok tersebut sesuai dengan perannya. Hal ini menjelaskan bahwa seorang perawat memiliki peran untuk membantu pasien dalam aktivitas yang menunjang pemulihan kesehatan. Peran perawat disini mengacu pada proses asuhan keperawatan, maka perawat diharuskan untuk menguasai tugas-tugasnya. (Susi Khusnawati, 2020)

### 3. Hubungan stres dengan kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar

Berdasarkan hasil uji statistik pada penelitian ini, didapatkan nilai hubungan yaitu stres kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai  $p= 0,002$  dengan demikian terdapat hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat di RSUD Labuang Baji Makassar. Hasil tersebut menunjukkan semakin ringan stres yang dimiliki maka kinerja perawat semakin optimal.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja mayoritas responden memiliki tingkat stres kerja ringan dengan kinerja perawat kategori optimal. Stres kerja yang dialami perawat bisa diatasi dengan baik sehingga kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan dengan optimal. Terlihat dari hasil kuesioner yang telah diisi oleh perawat diruang rawat inap intensif RSUD Labuang Baji Makassar.

Dalam penelitian ini didapatkan responden dengan tingkat stres kategori sedang dengan kinerja optimal terdapat 12 responden. Penyebab perawat mengalami stres adalah beban kerja. Salah satu beban kerja Perawat diperawatan intensif adalah harus melakukan tindakan keperawatan secara cepat, tepat dan cekatan karena keadaan pasien yang mengancam jiwa sehingga membutuhkan perawatan yang lebih banyak dibandingkan dengan perawatan rawat inap lainnya. Hal ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Berney dan Selye (2012) stress yang menimbulkan stimulus dan kegairahan, sehingga memiliki efek yang bermanfaat bagi individu yang mengalaminya. Kemudian didapatkan responden dengan tingkat stres kategori sedang dengan kinerja tidak optimal terdapat 3 responden, terjadinya perubahan psikologis merupakan perubahan yang paling dominan dialami perawat. penyebab stres kerja yaitu tidak seimbang jumlah rasio tenaga perawat dengan jumlah pasien. Selain itu perawat memiliki tanggung jawab mempertahankan homeostasis pasien untuk berjuang melewati kondisi kritis/terminal yang mendekati kematian. (Irwana, 2020 )

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian oleh Maydinar yang menyatakan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap melati dan seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu dan penelitian oleh Fatimah yang menyatakan bahwa ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan kinerja perawat di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stres kerja diketahui bahwa mayoritas responden memiliki stres kerja kategori ringan dengan kinerja perawat kategori sedang. Hal ini disebabkan karena perawat sering mengalami kelelahan setelah merawat atau menghadapi pasien terutama pasien dengan kondisi kritis dan perawat sering mengalami gangguan pola makan (bertambah porsi atau kehilangan nafsu makan) saat banyak masalah dalam pekerjaan. (Maydinar et al., 2020)

Terdapat banyak sumber yang mempengaruhi stres kerja pada perawat yang bisa mengakibatkan turunnya kualitas atau kinerja seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya, salah satunya dalam melaksanakan standar asuhan keperawatan, profesi perawat mempunyai risiko yang sangat tinggi terkena stres, orang yang terkena stres kerja cenderung kurang produktif, malas-malasan bekerja tidak efektif dan efisien serta melakukan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang cukup kuat antara stres kerja dengan kinerja perawat di RSUD Dr. Soediran Mangun Sumarso Wonogiri. (Muhammad Amin, 2020 )

Dalam penelitian ini menunjukkan bahwa perawat memiliki kinerja yang baik dalam merawat pasien. Baik atau buruknya kinerja perawat dapat disebabkan oleh makna dari peran perawat itu sendiri. Karena seseorang akan bekerja dengan baik ketika dia paham akan peran serta tanggungjawabnya. Salah satu dimensi dari kinerja adalah seberapa baik seseorang melaksanakan tugas yang menggambarkan perilaku dengan tugas pokok seseorang sesuai dengan perannya. Hal ini menjelaskan bahwa seorang perawat memiliki peran untuk membantu pasien dalam aktivitas yang menunjang pemulihan Kesehatan. Peran perawat disini mengacu pada proses asuhan keperawatan, maka perawat diharuskan untuk menguasai tugas-tugasnya. (Irwana, 2020 )

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dari hasil uji statistik dengan menggunakan *uji chi-square test* didapatkan nilai  $p=0,002$  yang menunjukkan  $p<0,05$  maka hipotesis Nol ditolak dan hipotesis Alternatif diterima. maka dapat ditarik kesimpulan bahwa ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di RSUD Labuang Baji Makassar.

## Saran

1. Bagi rumah sakit  
Pihak rumah sakit diharapkan dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien secara berkala dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan kesehatan.
2. Bagi institusi pendidikan  
Penelitian ini dapat memperbanyak referensi ilmiah yang digunakan untuk melakukan penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan dan kepuasan pasien.
3. Bagi peneliti sendiri  
Menambah pengetahuan peneliti tentang hubungan kualitas pelayanan kesehatan yang dapat meningkatkan kepuasan pasien di rumah sakit.

## Ucapan Terima Kasih

Mengucapkan terima kasih kepada pihak-pihak yang telah mendukung atas terlaksananya proses penelitian ini diantaranya : sekolah tinggi ilmu kesehatan nani hasanuddin Makassar, pasien dan pihak RS Labung baji yang telah mengizinkan dan bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.

## Referensi

- Fatimah, R., Fauzan, A., & Ernadi, E. (2020). Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Puskesmas Perawatan Pagatan Tahun 2020. *Kesehatan Masyarakat*, 1–11. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/3112/>
- Fitriyani, F., Jannah, M., & Wardi, V. (2022). Determinan Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Gawat Darurat Dan Unit Perawatan Intensif Di Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Rasidin Padang. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 18(2), 99-106.
- Hasbi, N. A., Fatmawati, & Alfira, N. (2019). *<sup>1</sup>Nur Awaliya Hasbi Departemen Keperawatan Medical Bedah , Stikes Panrita Husada Bulukumba , Indonesia Alamat Koresponden : Nur Awaliya Hasbi Barombang Kecamatan Gantarang. 4(2), 109–118.*

- Kumajas, S. S. (2020). Faktor-faktor yang berhubungan dengan kinerja perawat di Ruang Hana, Ester dan Lukas RSUD Pancaran Kasih Gmim Kota Manado. *Nursing Inside Community*, 3(1), 23–31. <http://jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/nic/article/view/416>
- Ibrahim, & Haeruddin. (2019). Analisis Faktpr Yang Berhubungan Dengan Pengembangan Manajemen Kinerja Klinis Pada Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Dewi Sartika Kendari. *Ahri, Reza Aril*, 13(6), 6. <http://jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/jikd/article/view/87/83>
- Irwana, M. R. (2020 ). *Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Di Puskesmas Sebatik* .
- Issalillah, F. (2022). *Pengaruh Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit*.
- Maydinar, D. D., Sasmita, F. N., & Selandio, V. (2020). 1 , 2 , 3. 4, 169–175.
- Muhammad Amin, Y. E. (2020 ). *Stress Kerja Dan Konflik Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat* .
- Muzakkir, Tapi, N. A., & Kadir, A. (2021). *Literature Review : Hubungan Beban Kerja Dan Kondisi Literature Review : Relationship Of Work Load And Working Conditions Of Nurses To*. 16, 131–140. <http://jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/jikd/article/view/784/479>
- Setyawan, B., Saputri, M. E., & Lubis, R. (2022). *Tua Anak Usia Sekolah Pada Masa Covid-19*. 4, 47–52. <http://jurnal.stikesnh.ac.id/index.php/nic/article/view/891/554>
- Situmorang, B. H. ., & Mar'aeni, M. (2020). Hubungan Lingkungan dan Motivasi Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruangan Mawar RSUD Pasangkayu. *Maternal & Neonatal Health Journal*, 1(1), 7–14. <https://doi.org/10.37010/mnhj.v1i1.148>.
- Susi Khusnawati, L. E. (2020). *Stres Kerja dan Kinerja Perawat Ruang Isolasi Covid-19 RSUP Dr Sardjito Yogyakarta* .
- Utami, T. N., Susilawati, & Delfiana. (2021). *Manajemen Stress Kerja*.
- Yoga, A., H, A. P., & Jayadi, A. (2022). *Tingkat Stres Terhadap Kinerja Perawat Icu Dr . Ramelan Surabaya*. 12(2), 543–547.
- Zukhra, R. M., & Muryani. (2018). *Al-Asalmiya Nursing*. 7, 14–21.