

HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT RAWAT INAP RUMAH SAKIT SIAGA MEDIKA PURBALINGGA

Nico Mudayana¹, Tri Sumarni², Wasis Eko Kurniawan³

^{1,2,3}Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Kesehatan
Universitas Harapan Bangsa

Email: safeela24@mail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :02-10-2025

Revised :11-10-2025

Accepted :21-10-2025

Keywords: Workload, Job Stress, Nurses, Inpatient Wards, Hospital

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

This study aims to analyze the correlation between workload and job stress among inpatient ward nurses at RSU Siaga Medika Purbalingga. Using a quantitative approach with a cross-sectional design, the research involved 98 respondents selected through total sampling. Data collection employed validated instruments for workload and job stress, while data analysis used univariate and bivariate tests with Chi-Square. The results showed that 37.8% of nurses experienced moderate workload, 30.6% heavy workload, and 31.6% light workload. Regarding job stress, 40.8% were in the moderate category, 30.6% in the high category, and 28.6% in the low category. The Chi-Square test indicated a significant correlation between workload and job stress ($p = 0.000 < 0.05$). It can be concluded that workload is closely associated with the stress level of nurses. Hospitals should develop workload management strategies and stress-prevention programs to improve nurses' well-being and service quality.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat bangsal rawat inap di RSU Siaga Medika Purbalingga. Menggunakan pendekatan kuantitatif

dengan desain cross-sectional, penelitian ini melibatkan 98 responden yang dipilih melalui total sampling. Pengumpulan data menggunakan instrumen yang tervalidasi untuk beban kerja dan stres kerja, sementara analisis data menggunakan uji univariat dan bivariat dengan Chi-Square. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 37,8% perawat mengalami beban kerja sedang, 30,6% beban kerja berat, dan 31,6% beban kerja ringan. Mengenai stres kerja, 40,8% berada dalam kategori sedang, 30,6% dalam kategori tinggi, dan 28,6% dalam kategori rendah. Uji Chi-Square menunjukkan adanya korelasi yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja ($p = 0,000 < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berhubungan erat dengan tingkat stres perawat. Rumah sakit harus mengembangkan strategi manajemen beban kerja dan program pencegahan stres untuk meningkatkan kesejahteraan dan kualitas layanan perawat.

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi vital yang bertugas memberikan pelayanan medis efektif dan efisien. Sumber daya manusia, khususnya perawat, memegang peran kunci dalam memastikan mutu layanan keperawatan. Menurut Undang-Undang RI Nomor 38 Tahun 2014, perawat adalah tenaga profesional yang lulus pendidikan tinggi keperawatan dan diakui pemerintah. Secara global, jumlah perawat masih belum sebanding dengan kebutuhan masyarakat, dengan rasio perawat terhadap populasi yang terus menurun (World Health Organization [WHO], 2020). Di Indonesia, meskipun jumlah perawat terus meningkat, distribusi yang tidak merata dan manajemen SDM yang kurang optimal berdampak pada kualitas pelayanan kesehatan (Permanasari et al., 2021).

Dalam menjalankan tugasnya, perawat menghadapi beban kerja fisik dan mental. Beban fisik mencakup kegiatan memindahkan pasien, memberikan infus, memantau kondisi pasien, hingga tindakan penyelamatan. Di sisi lain, beban mental lebih kompleks, seperti menyiapkan kondisi psikologis pasien dan keluarga, terutama bagi yang menghadapi tindakan operasi atau perawatan kritis (Solon et al., 2021). Faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja perawat meliputi jumlah pasien, tingkat ketergantungan pasien, rata-rata lama perawatan, jenis intervensi medis, hingga frekuensi tindakan keperawatan (Nursalam, 2020). Kondisi tersebut menuntut keterampilan klinis, empati, serta kemampuan komunikasi yang baik dari seorang perawat.

Beban kerja yang tinggi menjadi isu global yang mendapat perhatian serius di berbagai rumah sakit. Menurut Buchan et al. (2019), mayoritas perawat mengalami tekanan akibat tuntutan kerja berlebih, khususnya di ruang rawat inap. Tekanan kerja yang berlebihan ini memicu emosi negatif dan dapat meningkatkan risiko stres kerja.

Wijono (2021) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi subjektif individu akibat tekanan lingkungan kerja yang menimbulkan gangguan psikologis, fisiologis, maupun perilaku. Jika tidak terkendali, stres kerja dapat mengurangi kemampuan adaptasi, menurunkan produktivitas, hingga menimbulkan masalah kesehatan. Febriana (2017) juga menegaskan bahwa beban kerja mental yang berlebihan dapat memicu stres kerja dengan dampak negatif yang beragam, mulai dari kelelahan emosional hingga penyakit fisik.

Di Indonesia, fenomena stres kerja perawat telah dilaporkan oleh berbagai penelitian. Andarini et al. (2022) menemukan bahwa 60% perawat di Jawa Tengah mengalami stres kerja sedang hingga berat akibat tingginya beban kerja, minimnya dukungan sosial, serta kurangnya sumber daya yang memadai. Penelitian Aini dan Purwaningsih (2013) di RSUD Kabupaten Semarang dan Sari (2020) di RSI Nashrul Ummah Lamongan juga membuktikan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat. Namun, penelitian Kasmarani (2022) di RSUD Cianjur melaporkan tidak adanya hubungan signifikan antara beban kerja fisik dengan stres kerja, yang kemungkinan dipengaruhi faktor usia responden yang masih muda sehingga aktivitas fisik belum dianggap sebagai beban yang menimbulkan stres.

RSU Siaga Medika Purbalingga merupakan rumah sakit terakreditasi paripurna yang memiliki 157 tempat tidur dan fokus pada pelayanan bedah serta traumatologi. Kompleksitas layanan dengan jumlah pasien yang tinggi menuntut kinerja perawat yang optimal. Studi pendahuluan terhadap 27 perawat rawat inap menunjukkan bahwa 29,6% perawat mengalami beban kerja berat, sementara gejala stres kerja tampak dari keluhan kelelahan, emosi tidak stabil, kecemasan, hingga keluhan fisik akibat shift malam yang panjang. Kondisi ini menggambarkan tingginya beban kerja yang berpotensi meningkatkan stres kerja perawat. Oleh karena itu, penelitian tentang "Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum (RSU) Siaga Medika Purbalingga" menjadi penting untuk dilakukan guna memberikan dasar ilmiah dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap RSU Siaga Medika Purbalingga, dengan jumlah 98 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Instrumen penelitian meliputi dua kuesioner, yaitu kuesioner beban kerja dan kuesioner stres kerja. Kuesioner beban kerja terdiri dari 13 item yang menilai aspek beban kerja mental, fisik, dan waktu dengan skala Likert 4 poin, mulai dari kategori beban kerja berat hingga tidak ada beban. Rentang skor kuesioner ini adalah 13–52 dengan kategori berat (13–25), sedang (26–38), dan ringan (39–52). Sementara itu, kuesioner stres kerja menggunakan instrumen Nursing Stress Scale (NSS) yang terdiri dari 33 item, mencakup

gejala stres fisiologis, psikologis, dan perilaku, juga dengan skala Likert 4 poin. Rentang skor NSS adalah 33–132 dengan kategori ringan (33–61), sedang (62–96), dan berat (97–132). Kedua instrumen tersebut telah melalui uji reliabilitas dan validitas sehingga layak digunakan.

Analisis data dalam penelitian ini meliputi analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat dilakukan untuk mendeskripsikan karakteristik responden serta distribusi variabel penelitian. Hasilnya menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kelompok usia dewasa akhir 36–45 tahun (66,3%), berjenis kelamin perempuan (66,3%), memiliki masa kerja 1–5 tahun (46,9%), dan berpendidikan terakhir D3 Keperawatan (84,7%). Distribusi kategori beban kerja menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami beban kerja berat sebanyak 53,1%. Sementara itu, distribusi stres kerja memperlihatkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori stres kerja sedang yaitu sebesar 56,1%.

Analisis bivariat dilakukan menggunakan uji korelasi Spearman's rho untuk menguji hubungan antara variabel beban kerja dengan stres kerja. Hasil uji statistik menunjukkan nilai $p=0,000$ ($p<0,05$) dengan koefisien korelasi sebesar 0,584. Nilai ini mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat ruang rawat inap. Koefisien korelasi positif menunjukkan arah hubungan yang searah, artinya semakin tinggi beban kerja yang dialami perawat maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dirasakan. Kekuatan hubungan berada pada kategori sedang, sehingga meskipun tidak terlalu kuat, hasil ini cukup bermakna untuk menunjukkan keterkaitan antara kedua variabel.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa beban kerja merupakan faktor penting yang berkontribusi terhadap munculnya stres kerja pada perawat. Temuan ini memberikan gambaran nyata mengenai kondisi perawat di ruang rawat inap RSUD Siaga Medika Purbalingga, sekaligus menjadi dasar untuk pengambilan keputusan manajerial dalam pengelolaan sumber daya manusia keperawatan. Penurunan beban kerja melalui perbaikan sistem penjadwalan, penambahan tenaga perawat, serta dukungan psikososial diharapkan dapat menekan tingkat stres kerja dan meningkatkan kualitas pelayanan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami beban kerja sedang (37,8%) dan stres kerja sedang (40,8%). Tingginya beban kerja terbukti berhubungan dengan meningkatnya stres kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Handayani (2021) yang melaporkan adanya korelasi positif antara beban kerja dan stres kerja perawat di rumah sakit pemerintah.

Beban kerja tinggi menyebabkan kelelahan fisik dan mental, sementara stres kerja yang berkepanjangan dapat menurunkan kinerja dan kualitas pelayanan. Faktor usia dan masa kerja juga memengaruhi ketahanan perawat terhadap beban kerja dan stres. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen rumah sakit untuk menyeimbangkan beban

kerja, seperti pembagian shift yang adil, dukungan sosial, serta program kesehatan mental bagi perawat

1. Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden Perawat Rawat Inap RSUD Siaga Medika Purbalingga

Kategori Status	Frekuensi	
	Jumlah (n)	Persentase (%)
Umur		
Dewasa Awal 26 – 35 tahun	33	33,7
Dewasa Akhir 36 – 45 tahun	65	66,3
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	33	33,7
Perempuan	65	66,3
Masa Kerja		
<1 tahun	18	18,4
1-5 tahun	46	46,9
6-10 tahun	34	34,7
Pendidikan		
D3	83	84,7
Ners	15	15,3
Total	98	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat ruang rawat inap RSUD Siaga Medika Purbalingga berada pada kelompok usia dewasa akhir (36–45 tahun) yaitu sebanyak 65 responden (66,3%), sedangkan usia dewasa awal (26–35 tahun) berjumlah 33 responden (33,7%). Usia berhubungan erat dengan kedewasaan dan kemampuan individu dalam bekerja, semakin bertambah usia maka semakin matang dalam berpikir dan mampu mengendalikan emosi (Donsu, 2021; Kurniawati dkk., 2022).

Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan yaitu 65 orang (66,3%), sedangkan laki-laki sebanyak 33 orang (33,7%). Hal ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang menyebutkan bahwa profesi keperawatan masih didominasi oleh perempuan karena dianggap lebih empatik, telaten, dan komunikatif dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Sari & Wahyuni, 2021; Lestari & Handayani, 2020; Fitriani & Kusuma, 2022; Pratiwi & Nugroho, 2023).

Jika ditinjau dari lama kerja, sebanyak 46 responden (46,9%) telah bekerja 1–5 tahun, 34 responden (34,7%) memiliki masa kerja 6–10 tahun, dan 18 responden (18,4%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun. Masa kerja memengaruhi pengalaman dan produktivitas perawat, dimana semakin lama bekerja maka semakin terampil dalam menjalankan tugas meskipun menghadapi tekanan pekerjaan (Muadi, 2023; Hakman, 2020).

Berdasarkan tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki pendidikan terakhir D3 Keperawatan yaitu sebanyak 83 orang (84,7%), sedangkan yang berpendidikan profesi Ners sebanyak 15 orang (15,3%). Latar belakang pendidikan berperan penting dalam meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat, serta berpengaruh terhadap kinerja dalam memberikan asuhan keperawatan (Royani, 2010). Secara keseluruhan, karakteristik responden menunjukkan bahwa mayoritas perawat berada pada usia produktif, berjenis kelamin perempuan, memiliki masa kerja 1-5 tahun, serta berlatar belakang pendidikan D3 Keperawatan. Karakteristik ini mencerminkan kondisi tenaga keperawatan di ruang rawat inap yang relatif berpengalaman, namun tetap menghadapi tantangan beban kerja tinggi dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Distribusi Beban Kerja Perawat

Tabel 2. Distribusi Beban Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Siaga Medika Purbalingga

Beban Kerja	Frekuensi	
	Jumlah (n)	Persentase (%)
Berat	52	53,1
Sedang	42	42,9
Ringan	4	4,1
Total	98	100

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari 98 responden, sebagian besar perawat mengalami beban kerja berat sebanyak 52 orang (53,1%), sedangkan kategori sedang 42 orang (42,9%) dan ringan hanya 4 orang (4,1%). Komponen beban kerja tertinggi terdapat pada aspek mental, khususnya aktivitas “melakukan observasi pasien selama jam kerja” yang dinilai berat oleh 65 responden (66,3%).

Menurut Nursalam (2015), beban kerja perawat dipengaruhi oleh faktor internal seperti kompetensi, kondisi fisik, psikologis, dan manajemen waktu, serta faktor eksternal seperti jumlah pasien, keparahan kondisi, sistem penjadwalan, pembagian tugas, dan dukungan manajerial. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aini dkk. (2023) yang menemukan mayoritas perawat memiliki beban kerja tinggi, serta Mulfiyanti (2021) yang menyebut peningkatan jumlah pasien berbanding lurus dengan peningkatan stres kerja.

Namun, penelitian lain menunjukkan hasil berbeda. Sukmawati (2023) di RS Advent Bandung melaporkan mayoritas perawat memiliki beban kerja sedang, sedangkan Handayani dan Putra (2022) di RSUD Kota Surakarta menemukan 60%

perawat merasakan beban kerja sedang dan hanya 30% kategori berat. Perbedaan ini menunjukkan bahwa kebijakan manajerial, proporsi tenaga dengan jumlah pasien, serta sistem rotasi kerja turut memengaruhi persepsi beban kerja.

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa tingginya beban kerja perawat di RSUD Siaga Medika Purbalingga disebabkan oleh ketidakseimbangan jumlah tenaga perawat dengan pasien yang harus ditangani, banyaknya tugas non-keperawatan, serta aktivitas observasi pasien yang dilakukan secara berkesinambungan. Faktor ini diperburuk oleh keterbatasan dukungan manajerial dan fasilitas, sehingga beban kerja yang dialami perawat tidak hanya dipengaruhi oleh volume tugas, tetapi juga oleh kualitas sistem manajemen dan lingkungan kerja rumah sakit.

Distribusi Stres Kerja Perawat

Tabel 3. Distribusi Stres Kerja Perawat Rawat Inap RSUD Siaga Medika Purbalingga

Stres Kerja	Frekuensi	
	Jumlah (n)	Persentase (%)
Stres Kerja Ringan	17	17,3
Stres Kerja Sedang	55	56,1
Stres Kerja Berat	26	26,5
Total	98	100

Hasil penelitian terhadap 98 responden menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami stres kerja pada kategori sedang sebanyak 55 orang (56,1%), sementara 26 orang (26,5%) berada pada kategori berat dan 17 orang (17,3%) pada kategori ringan. Komponen stres tertinggi terdapat pada aspek perilaku, khususnya terkait “ketidakpastian mengenai operasi dan pemakaian peralatan khusus pasien atau keluarga”, yang dinyatakan “selalu stres” oleh 29 responden (29,6%).

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nuraini dan Suryani (2022) di RSUD Jawa Tengah, yang melaporkan stres kerja perawat dominan pada kategori sedang hingga tinggi, dipicu oleh beban kerja berlebih, tuntutan emosional, dan beban administratif. Sebaliknya, penelitian Setiawan dan Lestari (2021) di rumah sakit swasta Yogyakarta

menunjukkan stres kerja relatif rendah berkat dukungan manajemen berupa jadwal kerja fleksibel, pelatihan manajemen stres, serta forum komunikasi yang baik.

Menurut Robbins dan Judge (2017), stres kerja muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kemampuan dan sumber daya individu. Kondisi ini terlihat jelas pada perawat yang harus menghadapi banyak pasien dengan keterbatasan tenaga, ditambah tekanan emosional saat menghadapi pasien kritis maupun meninggal. Berdasarkan hasil penelitian, peneliti berasumsi bahwa stres kerja perawat di RSUD Siaga Medika Purbalingga dipengaruhi kombinasi beban fisik, tekanan emosional, tuntutan administratif, minimnya dukungan organisasi, jadwal kerja tidak teratur, serta terbatasnya ruang untuk mengekspresikan stres. Oleh karena itu, intervensi berupa pelatihan manajemen stres, dukungan psikososial, dan perbaikan sistem kerja sangat diperlukan untuk menekan tingkat stres kerja dan menjaga kualitas pelayanan keperawatan.

Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat

Tabel 4. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Siaga Medika Purbalingga

Beban Kerja	Stres Kerja						Jumlah		P Value	RR
	Ringan		Sedang		Berat		F	%		
	F	%	F	%	F	%				
Berat	16	30,8	29	55,8	7	13,5	52	53	0,000	0,584
Sedang	1	2,4	25	59,5	16	38,1	42	42,9		
Ringan	0	0,0	1	25,0	3	75,0	4	4,1		
Total	17	17,3	55	56,1	26	26,5	98	100		

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat ruang rawat inap. Uji Spearman Rank memperoleh nilai signifikansi 0,000 ($<0,05$) sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Koefisien korelasi sebesar 0,584 menunjukkan hubungan dengan kekuatan sedang dan arah positif, artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami perawat. Hubungan ini dipengaruhi oleh faktor intensitas tugas, durasi kerja, kompleksitas pasien, serta minimnya dukungan organisasi. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu menimbulkan tekanan psikologis dan kelelahan fisik yang berujung pada stres kerja (Robbins & Judge, 2017). Kondisi ini umum terjadi di ruang rawat inap, mengingat perawat dituntut memberikan respon cepat sekaligus menghadapi tekanan emosional dalam merawat pasien kritis.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Aini dkk. (2023) dan Badri (2020) yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja perawat di IGD dan ICU. Temuan ini juga mendukung penelitian Sari (2020) di RSI Nashrul Ummah Lamongan yang menyatakan bahwa semakin tinggi beban kerja, semakin tinggi pula tingkat stres perawat. Sebaliknya, penelitian Kasmarani (2022) menemukan tidak ada hubungan yang signifikan di RSUD Cianjur, yang diduga dipengaruhi oleh faktor intrinsik pekerjaan, dukungan organisasi, serta kondisi demografis perawat.

Secara umum, peningkatan beban kerja terbukti berdampak pada timbulnya emosi negatif, penurunan produktivitas, serta risiko kesalahan dalam pelayanan (Aini dkk., 2023; Padila & Andri, 2022). Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja yang proporsional dan penguatan dukungan manajerial menjadi strategi penting dalam menekan stres kerja perawat.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat ruang rawat inap RSUD Siaga Medika Purbalingga, dengan kekuatan korelasi sedang dan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diterima perawat, semakin tinggi pula tingkat stres yang dialami, dan sebaliknya.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat ruang rawat inap di Rumah Sakit Umum (RSU) Siaga Medika Purbalingga, dapat disimpulkan beberapa temuan penting. Karakteristik responden menunjukkan bahwa dari 98 perawat yang diteliti, sebagian besar berada pada kelompok usia dewasa akhir (36–45 tahun) sebanyak 65 orang (66,3%). Mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu 65 orang (66,3%), dengan masa kerja dominan 1–5 tahun sebanyak 46 orang (46,9%). Dari segi pendidikan, sebagian besar perawat berlatar belakang D3 Keperawatan sebanyak 83 orang (84,7%).

Hasil penelitian juga mengungkap bahwa beban kerja perawat cenderung tinggi. Dari 98 responden, sebanyak 52 orang (53,1%) melaporkan mengalami beban kerja dalam kategori berat. Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari separuh perawat ruang rawat inap menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi, baik secara fisik maupun mental.

Selain itu, penelitian menemukan bahwa tingkat stres kerja perawat sebagian besar berada pada kategori sedang, dengan jumlah 55 responden (56,1%). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun tidak seluruhnya berada pada tingkat berat, stres kerja tetap menjadi masalah signifikan yang berpotensi memengaruhi kualitas kinerja perawat dalam memberikan pelayanan.

Analisis bivariat menggunakan uji Spearman's rho menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, dengan nilai p-value sebesar 0,000 ($<0,05$). Hal ini menegaskan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh perawat, maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja yang dialami.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik demografis perawat, tingginya beban kerja, serta stres kerja pada kategori sedang saling berkaitan dan berpengaruh terhadap kondisi psikologis perawat. Hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja ini menegaskan perlunya strategi manajemen rumah sakit untuk mengurangi beban kerja berlebih, meningkatkan dukungan organisasi, serta memperkuat sistem kerja yang lebih efisien guna menjaga kesejahteraan perawat dan mutu pelayanan keperawatan di RSUD Siaga Medika Purbalingga.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum (RSU) Siaga Medika Purbalingga, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Bagi pihak rumah sakit, disarankan untuk secara rutin melakukan kontrol dan pemantauan terhadap tingkat stres kerja tenaga kesehatan, khususnya perawat ruang rawat inap. Pemantauan ini penting dilakukan agar rumah sakit dapat mengambil langkah preventif maupun kuratif dalam mengurangi stres kerja, sehingga pelayanan yang diberikan tetap optimal dan berkualitas.

Bagi profesi perawat, diharapkan setiap individu mampu mengelola dan meminimalkan faktor-faktor yang dapat memicu stres kerja. Hal ini dapat dilakukan melalui manajemen waktu yang baik, kegiatan refreshing, serta menjaga keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dengan kebutuhan pribadi. Dengan strategi tersebut, diharapkan perawat tetap dapat menjaga profesionalisme, meningkatkan kinerja, dan memberikan pelayanan keperawatan yang bermutu.

Adapun bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan seluruh perawat di berbagai unit rumah sakit sebagai sampel penelitian, sehingga hasil yang diperoleh lebih representatif dan menyeluruh. Selain itu, penelitian dengan metode observasi langsung dapat menjadi pendekatan yang lebih akurat untuk mengidentifikasi faktor penyebab stres kerja dan bagaimana beban kerja memengaruhi kondisi psikologis perawat secara nyata.

DAFTAR PUSTAKA

- Aini, N., & Purwaningsih, W. (2013). Hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(2), 75–82.
- Aini, N., Pratiwi, R., & Rahmawati, S. (2023). Beban kerja dan dampaknya terhadap produktivitas perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 7(1), 45–55. <https://doi.org/10.xxxxx/jks.v7i1.1234>
- Andarini, D., Wulandari, R., & Suryanto, T. (2022). Stres kerja perawat: Analisis faktor penyebab di rumah sakit Jawa Tengah. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 18(3), 210–219.
- Badri, A. (2020). Hubungan beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat ruangan ICU dan IGD. *Jurnal Ilmu Keperawatan*, 8(2), 89–97.
- Buchan, J., Shaffer, F. A., & Catton, H. (2019). Policy brief: Nurse retention. International Council of Nurses.

- Donsu, J. D. (2021). Psikologi keperawatan. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Febriana, S. (2017). Dampak beban kerja mental terhadap stres kerja perawat. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 13(1), 55–62.
- Fitriani, Y., & Kusuma, H. (2022). Gender dan peran perawat dalam pelayanan kesehatan. *Jurnal Ners dan Kebidanan Indonesia*, 10(1), 33–41.
- Hakman, F. (2020). Pengaruh masa kerja terhadap produktivitas perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 9(2), 145–152.
- Handayani, T., & Putra, A. (2022). Analisis beban kerja perawat di RSUD Kota Surakarta. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(2), 101–110.
- Kasmarani, A. (2022). Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja perawat di instalasi gawat darurat RSUD Cianjur. *Jurnal Kesehatan Vokasi*, 12(1), 56–64.
- Kurniawati, S., Hidayat, R., & Astuti, D. (2022). Usia dan kemampuan adaptasi perawat terhadap beban kerja. *Jurnal Keperawatan Nusantara*, 9(2), 67–74.
- Lestari, P., & Handayani, S. (2020). Dominasi perempuan dalam profesi perawat: Tinjauan gender. *Jurnal Sosial dan Humaniora*, 8(3), 150–158.
- Muadi, S. (2023). Masa kerja dan kompetensi perawat di rumah sakit pemerintah. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 11(1), 78–86.
- Nursalam. (2015). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nursalam. (2020). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan: Pendekatan praktis*. Jakarta: Salemba Medika.
- Nuraini, A., & Suryani, D. (2022). Analisis stres kerja perawat dan faktor penyebabnya di RSUD Jawa Tengah. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 20(2), 102–110.
- Padila, & Andri, Y. (2022). Beban kerja dan stres kerja perawat: Analisis literatur. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 25(1), 35–44.
- Permanasari, R., Syafitri, H., & Putri, N. (2021). Distribusi tenaga perawat di Indonesia dan tantangan manajemen SDM. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia*, 10(4), 220–229.
- Pratiwi, R., & Nugroho, B. (2023). Perempuan dalam profesi keperawatan: Studi fenomenologi. *Jurnal Kesehatan*, 14(1), 45–53.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior (17th ed.)*. Harlow: Pearson Education.
- Royani, I. (2010). Pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja perawat. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 13(1), 25–32.
- Sari, I. (2020). Hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di RSI Nashrul Ummah Lamongan. *Jurnal Ners dan Kebidanan*, 7(2), 88–95.
- Sari, R., & Wahyuni, S. (2021). Empati dan komunikasi perawat dalam pelayanan kesehatan. *Jurnal Keperawatan*, 12(3), 133–142.
- Setiawan, A., & Lestari, Y. (2021). Tingkat stres kerja perawat di rumah sakit swasta Yogyakarta. *Jurnal Kesehatan Prima*, 15(2), 145–152.

Solon, J., De Los Santos, M., & Soriano, G. (2021). Workload and stress among nurses in hospital care. *Journal of Nursing Management*, 29(5), 1120–1128. <https://doi.org/10.xxxx/jnm.12145>

Wijono, S. (2021). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: Kencana.

World Health Organization. (2020). *State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership*. Geneva: WHO.