

PENELITIAN ASLI

HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA DAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM ADVENT MEDAN

Eva Kartika Hasibuan¹, Masri Saragih¹, Adventy Riang Bevy Gulo¹, Septia Afriyanti¹

¹*Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan, Universitas Sari Mutiara Indonesia, Medan, Sumatera Utara, 20123, Indonesia*

Info Artikel

Riwayat Artikel:

Tanggal Dikirim: 28 Juli 2025

Tanggal Diterima: 31 Juli 2025

Tanggal Dipublish: 31 Juli 2025

Kata kunci: Job stress;
Performance; Nurse.

Penulis Korespondensi:

Eva Kartika Hasibuan

Email: evakartikahsb86@gmail.com

Abstrak

Latar belakang: Pekerjaan seorang perawat untuk memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif merupakan pekerjaan yang mempunyai tingkat stres yang tinggi, karena dalam bekerja perawat berhubungan langsung dengan berbagai macam pasien dengan diagnosa penyakit dalam respon yang berbeda-beda. Berbagai situasi dan tuntutan kerja yang dialami dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres, Kinerja perawat adalah melakukan pekerjaan sebaik mungkin sesuai dengan standar yang telah ada. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres yang dialami perawat.

Tujuan: untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan.

Metode: Jenis penelitian ini Kuantitatif yang menggunakan *design survey* analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan berjumlah 43 orang perawat. Teknik sampling yang digunakan adalah *total sampling* yaitu jumlah perawat 43 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan data dianalisis dengan uji *chi-square*.

Hasil: menunjukkan bahwa stres kerja mayoritas rendah sebanyak 24 responden (100,0 %) dan kinerja perawat mayoritas baik sebanyak 20 responden (46,5 %). Berdasarkan analisis bivariat menunjukkan adanya hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan dengan *p-value* = 0,028 ($\leq 0,05$).

Kesimpulan: Semakin rendah tingkat stress perawat, maka semakin baik kinerja perawat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien.

Jurnal Online Keperawatan Indonesia

e-ISSN: 2621-2161

Vol. 8 No.1 Juni, 2025 (48-53)

Homepage: <https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/Keperawatan>

DOI: <https://doi.org/10.51544/keperawatan.v8i1.6248>

How To Cite: Hasibuan, Eva Kartika, Masri Saragih, Adventy Riang Bevy Gulo, and Septia Afriyanti. 2025. "Hubungan Tingkat Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Advent Medan." *Jurnal Online Keperawatan Indonesia* 8 (1): 48–53. [https://doi.org/https://doi.org/10.51544/keperawatan.v8i1.6248](https://doi.org/10.51544/keperawatan.v8i1.6248)



Copyright © 2025 by the Authors, Published by Program Studi: Keperawatan Fakultas Farmasi dan Ilmu Kesehatan Universitas Sari Mutiara Indonesia. This is an open access article under the CC BY-SA Licence ([Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)).

1. Pendahuluan

Untuk meningkatkan standar pelayanan kesehatan, Puskesmas membutuhkan SDM yang berkualitas. SDM yang kompeten sangat penting bagi keberlangsungan dan daya saing, terutama dalam pelaksanaan pelayanan keperawatan (Anggoronggang dalam Maslita, 2017). Menurut Wincent dan Ortqvist (2008), stres merupakan respons terhadap peristiwa eksternal yang dapat berdampak positif maupun negatif. Sementara itu, stres kerja didefinisikan sebagai tekanan mental akibat tuntutan pekerjaan, yang dapat menyebabkan gangguan emosional, kecemasan, isolasi sosial, insomnia, hipertensi, hingga gangguan pencernaan (Mangkunegara dalam Nainggolan, 2017).

Memberikan asuhan keperawatan yang komprehensif sangat menegangkan karena perawat memiliki kontak langsung dengan beragam pasien. Beragamnya kondisi dan beban kerja yang mereka hadapi berpotensi menimbulkan stres (Nurcahyani dkk., 2016).

Stres berdampak negatif pada perilaku perawat, yang menyebabkan perilaku kurang profesional terhadap pasien dan keluarga mereka. Lebih lanjut, stres dapat menyebabkan ketidakstabilan emosi pada perawat. Ketidakstabilan emosi dapat memicu respons emosional negatif yang tidak sehat. Respons ini, sebagai bentuk psikologis dari stres kerja, berpotensi menghambat perkembangan karier perawat dan menurunkan kinerja melalui berkurangnya motivasi, semangat, dan ketekunan (Tyczkowski dkk., dalam Nainggolan 2017).

Kinerja keperawatan mencerminkan pencapaian hasil kerja yang optimal berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Kinerja perawat yang tidak memenuhi harapan, sering tercermin dari tingginya tingkat ketidakhadiran, yang pada gilirannya berdampak buruk terhadap kinerja secara keseluruhan. Dan penyebab penurunan kinerja ini adalah stres yang dialami oleh perawat (Trifianingsih dkk., 2017).

Kinerja perawat, sebagai komponen kunci dari layanan kesehatan, merupakan isu penting untuk dikaji. Mempertahankan dan meningkatkan kualitas layanan kesehatan. Asuhan keperawatan yang berkualitas tinggi merupakan kunci untuk menjamin kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien sakit maupun sehat. Perawat yang berkinerja tinggi merupakan kunci untuk meningkatkan kualitas layanan kesehatan. Adanya keluhan terkait layanan kesehatan tidak jarang terjadi, sebagaimana dibuktikan oleh kinerja tenaga kesehatan, termasuk perawat (Maslita, 2017).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan peneliti, implementasi asuhan keperawatan yang optimal masih kurang. Atas dasar hal tersebut, peneliti terdorong melakukan penelitian dengan judul "**Hubungan Tingkat Stres Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan**".

2. Metode

Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan kuantitatif untuk mengetahui hubungan tingkat stres kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan. Desain survei analitik potong lintang yang digunakan. Populasi terdiri dari 43 nakes di Rumah Sakit Umum Advent Medan. Menggunakan sampel metode acak dengan 43 responden dan telah melalui lolos uji etik.

Analisis data mencakup analisis univariat dan bivariat. Analisis univariat yang menggambarkan distribusi frekuensi dari variabel independen dan dependen, sedangkan analisis bivariat yang menguji hubungan stres kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan. Pengujian ini menggunakan uji chi-square dengan tingkat kepercayaan 95%, dan hubungan antar variabel dinyatakan signifikan secara statistik apabila nilai $p < 0,05$.

3. Hasil

Tabel 1. Data demografi responden di Rumah Sakit Umum Advent Medan

Karakteristik Responden	f	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	10	23.3
Perempuan	33	76.7
Total	43	100.0
Usia		
Lansia awal	21	48.8
Dewasa	22	51.2
Total	43	100.0
Lama Kerja		
> lebih dari 5 tahun	12	27.9
< kurang dari 5 tahun	31	72.1
Total	43	100.0

Berdasarkan tabel 1 terlihat dari jenis kelamin responden mayoritas perempuan sebanyak 33 orang (76,7 %), berdasarkan umur usia mayoritas usia dewasa awal sebanyak 22 orang (51.2%), dan untuk tingkat masa kerja responden yang lebih banyak < kurang dari 5 tahun.

Tabel 2. Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan

Stres Kerja	f	%
Rendah	24	55.8
Sedang	8	18.6
Tinggi	11	25.6
Total	43	100.0

Hasil penelitian di Rumah Sakit Umum Advent Medan, diketahui bahwa mayoritas responden mengalami stres kerja rendah, yaitu sebanyak 24 orang (55,8%), sementara 11 responden (25,6%) tergolong dalam kategori stres kerja tinggi.

Tabel 3 Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan

Kinerja Perawat	f	%
Tidak Baik	10	23.3
Kurang Baik	13	30.2
Baik	20	46.5
Total	43	100.0

Hasil penelitian di Rumah Sakit Umum Advent Medan diperoleh data distribusi pada variabel kinerja perawat dalam katagori baik sebanyak 20 (46,5%) dan dalam katagori baik sebanyak 10 (23,3%).

Tabel 4 Hubungan Tingkat Stres Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan

Stres Kerja	Kinerja Perawat						f	%	P-Value			
	Tidak Baik		Kurang Baik		Baik							
	f	%	f	%	f	%						
Rendah	8	33.3	10	41.7	6	25.0	24	100.0				
Sedang	1	12.5	2	25.0	5	62.5	8	100.0	0.028			
Tinggi	1	9.1	1	9.1	9	81.8	11	100.0				
Total	10	54,9	13	75.8	20	169.3	43	300.0				

Berdasarkan Tabel 4, diketahui bahwa dari 24 responden dengan stres kerja rendah, sebanyak 8 orang (33,3%) memiliki kinerja kurang, 10 orang (41,7%) sedang, dan 6 orang (25,0%) baik. Sementara itu, dari 8 responden dengan stres kerja sedang, 1 orang (12,5%) berkinerja kurang, 2 orang (25,0%) sedang, dan 5

orang (62,5%) baik. Sedangkan pada 11 responden dengan stres kerja tinggi, 1 orang (9,1%) menilai kinerjanya kurang, 1 orang (9,1%) sedang, dan 9 orang (81,8%) baik. Hasil uji Chi-Square didapat nilai $p = 0,028$ ($p < 0,05$), sehingga Ho ditolak. Artinya, adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan.

4. Pembahasan

Tingkat Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan

Stres kerja menandakan kondisi tekanan dari ketidakseimbangan fisik dan psikologis, serta berdampak pada emosi, cara berpikir, dan kinerja individu. Orang yang mengalami stres cenderung merasa cemas, gelisah, mudah marah, agresif, sulit bersantai, dan kurang kooperatif (Wartono, 2017).

Mangkunegara (dalam Ellyzar, Yunus, & Amri, 2017) Stres kerja diartikan sebagai perasaan tertekan yang dirasakan karyawan akibat tuntutan atau tekanan dalam lingkungan kerjanya, yang berdampak pada kondisi emosional dan kinerjanya. Hal ini terwujud dalam ketidakstabilan emosi, ketidakpuasan, kecenderungan kesepian, kesulitan tidur, ketidakmampuan untuk rileks, kecemasan, dan gejala lainnya.

Hasil penelitian didapatkan bahwa kualitas stres kerja di Rumah Sakit Umum Advent Medan terhadap responden sudah rendah, diketahui bahwa dari 43 responden di Rumah Sakit Umum Advent Medan sebanyak 24 responden (100,0%) menilai stres kerja dengan kategori rendah, 8 responden (100,0%) menilai stres kerja dengan kategori sedang, dan 11 responden (100,0%) menilai tingkat stres kerja dengan kategori tinggi.

Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan

Kinerja perawat adalah indikator keberhasilan dari capaian tujuan pelayanan keperawatan yang efektif dan berkualitas. Penurunan kinerja perawat dapat berdampak negatif pada citra rumah sakit dan mengurangi kepercayaan publik terhadap kompetensinya (Kurniawan & Khatimah, 2020).

Sebagai bagian dari layanan profesional dalam dunia medis, kinerja perawat memiliki peran penting. Tingginya kualitas kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh baiknya kondisi dan kualitas kehidupan kerja yang mereka alami (Ratnaningsih, Sumarni, & Siwi, 2023).

Hasil penelitian didapatkan bahwa kualitas dari kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan terhadap responden sudah baik, diketahui bahwa dari 43 responden di Rumah Sakit Umum Advent Medan sebanyak 10 responden (23,3%) menilai tingkat kinerja perawat dari kategori tidak baik. 13 responden (30,2%) menilai tingkat kinerja perawat dari kategori kurang baik, dan 20 responden (46,5%) menilai tingkat kinerja perawat dengan kategori baik.

Hubungan Antara Tingkat Stres Kerja dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan.

Hasil dari 43 responden didapatkan bahwa 24 responden dengan kategori rendah memiliki tingkat kepuasan responden sebesar (100,0%), kinerja perawat dengan kategori tidak baik 8 responden (33,3%), kinerja perawat kurang baik 10 responden (41,7%), dan kategori baik 6 responden (25,0%). Kemudian 8 responden (100,0%) yang stres kerja dengan kategori rendah, diketahui 8 responden (100,0%) kinerja perawat dengan kategori tidak baik dengan 1 responden (12,5%), kemudian kurang baik 2 responden (25,0%), dan kategori baik 5 responden (62,5%). Setelah itu 11 responden (100,0%) yang stres kerja dengan kategori tinggi, diketahui 11 responden (100,0%) kinerja perawat dengan kategori

tidak baik dengan 1 responden (9,1%), kemudian kurang baik 1 responden (9,1%), dan 9 responden (81,8%) kategori baik.

Hasil uji chi-square, didapat nilai $p = 0,028 < 0,05$. Ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan.

Menurut Wu, 2011 dalam Mauladi dan Dihan (2015) Stres kerja memiliki dampak negatif terhadap produktivitas, karena sering kali menimbulkan efek disfungsional yang menurunkan kualitas dan kuantitas hasil kerja. Sebaliknya, karyawan dengan tingkat stres yang rendah cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih tinggi.

Lebih lanjut, menurut studi Olusegun dkk. (2014), Indikator stres seperti beban kerja berlebih, hambatan kemajuan karier, konflik pekerjaan dan keluarga, kelelahan, kecemasan, ketidakpuasan, serta keluhan fisik seperti sakit kepala, diketahui dapat mempengaruhi produktivitas karyawan hingga 56,9%.

Penelitian ini sejalan dengan studi Rafika (2023), yang menunjukkan bahwa dari 41 responden, 27 orang (65,9%) memiliki tingkat stres kerja normal, dan 14 orang (34,1%) mengalami stres. Sebanyak 23 responden (56,1%) menunjukkan kinerja baik, sedangkan 18 responden (43,9%) menunjukkan kinerja buruk. Hasil uji chi-square menunjukkan $p = 0,004 (\leq 0,05)$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan.

5. Kesimpulan

Dari hubungan antara tingkat stres kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Tingkat stres dalam bekerja yang dialami perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan relatif rendah.
- b. Kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Advent Medan tergolong baik.
- c. Hasil analisis chi-square menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dan kinerja perawat, dengan nilai $p = 0,028 (p < 0,05)$. Temuan ini mendukung hipotesis alternatif (Ha).

6. Ucapan Terimakasih

Peneliti ucapan terima kasih untuk seluruh pihak Rumah Sakit Umum Advent Medan atas kesempatan yang diberikan untuk melaksanakan penelitian terhadap perawat di rumah sakit tersebut. Peneliti juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Sari Mutiara Indonesia atas segala bentuk dukungan, baik moril maupun finansial, yang telah diberikan selama proses penelitian.

7. Referensi

1. Alfishyah Putri, A. (2017). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Kmar Bedah (OK & RR) Dan Perawatan Kritis (ICU) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.
2. Amin, M., 2, Y. E., & 3, Y. N. (2018). Stress kerja dan konflik kerja mempengaruhi kinerja perawat. Sereal Untuk, 51(1), 51.
3. Andriyani, J. (2019). Strategi Coping Stres Dalam Mengatasi Problema Psikologis. At-Taujih : Bimbingan Dan Konseling Islam, 2(2), 37. <https://doi.org/10.22373/taujih.v2i2.6527>
4. Aprilia, F. (2017). Faculty of Economic, University of Riau, Pekanbaru, Riau. JOM Fekon, 4(1), 87–100.
5. Ariawaty, R. N., & Evita, S. N. (2018). *Metode Kuantitatif Praktis*. Bandung: PT. Bima Pratama Sejahtera.

6. Ayu, I. G., & Adnyani, D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial dan Burnout terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Sanglah. 6(5), 2474–2500. Battagliola, A. links open overlay panel
7. Evalina, L. (2020). Hubungan Diagnosa Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat. 2013.
8. Fajrillah, F., & Nurfitriani, N. (2016). Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pelaksana dalam Melaksanakan Pelayanan Keperawatan di Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Umum Anutapura Palu. *Jurnal Keperawatan Sriwijaya*, 3(2), 17–24.
9. Fitrianingrum, A. (2018). Hubungan antara tingkat stres kerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD Muntilan Magelang Tahun 2018
10. Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
11. Kurniawan K, R., & Khatimah, K. (2020). Diambil kembali dari Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle
12. *Kinerja Perawat di RSUD H. Padjonga Dg. Ngalle Kabupaten Takalar*. (2020). Retrieved from jurnal romotif reventif, 3(1), 36-46. <https://doi.org/10.47650/jpp.v3i1.147>: (*Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, 2017*) ISSN 2460-821