

Faktor-Faktor yang Berhubungan Dengan Stres Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Dame Haryanti Siagian¹ Ahmad Irfandi² Mirta Dwi Rahmah Rusdy³ Mugi Wahidin⁴

Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Esa Unggul,
Jakarta, Indonesia^{1,2,3,4}

Email: dameharyanti@gmail.com¹ ahmad.irfandi@esaunggul.ac.id²
mirta.dwi@esaunggul.ac.id³ mugi.wahidin@esaunggul.ac.id⁴

Abstrak

Stres kerja merupakan salah satu masalah psikologis yang banyak dialami oleh perawat akibat tuntutan pekerjaan, beban kerja yang tinggi, serta sistem kerja shift di rumah sakit. Kondisi ini dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan dan kesejahteraan perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi. Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross sectional. Sampel penelitian berjumlah 60 responden yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner Depression Anxiety Stress Scale (DASS-21). Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji chi-square dengan tingkat signifikansi 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kelompok umur dewasa madya (61,7%), berjenis kelamin perempuan (65,0%), memiliki masa kerja berisiko (≤ 5 tahun) (53,3%), dan bekerja pada shift pagi dan siang (73,3%). Mayoritas responden memiliki beban kerja rendah (86,7%) dan tidak mengalami stres kerja (88,3%). Hasil analisis bivariat menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara umur ($p = 0,010$), jenis kelamin ($p = 0,045$), shift kerja ($p = 0,000$), masa kerja ($p = 0,043$), dan beban kerja ($p = 0,000$) dengan stres kerja pada perawat. Kesimpulan penelitian ini adalah bahwa beban kerja, shift kerja, umur, masa kerja, dan jenis kelamin berhubungan dengan stres kerja pada perawat, dengan beban kerja sebagai faktor yang paling dominan. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit disarankan untuk melakukan pengelolaan beban kerja secara optimal melalui penyesuaian distribusi tugas dan rasio perawat-pasien, serta pengaturan sistem shift kerja yang lebih seimbang. Perawat juga diharapkan meningkatkan kemampuan manajemen stres melalui strategi coping adaptif. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain seperti dukungan organisasi dan kepemimpinan serta menggunakan desain longitudinal untuk memperoleh gambaran hubungan sebab-akibat yang lebih komprehensif.

Kata Kunci: Stres Kerja, Perawat, Beban Kerja, Shift Kerja, Umur

Abstract

Work stress is one of the psychological problems commonly experienced by nurses due to job demands, high workload, and shift work systems in hospitals. This condition can negatively impact the quality of healthcare services and nurses' well-being. This study aimed to determine the factors associated with work stress among nurses at RS Kartika Husada Setu Bekasi. This study employed a quantitative design with a cross-sectional approach. The sample consisted of 60 respondents selected using a total sampling technique. Data were collected using the Depression Anxiety Stress Scale (DASS-21) questionnaire. Data analysis was conducted using univariate and bivariate methods with the chi-square test at a 95% significance level ($\alpha = 0.05$). The univariate analysis showed that most respondents were in the middle adulthood age group (61.7%), female (65.0%), had a risky working period (≤ 5 years) (53.3%), and worked morning and afternoon shifts (73.3%). The majority of respondents had a low workload (86.7%) and did not experience work stress (88.3%). The bivariate analysis indicated that there were significant relationships between age ($p = 0.010$), gender ($p = 0.045$), work shift ($p = 0.000$), length of employment ($p = 0.043$), and workload ($p = 0.000$) with work stress among nurses. In conclusion, workload, work shift, age, length of employment, and gender are associated with work stress among nurses, with workload being the most dominant factor. Therefore, hospital management is recommended to optimize workload management through appropriate task distribution and nurse-to-patient ratios, as well as improving shift scheduling systems. Nurses are also encouraged to enhance stress management skills through adaptive

coping strategies. Future research is suggested to include additional variables such as organizational support and leadership, and to apply a longitudinal design to better understand causal relationships.

Keywords: Work Stress, Nurses, Workload, Shift Work, Age



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Pelayanan kesehatan merupakan salah satu sektor strategis yang berperan penting dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat. Rumah sakit sebagai fasilitas pelayanan kesehatan rujukan dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu, aman, dan berkesinambungan. Kualitas pelayanan rumah sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja sumber daya manusia, khususnya perawat, yang memiliki peran sentral karena berinteraksi langsung dengan pasien selama 24 jam. Perawat tidak hanya bertanggung jawab dalam pemberian asuhan keperawatan, tetapi juga dituntut untuk mampu bekerja secara profesional, cepat, dan tepat dalam berbagai situasi klinis, termasuk kondisi gawat darurat dan tekanan kerja tinggi. Kondisi tersebut menjadikan perawat sebagai kelompok tenaga kesehatan yang rentan mengalami stres kerja (Mualim & Adeko, 2020). Stres kerja merupakan respons fisik dan psikologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu (Magfirah, 2023). Dalam konteks keperawatan, stres kerja dapat dipicu oleh beban tugas yang berat, tanggung jawab yang besar terhadap keselamatan pasien, keterbatasan tenaga, serta tekanan waktu dalam memberikan pelayanan. Stres kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kesehatan perawat, baik secara fisik maupun mental, seperti kelelahan, gangguan tidur, penurunan konsentrasi, hingga *burnout*. Selain itu, stres kerja juga berpengaruh terhadap kualitas pelayanan keperawatan, meningkatkan risiko kesalahan medis, menurunkan kepuasan pasien, serta berdampak pada citra dan mutu rumah sakit secara keseluruhan (Wicaksono & Anggarini, 2019).

Secara global, *World Health Organization* (WHO) melaporkan bahwa stres kerja pada tenaga kesehatan, termasuk perawat, menjadi salah satu masalah kesehatan kerja yang serius karena berhubungan dengan penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan (Sukmawati et al., 2019). Kondisi ini diperparah dengan meningkatnya tuntutan pelayanan kesehatan akibat perkembangan teknologi, peningkatan jumlah pasien, serta kompleksitas masalah kesehatan masyarakat. Di Indonesia, perawat merupakan profesi dengan jumlah terbesar di rumah sakit dan memiliki beban kerja yang tinggi, sehingga berpotensi mengalami stres kerja lebih besar dibandingkan profesi kesehatan lainnya (Suryani, N. K., Yoga, 2019). Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menegaskan bahwa rumah sakit wajib menyediakan sumber daya manusia kesehatan yang bermutu dan seimbang dengan beban pelayanan. Selain itu, Undang-Undang Nomor 1 Tahun 2023 tentang Kesehatan juga menekankan pentingnya perlindungan terhadap tenaga kesehatan, termasuk aspek keselamatan dan kesehatan kerja. Namun, dalam praktiknya, masih banyak rumah sakit yang menghadapi keterbatasan sumber daya, baik dari segi jumlah tenaga maupun pengaturan sistem kerja, yang berpotensi menimbulkan tekanan dan stres kerja pada perawat (Irawan, 2020).

Stres kerja pada perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik faktor individu maupun faktor pekerjaan. Faktor individu meliputi umur, jenis kelamin, dan masa kerja. Perbedaan umur dapat memengaruhi kemampuan adaptasi dan mekanisme coping perawat terhadap tekanan kerja (Tama & Hardiningtyas, 2017). Perawat dengan usia yang lebih tua umumnya memiliki pengalaman kerja lebih panjang, namun dapat mengalami penurunan stamina fisik, sedangkan perawat usia lebih muda cenderung memiliki kondisi fisik yang lebih baik tetapi

masih dalam tahap penyesuaian dengan lingkungan kerja (Manabung et al., 2018). Jenis kelamin juga berperan dalam respons terhadap stres kerja, di mana perbedaan peran sosial dan tuntutan psikologis dapat memengaruhi tingkat stres yang dialami perawat. Masa kerja turut menjadi faktor penting karena perawat dengan masa kerja tertentu dapat mengalami kejenuhan atau kelelahan kerja akibat rutinitas yang berkepanjangan. Selain faktor individu, faktor pekerjaan memiliki kontribusi besar terhadap terjadinya stres kerja pada perawat. Beban kerja merupakan salah satu faktor dominan yang memengaruhi stres kerja. Beban kerja yang tinggi, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental pada perawat. Kondisi ini semakin berat apabila tidak diimbangi dengan jumlah tenaga yang memadai dan sistem kerja yang efektif (Maghfirah, 2023). Penelitian Wahyuningsih et al. (2019) menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan berhubungan signifikan dengan peningkatan stres kerja pada perawat, terutama di unit pelayanan dengan tingkat aktivitas tinggi. Faktor lain yang tidak kalah penting adalah pengaturan shift kerja. Sistem kerja shift, khususnya shift malam, dapat mengganggu ritme sirkadian tubuh, pola tidur, dan keseimbangan kehidupan sosial perawat. Perawat yang bekerja pada shift malam cenderung mengalami gangguan tidur, kelelahan, dan penurunan konsentrasi, yang pada akhirnya meningkatkan risiko stres kerja. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) menyatakan bahwa pengaturan shift kerja yang tidak seimbang dan kurang memperhatikan aspek kesehatan tenaga keperawatan dapat berdampak negatif terhadap kondisi fisik dan psikologis perawat (Pongoh, 2015).

Berbagai penelitian sebelumnya juga menunjukkan adanya hubungan antara faktor umur, jenis kelamin, masa kerja, beban kerja, dan shift kerja dengan stres kerja pada perawat. (Ardiyany Ilyas et al., 2020) menyatakan bahwa stres kerja pada perawat merupakan hasil interaksi kompleks antara tuntutan pekerjaan dan karakteristik individu, sehingga diperlukan pemahaman yang komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhinya. Namun demikian, hasil penelitian terkait stres kerja pada perawat menunjukkan adanya variasi temuan, yang dipengaruhi oleh perbedaan karakteristik responden, lingkungan kerja, serta sistem manajemen rumah sakit (Yoshizawa et al., 2021). Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan di RS Kartika Husada Setu Bekasi melalui wawancara dan observasi awal, ditemukan adanya keluhan perawat terkait kelelahan kerja, beban tugas yang tinggi, serta pengaturan shift yang dirasakan cukup berat, khususnya pada shift malam. Kondisi ini mengindikasikan adanya potensi stres kerja pada perawat yang perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen rumah sakit. RS Kartika Husada Setu Bekasi sebagai rumah sakit yang memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan jumlah kunjungan pasien yang relatif tinggi memerlukan evaluasi terhadap faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat guna menjaga kualitas pelayanan keperawatan.

Hasil survei pendahuluan dilakukan di RS Kartika Husada Setu Bekasi dengan membagikan kuesioner *Depression Anxiety Stress Scale* (DASS 21), dengan pengkategorian tingkat stres berdasarkan kuesioner DASS 21 yang terbagi menjadi 5 kategori yaitu Normal (skor 0–7), Ringan (skor 8–9), Sedang (skor 10–14), Berat (skor 15–19) dan sangat berat (skor ≥ 20). Kuesioner diberikan kepada 10 responden perawat unit Rawat Inap dan IGD mendapatkan kategori stres yang dirasakan oleh responden yaitu 2 orang (20%) mengalami stres berat, 2 orang (20%) mengalami stres sedang dan 3 orang (30%) mengalami stres ringan serta 3 orang lainnya dalam kategori normal. Kategori stres berat, sedang dan stres ringan dapat disimpulkan sebesar 70% stres kerja pada perawat unit Rawat Inap dan IGD di RS Kartika Husada Setu Bekasi. Berdasarkan uraian tersebut, stres kerja pada perawat merupakan permasalahan yang kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor individu dan pekerjaan. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk mengetahui gambaran stres kerja serta

menganalisis hubungan umur, jenis kelamin, masa kerja, beban kerja, dan shift kerja dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar bagi pihak rumah sakit dalam merancang kebijakan dan intervensi yang tepat untuk menurunkan tingkat stres kerja perawat, meningkatkan kesejahteraan tenaga keperawatan, serta mendukung peningkatan mutu pelayanan kesehatan secara berkelanjutan.

Rumusan Masalah

Stres kerja merupakan permasalahan yang sering dialami oleh tenaga kesehatan, khususnya perawat, mengingat tuntutan pekerjaan yang tinggi, tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien, serta beban kerja fisik dan psikologis yang kompleks. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kesehatan perawat, menurunkan kinerja, meningkatkan risiko kesalahan dalam pelayanan, serta berpotensi menurunkan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025 menggunakan kuesioner DASS-21 terhadap 10 orang perawat, diperoleh hasil bahwa sebanyak 2 orang (20%) mengalami stres berat, 2 orang (20%) mengalami stres sedang, dan 3 orang (30%) mengalami stres ringan, sedangkan 3 orang lainnya (30%) berada dalam kategori normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa 70% perawat mengalami stres kerja dengan tingkat ringan hingga berat. Tingginya persentase perawat yang mengalami stres kerja menunjukkan bahwa stres kerja merupakan masalah yang penting untuk diteliti, karena dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis perawat serta berdampak pada kualitas pelayanan keperawatan. Oleh karena itu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025. Tujuan umum penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor yang berkaitan dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu tahun 2025. Tujuan khusus meliputi identifikasi tingkat stres kerja, masa kerja, usia, beban tugas, sistem shift, dan jenis kelamin, serta pengujian hubungan antara usia, masa kerja, beban tugas, dan sistem shift dengan stres kerja pada perawat tahun 2025.

Landasan Teori

Stres Kerja

Stres adalah keadaan yang membuat tegang yang terjadi ketika seseorang mendapatkan masalah atau tantangan dan belum mempunyai jalan keluarnya atau banyak pikiran yang mengganggu seseorang terhadap sesuatu yang akan dilakukannya (Chandra Wayan I, 2019). Menurut *The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOS)*, stres kerja adalah reaksi fisik dan emosional yang memiliki bahaya dan terjadi ketika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, ataupun kebutuhan pekerja. Stres kerja dapat berdampak signifikan pada kesehatan tenaga kerja, termasuk peningkatan risiko penyalahgunaan zat, depresi, kecemasan dan angka bunuh diri yang lebih tinggi dibandingkan dengan profesi lain (Rangkuti et al., 2022). Stres adalah respon tubuh terhadap situasi atau kondisi yang dianggap menantang atau memerlukan penyesuaian dari individu. Secara umum, stres dapat diartikan sebagai suatu keadaan yang menimbulkan perasaan tidak nyaman, tegang dan cemas pada individu yang merasakannya. Stres dapat muncul akibat tuntutan atau tekanan dari lingkungan sekitar, baik dalam bentuk fisik, psikologis maupun sosial (Arinil Janah, 2023).

Gejala Stres Kerja

Gejala stres kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori utama: fisiologis, psikologis, dan perilaku. Berikut ini gejala-gejala stres kerja antara lain:

1. Gejala Fisiologis. Gejala stres kerja yang bersifat fisiologis meliputi berbagai perubahan dalam fungsi tubuh. Menurut *World Health Organization*, stres kronis dapat mengakibatkan peningkatan risiko penyakit kardiovaskular, termasuk hipertensi dan serangan jantung. Selain itu, stres juga dapat menyebabkan gangguan pada sistem pencernaan, seperti sakit maag, serta gangguan tidur yang berdampak pada kesehatan secara keseluruhan.
2. Gejala Psikologis. Gejala psikologis dari stres kerja mencakup berbagai gangguan emosional dan mental. Menurut *American Psychological Association* (American Psychological Association, 2020) stres kerja dapat menyebabkan kecemasan, depresi, dan ketegangan yang berkelanjutan. Pekerja yang mengalami stres kerja cenderung merasa kewalahan, mudah marah, dan kehilangan minat dalam pekerjaan.
3. Gejala Perilaku. Gejala perilaku dari stres kerja mencakup berbagai perubahan dalam kebiasaan dan tindakan pekerja. Menurut *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH, 2021) stres kerja dapat mengakibatkan penurunan produktivitas, peningkatan ketidakhadiran, dan perubahan pola makan serta kebiasaan tidur.

Dampak Stres Kerja

Manifestasi gangguan kesehatan akibat stres kerja yang paling sering adalah neurosis dan segala macam gangguan psikomatik seperti sakit maag, diare atau gangguan pencernaan lainnya, pusing, migran, sakit kepala, lesuh, lemah tanpa gairah, gatal tanpa sebab, sering sakit tenggorokan, tidak bisa konsentrasi tidur, gangguan tidur, pelupa dan keluhan lainnya. Gibson telah memodifikasi 5 jenis konsekuensi dampak stres yang potensial dengan kategori sebagai berikut (Cahyono, 2019):

1. Dampak subyektif: Kecemasan, agresi, angkuh, kebosanan, kelelahan, frustrasi, kehilangan keseimbangan, rendah diri, gugup, dan merasa kesepian.
2. Dampak perilaku: Kecenderungan mendapat kecelakaan, alkoholik, penyalahgunaan obat-obatan, emosi yang tiba-tiba meledak, makan berlebihan, merokok berlebihan, perilaku yang mengikuti kata hati dan ketawa gugup
3. Dampak kognitif: Tidak mampu mengambil keputusan yang jelas, konsentrasi yang buruk, rentang perhatian yang pendek, sangat peka terhadap kritik dan rintangan mental.
4. Dampak fisiologis: Meningkatnya kadar gula, meningkatnya denyut jantung dan tekanan darah, mulut kering, berkeringat, membesarnya pupil mata dan tubuh merasa panas dingin.
5. Dampak organisasi: Keabsenan, pergantian karyawan, rendahnya produktivitas, keterasingan dari rekan kerja, tidak puas kerja, menurunnya keikatan dan kesetiaan terhadap organisasi.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Berdasarkan teori Munandar (2014), Tama & Hardiningtyas (2017), serta Sucipto (2019), faktor yang memengaruhi stres kerja dapat dikelompokkan menjadi tiga, yaitu faktor individual, faktor pekerjaan, dan faktor di luar pekerjaan (lingkungan):

1. Faktor Individual

- a. Umur. Menurut (Daniawati, 2019), umur diartikan sebagai lamanya keberadaan seseorang yang diukur dalam satuan waktu dipandang dari segi kronologik, individual normal memperlihatkan derajat perkembangan anatomis dan fisiologik sama. Umur berkaitan erat dengan stres, semakin tua umur seseorang maka akan menyebabkan organ dan kondisi fisik menurun, sehingga lebih rentan untuk mengalami stres. Umur adalah salah satu faktor yang penting, semakin tinggi usia semakin mudah mengalami stres. Hal ini antara lain disebabkan oleh faktor fisiologis yang telah mengalami kemunduran dalam berbagai kemampuan seperti kemampuan visual, berpikir, mengingat dan mendengar.

Semakin tua seseorang maka orang tersebut semakin rentan mengalami stres, sedangkan seseorang akan rentan mengalami stres pada umur 21-40 tahun dan pada usia 40-60 tahun (Zulkifli et al., 2019). Menurut penelitian yang dilakukan (Zulkifli et al., 2019) menyatakan bahwa terdapat hubungan usia dengan stres kerja. Menurut Notoatmodjo (2018), umur merupakan salah satu karakteristik demografi yang dapat dikategorikan dalam penelitian kesehatan untuk memudahkan analisis hubungan dengan variabel kesehatan. Umur dikategorikan menjadi dewasa madya (18–40 tahun) dan dewasa awal (41–60 tahun).

- b. Masa Kerja. Masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di satu tempat atau wilayah. Masa kerja dihitung sejak terjadinya kerja anatar pihak perusahaan dengan buruh/pekerja. Masa kerja dapat mempengaruhi tenaga kerja baik positif maupun negatif, masa kerja akan memberikan pengaruh positif kepada pekerja bila semakin lamanya seseorang bekerja maka pekerja tersebut semakin banyak pengalaman dalam melakukan tugasnya. Sebaliknya akan memberikan pengaruh negatif jika semakin lamanya seseorang bekerja maka akan menimbulkan kebosanan dan kelelahan kerja yang berujung pada kerusakan organ tubuh (Zuniawati et al, 2022). Menurut penelitian yang dilakukan (Manabung et al., 2018) masa kerja ($p= 0,021$; $r= 0,293$) dan beban kerja ($p= 0,004$; $r= 0,360$) secara signifikan berhubungan dengan stres kerja. Menurut Notoatmodjo (2018), masa kerja merupakan karakteristik pekerjaan yang dapat memengaruhi kondisi kesehatan dan psikologis tenaga kerja, termasuk stres kerja. Masa kerja merupakan salah satu faktor individu penyebab stres kerja karena semakin lama masa kerja seseorang, maka semakin memberikan dampak positif bagi kinerjanya, dikarenakan masa kerja yang cukup lama memiliki pengalaman yang banyak, sedangkan pekerja yang memiliki masa kerja < 5 tahun masih dalam tahap beradaptasi dengan lingkungan kerjanya Masa kerja dikategorikan menjadi masa kerja berisiko (≤ 5 tahun) dan tidak berisiko (> 5 tahun).
 - c. Jenis Kelamin. Jenis kelamin merupakan salah satu faktor penyebab terjadinya stres kerja di tempat kerja. Perempuan memiliki risiko lebih tinggi untuk mengalami stres yang dapat menimbulkan penyakit akibat stres dan meningkatkan keinginan untuk keluar dari pekerjaan. Ada beberapa faktor yang menyebabkan perempuan rentan mengalami stres yaitu: Perempuan mempunyai peran dominan dalam merawat keluarganya sehingga total beban kerja perempuan lebih tinggi dibandingkan laki-laki. Tingkat untuk mengontrol pekerjaan cenderung bersifat rendah karena sebagian besar jabatan perempuan berada di bawah jabatan laki-laki. Semakin banyak perempuan yang menduduki jabatan penting. Semakin banyak perempuan yang bekerja pada tingkat stres kerja tinggi. Terjadinya ketidakadilan dan diskriminasi dari posisi yang lebih senior. Menurut penelitian yang dilakukan (Awalia et al., 2021) nilai p value $0,014 < 0,05$ yang menyatakan bahwa terdapat hubungan jenis kelamin dengan stres kerja yaitu jenis kelamin perempuan lebih banyak mengalami stres kerja. Pengukuran jenis kelamin dilakukan melalui kuesioner identitas responden yang diklasifikasikan menjadi laki-laki dan perempuan. Menurut Notoatmodjo (2018), jenis kelamin merupakan variabel nominal yang digunakan untuk menggambarkan karakteristik dasar responden dalam penelitian kesehatan dan berperan sebagai faktor individu yang dapat memengaruhi status kesehatan maupun tingkat stres kerja.
2. Faktor Pekerjaan. Faktor pekerjaan adalah faktor yang berkaitan dengan karakteristik pekerjaan dan sistem organisasi. Faktor pekerjaan meliputi beban kerja dan shift kerja.
- a. Beban Kerja. Beban kerja merupakan volume pekerjaan yang dibebankan pada tenaga kerja, baik fisik ataupun mental dan tanggung jawab. Beban kerja berlebihan dapat terjadi ketika seseorang merasa kurang dalam keahliannya atau sumber daya (waktu) untuk

menyelesaikan pekerjaan tertentu, contohnya seperti seorang karyawan yang tidak dapat menyelesaikan proyek tepat pada waktunya yang dapat menyebabkan stres kerja (Tama & Hardiningtyas, 2017). Beban kerja merupakan tugas atau tuntutan yang diberikan kepada seseorang untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan. Seberapa besar beban kerja yang didapatkannya bergantung pada seberapa besar tujuan yang akan dicapainya. Menurut penelitian yang dilakukan (Milang, 2019) menyatakan terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja yaitu dengan nilai 0,000 (p value \Rightarrow 0,05). Pengukuran beban kerja dalam penelitian ini menggunakan NIOSH *Generic Job Stress Questionnaire* yang diisi oleh responden melalui kuesioner angket online. Skor beban kerja kemudian dihitung dan dikategorikan berdasarkan nilai rata-rata (mean). Menurut *National Institute for Occupational Safety and Health* (NIOSH, 2021), beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan psikologis dan menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap terjadinya stres kerja. Beban kerja dikategorikan menjadi beban kerja tinggi jika skor \geq 36 dan beban kerja rendah jika skor $<$ 36.

- b. Shift Kerja. Shift kerja merupakan sumber utama dan stres bagi para pekerja. Para pekerja shift malam lebih sering mengeluh tentang kelelahan dan gangguan perut dari pada pekerja pagi atau siang. Dampak kerja shift terdapat kebuasan makan yang mungkin menyebabkan gangguan-gangguan perut. Shift kerja merupakan suatu cara mengorganisir waktu kerja harian pada orang lain atau tim yang berbeda-beda secara berturut-turut untuk waktu kerja yang biasanya 8 jam dan meliputi waktu keseluruhan 24 jam (AGUSTINA N, 2019). Kerja shift berdampak pada psikososial dampak tersebut menunjukkan masalah yang lebih besar jika dibandingkan dengan dampak fisiologis. Dampak psikososial yang biasanya terjadi adalah mulai munculnya kesempatan untuk saling berkomunikasi dengan teman maupun orang terdekat dan mengganggu aktivitas dan sosialisasi dalam satu kelompok masyarakat (Sugiono & W, 2018).

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Janah & Efatul Firda, 2017) menyatakan bahwa ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja pada perawat. Hasil penelitian yang dilakukan (F Eryuda, 2018) menyatakan ada hubungan antara shift kerja dengan stres kerja Jam kerja merupakan bagian dari empat faktor organisasi yang merupakan sumber potensial dari stres para karyawan di tempat kerja. Davis dan Newstrom menyatakan adanya beberapa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mengandung stres kerja yang salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Jam kerja normal umumnya diartikan hari kerja dengan jam tersisa untuk rekreasi dan istirahat. Istirahat adalah kegiatan malam hari, sedangkan bekerja adalah aktivitas siang hari. Hal ini berkaitan dengan mereka yang bekerja dengan jadwal yang tidak biasa, baik pada shift kerja atau dengan jam yang diperpanjang hingga melampaui siang, bekerja pada malam hari, serta bekerja disaat pola tidur.

Beberapa karakteristik pekerjaan dan lingkungan kerja yang mengandung stres kerja yang salah satunya adalah terbatasnya waktu dalam mengerjakan pekerjaan. Karyawan biasanya mempunyai kemampuan normal menyelesaikan tugas kantor/perusahaan yang dibebankan kepadanya, kemampuan berkaitan dengan keahlian, pengalaman, dan waktu yang dimiliki. Dalam kondisi tertentu, pihak atasan sering kali memberikan tugas dengan waktu yang terbatas. Akibatnya karyawan dikejar waktu untuk menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai yang ditetapkan atasan (Tulhusnah & Puryantoro, 2019). Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Tulhusnah & Puryantoro, 2019) menyatakan terdapat hubungan jam kerja dengan stres kerja yaitu dengan nilai 0,000 (p value $= >$ 0,05). Pengukuran shift kerja dilakukan berdasarkan jadwal kerja perawat yang

diperoleh melalui kuesioner angket online. Shift kerja diklasifikasikan menjadi shift pagi dan siang serta shift malam sesuai dengan sistem kerja di rumah sakit. Menurut Notoatmodjo (2018), faktor pekerjaan seperti sistem kerja shift merupakan bagian dari faktor organisasi yang dapat memengaruhi kondisi fisik dan psikologis pekerja, termasuk tingkat stres kerja.

3. Faktor di Luar Pekerjaan (Lingkungan). Faktor di luar pekerjaan adalah faktor eksternal yang tidak secara langsung berkaitan dengan pekerjaan namun dapat memengaruhi kondisi psikologis individu. Tekanan dari lingkungan luar dapat memperburuk stres yang berasal dari pekerjaan. Walaupun dalam penelitian ini faktor lingkungan tidak diteliti secara langsung, faktor tersebut tetap menjadi bagian dari kerangka teori karena dapat berperan sebagai faktor pendukung terjadinya stres kerja. Faktor tersebut meliputi kondisi ekonomi, masalah keluarga, perubahan sosial, dan perkembangan teknologi (Guridno, E., & Efendi, 2021).
 - a. Kondisi ekonomi. Salah satu jenis kesulitan pribadi yang dapat membuat pekerjaan stres dan mengalihkan perhatian mereka dari pekerjaan mereka adalah kesulitan yang disebabkan oleh mereka yang tidak mampu mengelola sumber daya keuangan mereka.
 - b. Masalah keluarga. Menurut penelitian nasional, orang-orang terus menempatkan nilai tinggi pada hubungan interpersonal dan kekeluargaan. Masalah hubungan yang menyebabkan stres bagi pekerja dan merembet ke tempat kerja termasuk masalah pernikahan, keretakan hubungan dan masalah disiplin anak.
 - c. Perubahan sosial yang cepat, seperti perubahan nilai, norma, dan tuntutan gaya hidup modern, dapat menimbulkan tekanan psikologis tambahan bagi individu. Tuntutan untuk menyesuaikan diri dengan perkembangan zaman sering kali menimbulkan perasaan tidak aman dan kecemasan. Perubahan struktur sosial dan dinamika masyarakat juga dapat memengaruhi keseimbangan kehidupan kerja dan kehidupan pribadi. Kondisi ini dapat memperkuat stres yang sudah muncul akibat tekanan pekerjaan.
 - d. Perkembangan teknologi yang pesat membawa dampak positif dalam meningkatkan efisiensi kerja, namun juga dapat menjadi sumber tekanan. Adaptasi terhadap sistem baru, penggunaan teknologi informasi, dan tuntutan kecepatan dalam pelayanan dapat meningkatkan beban mental pekerja. Individu yang kurang siap menghadapi perubahan teknologi berisiko mengalami kecemasan dan stres. Oleh karena itu, dukungan organisasi dalam bentuk pelatihan dan pendampingan sangat diperlukan untuk meminimalkan tekanan akibat perkembangan teknologi.

Metode Pengukuran Stres

Mengukur stres adalah bagian penting dari psikologi kesehatan dalam rangka untuk memahami sumber stres dan efek stres bagi kesehatan. Para peneliti menggunakan berbagai pendekatan untuk mengukur stres. Menurut (Feist, 2019), Metode pengukuran stres kerja terdiri dari:

1. *Physiological Measure*. Tindakan fisiologis merupakan salah satu metode pengukuran stres untuk melihat perubahan akibat stres, seperti perubahan tekanan darah, denyut jantung, respon galvanik kulit dan laju respirasi semua perubahan dengan aktivitas divisi simpatik dari sistem saraf otonom. Keuntungan langkah-langkah pengukuran fisiologis dari stres adalah bahwa mereka sangat handal dan mudah diukur. Kerugiannya adalah bahwa mekanik dan perangkat keras listrik pengaturan klinis yang sering digunakan mungkin menghasilkan stres. Dengan demikian, pendekatan ini untuk mengukur stres berguna tapi bukan yang paling banyak digunakan.
2. *Biochemical Measure*. Pengukuran ini dilakukan dengan menilai perubahan respon biokimia. Perubahan biokimia yang paling banyak dilakukan adalah pengukuran hormon stres seperti

pelepasan hormon epinefrin dan nonepinefrin yang direproduksi di medula adrenal dalam hubungannya dengan pengalaman stres. Pengukuran dari dua hormon tersebut, dapat dilakukan dengan pengalaman stres.

3. *Selt-report Measure*. Pengukuran stres ini menggunakan kuisiener untuk mengukur gejala stres. Live event scale digunakan untuk mengukur baik peristiwa kehidupan atau kerpotan sehari-hari. Responden memeriksa peristiwa yang mereka alami selama periode terakhir, biasanya sebelum 6 sampai 24 bulan. Responden menjawab tidak pernah, hampir tidak pernah, kadang-kadang, cukup sering atau sangat sering untuk item yang bertanya tentang situasi stres mereka selama sebulan terakhir.

Berdasarkan ketiga metode pengukuran stres, maka dipilihlah pengukuran self-report measure atau teknik live event stres. Metode pengukuran ini menggunakan kuisiener *Depression Anxiety Stress Scale (DASS-21)* yang diperkenalkan oleh lovibond (1995). Kuisiener DASS dirancang untuk menilai keparahan gejala inti dari depresi, kecemasan, ketegangan selama satu minggu belakangan ini bersama pertimbangan memberikan ukuran spektrum luas dari tekanan psikologis, menunjukkan tingkat digunakan dalam pengaturan klinis, tidak akan menggantikan dengan baik. DASS-21 terdiri dari 21 item, masing-masing dari tiga dominan (depresi, kecemasan dan stres) memiliki jumlah pertanyaan yang sama yaitu 7 butir. Skala depresi menilai disforia, keputusan, devaluasi hidup, penghinaan diri sendiri, kurang keterlibatan, anhedonia dan inersia (Burton, 2017). Penilaian stres kerja diperoleh dari jumlah skor pada subskala stres. Interpretasi skor menunjukkan bahwa responden dikategorikan mengalami stres apabila skor subskala stres > 7 dan dikategorikan tidak stres atau normal apabila skor ≤ 7 (Burton, 2017).

Penelitian Terkait

Tabel 1. Penelitian Terkait

No.	Penelitian dan Tahun	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	(Amaliyah et al., 2024)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat di RSUP DR. Tadjuddin Chalid	Jenis Penelitian: Kuantitatif Desain Penelitian: Cross Sectional	Terdapat beban kerja, konflik interpersonal dan faktor individu.
2.	(Susilaweni et al., 2023)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Diruang Intensive Care	Jenis Penelitian: Kuantitatif Desain Penelitian: Cross Sectional	Terdapat hubungan antara beban kerja, pendidikan dengan stres kerja
3	(Oleo, 2023)	Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD dr H.L.M Baharuddin, M.Kes Kabupaten Muna Tahun 2023	Jenis Penelitian: Kuantitatif Desain Penelitian: Cross Sectional	Memiliki hubungan antara beban kerja dan umur dengan stres kerja
4.	(Pramono & Paramananda, 2024a)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Jiwa RSKD Duren Sawit Kota Jakarta Timur Tahun 2024	Jenis Penelitian: Kuantitatif Desain Penelitian: Cross Sectional	Memiliki hubungan beban kerja dengan stres kerja
5	(D. Sari et al., 2023)	Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat dan Ruang Bedah RSUD Dr H Abdul Moeloek	Jenis Penelitian: Kuantitatif Desain Penelitian: Cross Sectional	a Ada hubungan antara umur, jenis kelamin, pendidikan, lama kerja dan beban kerja terhadap stres kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat deskriptif. Desain Cross sectional dimana seluruh variabel yang diamati, diukur dalam waktu bersamaan ketika penelitian berlangsung. Variabel terikat (dependen) yaitu stres kerja. Variabel bebas (independen) yaitu usia, jenis kelamin, shift kerja, dan masa kerja. Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: Terdapat hubungan antara usia dengan stres kerja pada perawat RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025; Terdapat hubungan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada perawat RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025; Terdapat hubungan antara *shift* kerja dengan stres kerja pada perawat RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025; Terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja pada perawat RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025; Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025. Penelitian dilakukan di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025. Penelitian ini dilakukan di bulan Mei 2025. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi yang berjumlah 70 orang. Sampel pada penelitian ini yaitu sebagian perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi berjumlah 60 orang yang dimana 10 perawat telah digunakan untuk studi pendahuluan. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah total sampling. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi (Sugiyono, 2021). Pengumpulan Data dengan Data Primer yang diperoleh berdasarkan hasil observasi dengan menggunakan kuesioner *Depression Anxiety Stres Scales 21* (DASS 21). Instrumen yang digunakan dalam proses pengumpulan data penelitian berupa kuesioner DASS 21 yang terdiri dari beberapa pertanyaan berkaitan dengan stres kerja, umur, masa kerja, beban kerja dan hubungan interpersonal.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Gambaran Stres Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian terkait variabel stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025 dibagi menjadi 2 kategori yaitu stres kerja dan tidak stres kerja. Kategori stres kerja (skor > 7) dan tidak stres kerja (skor ≤ 7). Berikut merupakan tabel gambaran stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Stres Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Stres Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Stres Kerja	7	11,7
Tidak Stres Kerja	53	88,3
Total	60	100,0

Berdasarkan Tabel 2 diketahui proporsi tertinggi responden berada pada kategori tidak stres kerja (normal) yaitu sebanyak 53 orang (88,3%).

Gambaran Umur pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian terkait variabel umur pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025 dibagi menjadi 2 kategori yaitu dewasa madya (18–40 tahun) dan dewasa awal (41–60 tahun). Berikut merupakan tabel gambaran umur pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Umur pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Umur	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Dewasa Madya	37	61,7
Dewasa Awal	23	38,3
Total	60	100,0

Berdasarkan Tabel 3 diketahui proporsi tertinggi responden berada pada kategori umur dewasa madya (18-40 tahun) yaitu sebanyak 37 orang (61,7%).

Gambaran Jenis Kelamin pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian terkait variabel jenis kelamin pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025 dibagi menjadi 2 kategori yaitu perempuan dan laki-laki. Berikut merupakan tabel gambaran jenis kelamin pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Perempuan	39	65,0
Laki-laki	21	35,0
Total	60	100,0

Berdasarkan Tabel 4 diketahui proporsi tertinggi responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 39 orang (65,0%).

Gambaran Shift Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian terkait variabel shift kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025 dibagi menjadi 2 kategori yaitu shift pagi dan siang serta shift malam. Berikut merupakan tabel gambaran shift kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Shift Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Shift Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Pagi dan Siang	44	73,3
Malam	16	26,7
Total	60	100,0

Berdasarkan Tabel 5 diketahui proporsi tertinggi responden bekerja pada shift pagi dan siang yaitu sebanyak 44 orang (73,3%).

Gambaran Masa Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian terkait variabel masa kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025 dibagi menjadi 2 kategori yaitu berisiko (≤ 5 tahun) dan tidak berisiko (> 5 tahun). Berikut merupakan tabel gambaran masa kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Masa Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Shift Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Beresiko	32	53,3
Tidak Beresiko	28	46,7
Total	60	100,0

Berdasarkan Tabel 6 diketahui proporsi tertinggi responden memiliki masa kerja berisiko (≤ 5 tahun) yaitu sebanyak 32 orang (53,3%).

Gambaran Beban Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian terkait variabel beban kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025 dibagi menjadi 2 kategori yaitu tinggi (skor ≥ 36) dan rendah (skor < 36). Berikut merupakan tabel gambaran beban kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Beban Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Beban Kerja	Frekuensi (n)	Persentase (%)
Tinggi	8	13,3
Rendah	52	86,7
Total	60	100,0

Berdasarkan Tabel 7 diketahui proporsi tertinggi responden memiliki beban kerja rendah yaitu sebanyak 52 orang (86,7%).

Analisis Bivariat

Hubungan antara Umur dengan Stres Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian terkait hubungan umur dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025 dibagi berdasarkan kategori umur yaitu dewasa madya (18–40 tahun) dan dewasa awal (41–60 tahun) serta kejadian stres kerja yang dibagi menjadi stres kerja (skor > 7) dan tidak stres kerja (skor ≤ 7). Berikut merupakan tabel hubungan umur dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025.

Tabel 8. Hubungan Umur dengan Stres Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Umur	Stres Kerja						P-Value	PR (95%CI)
	Stres Kerja		Tidak Stres Kerja (Normal)		Total			
	n	%	N	%	n	%		
Dewasa Madya	1	2,7	36	97,3	37	100,0	0,010	0,104 (0,013-0,806)
Dewasa Awal	6	26,1	17	73,9	23	100,0		
Total	7	11,7	53	88,3	60	100,0		

Berdasarkan Tabel 8, perawat dengan kategori umur dewasa madya yang mengalami stres kerja berjumlah 1 orang (2,7%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja (normal) berjumlah 36 orang (97,3%). Pada perawat dengan kategori umur dewasa awal, yang mengalami stres kerja berjumlah 6 orang (26,1%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja (normal) berjumlah 17 orang (73,9%). Hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,010 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara umur dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Prevalence Ratio (PR) sebesar 0,104 dengan interval kepercayaan 95% (0,013–0,806). Nilai PR < 1 menunjukkan bahwa umur bukan merupakan faktor risiko terhadap kejadian stres kerja, melainkan bersifat protektif. Perawat dengan kategori umur dewasa madya memiliki risiko stres kerja lebih rendah sebesar 0,104 kali dibandingkan perawat dengan kategori umur dewasa awal.

Hubungan antara Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian terkait hubungan jenis kelamin dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025 dibagi berdasarkan kategori jenis kelamin yaitu perempuan dan laki-laki serta kejadian stres kerja yang dibagi menjadi stres kerja (skor > 7) dan tidak stres kerja (skor ≤ 7). Berikut merupakan tabel hubungan jenis kelamin dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025.

Tabel 9. Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Jenis Kelamin	Stres Kerja						P-Value	PR (95%CI)
	Stres Kerja		Tidak Stres Kerja (Normal)		Total			
	n	%	n	%	N	%		
Perempuan	2	5,1	37	94,9	39	100,0	0,045	

Laki-laki	5	23,8	16	76,2	21	100,0	0,215 (0,046-1,016)
Total	7	11,7	53	88,3	60	100,0	

Berdasarkan Tabel 9, perawat dengan jenis kelamin perempuan yang mengalami stres kerja berjumlah 2 orang (5,1%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja (normal) berjumlah 37 orang (94,9%). Pada perawat dengan jenis kelamin laki-laki, yang mengalami stres kerja berjumlah 5 orang (23,8%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja (normal) berjumlah 16 orang (76,2%). Hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,045 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Prevalence Ratio (PR) sebesar 0,215 dengan interval kepercayaan 95% (0,046–1,016). Nilai PR < 1 menunjukkan bahwa jenis kelamin bukan merupakan faktor risiko terhadap kejadian stres kerja, melainkan bersifat protektif. Perawat dengan jenis kelamin perempuan memiliki risiko stres kerja lebih rendah sebesar 0,215 kali dibandingkan perawat dengan jenis kelamin laki-laki.

Hubungan antara Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian terkait hubungan shift kerja dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025 dibagi berdasarkan kategori shift kerja yaitu shift pagi dan siang serta shift malam dan kejadian stres kerja yang dibagi menjadi stres kerja (skor > 7) dan tidak stres kerja (skor ≤ 7). Berikut merupakan tabel hubungan shift kerja dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025.

Tabel 10. Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Shift Kerja	Stress Kerja				P-Value	PR (95%CI)		
	Stress Kerja		Tidak Stress Kerja (Normal)				Total	
	n	%	n	%			N	%
Pagi dan Siang	1	2,3	43	97,7	0,000	0,061 (0,008-0,465)		
Malam	6	37,5	10	62,5				
Total	7	11,7	53	88,3			60	100,0

Berdasarkan Tabel 10, perawat dengan shift kerja pagi dan siang yang mengalami stres kerja berjumlah 1 orang (2,3%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja (normal) berjumlah 43 orang (97,7%). Pada perawat dengan shift kerja malam, yang mengalami stres kerja berjumlah 6 orang (37,5%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja (normal) berjumlah 10 orang (62,5%). Hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara shift kerja dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Prevalence Ratio (PR) sebesar 0,061 dengan interval kepercayaan 95% (0,008–0,465). Nilai PR < 1 menunjukkan bahwa shift kerja bukan merupakan faktor risiko terhadap kejadian stres kerja, melainkan bersifat protektif. Perawat yang bekerja pada shift pagi dan siang memiliki risiko stres kerja lebih rendah sebesar 0,061 kali dibandingkan perawat yang bekerja pada shift malam.

Hubungan antara Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian terkait hubungan masa kerja dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025 dibagi berdasarkan kategori masa kerja yaitu berisiko (≤ 5 tahun) dan tidak berisiko (> 5 tahun) serta kejadian stres kerja yang dibagi menjadi stres

kerja (skor > 7) dan tidak stres kerja (skor ≤ 7). Berikut merupakan tabel hubungan masa kerja dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025.

Tabel 11. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Masa Kerja	Stress Kerja						P-Value	PR (95%CI)
	Stress Kerja		Tidak Stress Kerja (Normal)		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Beresiko	1	3,1	31	96,9	32	100,0	0,043	0,146 (0,019-1,139)
Tidak Beresiko	6	21,4	22	78,6	28	100,0		
Total	7	11,7	53	88,3	60	100,0		

Berdasarkan Tabel 11, perawat dengan masa kerja beresiko yang mengalami stres kerja berjumlah 1 orang (3,1%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja (normal) berjumlah 31 orang (96,9%). Pada perawat dengan masa kerja tidak beresiko, yang mengalami stres kerja berjumlah 6 orang (21,4%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja (normal) berjumlah 22 orang (78,6%). Hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,043 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara masa kerja dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Prevalence Ratio (PR) sebesar 0,146 dengan interval kepercayaan 95% (0,019–1,139). Nilai PR < 1 menunjukkan bahwa masa kerja bukan merupakan faktor risiko terhadap kejadian stres kerja, melainkan bersifat protektif. Perawat dengan masa kerja beresiko memiliki risiko stres kerja lebih rendah sebesar 0,146 kali dibandingkan perawat dengan masa kerja tidak beresiko.

Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian terkait hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025 dibagi berdasarkan kategori beban kerja yaitu tinggi (skor ≥ 36) dan rendah (skor < 36) serta kejadian stres kerja yang dibagi menjadi stres kerja (skor > 7) dan tidak stres kerja (skor ≤ 7). Berikut merupakan tabel hubungan beban kerja dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025.

Tabel 12. Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Beban Kerja	Stress Kerja						P-Value	PR (95%CI)
	Stress Kerja		Tidak Stress Kerja (Normal)		Total			
	n	%	n	%	n	%		
Tinggi	6	75,0	2	25,0	8	100,0	0,000	39,000 (5,375-282,984)
Rendah	1	1,9	51	98,1	52	100,0		
Total	7	11,7	53	88,3	60	100,0		

Berdasarkan Tabel 12, perawat dengan beban kerja tinggi yang mengalami stres kerja berjumlah 6 orang (75,0%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja (normal) berjumlah 2 orang (25,0%). Pada perawat dengan beban kerja rendah, yang mengalami stres kerja berjumlah 1 orang (1,9%), sedangkan yang tidak mengalami stres kerja (normal) berjumlah 51 orang (98,1%). Hasil uji statistik menunjukkan nilai p-value sebesar 0,000 ($p < 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai Prevalence Ratio (PR) sebesar 39,000 dengan interval kepercayaan 95% (5,375–282,984). Nilai PR > 1 menunjukkan bahwa beban kerja merupakan faktor risiko terhadap

kejadian stres kerja. Perawat dengan beban kerja tinggi memiliki risiko stres kerja lebih tinggi sebesar 39,000 kali dibandingkan perawat dengan beban kerja rendah.

Pembahasan

Analisis Univariat

Gambaran Stres Kerja pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Berdasarkan hasil penelitian, mayoritas perawat tidak mengalami stres kerja yaitu sebanyak 53 orang (88,3%), sedangkan yang mengalami stres kerja sebanyak 7 orang (11,7%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada kategori tidak mengalami stres kerja berdasarkan hasil pengukuran menggunakan kuesioner DASS-21. Rendahnya kejadian stres kerja pada penelitian ini (11,7%) menunjukkan bahwa mayoritas perawat mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja yang ada. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rangkuti et al. (2022) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada kategori stres kerja rendah hingga normal karena adanya dukungan lingkungan kerja yang baik. Selain itu, penelitian Irawan (2020) juga menyatakan bahwa komunikasi yang efektif dan dukungan organisasi berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang nyaman sehingga dapat menurunkan tingkat stres kerja. Namun demikian, masih terdapat sebagian kecil perawat yang mengalami stres kerja. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh faktor individu maupun faktor pekerjaan seperti beban kerja, shift kerja, dan tekanan emosional dalam merawat pasien. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja dan kualitas pelayanan keperawatan (Rangkuti et al., 2022).

Secara teori, stres kerja muncul akibat ketidakseimbangan antara tuntutan dan kemampuan individu dalam menghadapinya. Jika tuntutan kerja masih dalam batas kemampuan, maka individu dapat beradaptasi dengan baik. Namun apabila tekanan meningkat dan berlangsung lama, maka stres dapat muncul (Yoshizawa et al., 2021). Stres kerja merupakan respon fisik dan emosional yang muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu dalam menghadapinya (Susanto et al., 2025). Berdasarkan distribusi jawaban kuesioner, sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori rendah terhadap indikator stres kerja, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang dirasakan masih dalam batas yang dapat diatasi oleh perawat. Hal ini membuktikan bahwa perawat mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Kondisi tersebut dapat berkaitan dengan upaya yang dilakukan oleh pihak rumah sakit dalam mendukung lingkungan kerja perawat, seperti pengaturan jadwal dinas, pembagian beban kerja, serta adanya dukungan dari atasan maupun rekan kerja. Upaya tersebut berkontribusi dalam menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif sehingga tingkat stres kerja relatif rendah. Perbedaan antara hasil studi pendahuluan (70% mengalami stres) dengan hasil penelitian utama (11,7%) dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Studi pendahuluan dilakukan pada jumlah responden yang lebih sedikit (10 orang) dan hanya pada unit tertentu seperti rawat inap dan IGD yang memiliki tekanan kerja lebih tinggi. Sementara itu, penelitian ini menggunakan sampel yang lebih besar (60 responden) dengan karakteristik yang lebih beragam, sehingga hasil yang diperoleh lebih merepresentasikan kondisi keseluruhan perawat. Selain itu, rendahnya tingkat stres kerja pada penelitian ini juga dapat didukung oleh kondisi kerja yang lebih baik, yang tercermin dari hasil kuesioner dimana mayoritas responden tidak mengalami stres kerja.

Gambaran Umur Pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Distribusi responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa mayoritas berada pada kategori dewasa awal sebanyak 37 orang (61,7%), sedangkan dewasa madya sebanyak 23 orang (38,3%). Hal ini menunjukkan bahwa tenaga perawat di rumah sakit tersebut didominasi kelompok umur produktif. Kelompok dewasa awal umumnya memiliki kondisi fisik yang lebih

prima dan daya adaptasi yang baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Awalia et al. (2021) yang menyatakan bahwa perawat usia dewasa awal mendominasi tenaga keperawatan karena berada pada usia produktif dengan kondisi fisik yang masih optimal. Selain itu, Zulkifli et al. (2019) juga menyebutkan bahwa individu pada usia dewasa awal memiliki kemampuan adaptasi dan motivasi kerja yang tinggi. Selain itu, penelitian terbaru menunjukkan bahwa perbedaan umur dapat memengaruhi respons terhadap tekanan kerja, di mana perawat yang lebih muda cenderung lebih rentan terhadap stres akibat kurangnya pengalaman kerja (Zhong et al., 2025). Hal ini menunjukkan pentingnya pengalaman dalam membentuk kemampuan coping terhadap stres kerja. Oleh karena itu, rumah sakit disarankan untuk menyesuaikan beban kerja berdasarkan umur serta memberikan pelatihan berkelanjutan guna meningkatkan kemampuan adaptasi dan manajemen stres perawat.

Gambaran Jenis Kelamin Pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 39 orang (65,0%), sedangkan laki-laki sebanyak 21 orang (35,0%). Distribusi ini menunjukkan bahwa profesi keperawatan masih didominasi oleh perempuan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari et al. (2023) yang menunjukkan bahwa profesi keperawatan didominasi oleh perempuan karena berkaitan dengan kemampuan caring dan empati. Selain itu, Rahmawati et al. (2021) juga menyatakan bahwa perempuan lebih ekspresif dalam menghadapi tekanan dibandingkan laki-laki. Secara teori peran sosial, perempuan sering diasosiasikan dengan peran pengasuhan dan pelayanan sehingga lebih banyak berperan dalam profesi keperawatan (Tabakakis, 2024). Berdasarkan kondisi di tempat penelitian, dominasi perawat perempuan menunjukkan bahwa pelayanan keperawatan di RS Kartika Husada Setu Bekasi sebagian besar dijalankan oleh perawat perempuan yang memiliki peran penting dalam pemberian asuhan keperawatan secara langsung kepada pasien. Hal ini juga menuntut kemampuan emosional yang tinggi dalam menghadapi pasien dan keluarga pasien. Meskipun demikian, hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas perawat tidak mengalami stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa baik perawat perempuan maupun laki-laki mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Kondisi ini dapat mencerminkan bahwa lingkungan kerja di rumah sakit cukup mendukung dalam membantu perawat mengelola stres kerja. Oleh karena itu, rumah sakit disarankan untuk tetap mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif serta memberikan dukungan psikososial yang sesuai dengan kebutuhan tenaga keperawatan, seperti program manajemen stres, konseling, dan penguatan komunikasi antar tenaga kesehatan.

Gambaran Shift Kerja Pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Mayoritas responden bekerja pada *shift* pagi dan siang sebanyak 44 orang (73,3%), sedangkan *shift* malam sebanyak 16 orang (26,7%). Distribusi ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat bekerja pada waktu kerja normal. Hasil ini sejalan dengan penelitian Zuniawati et al. (2022) yang menyatakan bahwa kerja shift dapat menyebabkan kelelahan dan gangguan keseimbangan kehidupan kerja. Selain itu, Widiani et al. (2023) juga menemukan bahwa kerja shift berhubungan dengan peningkatan stres kerja akibat gangguan ritme sirkadian. Shift pagi dan siang umumnya lebih sesuai dengan ritme biologis manusia. Kondisi tersebut dapat membantu menjaga stabilitas fisik dan psikologis. Secara teori ritme sirkadian, tubuh manusia memiliki pola biologis yang aktif pada siang hari dan beristirahat pada malam hari. Ketidaksiharian jadwal kerja dengan ritme alami dapat memicu gangguan fisiologis (Aminulloh & Tualeka, 2024). Apabila berlangsung lama, kondisi tersebut dapat berdampak pada kesehatan mental. Oleh karena itu, rumah sakit disarankan untuk mengatur rotasi shift secara adil serta memastikan waktu istirahat yang cukup bagi perawat guna mengurangi dampak negatif kerja shift.

Gambaran Masa Kerja Pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Sebagian besar responden memiliki masa kerja berisiko sebanyak 32 orang (53,3%), sedangkan tidak berisiko sebanyak 28 orang (46,7%). Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari & Enus (2021) yang menyatakan bahwa perawat dengan masa kerja lebih lama memiliki kemampuan coping yang lebih baik dalam menghadapi stres kerja. Namun, Widiani et al. (2023) juga menyebutkan bahwa masa kerja panjang dapat meningkatkan risiko kelelahan emosional. Masa kerja menggambarkan lamanya paparan individu terhadap lingkungan kerja. Semakin lama masa kerja, maka pengalaman kerja juga semakin meningkat (Manabung et al., 2018). Berdasarkan teori regulasi atau kemampuan adaptasi (coping), individu yang telah lama bekerja cenderung memiliki kemampuan yang lebih baik dalam mengelola tekanan kerja karena telah terbiasa menghadapi berbagai situasi kerja. Pengalaman tersebut membantu individu dalam mengembangkan strategi coping yang lebih efektif sehingga mampu menjaga kestabilan kondisi psikologis (Aminulloh & Tualeka, 2024). Meskipun sebagian besar responden memiliki masa kerja berisiko, mayoritas perawat tidak mengalami stres kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat dengan masa kerja yang lebih lama telah mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang ada. Penelitian lain juga menunjukkan bahwa perawat dengan masa kerja yang lebih lama cenderung lebih mampu mengelola stres kerja karena telah memiliki pengalaman dalam menghadapi berbagai situasi kerja (Sari & Enus, 2021). Namun, masa kerja yang panjang juga dapat menyebabkan kejenuhan dan burnout. Masa kerja berhubungan dengan kelelahan emosional yang dapat meningkatkan risiko stres kerja (Widiani et al., 2023). Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja di rumah sakit relatif mendukung dalam membantu perawat beradaptasi terhadap tuntutan pekerjaan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mempertahankan kondisi tersebut dengan memberikan program pengembangan karier, rotasi kerja, serta dukungan psikologis guna mencegah kejenuhan dan mempertahankan kesejahteraan mental perawat.

Gambaran Beban Kerja Pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Mayoritas responden memiliki beban kerja rendah sebanyak 52 orang (86,7%), sedangkan beban kerja tinggi sebanyak 8 orang (13,3%). Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat menilai beban kerja masih dalam batas wajar. Hasil ini sejalan dengan penelitian Susanto et al. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja yang rendah cenderung berkaitan dengan tingkat stres kerja yang lebih rendah. Selain itu, Gazziyah et al. (2025) juga menemukan bahwa beban kerja merupakan faktor dominan yang memengaruhi stres kerja pada tenaga kesehatan. Beban kerja yang terkontrol dapat membantu menjaga stabilitas kinerja. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Menurut teori job demand-resources, tuntutan kerja tinggi tanpa sumber daya yang memadai akan meningkatkan stres. Apabila beban kerja masih seimbang dengan kapasitas individu, stres dapat diminimalkan. Namun ketidakseimbangan dapat menimbulkan tekanan psikologis (Zhang et al., 2021). Oleh karena itu, rumah sakit disarankan untuk melakukan evaluasi beban kerja secara berkala serta menyesuaikan jumlah tenaga perawat dengan jumlah pasien guna mengurangi risiko stres kerja.

Analisis Bivariat

Hubungan Usia dengan Stres Kerja Pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara umur dengan stres kerja pada perawat dengan p-value sebesar 0,010 dan PR sebesar 9,652 (95% CI: 1,240–75,130). Perawat dengan kategori dewasa madya memiliki risiko mengalami stres kerja 9,652 kali lebih besar dibandingkan perawat dewasa awal. Hasil ini sejalan dengan penelitian

Gazziyah, et al (2025) yang menyatakan bahwa umur berhubungan signifikan dengan stres kerja akibat akumulasi beban kerja jangka panjang. Penelitian Sari & Enus (2021) juga menemukan bahwa perawat dengan umur lebih tinggi lebih rentan mengalami kelelahan emosional dan fisik. Umur memengaruhi kemampuan individu dalam menghadapi tekanan kerja serta pengalaman dalam mengelola stres (Zulkifli et al., 2019). Namun, hasil ini tidak sejalan dengan Awalia et al. (2021) yang menyatakan bahwa perawat usia lebih muda justru lebih rentan mengalami stres kerja karena kurangnya pengalaman. Perbedaan ini dapat disebabkan oleh variasi karakteristik responden dan lingkungan kerja. Bertambahnya umur dapat memengaruhi kondisi fisiologis dan psikologis individu dalam menghadapi tuntutan kerja yang kompleks. Secara teori, individu dengan umur dewasa madya dapat mengalami penurunan kemampuan adaptasi fisiologis terhadap stresor pekerjaan. Tekanan kerja yang berulang dan tanggung jawab yang meningkat juga dapat memperberat kondisi psikologis. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kapasitas individu akan memicu stres kerja yang lebih tinggi (Zhong et al., 2025). Oleh karena itu, rumah sakit disarankan untuk menyesuaikan beban kerja berdasarkan umur serta memberikan pelatihan manajemen stres secara berkala.

Hubungan Jenis Kelamin dengan Stres Kerja Pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara jenis kelamin dengan stres kerja dengan p-value sebesar 0,045 dan PR sebesar 0,215 (95% CI: 0,046–1,016). Perawat perempuan memiliki risiko stres kerja lebih rendah dibandingkan perawat laki-laki. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Amaliyah et al. (2024) yang menyatakan bahwa terdapat perbedaan tingkat stres kerja berdasarkan jenis kelamin, di mana laki-laki cenderung mengalami stres lebih tinggi. Selain itu, Susanto et al. (2025) juga menjelaskan bahwa perempuan memiliki strategi coping yang lebih adaptif dalam menghadapi tekanan kerja. Penelitian ini juga didukung oleh Sari et al. (2023) yang menyatakan bahwa perbedaan gender memengaruhi cara individu dalam merespon stres kerja. Secara teori, teori peran gender menjelaskan bahwa perempuan lebih ekspresif dalam mengelola emosi sehingga lebih mudah mencari dukungan sosial. Sebaliknya, laki-laki cenderung menghadapi tekanan secara individual tanpa berbagi beban emosional. Kondisi ini dapat meningkatkan risiko stres kerja pada laki-laki. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa perawat laki-laki cenderung mengalami stres kerja lebih tinggi akibat tuntutan fisik dan ekspektasi peran profesional (Amaliyah et al., 2024). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan manajemen stres berbasis gender untuk mengurangi risiko stres kerja pada perawat.

Hubungan Shift Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara shift kerja dengan stres kerja dengan p-value sebesar 0,000 dan PR sebesar 0,061 (95% CI: 0,008–0,465). Perawat shift malam memiliki proporsi stres kerja lebih tinggi dibandingkan shift pagi dan siang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari & Enus (2021) yang menyatakan bahwa kerja shift malam meningkatkan risiko gangguan tidur dan kelelahan yang berkontribusi terhadap stres kerja. Selain itu, Widiani et al. (2023) juga menemukan bahwa kerja shift berhubungan signifikan dengan peningkatan stres kerja akibat gangguan ritme sirkadian. Kerja shift dapat mengganggu keseimbangan kehidupan kerja dan meningkatkan tekanan psikologis (Zuniawati et al, 2022). Secara teori, ritme sirkadian manusia secara alami aktif pada siang hari dan beristirahat pada malam hari. Ketidaksesuaian jadwal kerja dengan ritme biologis akan menimbulkan gangguan fisiologis dan psikologis. Ketika kondisi ini berlangsung lama, stres kerja dapat meningkat (Aminulloh & Tualeka, 2024). sehingga, rumah sakit perlu mengatur

sistem shift secara seimbang untuk mengurangi risiko stres kerja.

Hubungan Masa Kerja dengan Stres Kerja Pada Perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara masa kerja dengan stres kerja dengan p-value sebesar 0,043 dan PR sebesar 0,146 (95% CI: 0,019–1,139). Perawat dengan masa kerja tidak berisiko memiliki proporsi stres lebih tinggi dibandingkan masa kerja berisiko. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Susanto et al. (2025) yang menyatakan bahwa masa kerja berhubungan dengan stres kerja akibat akumulasi tekanan kerja dalam jangka panjang. Selain itu, Manabung et al. (2018) juga menjelaskan bahwa masa kerja berkaitan dengan paparan stres kerja yang terus-menerus. Namun demikian, Sari & Enus (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja yang lebih lama dapat meningkatkan kemampuan coping terhadap stres, sehingga hasil penelitian dapat berbeda tergantung kondisi lingkungan kerja. Secara teori, teori burnout menjelaskan bahwa stres kerja kronis menyebabkan kelelahan emosional dan depersonalisasi. Tekanan kerja yang berulang tanpa kontrol yang memadai akan meningkatkan stres. Pengalaman kerja yang lama tidak selalu menjadi faktor protektif (Aminulloh & Tualeka, 2024). Oleh karena itu, diperlukan program rotasi kerja dan pengembangan karier untuk mencegah kejenuhan kerja.

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dengan stres kerja dengan p-value sebesar 0,000 dan PR sebesar 39,000 (95% CI: 5,375–282,984). Perawat dengan beban kerja tinggi memiliki risiko stres kerja 39 kali lebih besar dibandingkan beban kerja rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Gazziyah et al. (2025) yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan faktor dominan yang berhubungan dengan stres kerja pada tenaga kesehatan. Selain itu, Susanto et al. (2025) juga menyebutkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan tekanan fisik dan mental sehingga memicu stres kerja. Penelitian lain oleh Sukmawati et al. (2019) juga menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan serta distribusi tugas yang tidak seimbang dapat meningkatkan risiko stres kerja pada perawat. Beban kerja tinggi meningkatkan tekanan fisik dan mental secara simultan. Menurut teori job demand–resources, tuntutan kerja tinggi tanpa dukungan sumber daya memadai akan meningkatkan stres. Ketidakseimbangan antara beban kerja dan kapasitas individu memicu tekanan psikologis (Gazziyah et al., 2025). Oleh karena itu, rumah sakit perlu melakukan evaluasi beban kerja serta menyesuaikan jumlah tenaga kerja untuk mengurangi risiko stres kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di RS Kartika Husada Setu Bekasi Tahun 2025 dengan jumlah responden 60 orang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Gambaran stres kerja pada perawat menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada kategori tidak mengalami stres kerja (normal), yaitu sebesar 88,3%. Gambaran masa kerja menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki masa kerja berisiko (≤ 5 tahun), yaitu sebesar 53,3%. Gambaran umur menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada kelompok umur dewasa madya (18–40 tahun), yaitu sebesar 61,7%. Gambaran beban pekerjaan menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki beban kerja rendah, yaitu sebesar 86,7%. Gambaran shift kerja menunjukkan bahwa sebagian besar perawat bekerja pada shift pagi dan siang, yaitu sebesar 73,3%. Gambaran jenis kelamin menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berjenis kelamin perempuan, yaitu sebesar 65,0%. Terdapat hubungan antara umur dengan stres kerja, di mana

perawat dengan umur dewasa awal (41–60 tahun) memiliki proporsi stres kerja lebih tinggi dibandingkan dewasa madya. Terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja, di mana perawat dengan masa kerja berisiko (≤ 5 tahun) cenderung memiliki proporsi stres kerja lebih tinggi. Terdapat hubungan antara beban pekerjaan dengan stres kerja, di mana perawat dengan beban kerja tinggi memiliki proporsi stres kerja lebih tinggi dibandingkan beban kerja rendah. Terdapat hubungan antara shift kerja dengan stres kerja, di mana perawat yang bekerja pada shift malam memiliki proporsi stres kerja lebih tinggi dibandingkan shift pagi dan siang.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut.

1. Bagi Manajemen RS Kartika Husada Setu Bekasi: Melakukan evaluasi dan penyesuaian distribusi beban kerja secara berkala. Menyesuaikan rasio perawat–pasien dan pembagian tugas secara proporsional. Mengatur sistem shift kerja secara seimbang, terutama shift malam. Menerapkan rotasi shift yang adil serta memastikan waktu istirahat cukup. Menyesuaikan beban kerja pada perawat usia dewasa madya sesuai kapasitas fisik dan psikologis.
2. Bagi Perawat: Meningkatkan kemampuan manajemen stres dan coping adaptif. Memanfaatkan dukungan sosial dan komunikasi interpersonal yang baik. Menjaga pola tidur dan pola hidup sehat, terutama bagi pekerja shift malam. Menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.
3. Bagi peneliti selanjutnya: Menambahkan variabel seperti dukungan organisasi, kepemimpinan, dan kepuasan kerja. Menggunakan desain longitudinal untuk analisis sebab-akibat. Menambah jumlah responden dan memperluas lokasi penelitian untuk meningkatkan generalisasi hasil.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina N. (2019). aktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Pekerja Bagian Produksi Kecap Di PT Heinz ABC Indonesia - Daan Mogot Tahun 2019.
- Amaliyah, R., Sumiaty, Rezky Aulia Yusuf, Mansur Sididi, & Andi Sani. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. *Window of Public Health Journal*, 5(2), 196–204. <https://doi.org/10.33096/woph.v5i2.711>
- Arinil Janah. (2023). Mengenal Jenis-Jenis Stres dan Cara Mengatasinya. In Hikam Tim (Ed.), *SehatQ*. Hikam Media Utama. <https://www.sehatq.com/artikel/jenis-stres>
- Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umjur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan)*, 5(2). <https://doi.org/10.58258/jisip.v5i2.1824>
- Burton, P. &. (2017). *The Elements of Applied Psychological Practice in Australia. Preparing for the National Psychological Exam.*
- Cahyono, E. . (2019). *The Power Of Gratitude : Kekuatan Syukur Dalam Menurunkan Stres Kerja.*
- Chandra Wayan I. (2019). *Stres Adatasi dan Manajemen Stres “ Menuju Perilaku Sehat Mental dan Hidup Bahagia.”* Muha Medika.
- Daniawati. (2019). *ubungan Antara Individual Arena dan Work Arena dengan Stres Kerja pada Pekerja PembuatanOffshore Pipeline and Moring Tower (EPC3) Proyek Banyu Urip di PT Rekayasa Industri, Serang-Banten.*
- F Eryuda. (2018). *Hubungan Shift Kerja Dan Kelelahan Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Dr. H. Abdul Moeloek Bandar Lampung.* *Jurnal Majority*, 18–26.
- Feist, L. B. and J. (2019). *Health Psychology: An Introduction to Behavior and Health.* united states of america. Scratchgravel Publishing Services.

- Guridno, E., & Efendi, S. (2021). The Effect of Organizational Climate, Work Stress, and Conflict on Motivation and Its Impact on the Performance of Labor Inspectors at the Directorate General of Labor Inspection. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research*, 5(4), 201. www.ajhssr.com.
- Irawan, Y. Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung. *Jurnal Keperawatan Malang*, 5(2), 103–113.
- Janah, & Efatul Firda. (2017). Hubungan Shift Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Di Instalasi Rawat Inap Pada RS. Kanker Dharmais Tahun 2017
- Maghfirah, N. (2023). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan. *Jurnal Doktor Manajemen (JDM)*, 6(2), 127. <https://doi.org/10.22441/jdm.v6i2.22307>
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Kesmas*, 7(5), 1–10.
- Milang, I. (2019). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Motor Luwuk. *Aksara: Jurnal Ilmu Pendidikan Nonformal*, 5(3), 255. <https://doi.org/10.37905/aksara.5.3.255-272.2019>
- Mualim, M., & Adeko, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Dryer Pt. Bukit Angkasa Makmur (Bam) Di Kabupaten Bengkulu Tengah. *Journal of Nursing and Public Health*, 8(1), 79–86. <https://doi.org/10.37676/jnph.v8i1.1017>
- Munandar, A. S. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. UI-Press.
- Notoatmodjo, S. (2018). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Oleo, U. H. (2023). Sampel penelitian ini berjumlah 109 orang yang dipilih menggunakan teknik. 2(4), 76–87.
- Pongoh, V. V. (2015). erbedaan Stres Kerja antar Shift Perawat di Ruangan Gawat Darurat Medik RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Manado. *E-journal Keperawatan*.
- Pramono, B., & Paramananda, A. (2024a). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Jiwa RSKD Duren Sawit, Kota Jakarta Timur Tahun 2024. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 3(5)(05), 815–829. <https://journal.mediapublikasi.id/index.php/bullet>
- Pramono, B., & Paramananda, A. (2024b). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Jiwa RSKD Duren Sawit , Kota Jakarta Timur Tahun 2024. 3(05), 815–829.
- Rangkuti, H. Z., Harahap, J., & Simajorang, A. (2022). Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Priority*, 5(2), 46–54. <https://doi.org/10.34012/jukep.v5i2.2659>
- Sari, A., & Enus, K. V. (2021). Analisis faktor beban kerja dan kelelahan terhadap stres kerja perawat. *Window of Public Health Journal*, 5(6), 914–922.
- Sari, D., Sari, N., Aryawati, W., Studi, S., Masyarakat, K., Malahayati, U., Studi, S., Masyarakat, K., Malahayati, U., Studi, P., Kesehatan, S., Universitas, M., Studi, P., Kesehatan, S., & Universitas, M. (2023). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Jurnal ILKES (Jurnal Ilmu Kesehatan). *Jurnal ILKES (Jurnal Ilmu Kesehatan)*, 14(2), 181–193.
- Sawitri, E., Zukhri, S., Romadhani, & Oktavia, E. A. (2022). Hubungan Pengetahuan dengan Tingkat Dukungan Keluarga dalam Upaya Mengontrol Hipertensi Pada Lansia. *Jurnal Keperawatan Galuh*, 4(2), 79–84.
- Sucipto, C. . (2019). *Keselamatan dan Kesehatan Kerja*. Gosyen Publishing.
- Sugiono, & W, P. (2018). *Ergonomi Untuk Pemula (Prinsip Dasar & Aplikasinya)*. UB Press.
- Sugiyono, P. L. (2021). *Metode Penelitian Komunikasi (Kuantitatif, Kualitatif, dan Cara Mudah Menulis Artikel pada Jurnal Internasional)* (1 ed.). Alfabeta Bandung, CV.

- Sukmawati, A., Yogisutanti, G., & Hotmaida, L. (2019).). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit advent Bandung. *Jurnal Kesehatan Kartika*, Vol, 14((1)).
- Suryani, N. K., Yoga, G. A. D. M. (2019). Konflik dan stres kerja dalam organisasi. *Widya Manajemen*.
- Susilaweni, L., Maryana, & Sari, I. P. (2023). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Diruang Intensive Care. *Jurnal Keperawatan Holistik*, 1(1), 38–45.
- Tama & Hardiningtyas, D. (2017). *Psikologi Industri Dalam Perspektif Sistem Industri*. UB Press.
- Tulhusnah, L., & Puryantoro, P. (2019). Pengaruh Jam Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan di Kantor Kecamatan Kaponan Kabupaten Situbondo. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2(2), 299–312. <https://doi.org/10.36778/jesya.v2i2.67>
- Wicaksono, M. N., & Anggarini, I. M. (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pekerja Divisi Business Solution, Support Dan Service Delivery Pt Administrasi Medika Jakarta. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(2), 161–172. <https://doi.org/10.37012/jik.v10i2.51>
- Zulkifli, Z., Rahayu, S. T., & Akbar, S. A. (2019). Hubungan Usia, Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Karyawan Service Well Company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. *Kesmas Uwigama: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 46–61. <https://doi.org/10.24903/kujkm.v5i1.831>
- Zuniawati, D. (2019). *Kejadian Lumbago*. Gosyen Deepublish