

HUBUNGAN BEBAN KERJA, SIFT KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA DENGAN STRESS KERJA PERAWAT DI IGD RS PKU MUHAMMADIYAH MAYONG

Wahyu Dewi Asmara^{a,*}, Rusnoto^a, Heny Siswanti^a

^aUniversitas Muhammadiyah Kudus. Jalan Ganesha no.1, Kudus.

*Email : 2310122@unkaha.ac.id

Info Artikel	Abstrak
<p>DOI : https://doi.org/10.26751/jikk.v16i1.2656</p> <p>Article history: Received 2025-01-17 Revised 2025-01-21 Accepted 2025-04-19</p>	<p>Fenomena stres kerja sudah menjadi masalah di dunia. Stres yang dialami perawat harus diperhatikan, karena jika perawat telah mengalami stres yang tinggi maka dapat berdampak dengan kualitas pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja, sift kerja, dan lingkungan kerja dengan stress kerja perawat di IGD RS PKU Muhammadiyah Mayong. Penelitian ini menggunakan deskriptif korelasi dengan pendekatan <i>cross sectional</i>. Populasi menggunakan total sampel sebanyak 32 perawat. Instrumen yang digunakan menggunakan kuesioner. Kuesioner stress kerja yaitu <i>Expanded Nursing Stress Scale</i>, Kuesioner beban kerja. Untuk shift kerja sesuai UU No.13 Tahun 2003. Kuesioner lingkungan kerja yaitu kuesioner NEW-q. Kuesioner tersebut diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Analisa statistik yang digunakan yaitu uji <i>Rank Spearman</i>. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan beban kerja (0,001), sift kerja (0,009) dan lingkungan kerja (0,001) dengan stress kerja pada perawat di IGD RS PKU Muhammadiyah Mayong Jepara. Saran, kepada perawat yang mengalami stres kerja juga bisa melakukan kegiatan diluar tugas asuhan keperawatan dengan melakukan kegiatan yang dapat menurunkan stres kerjanya, seperti melakukan relaksasi seperti duduk sejenak sebelum dan setelah kerja sambil menarik nafas pelan-pelan lalu mengeluarkannya.</p>
<p>Keywords: beban kerja, sift kerja, lingkungan kerja dan stress kerja</p>	<p>Abstract</p> <p><i>The phenomenon of work stress has become a problem in the world. The stress experienced by nurses must be considered, because if nurses experience high stress it can have an impact on the quality of service. This study aims to determine the relationship between workload, work shifts and work environment with nurses' work stress in the emergency room at PKU Muhammadiyah Mayong Hospital. This research uses descriptive correlation with a cross sectional approach. The population used a total sample of 32 nurses. The instrument used was a questionnaire. The work stress questionnaire is the Expanded Nursing Stress Scale, the workload questionnaire. For work shifts in accordance with Law No.13 of 2003. The work environment questionnaire is the NEW-q questionnaire. The questionnaire was tested using validity and reliability tests. The statistical analysis used is the Spearman Rank test. The research results show that there is a relationship between workload (0.001), work shifts (0.009) and work environment (0.001) with work stress in nurses in the emergency room at PKU Muhammadiyah Mayong Hospital, Jepara. It is recommended that nurses who experience work stress can also carry out activities outside of nursing care duties by carrying out activities that can</i></p>

reduce work stress, such as doing relaxation such as sitting for a moment before and after work while taking a slow breath and then letting it out.

This is an open access article under the [CC BY-SA](#) license.

I. PENDAHULUAN

Organisasi Kesehatan Dunia mengemukakan bahwa stres di kalangan karyawan adalah penyakit abad ke-20 yang telah berkembang menjadi wabah global. Diperkirakan sekitar 450 juta orang di seluruh dunia mengalami gangguan mental dan perilaku akibat stres. Masalah stres kerja kini menjadi isu global yang mempengaruhi berbagai profesi dan sektor pekerjaan, baik di negara maju maupun berkembang. Salah satu sektor yang mencatatkan prevalensi stres kerja yang tinggi adalah sektor kesehatan (ILO, 2016).

Di Indonesia, Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2016) melaporkan bahwa 50,9% perawat mengalami stres kerja. Mereka sering kali merasakan pusing, kelelahan, kurang ramah, serta kekurangan waktu istirahat akibat beban kerja yang tinggi dan penghasilan yang tidak memadai.

Prevalensi stres kerja di kalangan tenaga kesehatan, khususnya perawat, bervariasi di berbagai negara. Di Eropa, prevalensinya mencapai 58,2%, di India 50%, di Australia 44,82%, dan di Mesir, pada tahun 2020, 71% perawat mengalami stres kerja berat (Ihsan, 2021). Pada tahun 2022, di Slovakia, 75,9% perawat dari 693 responden mengalami stres kerja (Riana, 2022). Di Vietnam, prevalensi stres kerja pada perawat tercatat sebesar 18,5%, sementara di Hong Kong angkanya lebih tinggi, mencapai 41,1%. Angka prevalensi yang signifikan menunjukkan bahwa stres kerja pada perawat merupakan masalah kesehatan yang membutuhkan perhatian serius dari berbagai pihak.

Berdasarkan penelitian Perwitasari (2018), stres kerja tidak hanya dialami oleh tenaga profesional lainnya di rumah sakit, namun perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Hal ini juga tercermin di Indonesia, yang memiliki beragam kondisi sosial dan geografis yang mempengaruhi tingkat stres

kerja. Pada tahun 2022, ditemukan bahwa 50% perawat di Jakarta mengalami stres kerja berat, sementara di Makassar angka tersebut mencapai 76,5%, di Semarang 51,81%, dan di Padang 48,9% (Rahmi, 2022). Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja pada karyawan meliputi faktor intrinsik seperti usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, dan status perkawinan. Di sisi lain, faktor ekstrinsik yang berkaitan dengan pekerjaan, seperti masa kerja, beban kerja, jadwal kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan kondisi lingkungan kerja, turut mempengaruhi tingkat stres yang dialami karyawan (Hamali, 2018).

Penyebab utama stres kerja pada perawat adalah beban kerja yang tinggi, yang berkontribusi sebesar 44%. Selain itu, faktor lain seperti dukungan sosial (14%), kekerasan, ancaman, dan bullying (13%), serta perubahan yang terjadi di tempat kerja (8%) turut berperan dalam memicu stres. Faktor lainnya, yang mencakup 20%, dapat bervariasi tergantung pada konteks dan kondisi individu (Health and Safety Executive, 2017). Menurut Persatuan Perawat Indonesia (PPNI) pada tahun 2011, sekitar 50,9% perawat di Indonesia melaporkan mengalami stres kerja, yang ditandai dengan gejala seperti sering merasa pusing, kelelahan, sikap kurang ramah, serta kesulitan dalam mendapatkan waktu istirahat yang cukup. Beban kerja yang berat dan penghasilan yang tidak memadai merupakan penyebab utama dari kondisi ini. Jika kondisi ini terus dibiarkan, dampaknya bisa lebih merugikan, baik bagi perawat itu sendiri maupun bagi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Amelia, Andayanie & Alifia, 2019).

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Ikrimadhani (2015) menunjukkan perbedaan tingkat stres kerja perawat berdasarkan shift kerja. Di shift pagi, 44,7% perawat

mengalami stres ringan, 50% stres sedang, dan 5,3% mengalami stres berat. Pada shift sore, 60,5% perawat mengalami stres ringan, 34,2% stres sedang, dan 5,3% stres berat. Sedangkan pada shift malam, 34,2% perawat mengalami stres ringan, 47,4% stres sedang, dan 18,4% mengalami stres berat. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfian (2020) yang mengungkapkan bahwa 55,7% perawat di RSUD Dr. Adnaan Wd Payakumbuh mengalami stres kerja sedang. Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa 67% perawat merasakan beban kerja berat dan 57,4% mengalami lingkungan kerja yang kurang baik, yang berkontribusi terhadap stres kerja mereka.

Stres yang dialami oleh perawat memiliki dampak signifikan terhadap kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Perawat yang mengalami stres tinggi cenderung menunjukkan perilaku negatif seperti mudah marah, cemas, gelisah, murung, dan kurang bersemangat. Hal ini berpotensi menurunkan kinerja mereka dalam memberikan perawatan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan keluhan dari pasien (Riana et al., 2022). Oleh karena itu, penting untuk menangani stres kerja perawat agar kualitas pelayanan tetap terjaga dan kesejahteraan perawat dapat terpelihara.

Berdasarkan hasil survei awal yang dilakukan di IGD RS PKU Muhammadiyah Mayong pada tanggal 18 Juni 2024, wawancara dengan delapan perawat IGD mengungkapkan bahwa beban kerja perawat IGD sangat tinggi, mengingat mereka adalah tenaga medis yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien. Pada shift pagi, 25% perawat IGD melaporkan mengalami stres kerja, sedangkan pada shift siang, 50% perawat mengalami stres kerja. Pada shift malam, 25% perawat juga melaporkan mengalami stres kerja. Peningkatan jumlah pasien dan beragamnya jenis penyakit yang ditangani, yang memerlukan kecepatan dan ketepatan, menyebabkan beban kerja dan tanggung jawab perawat IGD semakin meningkat. Kondisi ini menciptakan risiko stres kerja yang tinggi. Selain itu, lingkungan IGD yang kurang kondusif dan perbedaan

beban kerja pada setiap shift juga turut mempengaruhi tingkat stres kerja perawat. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk mengangkat topik “Hubungan Beban Kerja, Shift Kerja, dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat di IGD RS PKU Muhammadiyah Mayong” untuk penelitian lebih lanjut.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif korelasi. Studi korelasi merupakan penelitian atau penelaahan hubungan antara dua variabel pada suatu situasi atau sekelompok subjek. Populasi dalam penelitian ini adalah 32 perawat IGD yang mengalami stres kerja. Penelitian menggunakan teknik *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sample sama dengan jumlah populasi sebanyak 32 sampel atau responden.

Instrument penelitian berupa Kuesioner stress kerja yaitu *Expanded Nursing Stress Scale*, Kuesioner beban kerja diadopsi oleh Nursalam (2017). Untuk shift kerja sesuai UU No.13 Tahun 2003. Kuesioner lingkungan kerja yaitu kuesioner NEW-q. Kuesioner tersebut diuji dengan uji validitas dan reliabilitas. Analisa statistik yang digunakan yaitu uji *Rank Spearman*.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Analisa univariat

Hasil analisa univariat terhadap masing-masing variabel seperti pada penjelasan dibawah ini:

Tabel 1. distribusi frekuensi responden di RS PKU Muhammadiyah Mayong

Indikator	f	%
Jenis kelamin		
Laki-laki	13	40,6
Perempuan	19	59,4
Pendidikan		
Diploma	22	68,8
Sarjana	10	31,2
Masa kerja		
≤ 5 tahun	15	46,8
>5 tahun	17	53,2
Usia		
Min -max	26-28	
Mean	31	

Indikator	f	%
SD	3,535	
Beban kerja		
Ringan	7	21.9
Sedang	16	50.0
Berat	9	28.1
Sift kerja		
Pagi	13	40.6
Siang	13	40.6
Malam	6	18.8
Lingkungan kerja		
Baik	17	53.1
Sedang	12	37.5
Kurang baik	3	9.4
Stres kerja		
Tidak stres	12	37.5
Stres ringan	7	21.9
Stres sedang	13	40.6

Tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa sebagian besar responden adalah perempuan sebesar 19 (59,4%), laki-laki sebanyak 13 (40,6%). Usia responden pada penelitian ini adalah 31 dengan usia terendah 26 tahun dan tertua 38 tahun. Sebagian besar responden berpendidikan Diploma atau DIII sebanyak 22 (68,8 %). Masa kerja paling banyak sudah diatas 5 tahun sebanyak 17 (53,2 %). Beban kerja responden menunjukkan sebagian besar responden memiliki beban kerja sedang sebesar 16 (50 %) dan paling sedikit adalah beban kerja sebanyak 7 (21,9 %) responden. Responden bekerja pada shift pagi dan siang masing-masing 13 (40,6 %) responden. Lingkungan kerja mereka baik dengan

Tabel 2. Tabulasi silang antara variabel beban kerja dengan stress kerja perawat di IGD RS PKU Muhammadiyah Mayong (n = 32)

Beban Kerja	Stres Kerja (%)			Total	p value
	Tidak Stress	Stress Ringan	Stres Sedang		
Ringan	7 (21,9)	0 (0)	0 (0)	7 (21,9)	
Sedang	4 (12,5)	6 (18,8)	6 (18,8)	16 (50)	
Berat	1 (3,1)	1 (3,1)	7 (21,8)	9 (28,1)	
Total	12(37,5)	7(21,9)	13(40,6)	32 (100)	0,001

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Sari & Rayni (2020) yang menunjukkan bahwa dari 11 responden yang memiliki beban kerja kategori sedang, sebagian besar mengalami stres kerja dalam kategori yang sama, yaitu sebanyak 6 responden (54,5%). Penelitian tersebut juga mengungkapkan adanya hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja di ruang IGD dan ICU RSI Nashrul Ummah Lamongan. Hal ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban

frekuensi sebanyak 17 (53,1 %) responden. Responden yang mengalami stress kategori sedang paling banyak yaitu 13 (40,6%) responden,

2. Analisa bivariat

Analisa bivariat untuk menganalisa ada tidaknya hubungan variabel yang satu dengan variabel yang lain. Analisa bivariat menggunakan uji statistik *rank spearman* di SPSS.

a. Hubungan beban kerja dengan stress kerja

Hasil penelitian menunjukkan responden yang memiliki beban kerja berat lebih banyak stress sedang sebanyak 7 (21,8%) sedang ringan atau tidak stres hanya 1 (3,1%). Sedangkan responden yang memiliki beban kerja sedang mengalami stress ringan hingga sedang sebanyak 6 (18,8%). Responden yang beban kerjanya ringan semuanya tidak stress sebanyak 7 (21,9%) responden.

Hasil uji kedua variabel yaitu variabel beban kerja dan stress kerja menggunakan *rank spearman* menunjukkan nilai signifikansi *p value* sebesar 0,001 dengan $\alpha=0,05$. Nilai signifikansi tersebut menunjukkan dibawah 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat di IGD RS PKU Muhammadiyah Mayong Jepara. Hasil tabulasi silang dapat dilihat ditabel berikut ini

kerja dalam mencegah stres kerja, terutama di ruang-ruang pelayanan yang penuh tantangan seperti IGD dan ICU.

Sejalan dengan itu, penelitian Badri (2020) juga mengungkapkan temuan penting mengenai hubungan antara beban kerja langsung dan stres kerja pada perawat. Mayoritas perawat yang memiliki beban kerja langsung ringan mengalami stres kerja ringan (71,4%), sementara perawat dengan

beban kerja langsung berat cenderung mengalami stres kerja berat (73,1%). Hasil uji Chi-square menunjukkan nilai $p = 0,006$ dengan OR 6,786 (95% CI 1,88-24,49), yang menunjukkan bahwa perawat dengan beban kerja berat memiliki peluang 6,786 kali lebih besar untuk mengalami stres berat dibandingkan dengan mereka yang memiliki beban kerja ringan. Temuan ini semakin menegaskan pentingnya beban kerja sebagai faktor penentu stres kerja yang perlu diatasi.

Fluktuasi beban kerja menjadi salah satu faktor utama yang menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan, terutama perawat. Ketika beban kerja meningkat, perawat sering kali harus menghadapi perasaan frustrasi dan kelelahan yang dapat mengganggu interaksi mereka dengan pasien. Beban kerja yang berlebihan jelas memengaruhi produktivitas tenaga kesehatan, karena kurangnya keseimbangan antara jumlah perawat dan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Dalam kondisi ini, perawat merasakan bahwa beban kerja mereka tidak sesuai dengan jumlah tenaga yang tersedia, yang dapat menambah tingkat stres kerja. Pasien, yang mengharapkan pelayanan cepat dan efisien, turut memperburuk keadaan ini, menciptakan tekanan yang lebih besar pada perawat (Muhith, 2018).

Semakin berat beban kerja yang diterima oleh perawat, semakin tinggi pula risiko terjadinya stres kerja. Kelelahan kerja, yang sering terjadi akibat beban kerja yang terus meningkat, bisa menyebabkan penurunan kinerja yang signifikan. Menurut penelitian Maurits (2019), kelelahan kerja menyumbang lebih dari 60% pada kejadian kecelakaan di tempat kerja. Hal ini semakin terasa bagi perawat yang bekerja di ruang IGD dan ICU, yang memerlukan keterampilan teknis dan pengetahuan medis yang lebih tinggi dibandingkan dengan perawat di ruang

b. Hubungan shift kerja dengan stress kerja

Tabel 3. Tabulasi silang antara shift kerja dengan stress kerja di IGD RS PKU Muhammadiyah Mayong (n = 32)

Shift Kerja	Stres Kerja (%)			Total	<i>p value</i>
	Tidak Stress	Stress Ringan	Stres Sedang		
Pagi	9 (28,1)	1 (3,1)	3 (9,3)	13 (40,6)	
Siang	2 (6,3)	5 (15,6)	6 (18,8)	13 (40,6)	
Malam	1 (3,1)	1 (3,1)	4 (12,5)	6 (18,8)	0,009
Total	12(37,5)	7(21,9)	13(40,6)	32 (100)	

lainnya. Beban kerja yang lebih berat dan tekanan psikologis yang timbul akibatnya berkontribusi besar terhadap stres kerja di kedua ruang tersebut.

Beban kerja yang sangat tinggi di IGD dapat menyebabkan kondisi fisik dan mental perawat cepat lelah dan tegang. Pelayanan yang kompleks di IGD mengharuskan perawat untuk memiliki keterampilan teknis serta kemampuan dalam menghadapi berbagai situasi yang tak terduga. Tuntutan untuk memberikan perawatan cepat dan akurat, ditambah dengan jumlah pasien yang terus meningkat, membuat perawat IGD menghabiskan banyak energi fisik dan mental. Pada saat yang sama, tambahan beban tugas di luar pekerjaan inti, seperti membimbing mahasiswa praktek atau menjadi pengurus organisasi, semakin memperburuk kondisi tersebut. Beban tambahan ini membuat stres kerja perawat semakin meningkat, yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas pelayanan.

Menurut penelitian penulis, beban kerja dan stres kerja yang dialami oleh perawat di IGD RS PKU Muhammadiyah Mayong sebagian besar berada dalam kategori sedang. Hal ini disebabkan oleh kemampuan perawat dalam mengelola stres secara efektif melalui mekanisme coping yang baik. Dengan demikian, meskipun perawat menghadapi tantangan besar dalam pekerjaan mereka, mereka mampu mengelola beban kerja mereka dengan cara yang tidak membuatnya terasa berlebihan, sehingga stres kerja yang dialami tetap dalam batas yang wajar. Kemampuan ini mencerminkan pentingnya pengelolaan diri dan dukungan yang tepat bagi tenaga kesehatan untuk menjaga keseimbangan antara tugas profesional dan kesejahteraan mental mereka.

Hasil analisis tabulasi silang antara shift kerja dan tingkat stres kerja menunjukkan bahwa sebagian besar perawat yang bekerja pada shift pagi tidak mengalami stres, dengan jumlah 9 orang (28,1%), diikuti oleh 3 orang (9,3%) yang mengalami stres pada tingkat sedang, dan hanya 1 orang (3,1%) yang mengalami stres ringan. Sementara itu, perawat yang bekerja pada shift siang menunjukkan bahwa 6 orang (18,8%) mengalami stres pada tingkat sedang, 5 orang (15,6%) mengalami stres ringan, dan 2 orang (6,3%) tidak mengalami stres. Di shift malam, 4 orang (12,5%) perawat mengalami stres pada tingkat sedang. Berdasarkan uji statistik dengan menggunakan Rank Spearman, diperoleh nilai signifikansi p sebesar 0,009 dengan $\alpha = 0,05$, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara shift kerja dan stres kerja di IGD RS PKU Muhammadiyah Mayong Jepara.

Rata-rata perawat di IGD bekerja antara 5 hingga 6 hari dalam seminggu, dengan jam kerja yang mencapai 40 jam atau lebih, karena sistem kerja yang dibagi dalam tiga shift, yaitu pagi, siang, dan malam. Sesuai dengan Pasal 79 ayat 2 huruf a UU No. 13/2003, shift kerja dibagi menjadi tiga kategori dengan durasi maksimal 8 jam per hari, termasuk waktu istirahat di antara jam kerja. Perawat yang bekerja dengan jam kerja lebih panjang atau tidak teratur biasanya mengalami rasa jemu yang lebih tinggi, yang pada gilirannya dapat menjadi pemicu stres di tempat kerja. Kondisi ini sangat bergantung pada kemampuan perawat untuk beradaptasi dengan ritme kerja yang bergantian dan tidak menentu.

Penelitian Cahayu (2021) juga menunjukkan adanya hubungan antara shift kerja dan stres kerja di ruang Rawat Inap RSUD dr. Pirngadi Medan. Stres yang dialami perawat timbul akibat tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas mereka untuk mengelola, yang mengarah pada berbagai reaksi fisik, psikologis, dan perilaku. Hal ini sejalan dengan teori yang mengungkapkan bahwa shift kerja mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis pekerja, menyebabkan kelelahan yang berujung pada stres. Temuan ini sejalan

dengan penelitian oleh Meydinar dkk. (2020), yang menemukan perbedaan tingkat stres di antara shift pagi, sore, dan malam, dengan sebagian besar perawat yang bekerja pada shift malam mengalami stres sedang dan berat, akibat perubahan ritme biologis yang terjadi.

Beberapa penelitian sebelumnya mengonfirmasi bahwa ada hubungan yang jelas antara shift kerja dan stres kerja. Khususnya pada shift malam, perawat menghadapi perubahan signifikan dalam siklus biologis mereka, yang sering kali mengarah pada penurunan kemampuan kerja, daya tahan tubuh yang melemah, serta peningkatan risiko kecelakaan. Penelitian Susanto dkk. (2023) menyatakan bahwa pekerjaan dengan sistem shift, terutama malam hari, dapat menyebabkan transisi fisik dan psikologis yang menyulitkan, yang pada gilirannya memperburuk tingkat stres dan menyebabkan kepenatan. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa penyelenggaraan kesehatan kerja dilakukan sesuai dengan standar yang berlaku untuk menjaga kesejahteraan pekerja.

Selain itu, penelitian Ikrimadhani (2018) menunjukkan bahwa 60% perawat merasa terbebani oleh shift malam, terutama karena masalah seperti rasa kantuk, ketidaknyamanan dalam menangani pasien yang dirujuk ke rumah sakit lain, serta waktu istirahat yang berkurang. Kondisi ini sering diperburuk oleh lingkungan kerja yang kurang nyaman dan manajemen yang tidak optimal, yang menambah beban psikologis pada perawat. Hal ini semakin memperburuk situasi perawat yang bekerja pada shift malam, di mana mereka harus mengatasi stres yang lebih berat dibandingkan dengan shift lainnya.

Banyak pekerja shift, terutama yang bekerja pada shift malam, menghadapi berbagai gangguan kesehatan seperti insomnia, kelelahan berlebihan, gangguan jantung, tekanan darah tinggi, dan masalah pencernaan. Ketidaknyamanan fisik ini sering kali diperburuk oleh stres yang meningkat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan risiko kecelakaan kerja. Penelitian Wulandari dkk. (2017)

menyebutkan bahwa stres kerja pada shift malam dapat dibagi menjadi tiga kategori: ringan, sedang, dan berat, dengan dampak yang lebih besar pada pekerja yang tidak mendapatkan cukup istirahat.

Dari temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa shift kerja, terutama yang melibatkan jam malam, menjadi faktor utama yang dapat memperburuk stres pada perawat.

c. Hubungan lingkungan kerja dengan stress kerja

Tabel 4. Tabulasi silang antara lingkungan kerja dengan stress kerja di IGD RS PKU Muhammadiyah Mayong (n = 32)

Lingkungan kerja	Stres Kerja (%)			Total	p value
	Tidak Stress	Stress Ringan	Stres Sedang		
Baik	11 (34,4)	6 (18,8)	0 (0)	17(53,1)	
Sedang	1 (3,1)	1 (3,1)	10 (31,3)	12(37,5)	
Kurang baik	0 (0)	0 (0)	3 (9,3)	3(9,3)	
Total	12(37,5)	7(21,9)	13(40,6)	32 (100)	

Hasil tabulasi silang antara lingkungan kerja dengan stress kerja diketahui responden yang merasakan lingkungan kerja baik lebih banyak tidak stress sebanyak 11 (34,4%), stress ringan 6 (18,8%). Sedangkan responden yang merasakan lingkungan kerja sedang mengalami stress sedang sebanyak 10 (31,3%), stress ringan dan tidak stress masing-masing 1 (3,1%). Responden yang bekerja pada lingkungan kurang baik semua mengalami stress sedang sebanyak 3 (9,3%) responden. Hasil uji menggunakan *rank spearman* menunjukkan nilai signifikansi *p value* sebesar 0,001 dengan $\alpha=0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan lingkungan kerja dengan stress kerja di IGD RS PKU Muhammadiyah Mayong Jepara

Penelitian Badri (2020) mengungkapkan bahwa perawat yang bekerja di lingkungan fisik yang kurang mendukung cenderung mengalami stres kerja yang berat, dengan persentase mencapai 72,7%. Sebaliknya, mayoritas perawat yang bekerja di lingkungan fisik yang baik mengalami stres kerja ringan (64,0%). Ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara kualitas lingkungan fisik kerja dan tingkat stres kerja. Perawat yang berada di lingkungan fisik yang kurang baik memiliki peluang 0,2111 kali lebih besar untuk mengalami stres ringan dibandingkan dengan perawat yang bekerja di lingkungan fisik yang lebih mendukung.

Hal ini disebabkan oleh jam kerja yang tidak teratur, yang mengurangi waktu untuk istirahat yang cukup, dan mempengaruhi kondisi fisik serta psikologis perawat. Oleh karena itu, penting untuk mengatur jam kerja dengan lebih bijak agar perawat dapat memperoleh waktu istirahat yang memadai dan mengurangi risiko stres kerja yang berkelanjutan.

Hal yang serupa juga ditemukan pada lingkungan kerja non-fisik, di mana perawat yang bekerja di lingkungan yang buruk cenderung mengalami stres berat, sementara perawat yang berada di lingkungan kerja yang baik mengalami stres ringan.

Lingkungan kerja yang buruk dapat berkontribusi pada berbagai masalah kesehatan, baik fisik maupun psikologis, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja perawat. Ketidaknyamanan akibat suhu ruangan yang panas, cahaya yang tidak memadai, udara yang terpolusi, serta ruangan yang terlalu padat dan kotor, dapat menyebabkan perawat merasa mudah lelah, sulit berkonsentrasi, dan lebih rentan terhadap stres. Penelitian oleh Jamalina dkk. (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memperburuk kondisi fisik dan psikologis pekerja, serta menurunkan produktivitas mereka. Oleh karena itu, lingkungan kerja yang baik seharusnya mampu memberikan motivasi, mendukung kinerja perawat, dan menciptakan suasana yang aman dan nyaman. Sebuah lingkungan kerja yang ideal akan memungkinkan perawat untuk bekerja secara optimal dan menjaga kesehatannya dalam jangka panjang.

Kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh kondisi tempat kerja. Jika lingkungan kerja mendukung, perawat cenderung bekerja dengan baik dan maksimal. Sebaliknya, jika

kondisi kerja buruk, perawat bisa merasa malas, cepat lelah, dan mudah kehilangan semangat. Hal ini dapat menyebabkan penurunan kinerja secara signifikan. Lingkungan kerja yang tidak kondusif bisa menimbulkan gangguan mental, seperti kecemasan dan penurunan kemampuan dalam pengambilan keputusan, serta meningkatkan potensi kesalahan dalam menjalankan tugas. Ketidakmampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang buruk juga dapat memperburuk kondisi psikologis perawat, yang pada gilirannya meningkatkan kemungkinan terjadinya stres kerja (Anoraga, 2020).

Stres kerja sendiri merupakan hasil dari berbagai faktor, termasuk konflik, ketidakpastian, tekanan tugas, dan hubungan dengan manajemen. Stres ini merupakan respons fisiologis dan psikologis perawat terhadap tuntutan yang ada di lingkungan kerjanya. Menurut Mariana dkk. (2021), ketika stres mencapai titik maksimum yang masih dapat ditoleransi oleh perawat, maka kualitas kinerja mereka cenderung menurun. Stres yang berlebihan dapat mengganggu kemampuan perawat dalam menjalankan tugasnya, menyebabkan penurunan pengambilan keputusan yang efektif, serta meningkatkan perilaku yang tidak menentu. Pada kondisi yang lebih ekstrem, stres dapat menyebabkan perawat menjadi sakit, tidak mampu melanjutkan pekerjaan, merasa putus asa, dan bahkan memutuskan untuk keluar atau menolak bekerja.

Dari hasil penelitian ini, peneliti berpendapat bahwa hubungan baik antar perawat juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja perawat. Jika hubungan antar perawat di ruang kerja harmonis, mereka akan lebih mudah berkoordinasi dan menyelesaikan tugas dengan efektif. Sebaliknya, hubungan yang buruk antar perawat dapat memperburuk kualitas kerja dan memperbesar kemungkinan kesalahan. Selain itu, hubungan yang baik antara perawat dengan tenaga kesehatan lainnya, serta dengan pimpinan, juga sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan produktif. Keterbukaan dan

komunikasi yang efektif dapat mengurangi stres kerja dan meningkatkan efektivitas kerja perawat di tempat kerja.

IV. KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan signifikan antara beban kerja, shift kerja, dan lingkungan kerja dengan stres kerja perawat di IGD RS PKU Muhammadiyah Mayong Jepara. Beban kerja yang berat memiliki peluang 6 kali lebih besar untuk menyebabkan stres dibandingkan dengan beban kerja ringan ($p = 0,001$, $OR = 6,278$). Shift kerja siang juga berhubungan dengan stres sedang, dengan peluang 5 kali lebih besar dibandingkan shift lainnya ($p = 0,009$, $OR = 5,500$). Selain itu, lingkungan kerja yang baik memiliki peluang 2 kali lebih besar untuk mengurangi stres ($p = 0,001$, $OR = 2,833$).

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti berikan kepada pembimbing 1 bapak Dr. Ns. Rusnoto, SKM., S.Kep., M.Kes (Epid) dan pembimbing 2 ibu Heny Siswanti, S. Kep., Ns.M.Kep, serta bapak direktur rumah sakit PKU Muhammadiyah Mayong

DAFTAR PUSTAKA

Amalia, U, R. Suwenda, W. & Bagia, W. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha. Vol 4.

American Association of Occupational Health Nurses. *Managing Professional Risk In Occupational And Environmental Health Nursing Practice*. Off J Am Assoc Occup Heal Nurses. 2019;48(7)

American Association of Occupational Health Nurses. *Managing Professional Risk In Occupational And Environmental Health Nursing Practice*. Off J Am Assoc Occup Heal Nurses. 2019;48(7)

- Buhari, B. Octavia, D dan Sari, R. 2020. *Budaya Keselamatan Pasien Rumah Sakit Dalam Perspektif Keperawatan*. Zahir Publishing.
- Erika. 2024. *Manajemen keperawatan*. CV azka pustaka
- Fauziah dan Arif. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pengelolaan SDM Pada Pelayaran*. Nas Media Pustaka.
- Hamali, A. yusuf. (2018). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia. yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Handayani, R., Ramadini, I., Fadriyanti. 2023. *Konsep dasar komunikasi terapeutik, manajemen stress kerja, dan caring dalam keperawatan*. Penerbit Nem: Pekalongan
- Heriziana, Hz dan Rosalina, S. 2021. *Analisis Persepsi Stres Kerja Tenaga Kesehatan Di Masa Pandemi Covid-19*. CV. AZKA PUSTAKA.
- International Labour Organization. 2016. *Workplace Stress: A Collective Challenge*. Geneva. Switzerland: ILO Publication
- Kemenkes. (2014). Kementerian Kesehatan.
- Khotimah, R. (2017). KINERJA KARYAWAN PRODUKSI DI Pengaruh Kepemimpinan, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Di PTUngaran Sari Garment.
- Nurhayati. 2022. *Keselamatan Pasien dan Kesehatan Kerja Dalam Keperawatan*. Syiah Kuala University Press.
- Perwitasari. 2018. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Tingkatan Stres pada Tenaga Kesehatan di RS Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2018. *Cerebellum*, 2(3), pp. 553-61. di akses 15 Februari 2020.
- Pratiwi, D. M., & Wahyuningtyas, R. (2016). KARYAWAN (STUDI PADAPTKRAKATAU STEEL (PERSERO) TBK . DIVISI, 1–10.
- Rahmadani, C. Anwar, A. dan Rocka M. 2022. *Kepemimpinan, Iklim Organisasi Rumah Sakit, dan Kepuasan Kerja Perawat*. Penerbit NEM. Pekalongan
- Riana, A., Nina, N., & Rindu, R. (2022). Beban Kerja, Dukungan Rekan Kerja, Lingkungan Kerja dan Iklim Kerja terhadap Tingkat Stres Kerja Perawat.
- Rizki, M. (2016). (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur AreaPelayanan, 41(1), 9–1
- Susilo, T. (2016). Analisis Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Stres Kerja Pada PT Indo Bali, (c).
- Tantra & Larasati. 2015. Faktor-Faktor Sosial Yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Kesehatan*. Bagian Ilmu Kedokteran Komunitas Fakultas Kedokteran Universitas Lampung. di akses 15 Februari 2020.
- Trifianingsih, Santos, & Brikitabela. (2017). Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat di Ruang UGD Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin. *Kesehatan*, 2.
- Utami, T., Susilawati, & Ayu, Devina. 2022. *Manajemen stress kerja suatu pendekatan integrasi sains dan islam*. Merdeka Kreasi Group.