HJK HOLISTIK JURNAL KESEHATAN
ISSN 1978-3337 (Print)
ISSN 2620-7478 (Online)
DOI: 10.33024

Nomor: 79/E/KPT/2023

INFORMASI ARTIKEL
Received: August, 28, 2025
Revised: October, 27, 2025
Available online: November, 30, 2025
at: https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/hjk

Faktor-faktor yang berkorelasi dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap

Ika Cahyaningrum*, Ani Sutriningsih, Ostaleni Uni

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Tribhuwana Tunggadewi
Korespondensi penulis: Ika Cahyaningrum. *Email: ikacahyaningrum86@unitri.ac.id

Abstract

Background: Occupational stress is a common problem faced by nurses and can affect the quality of care, mental health, and work productivity.
Purpose: To analyze factors correlated with occupational stress in nurses in the inpatient ward.
Method: This study used a cross-sectional design and involved 84 nurses randomly selected from a total population of 118 nurses in the Inpatient Unit of Panti Waluyo Sawahan Regional Hospital. The instruments used were a questionnaire measuring respondent characteristics, the ISEL-12 social support questionnaire, and the Perceived Stress Scale (PSS) questionnaire measuring occupational stress.
Results: Correlation tests showed no correlation between age (p=0.626), education level (p=0.244), and length of service (p=0.229) and nurses' occupational stress. However, there was a significant correlation between social support and nurses' stress (p<0.001; r=–0.449). The better the social support, the lower the level of occupational stress.
Conclusion: There was no correlation between age, education level, and length of service with stress experienced by nurses in inpatient wards. However, there was a significant correlation between social support and the level of work stress experienced by nurses in inpatient wards. The better the social support provided, the lower the level of work stress experienced.
Suggestion: Future research can examine other factors that may be associated with nurses' work stress, such as nurse workload, type of service, and workplace. Furthermore, hospital management is expected to implement interventions focused on improving nurses' well-being through emotional support, such as providing counseling services, sharing forums, and maintaining workload balance to address nurses' work stress.

Keywords: Inpatient Wards; Nurses; Work Stress.

Pendahuluan: Stres akibat pekerjaan adalah masalah yang sering dihadapi oleh perawat dan dapat memengaruhi mutu pelayanan, kesehatan mental, serta produktivitas kerja.
Tujuan: Untuk menganalisis faktor-faktor yang berkorelasi dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap.
Metode: Studi ini menggunakan desain *cross-sectional* dan melibatkan 84 perawat yang dipilih secara acak dari total populasi sebanyak 118 perawat di unit Rawat Inap Rumah Sakit Panti Waluyo Sawahan. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner yang mengukur karakteristik responden, kuesioner dukungan sosial ISEL-12, dan kuesioner yang mengukur stres kerja yaitu *Perceived Stress Scale* (PSS).
Hasil: Uji korelasi menunjukkan bahwa tidak ada korelasi antara usia (p=0.626), tingkat pendidikan (p=0.244), dan masa kerja (p=0.229) dengan stres kerja perawat. Namun, terdapat korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dan stres yang dialami oleh perawat (p<0.001; r=–0.449), semakin baik dukungan sosial, maka semakin rendah tingkat stres kerja.
Simpulan: Tidak ada korelasi antara usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja dengan stres yang dialami oleh perawat di ruang rawat inap. Namun, terdapat korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dan tingkat stres kerja perawat di ruang rawat inap. Semakin baik dukungan sosial yang diberikan, maka semakin rendah pula tingkat stres kerja yang dialami.

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1475

Saran: Penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang mungkin berhubungan dengan stres kerja perawat, seperti beban kerja perawat, jenis pelayanan, dan tempat bekerja. Selain itu, diharapkan pihak menejemen rumah sakit dapat melakukan intervensi yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan perawat melalui dukungan emosional, misalnya menyediakan layanan konseling, forum sharing, dan untuk menjaga keseimbangan beban kerja untuk mengatasi stres kerja perawat.

Kata Kunci: Perawat; Ruang Rawat Inap; Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Dalam kehidupan sehari-hari, stres merupakan sesuatu yang tidak dapat dihindarkan. Semua tenaga profesional di rumah sakit berisiko mengalami stres, termasuk seorang perawat. Kewajiban perawat untuk melaksanakan tugas dengan terampil dan membuat keputusan yang cepat serta tepat. Oleh karena itu, perawat dapat mengalami tekanan yang pada akhirnya dapat mengakibatkan kurangnya motivasi (Dewa, Lede, Takalapeta, & Leba, 2024). Beban kerja yang besar secara langsung terkait dengan tekanan yang dialami perawat dalam menjalankan tugas mereka dapat menyebabkan perawat merasa terbebani, kelelahan, dan stres, yang pada akhirnya mengakibatkan stres kerja (Arnis, Sulisna, & Gulo, 2024).

Stres yang berkaitan dengan pekerjaan di kalangan perawat merupakan masalah global (Wahdah, Intiasari, & Mulyanto, 2025). Penelitian yang dilakukan di Amerika Serikat menunjukkan bahwa hampir seluruh perawat mengalami stres yang cukup tinggi (Bardhan, Heaton, Davis, Chen, Dickinson, & Lungu, 2019). China sebanyak 68.3%, sedangkan di Indonesia 54.4% perawat mengalami stres kerja (Marthoenis, Ardianti, & Kamil, 2025).

Stres yang dialami oleh perawat adalah salah satu elemen yang berkontribusi tingkat *burnout* yaitu kelelahan emosional, mental, dan fisik akibat stres kerja yang berkepanjangan. Jika stres kerja tidak ditangani dengan baik, hal ini akan meningkatkan tingkat *burnout* pada perawat (Ntobuo, Syamsuddin, & Rahim, 2025). *Burnout* dapat memengaruhi perawat, pasien, organisasi, dan masyarakat luas. *Burnout* pada perawat berpengaruh negatif terhadap keselamatan dan mutu perawatan, mengurangi kepuasan pasien, serta menurunkan komitmen dan produktivitas perawat terhadap institusi (Jun, Ojemeni, Kalamani, Tong, & Crecelius, 2021). Selain itu, kesehatan mental yang buruk memiliki dampak besar pada perawat dan menyebabkan peningkatan kesalahan medis, absen kerja, penurunan kinerja, dan peningkatan konflik kerja (Melnyk, Tan, Hsieh, Gawlik, Arslanian-Engoren, Braun, & Wilbur, 2021). Jika keadaan ini terus berlanjut tanpa adanya penyelesaian yang tepat, maka bukan hanya mutu kerja perawat yang akan menurun, tetapi juga akan meningkatkan risiko ketidakhadiran perawat dalam melaksanakan tugasnya (Dyrbye, Shanafelt, Johnson, Johnson, Satele, & West, 2019).

Faktor-faktor yang berkontribusi terhadap stres ini meliputi ekspektasi yang tidak terpenuhi, kurangnya penghormatan terhadap profesi perawat, masalah internal seperti konflik antar individu, dan keadaan kesehatan perawat (Melnyk et al., 2021). Jenis kelamin, tempat kerja, pengalaman kerja, dan tipe institusi adalah faktor yang menentukan stres yang berkaitan dengan pekerjaan di rumah sakit, baik pemerintah maupun swasta. Selain itu, dukungan sosial juga berpengaruh terhadap tingkat stres para perawat (Tsegaw, Getachew, & Tegegne, 2022).

Hasil penelitian awal terhadap 10 perawat di Rumah Sakit Pantiwaluyo Sawahan, menunjukkan bahwa 2 perawat dalam sebulan terakhir sering mengalami kekecewaan akibat peristiwa yang tidak terduga, sementara 6 perawat kadang-kadang merasakan kecemasan, dan 1 perawat sering mengalaminya. Selain itu, 2 orang perawat menyatakan kurangnya kehadiran seseorang yang dapat memberikan saran saat mereka menghadapi permasalahan. Selain itu, 2 perawat lainnya merasa tidak memiliki orang untuk berbagi mengenai kekhawatiran dan ketakutan yang mereka alami. Dari 10 orang tersebut, 7 orang memiliki tingkat pendidikan Diploma 3 keperawatan, dan lima orang memiliki pengalaman kerja.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan *crossectional* dengan populasi seluruh perawat Rawat Inap Rumah Sakit Pantiwaluyo Sawahan sebanyak 118 dan jumlah sampel 84 perawat yang

Ika Cahyaningrum*, Ani Sutriningsih, Ostaleni Uni

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Tribhuwana Tunggadewi
Korespondensi penulis: Ika Cahyaningrum. *Email: ikacahyaningrum86@unitri.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1475

dilakukan pada Bulan Maret-April 2025 yang menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sample.* Peneliti menggunakan kuesioner sebagai instrumen, untuk mengidentifikasi tingkat pendidikan perawat, masa kerjsa, usia, ruangan tempat bekerja, dukungan sossial perawat, dan tingkat stres perawat.

Dukungan sosialm perawat menggunakan kuesioner *Interpersonal Support Evaluation List* (ISEL-12) yang terdiri atas, 12 pertanyaan meliputi indikator *appraisal support, tangible support,* dan *belonging support*. Dukungan sosial dikategorikan baik jika skor mencapai >32, cukup jika skor berada pada rentang 16-32, dan buruk jika skor <16. Instrumen stres kerja kuesioner *Perceived Stres Scale* (PSS) terdiri atas, 10 pertanyaan dengan indikator respon psikologis dan respon fisiologis. Selanjutnya kategori ringan jika skor PSS ≤13, sedang jika skor pada rentang 14-26, dan berat pada rentang 27-40. Instrumen telah dilakukan uji validitas dan realibilitas oleh peneliti kepada 30 perawat dengan hasil untuk seluruh pertanyaan pada kedua intrumen valid dengan nilai r hitung > 0.361, dengan nilai *alpha chronbach* untuk instrumen ISEL-12 dan PSS masing masing adalah 0.952 (X) dan 0.792 (Y) (alpha chronbach > 0.6). Analisis data pada penelitian ini menggunakan bivariat uji Rank Spearmen dengan bantuan SPSS versi 27.

Penelitian ini telah menerapkan prinsip etika penelitian yang menghargai martabat manusia (*respect for persons*), kebaikan (*beneficence*), dan tidak merugikan (*non maleficence*), serta keadilan *(justice*). Penelitian ini telah mendapatkan persetujuan dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan Universitas Muhammadiyah Lamongan dengan nomor surat: 148/EC/KEPK-S1/04/2025 pada tanggal 30 April 2025.

HASIL

Tabel Distribusi Demografi Karakteristik Responden (N=84)

Variabel	Hasil	p-value	*Coeffisient Correlation*
Umur (n/%) (Mean±SD)(Rentang)(Tahun)	(33.90±6.91)(24-55)		
24-35	57/67.9		
36-45	20/23.9		
46-55	7/8.2	0.626	-0.54
Pendidikan (n/%)			
D3 Keperawatan	47/56		
Ners	36/42.9		
S2 Keperawatan	1/1.1	0.244	-0.129
Masa Kerja Perawat (n/%) (Tahun)			
1-3	8/9.5		
4-6	12/14.3		
7-10	30/35.7		
>10	34/40.5	0.229	0.133
Dukungan Sosial (n/%)			
Baik	69/82.1		
Cukup	15/17.9	<0.001	-0.449
Stres Kerja (n/%)			
Ringan	63/75		
Sedang	21/25		

Ika Cahyaningrum*, Ani Sutriningsih, Ostaleni Uni

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Tribhuwana Tunggadewi
Korespondensi penulis: Ika Cahyaningrum. *Email: ikacahyaningrum86@unitri.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1475

Tabel di atas menunjukkan bahwa rata-rata usia adalah 33.90 tahun dengan nilai standar deviasi 6.91 dan terbanyak pada rentang usia usia 24-35 tahun dengan jumlah 57 responden (67.9%) pada tingkat pendidikan perawat tingkat Diploma Keperawatan sebanyak 47 responden (56%) dengan masa kerja perawat selama lebih dari 10 tahun 34 responden (40.5%). Pada varibel dukungan sosial, hampir seluruh perawat pada kategori dukungan sosail baik sebesar 69 responden (82%) dan sebagian besar stres kerja perawat pada kategori ringan sebanyak 63 responden (75%).

Hasil analisis korelasi *Spearman Rank* menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara usia (p *value* = 0.626) pada tingkat pendidikan (p *value* = 0.244), serta masa kerja (p *value* = 0.229) dengan tingkat stres kerja perawat di ruangan rawat inap. Hasil uji korelasi antara dukungan sosial dan stres kerja menunjukkan p *value* <0.01 dan nilai *coeffisient correlation* -0.449, artinya ada hubungan yang cukup kuat antara dukungan sosial dengan stres kerja perawat, nilai negatif *coeffisient correlation* menunjukkan semakin baik dukungan sosial maka semakin ringan/rendah stres kerja pada perawat.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa sebagian besar perawat yang menjadi responden berada pada rentang usia 24-35 tahun (dewasa awal), dan tingkat pendidikan perawat sebagian besar pada tingkat Diploma Keperawatan sebanyak. Masa Kerja aperawat hampir separuhnya pada kategori 7-10 tahun dan lebih dari 10 tahun. Pada varibel dukungan sosial, hampir seluruh perawat pada kategori dukungan sosail baik, dan sebagian besar stres kerja perawat pada kategori ringan.

Usia dewasa awal (24–35 tahun) merupakan periode transisi profesional yang penting. Pada tahap ini, perawat umumnya masih dalam proses mengembangkan kompetensi sekaligus menghadapi tuntutan karier dan kehidupan pribadi, sehingga kondisi tersebut dapat memengaruhi kejadian stres pada perawat. Tingkat stres dan kelelahan pada perawat usia di bawah 35 tahun jauh lebih tinggi dibandingkan kelompok usia lain (O'Hara & Reid, 2024).

Sebagian besar tingkat pendidikan perawat pada jenjang D3 Keperawatan. Dalam Permenkes No. 40 tahun 2017, lulusan vokasional umumnya mengisi jenjang Perawat Klinis (PK) I–III yang berfokus pada pemberian asuhan keperawatan langsung. PK I dengan pendidikan D3 Keperawatan dengan masa kerja ≥ 1 tahun, PK II dengan pengalaman kerja ≥ 4 tahun, PK III dengan pengalaman kerja ≥ 10 tahun (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2017).

Hasil penelitian mengenai variabel dukungan sosial menunjukkan bahwa hampir semua perawat berada pada kategori yang baik. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa perawat di lingkungan rumah sakit memperoleh dukungan sosial yang kuat dari keluarga, rekan kerja, dan atasan mereka. Dukungan sosial yang baik memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis perawat, memperkuat kemampuan menghadapi tekanan, serta mengurangi risiko stres dan kelelahan emosional. Dukungan sosial yang memadai secara signifikan berhubungan dengan rendahnya tingkat burnout dan lebih tingginya kepuasan kerja pada perawat (Molina-Praena, Ramirez-Baena, Gómez-Urquiza, Cañadas, De la Fuente, & Cañadas-De la Fuente, 2018). Dengan dukungan sosial yang baik, perawat biasanya memiliki motivasi yang lebih tinggi, performa kerja yang baik, serta kemampuan beradaptasi yang lebih bagus.

Hasil penelitian untuk variabel stres kerja perawat, menunjukkan sebagian besar pada kategori ringan. Situasi serupa terjadi di berbagai fasilitas layanan kesehatan, seperti di salah satu rumah sakit di Kota Tangerang, di mana sebagian besar perawat mengalami tingkat stres kerja yang ringan, sementara sebagian kecil lainnya mengalami stres yang berat (Hidayati, Denny, & Nugraheni, 2025). Stres dari pekerjaan memiliki pengaruh buruk terhadap kualitas hidup yang berhubungan dengan kesehatan para perawat. Hal ini juga dapat mengganggu kinerja dan dan menurunkan perilaku-perilaku tersebut pada perawat, yang mungkin menjadi salah satu faktor yang memengaruhi hasil perawatan pasien (Babapour, Gahassab-Mozaffari, & Fathnezhad-Kazemi, 2022). Adanya kondisi tersebut penting bagi rumah sakit untuk memantau tingkat stres pada perawat, meskipun sebagian besar perawat masih dalam kategori stres ringan namun langkah-langkah strategis harus dilakukan oleh pihak rumah sakit untuk menghindari peningkatan stres pada dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan perawat.

Ika Cahyaningrum*, Ani Sutriningsih, Ostaleni Uni

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Tribhuwana Tunggadewi
Korespondensi penulis: Ika Cahyaningrum. *Email: ikacahyaningrum86@unitri.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1475

Separuh responden dengan usia 24-35 tahun dengan stres kerja ringan sebanyak 42 (50%) perawat dan dengan stres kerja sedang sebanyak 15 (17.9%). Hasil uji Rank Spearman menunjukkan tidak ada korelasi antara usia dengan stres kerja perawat dengan nilai *p value* 0.626 (>0.05). Hasil tersebut didukung oleh penelitian sebelumnya bahwa tidak ada korelasi usia dengan stres kerja pada perawat (Batran, 2019). Namun, hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, menunjukkan ada hubungan antara umur dengan kejadian stres kerja pada perawat (Rengkung & Kairupan, 2023).

Peneliti berpendapat bahwa tidak adanya hubungan antara usia dengan stres kerja pada penelitian ini dapat dipengaruhi oleh faktor lain di luar usia, seperti lingkungan kerja, beban kerja, dukungan sosial, serta pengalaman kerja yang dimiliki perawat. Meskipun sebagian besar responden berada pada rentang usia produktif (24–35 tahun), perbedaan tingkat stres kerja kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor psikososial dan kondisi organisasi dibandingkan faktor usia semata.

Hasil penelitian pada menunjukkan hampir separuh perawat dengan pendidikan D3 pendidikan pada kategori stres ringan sebanyak dan sanget sedikit dengan stres. Perawat dengan tingkat pendidikan Ners pada kategori stres kerja ringan sebanyak 29 (34.5%) dan sedang sebanyak 7 (8.3%). Hasil uji *Spearmen* menunjukkan tidak ada hubungan antara tingkat pendidikan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit pantiwaluyo sawahan. Ada hubungan antara tingkat pendidikan perawat dengan stres kerja (Hidayati et al., 2025). 18.3% perawat dengan tingat pendidikan D3 Keperawatan mengalami stres kerja (Tsegaw et al., 2022).

Secara umum tingkat pendidikan berpengaruh terhadap keterampilan dan kemampuan perawat, semakin tinggi tingkat pendidikan, semakin baik pula kemampuan dan keterampilan yang dimiliki perawat, sehingga dapat mengurangi stres kerja. Namun, di Rumah Sakit Panti Waluyo Sawahan, tingkat pendidikan tidak berkorelasi secara signifikan dengan stres kerja para perawat. Hal ini karena selain faktor pendidikan, keterampilan dan kemampuan perawat juga dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan workshop. Dengan demikian, meskipun masih terdapat perawat dengan pendidikan D3 Keperawatan, kemampuan dan keterampilan mereka sudah baik dan perawat dapat melakukan pekerjaannya sesuai dengan keterampilan yang dimiliki, sehingga tingkat pendidikan tidak menjadi faktor utama yang memengaruhi stres kerja.

Penelitian menunjukkan bahwa ada 22 perawat (26.2%) yang memiliki masa kerja 7-10 tahun mengalami stres kerja ringan, dan 24 perawat (28.6%) dengan masa kerja lebih dari 10 tahun juga mengalami stres kerja ringan. Hasil dari pengujian korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa tidak terdapat korelasi antara lama kerja dengan tingkat stres yang dialami oleh perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluyo Sawahan, dengan nilai p-value sebesar 0.229 (>0.05). Temuan dalam penelitian ini didukung oleh studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara lama kerja dan tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat (Agustina, Wandra, & Syapitri, 2023).

Secara umum, masa kerja perawat berpengaruh terhadap peningkatan kemampuan dan keterampilan. Semakin lama masa kerja, semakin baik pula kemampuan dan keterampilan perawat. Dengan demikian, perawat yang memiliki masa kerja lebih lama cenderung tidak mengalami stres kerja. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara masa kerja dengan stres kerja perawat. Mayoritas perawat yang menjadi subjek penelitian memiliki masa kerja lebih dari 7 tahun, yaitu pada kategori 7–10 tahun sebanyak 22 orang (26.2%) dan lebih dari 10 tahun sebanyak 24 orang (28.6%). Hal ini menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut telah berpengalaman, sehingga kemampuan dan keterampilan mereka dalam memberikan pelayanan kepada pasien sudah sangat baik, sehingga stres kerja juga minim terjadi.

Penelitian menunjukkan mayoritas perawat dengan dukungan keluarga yang baik sebesar 58 (69%) orang, dan hasil uji rank spearman menunjukkan ada korelasi yang cukup kuat antara dukungan sosial dengan stres kerja perawat (*p velue* <0.001, r-0.449), artinya artinya semakin baik dukungan sosial maka semakin ringan/rendah stres kerja pada perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa dukungan sosial memiliki korelasi negatif yang siginifikan dengan stres kerja, semakin tinggi nilai

Ika Cahyaningrum*, Ani Sutriningsih, Ostaleni Uni

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Tribhuwana Tunggadewi
Korespondensi penulis: Ika Cahyaningrum. *Email: ikacahyaningrum86@unitri.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1475

dari variabel dukungan sosial maka semakin rendah stres kerja, begitu pula sebaliknya semakin rendah dukungan sosial maka semakin tinggi tingkat stres perawat (Hutahaean, 2023; Maijefri & Rizal, 2022; Dziedzic, Łodziana, Marcysiak, & Kryczka, 2025). Untuk melaksanakan pekerjaannya perawat membutuhkan dukungan sosial sehari hari. Dukungan sosial sangat dibutuhkan. Pekerja agar dapat mengurangi tekanan dalam pekerjaan. Sumber dukungan sosial dapat datang dari lingkungan kerja, yaitu dari rekan kerja dan atasan, serta dari luar tempat kerja seperti keluarga dan teman (Hidayati, Hartini, & Chusairi, 2024). Di dalam lingkungan kerja rumah sakit, perawat kadang mengalami situasi yang penuh tekanan, seperti jumlah pekerjaan yang banyak, tanggung jawab besar untuk memastikan keselamatan pasien, serta kondisi emosional yang dialami oleh pasien dan keluarga. Dukungan sosial dari tempat kerja dan keluarga dapat memberikan rasa aman, serta memotivasi, yang pada gilirannya membantu perawat dalam menjaga keseimbangan psikologis mereka. Dengan adanya bantuan emosional dari lingkungan sekitar, perawat merasa lebih dihargai dan tidak merasa sendiri dalam menghadapi tekanan kerja.

Dukungan sosial perawat pada penelitian ini mencakup dukungan penilaian (*appraisal support)*, dukungan nyata (*tangible support*), dukungan rasa memiliki (*belonging support*). Hasil penelitian menunjukkan indikator dukungan rata-rata dukungan sosial yang paling tinggi *appraisal support. Appraisal support* adalah memberikan rekomendasi atau nasihat yang berkaitan dengan penyelesaian masalah untuk menekan tingkat stres (Hidayati et al., 2024). Beberapa hal yang diteliti meliputi perawat merasa adanya seseorang yang dapat dimintai saran mengenai cara mengatasi masalah dengan keluarganya. Apabila terdapat masalah keluarga, perawat memiliki seseorang yang bisa memberikan nasihat dengan baik. Ketika perawat ingin berlibur (seperti bepergian), perawat merasa bisa dengan mudah menemukan seseorang yang bersedia menemani. Selain itu, jika perawat menghadapi kesulitan di luar rumah, ada orang yang dapat dihubungi untuk datang dan memberikan bantuan.

Nilai yang paling rendah yaitu pada indikator *tangible support*. *Tangible support* adalah bantuan nyata seperti tindakan atau bantuan fisik dalam menyelesaikan tugas (Hidayati et al., 2024). Dukungan sosial yang melibatkan bantuan nyata dan bantuan instrumental terbukti menurunkan tingkat stres kerja perawat .*Tangiable support* pada penelitian ini meliputi perawat memiliki seseorang yang biasa memberikan bantuan langsung saat perawat membutuhkan bantuan bisa dari sisi keluarga, teman sejawat atau teman dilingkungannya serta atasan. Hal ini mengindikasikan mengindikasikan masih kurangnya bantuan fisik atau praktis dalam meringankan beban tugas perawat.

Fenomena ini dapat diartikan bahwa dalam konteks pekerjaan perawat, dukungan berupa saran, kepedulian, dan kebersamaan lebih mudah diakses ketimbang bantuan fisik yang bersifat langsung. Namun, keduanya memiliki peranan yang sama pentingnya dalam menciptakan keseimbangan mental dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penelitian ini mengungkapkan bahwa dukungan sosial memainkan peran yang sangat krusial dalam menurunkan tingkat stres kerja para perawat. Hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang memiliki tekanan emosional tinggi membutuhkan dukungan sosial yang kuat, baik dari keluarga, teman, maupun lingkungan kerja. Untuk meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, Rumah Sakit perlu mengintegrasikan strategi penguatan dukungan sosial sebagai bagian dari pengelolaan sumber daya manusia.

SIMPULAN

Tidak ada korelasi antara usia, tingkat pendidikan, dan masa kerja dengan stres yang dialami oleh perawat di ruang rawat inap. Namun, terdapat korelasi yang signifikan antara dukungan sosial dan tingkat stres kerja perawat di ruang rawat inap. Semakin baik dukungan sosial yang diberikan, maka semakin rendah pula tingkat stres kerja yang dialami.

SARAN

Penelitian selanjutnya dapat meneliti faktor lain yang mungkin berhubungan dengan stres kerja perawat, seperti beban kerja perawat, jenis pelayanan dan tempat bekerja. Selain itu, diharapkan pihak menejemen rumah sakit dapat melakukan intervensi yang berfokus pada peningkatan kesejahteraan perawat melalui dukungan emosional, misalnya menyediakan layanan konseling, forum sharing, dan untuk

Ika Cahyaningrum*, Ani Sutriningsih, Ostaleni Uni

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Tribhuwana Tunggadewi
Korespondensi penulis: Ika Cahyaningrum. *Email: ikacahyaningrum86@unitri.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1475

menjaga keseimbangan beban kerja untuk mengatasi stres kerja perawat. Selain itu, meningkatkan dukungan sosial perawat terutama dukungan nyata (*tangiable support*), salah satunya membangun budaya kerja yang solid antar perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Agustina, S., Wandra, T., & Syapitri, H. (2023). Several Factors Affecting the Work Stress of Nurses at Dr. Hadrianus Sinaga Hospital, Samosir Regency in 2023. *Jurnal Info Sains: Informatika dan Sains*, *13*(02), 399-409.

Arnis, J., Sulisna, A., & Gulo, C. N. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Amplas. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, *4*(3), 2066-2073.

Babapour, A. R., Gahassab-Mozaffari, N., & Fathnezhad-Kazemi, A. (2022). Nurses' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross-sectional study. *BMC nursing*, *21*(1), 75.

Bardhan, R., Heaton, K., Davis, M., Chen, P., Dickinson, D. A., & Lungu, C. T. (2019). A cross sectional study evaluating psychosocial job stress and health risk in emergency department nurses. *International journal of environmental research and public health*, *16*(18), 3243.

Batran, A. (2019). Work related stress among Saudi nurses working in intensive care units. *Open Journal of Nursing*, *9*(11), 1143-1152.

Dewa, P. P. C. M., Lede, C. P., Takalapeta, P. A., & Leba, L. A. (2024). Faktor Penyebab Stres Pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa: Literatur Review. *Journal of Creative Student Research*, *2*(3), 203-210.

Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., Johnson, P. O., Johnson, L. A., Satele, D., & West, C. P. (2019). A cross-sectional study exploring the relationship between burnout, absenteeism, and job performance among American nurses. *BMC nursing*, *18*(1), 57.

Dziedzic, B., Łodziana, K., Marcysiak, M., & Kryczka, T. (2025). Occupational stress and social support among nurses. *Frontiers in Public Health*, *13*, 1621312.

Hidayati, A. N. R., Denny, H. M., & Nugraheni, S. A. (2025). Factors associated with work-related stress among nurses at hospital X in South Tangerang City. *Intisari Sains Medis*, *16*(1), 353-356.

Hidayati, F., Hartini, N., & Chusairi, A. (2024). Adaptation of Interpersonal Support Evaluation List (ISEL-12) for mothers of children aged 3-6 years in Indonesian context. *Psikoislamika*, *21*(1).

Hutahaean, S. (2023). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Perawat Instalasi Bedah Sentral RSUP Haji Adam Malik Medan* (Doctoral dissertation, Universitas Medan Area).

Jun, J., Ojemeni, M. M., Kalamani, R., Tong, J., & Crecelius, M. L. (2021). Relationship between nurse burnout, patient and organizational outcomes: Systematic review. *International journal of nursing studies*, *119*, 103933.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2017). *Peraturan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2017 Tentang Pengembangan Jenjang Kariri Profesional Perawat Klinis.* Diakses dari: https://peraturan.bpk.go.id/Details/112121/permenkes-no-40-tahun-2017

Maijefri, O., & Rizal, A. (2022). Dukungan Sosial Memengaruhi Tingkat Stres Perawat Selama Pandemi Covid-19: Social Support Affects the Level of Stress in Nurses During the Covid-19 Pandemic. *Journal of Nursing Education and Practice*, *1*(4), 106-112.

Marthoenis, M., Ardianti, R. D., & Kamil, H. (2025). Work Stress among Nurses in an Indonesian General Hospital: Prevalence and Associated Factors. *Journal of Liaquat University of Medical & Health Sciences*.

Ika Cahyaningrum*, Ani Sutriningsih, Ostaleni Uni

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Tribhuwana Tunggadewi
Korespondensi penulis: Ika Cahyaningrum. *Email: ikacahyaningrum86@unitri.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1475

Melnyk, B. M., Tan, A., Hsieh, A. P., Gawlik, K., Arslanian-Engoren, C., Braun, L. T., & Wilbur, J. (2021). Critical care nurses' physical and mental health, worksite wellness support, and medical errors. *American Journal of Critical Care*, *30*(3), 176-184.

Molina-Praena, J., Ramirez-Baena, L., Gómez-Urquiza, J. L., Cañadas, G. R., De la Fuente, E. I., & Cañadas-De la Fuente, G. A. (2018). Levels of burnout and risk factors in medical area nurses: A meta-analytic study. *International journal of environmental research and public health*, *15*(12), 2800.

Ntobuo, F., Syamsuddin, L., & Rahim, P. (2025). The Relationship Between Social Support and Work Stress with Burnout in Emergency Installation and Intensive Care Unit. *Journal La Medihealtico*, *6*(2), 311-322.

O'Hara, C., & Reid, M. (2024). The under 35 nursing workforce in 2022: Overworked, under supported, and burned out. *Journal of Nursing Regulation*, *15*(1), 45-55.

Rengkung, C. N. J., & Kairupan, B. H. R. (2023). Analisis hubungan antara umur, beban kerja kelelahan kerja dan motivasi kerja dengan stres kerja perawat di rsud manembo-nembo bitung. *Jurnal Keperawatan*, *11*(2), 131-141.

Tsegaw, S., Getachew, Y., & Tegegne, B. (2022). Determinants of work-related stress among nurses working in private and public hospitals in Dessie City, 2021: comparative cross-sectional study. *Psychology research and behavior management*, 1823-1835.

Wahdah, V. N., Intiasari, A. D., & Mulyanto, J. (2025). Evaluasi Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Peningkatan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Muhammadiyah Cirebon. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi Kesehatan*, *8*(2), 243-252.

Ika Cahyaningrum*, Ani Sutriningsih, Ostaleni Uni

Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Tribhuwana Tunggadewi
Korespondensi penulis: Ika Cahyaningrum. *Email: ikacahyaningrum86@unitri.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i9.1475