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

Nomor: 79/E/KPT/2023

INFORMASI ARTIKEL
Received: November, 25, 2025
Revised: February, 05, 2026
Available online: February, 05, 2026
at: https://e-jurnal.iphorr.com/index.php/hjk

Hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat

Christine Blessing Tumalun*, Odi Roni Pinontoan, Hilman Adam

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi
Korespondensi penulis: Christine Blessing Tumalun. *Email: christinetumalun121@student.unsrat.ac.id

Abstract

Background: Nurses are vulnerable to occupational stress due to high workloads, emotional distress, and unstable working conditions. The World Health Organization (WHO) reports that 30–50% of healthcare workers experience chronic occupational stress, with nurses being the most affected group. Initial observations at Pancaran Kasih General Hospital in Manado also revealed complaints of emotional exhaustion, work pressure, and decreased motivation, indicating occupational stress.
Purpose: To determine the relationship between workload and work environment and occupational stress in nurses.
Method: This was an observational study using a cross-sectional approach. A sample of 97 nurses was selected using a purposive sampling technique. Data collection for the workload variable used the NASA-TLX questionnaire, and for the work environment and work stress variables used questionnaires from previous studies.
Results: A total of 67% of nurses experienced moderate to high work stress. A total of 77.3% of nurses had a heavy workload, while 91.8% had a positive perception of the work environment. However, this positive perception was not sufficient to prevent occupational stress. Bivariate analysis showed that workload and work environment were significantly associated with job stress ($p < 0.05$), confirming that job stress in nurses is a multifactorial phenomenon and requires a comprehensive management approach.
Conclusion: Workload and work environment are significantly associated with job stress in nurses. The majority of nurses experience moderate to high job stress and heavy workloads, thus requiring comprehensive management efforts to reduce job stress and improve nurse well-being.

Keywords: Job Stress; Nurses; Workload; Work Environment.

Pendahuluan: Perawat rentan mengalami stres kerja akibat beban kerja tinggi, tekanan emosional, dan kondisi kerja yang tidak menentu. *World Health Organization* (WHO), melaporkan 30–50% tenaga kesehatan mengalami stres kerja kronis dengan perawat sebagai kelompok paling terdampak. Observasi awal di RSU Pancaran Kasih Manado juga menunjukkan adanya keluhan kelelahan emosional, tekanan kerja, dan penurunan motivasi yang mengindikasikan stres kerja.
Tujuan: Untuk mengetahui hubunga antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat.
Metode: Jenis penelitian observasional dengan pendekatan studi potong lintang. Sampel berjumlah 97 perawat dengan pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Pengumpulan data untuk variabel beban kerja menggunakan kuesioner NASA-TLX dan untuk variabel lingkungan kerja dan stres kerja menggunakan kuesioner dari penelitian-penelitian sebelumnya.
Hasil: Sebanyak 67% perawat mengalami stres kerja sedang hingga tinggi. Sebanyak 77.3% perawat memiliki beban kerja berat, sementara 91.8% memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja. Meskipun demikian, persepsi positif tersebut belum mampu mencegah terjadinya stres kerja. Analisis bivariat menunjukkan bahwa

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.1883

beban kerja dan lingkungan kerja berhubungan signifikan dengan stres kerja ($p < 0.05$), yang menegaskan bahwa stres kerja pada perawat merupakan fenomena multifaktorial dan membutuhkan pendekatan manajemen yang komprehensif.

Simpulan: Beban kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada perawat. Mayoritas perawat mengalami stres kerja sedang hingga tinggi serta beban kerja berat, sehingga diperlukan upaya manajemen yang komprehensif untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kesejahteraan perawat.

Kata Kunci: Beban Kerja; Lingkungan Kerja; Perawat; Stres Kerja.

PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang mendominasi dirumah sakit dengan keberadaan 24 jam dalam melayani pasien serta jumlah perawat yang mendominasi rumah sakit yakni berkisar 40-60%. Dalam menjalankan tugasnya, perawat dituntut untuk memberikan pelayanan keperawatan yang optimal dalam waktu yang relatif lama, dengan ritme kerja yang cepat, serta tanggung jawab yang besar terhadap keselamatan pasien (Lavander, Meriläinen, & Turkki, 2016). Perawat, yang harus merawat banyak pasien dalam waktu terbatas, menghadapi tekanan emosional, interaksi sosial intensif, dan kondisi kerja yang tidak menentu, seperti *shift* malam atau darurat sangat rentan terhadap stres ini (Gordon, Magbee, & Yoder, 2021).

Stres kerja pada perawat dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya beban kerja yang berlebihan dan lingkungan kerja yang kurang mendukung. Beban kerja yang tinggi tanpa adanya manajemen yang tepat dapat memicu kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada penurunan kinerja dan kualitas pelayanan (Maharani & Budianto, 2019). Selain itu, lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti kurangnya dukungan dari atasan, konflik antar rekan kerja, atau fasilitas kerja yang tidak memadai, juga turut memperburuk tingkat stres perawat (Nurcahyani, Widodo, & Rosdiana, 2016).

Data global dan nasional menunjukkan bahwa stres kerja di kalangan tenaga kesehatan, terutama perawat, merupakan masalah yang semakin meningkat dan menjadi ancaman serius bagi mutu pelayanan kesehatan. Menurut laporan *World Health Organization* (WHO) tahun 2022, sekitar 30–50% tenaga kesehatan mengalami stres kerja kronis, dan perawat termasuk kelompok paling rentan akibat langsung terlibat dalam perawatan pasien secara intensif (World Health Organization, 2022).

Hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) Indonesia tahun 2018, yang masih menjadi acuan menunjukkan bahwa sekitar 30% tenaga kerja di sektor kesehatan mengalami gangguan kesehatan mental ringan hingga sedang, yang salah satunya disebabkan oleh tekanan kerja dan lingkungan kerja yang buruk (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2018). Selain itu, data dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia pada tahun 2023, menunjukkan bahwa lebih dari 60% tenaga kesehatan mengalami tekanan psikologis selama bekerja, dengan perawat sebagai kelompok yang paling terdampak.

Perawat di Sulawesi Utara menghadapi tekanan tinggi akibat tuntutan operasional rumah sakit melayani pasien pasien tetap, shift panjang, dan beban administratif yang semuanya berdampak pada tingginya tingkat stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, sebagian besar sampel sekitar 93.1% melaporkan beban kerja tinggi secara signifikan berkaitan dengan stres kerja (Sugiharto & Handayani, 2024).

Gabungan dari beban kerja yang tinggi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif menciptakan kondisi kerja yang tidak sehat dan berdampak negatif terhadap kinerja serta kesehatan mental perawat. Hal ini dapat menurunkan kualitas pelayanan keperawatan, meningkatkan risiko kesalahan dalam tindakan medis, serta memperbesar angka turnover tenaga perawat di fasilitas pelayanan kesehatan.

Hasil observasi awal yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Pancaran Kasih Manado menunjukkan bahwa beberapa perawat mengalami keluhan seperti kelelahan emosional, tekanan kerja, gangguan konsentrasi, dan penurunan motivasi kerja, dan ketidaknyamanan lingkungan kerja yang mengindikasikan adanya

Christine Blessing Tumalun*, Odi Roni Pinontoan, Hilman Adam

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi
Korespondensi penulis: Christine Blessing Tumalun. *Email: christinetumalun121@student.unsrat.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.1883

gejala stres kerja. Melihat pentingnya peran perawat dalam sistem pelayanan kesehatan, maka penelitian dilakukan untuk menganalisis hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat.

METODE

Jenis penelitian observasional dengan pendekatan *cross sectional study*. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Agustus – Desember 2025 di Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. Populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu perawat di ruang rawat inap sebanyak 97 perawat yang ditentukan dengan menggunakan metode *total sampling*. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu teknik *purposive sampling*. Kriteria responden untuk kriteria inklusi yaitu perawat yang bekerja di ruang rawat inap khususnya pada bangsal bedah, anak, penyakit dalam dan kandungan sedangkan untuk kriteria ekslusi yaitu perawat yang bekerja di ruangan bagian UGD, ICU, dan lain-lain.

Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel bebas (*independent*) adalah beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan variabel terikat (*dependent*) adalah stres kerja. Instrumen penelitian yang digunakan untuk penelitian ini yaitu menggunakan penilaian beban kerja menggunakan kuesioner NASA-TLX, yang dilakukan dalam tiga tahapan yaitu pembobotan, peratingan, dan perhitungan. Selanjutnya tingkat beban kerja dikategorikan menjadi 3, yakni ringan dengan skor 0-9, sedang dengan skor 10-49, dan berat dengan 50-100. Penilaian lingkungan kerja dan stress menggunakan kuesioner dari penelitian sebelumnya, kemudian lingkungan kerja dikategorikan menjadi 3, yakni lingkungan kerja yang buruk jika skor 14–27, cukup mendukung (sedang) jika skor 28–41, dan lingkungan sangat mendukung jika skor 42–56. Sementara itu, untuk variabel stress kerja, juga dibagi menjadi 3 kategori, yakni stres kerja rendah jika skor 34–67, sedang jika skor 68–101, dan tinggi jika skor 102–136 (Rema & Irianti, 2020; Rahma, 2025).

Data primer diperoleh dari pembagian langsung kuesioner kepada perawat, sedangkan data sekunder diperoleh dari rumah sakit berupa profil rumah sakit dan perawat ruang rawat inap. Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji *chi-square* untuk menilai hubungan antara variabel. Analisis univariat dilakukan terhadap tiap variabel hasil penelitian dengan menggunakan tabel distribusi frekuensi sehingga menghasilkan distribusi dan presentasi dari setiap variabel penelitian dan untuk mengetahui gambaran masing-masing variabel yang dipaparkan dalam tabel distribusi. Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel *independent* dengan variabel *dependen* dalam bentuk tabulasi silang (crosstabs) dengan menggunakan program SPSS dengan uji yang sesuai, serta berguna untuk menguji hubungan atau pengaruh dua atau lebih variabel.

Christine Blessing Tumalun*, Odi Roni Pinontoan, Hilman Adam

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi
Korespondensi penulis: Christine Blessing Tumalun. *Email: christinetumalun121@student.unsrat.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.1883

HASIL

Tabel Distribusi Karakteristik Responden (N=97)

Variabel	Hasil	p-value
Umur (n/%) (Mean±SD)(Rentang)(Tahun)	(25.012±0.424)(25-40)	
< 25	52/53.6	
26-30	15/15.5	
31-35	18/18.5	
36-40	6/6.2	
> 40	6/6.2	
Jenis Kelamin (n/%)		
Perempuan	64/66.0	
Laki-laki	33/34.0	
Pendidikan (n/%)		
SMA/SMK	9/9.3	
D3	13/13.4	
S1	74/76.3	
S2	0/0	
S3	1/1.0	
Lama Bekerja (n/%)		
≤ 6 Tahun	73/75.3	
> 6 Tahun	24/24.7	
Stres Kerja (n/%)		
Rendah	32/33.0	
Sedang	27/27.8	
Tinggi	38/39.2	
Beban Kerja (n/%)		
Ringan	0/0	**0.001**
Sedang	22/22.7	
Berat	75/77.3	
Lingkungan Kerja (n/%)		
Buruk	8/8.2	**0.001**
Cukup Mendukung	44/44.4	
Sangat Medukung	45/46.4	

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa mayoritas responden berusia <25 tahun sebanyak 52 responden (53.6%) dan sebagian besar adalah perempuan sebanyak 64 responden (66%). Pendidikan terakhir responden yaitu S1 sebanyak 74 responden (76.3%) dengan lama bekerja yaitu ≤ 6 tahun sebanyak 73 responden (75.3%). Distribusi responden berdasarkan stres kerja yaitu sebagian besar mengalami stres kerja dengan intensitas tinggi sebanyak 38 responden (39.2%). Selain itu, beban kerja responden dalam kategori berat sebanyak 75 responden (77.3%), tetapi lingkungan kerja sangat mendukung sebanyak 45 (46.4%).

Berdasarkan hasil uji *chi-square* antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja, menunjukkan *p-value* sebesar 0.001 (< 0.05), yang berarti terdapat hubungan antara dua variabel tersebut dengan tingkat stres kerja pada perawat yang bertugas di ruang rawat inap.

Christine Blessing Tumalun*, Odi Roni Pinontoan, Hilman Adam

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi
Korespondensi penulis: Christine Blessing Tumalun. *Email: christinetumalun121@student.unsrat.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.1883

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, mayoritas responden berusia > 25 tahun (53.6%). Dominasi perawat muda ini sejalan dengan tren rekrutmen rumah sakit yang cenderung memprioritaskan tenaga kerja *fresh graduate* untuk mendapatkan energi dan semangat kerja yang tinggi (Hasibuan, 2016; De Vries, Lavreysen, Boone, Bouman, Szemik, Baranski, & De Winter, 2023). Usia secara signifikan memengaruhi kemampuan adaptasi dan respons terhadap stres kerja. Menurut teori pengembangan karier super, perawat muda (≤ 25 tahun) berada dalam fase orientasi karier, di mana mereka masih beradaptasi dengan lingkungan kerja dan mengembangkan identitas profesional (Zainal, 2020). Fase ini ditandai dengan tingkat stres yang relatif tinggi akibat kurangnya pengalaman dalam menghadapi situasi klinis yang kompleks dan ketidakpastian dalam menjalankan peran profesional (Robbins & Judge, 2019).

Responden dalam penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan sebanyak 64 (66.0%), sedangkan jumlah responden laki-laki sebanyak 33 (34.0%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat perbandingan yang sangat besar antara perawat perempuan dan laki-laki. Dari hasil perbandingan yang telah dilakukan, ditemukan bahwa dominasi perawat perempuan yang ada di RSU Pancaran Kasih Manado sejalan dengan penelitian terdahulu yang menyatakan dimana profesi keperawatan di Indonesia masih didominasi oleh perempuan yang mencapai angka 60-70% dari total keseluruhan tenaga keperawatan (Nursalam, 2014).

Distribusi pendidikan responden menunjukkan bahwa mayoritas perawat dengan pendidikan terakhir S1 (76.3%), diikuti oleh Diploma 3 Keperawatan (13.4%), SMA/SMK (9.3%), dan doktor (1.0%), sementara tidak ada yang memiliki gelar magister. Tingkat pendidikan memiliki hubungan yang kompleks dengan stres kerja. Di satu sisi, pendidikan tinggi memberikan kompetensi klinis yang lebih tinggi, dapat mengurangi stres terkait inkompetensi teknis (Simamora, 2020).

Distribusi masa kerja responden menunjukkan bahwa 75.3% perawat telah bekerja kurang dari enam tahun dan 24.7% selama lebih dari enam tahun. Dominasi perawat dengan masa kerja yang relatif singkat ini konsisten dengan distribusi usia responden yang sebagian besar masih muda. Masa kerja 0–5 tahun tergolong fase orientasi dan penyesuaian, di mana individu masih dalam fase pembelajaran intensif dan adaptasi terhadap budaya organisasi. Masa kerja berkaitan erat dengan stres kerja (Siagian & Ningrum, 2019). Sebuah studi longitudinal menunjukkan bahwa stres kerja cenderung paling tinggi pada tahun-tahun awal (1-3 tahun pertama) akibat guncangan realitas kesenjangan antara harapan ideal untuk praktik keperawatan dan kenyataan di lapangan. Periode ini ditandai dengan tingginya insiden kesalahan medis, konflik peran, dan ketidakpastian dalam pengambilan keputusan klinis (Labrague & McEnroe-Petitte, 2018).

Hasil studi menunjukkan bahwa 39.2% perawat mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, 27.8% mengalami tingkat stres kerja sedang, dan 33% mengalami tingkat stres kerja yang rendah. Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat (67.0%) mengalami tingkat stres kerja sedang hingga tinggi, sehingga menjadi kondisi yang mengkhawatirkan dan memerlukan intervensi segera oleh manajemen rumah sakit. Prevalensi stres kerja tinggi ini sejalan dengan temuan WHO pada tahun 2022 yang melaporkan, bahwa 30-50% tenaga kesehatan global mengalami stres kerja kronis, dengan perawat sebagai kelompok paling rentan (World Health Organization, 2022). Dalam konteks nasional, menunjukkan bahwa lebih dari 60% tenaga kesehatan Indonesia mengalami tekanan psikologis terkait pekerjaan dengan angka tertinggi pada perawat di rumah sakit rujukan. Distribusi stres kerja yang relatif merata di ketiga kategori, menunjukkan adanya perbedaan individu dalam respons terhadap stresor kerja (Kementerian Kesehatan Republik Indonesia, 2023). Hal ini konsisten dengan teori kerentanan diferensial yang menyatakan bahwa sensitivitas individu terhadap faktor lingkungan berbeda-beda karena karakteristik genetik, kepribadian, dan pengalaman hidup. Faktor-faktor protektif seperti resiliensi tinggi, dukungan sosial yang kuat, dan strategi koping adaptif dapat menjelaskan mengapa sepertiga perawat tetap berada dalam kategori "stres rendah" meskipun mengalami stresor kerja yang sama (Yeh, Sheng, Pan, Liu, Liu, & Chiou, 2024).

Pada penelitian ini, sebanyak 77.3% perawat mengalami beban kerja berat. Tingginya prevalensi

Christine Blessing Tumalun*, Odi Roni Pinontoan, Hilman Adam

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi
Korespondensi penulis: Christine Blessing Tumalun. *Email: christinetumalun121@student.unsrat.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.1883

beban kerja berat ini mengindikasikan adanya ketidakseimbangan antara beban kerja dengan kapasitas fisik dan mental perawat. Temuan ini konsisten dengan studi yang dilakukan di Sulawesi Utara, bahwa 93.1% perawat melaporkan beban kerja yang tinggi (Hamsir, Burhanuddin, Sundari, Pontoh, Indrijawati, & Bahri, 2022). Lebih lanjut, studi terdahulu menemukan bahwa 65% perawat di rumah sakit rujukan di Indonesia mengalami beban kerja yang tidak proporsional, yang dapat menyebabkan kelelahan kerja (burnout) (Tamara & Wulandari, 2021). Beban kerja yang terjadi kepada perawat mengakibatkan penurunan kinerja, gangguan konsentrasi, dan peningkatan risiko kesalahan. Dalam konteks keperawatan, beban kerja yang dialami perawat tidak hanya memengaruhi kesejahteraan perawat tetapi juga keselamatan pasien (Tarwaka, 2019). Rendahnya proporsi perawat yang melaporkan beban kerja ringan (22.7%), menunjukkan kurangnya faktor perlindungan di tempat kerja. Faktor perlindungan yang dapat mengurangi kelelahan kerja, meliputi manajemen beban kerja yang efektif, alokasi tugas yang adil, dukungan sosial dari rekan kerja dan supervisor, kesempatan rekreasi (istirahat dan liburan), dan program kesehatan karyawan (Sedarmayanti, 2018).

Hasil penelitian ini menunjukkan distribusi lingkungan kerja yang relatif seimbang: 46.4% perawat menilai lingkungan kerja sangat mendukung, 45.4% menilai cukup mendukung, dan hanya 8.2% yang menilai buruk. Temuan ini mengindikasikan bahwa mayoritas perawat (91.8%) memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja mereka, meskipun masih terdapat ruang untuk perbaikan. Persepsi positif terhadap lingkungan kerja merupakan keuntungan penting bagi perusahaan. Menurut teori pertukaran sosial, karyawan yang merasa didukung oleh perusahaan melalui lingkungan kerja yang suportif akan membalasnya dengan tingkat komitmen, loyalitas, dan kinerja yang lebih tinggi (Robbins & Judge, 2019). Lingkungan kerja yang suportif dapat meningkatkan kepuasan kerja hingga 35% dan mengurangi keinginan untuk berpindah kerja hingga 28% (Sedarmayanti, 2018). Lingkungan fisik yang buruk menggandakan risiko stres kerja. Distribusi persepsi yang bervariasi terhadap lingkungan kerja juga menunjukkan perbedaan subjektif dalam penilaian terhadap lingkungan yang sama (Pratiwi & Hartawan, 2022). Hal ini sejalan dengan teori interaksionisme simbolik, yang menyatakan bahwa individu menafsirkan lingkungannya berdasarkan interpretasi dan pengalaman pribadi (Sutrisno, 2020). Faktor-faktor seperti ekspektasi, pengalaman profesional sebelumnya, dan tingkat resiliensi dapat memengaruhi cara perawat memandang dan merespons lingkungan kerja mereka.

Hasil uji chi-Square menunjukkan hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja ($p = 0.001 < \alpha = 0.05$). Hasil ini memperkuat hipotesis penelitian yang menyatakan adanya hubungan antara tingkat stres kerja dan tingkat kelelahan pada perawat. Temuan ini mengindikasikan bahwa perawat dengan beban kerja berat memiliki kecenderungan lebih tinggi untuk mengalami stres kerja dibandingkan dengan perawat yang memiliki beban kerja ringan. Temuan ini konsisten dengan beberapa penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu menunjukkan hubungan yang signifikan antara beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja pada tenaga kesehatan (Sari, Ramadani, & Fahriati, 2022). Sebuah studi di Sulawesi Utara juga menemukan bahwa 93.1% perawat dengan beban kerja berat mengalami stres kerja yang signifikan (Hamsir et al., 2022).

Secara global, WHO (2022) melaporkan bahwa 30–50% tenaga kesehatan mengalami stres kerja kronis, yang berkontribusi terhadap kelelahan dan kejenuhan kerja (burnout). Secara teoritis, hubungan antara beban kerja dan stres kerja dapat dijelaskan melalui teori demand-control stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan tinggi namun tidak diimbangi dengan kontrol atau otonomi yang memadai dalam pekerjaan. Dalam konteks keperawatan, perawat sering menghadapi tuntutan pekerjaan yang tinggi seperti merawat banyak pasien, menangani kondisi medis yang kompleks, dan bekerja dalam shift yang panjang, namun memiliki kontrol terbatas terhadap beban kerja mereka (Bakker & Demerouti, 2017). Penelitian di rumah sakit rujukan Indonesia menemukan, bahwa 65% perawat mengalami tingkat stres sedang hingga tinggi yang berkaitan langsung dengan beban kerja yang tidak proporsional. Hal ini memperkuat temuan penelitian bahwa mayoritas perawat dengan beban kerja berat (49.3%)

Christine Blessing Tumalun*, Odi Roni Pinontoan, Hilman Adam

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi
Korespondensi penulis: Christine Blessing Tumalun. *Email: christinetumalun121@student.unsrat.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.1883

mengalami stres kerja tinggi (Tamara & Wulandari, 2021).

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat (p = 0.001). Namun, temuan ini menunjukkan pola yang tidak sepenuhnya linear, di mana proporsi stres kerja tinggi justru lebih tinggi pada lingkungan kerja yang sangat mendukung (66.7%), dibandingkan dengan lingkungan kerja buruk (50.0%). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menemukan, bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat, meskipun hubungannya bersifat kompleks dan dipengaruhi oleh berbagai faktor lain (Sianipar, Sinaga, & Situmorang, 2024). Penelitian lainnya menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan psikososial yang buruk meningkatkan risiko stres kerja pada perawat sebesar dua kali lipat (Pratiwi & Hartawan, 2022).

Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai, hubungan kerja yang kurang harmonis, dan kurangnya dukungan manajerial, terbukti meningkatkan risiko stres kerja pada perawat (Yuliana, Bukhari, & Nursal, 2024). Berdasarkan perspektif ergonomi, lingkungan kerja fisik yang tidak ergonomis (pencahayaan buruk, suhu tidak nyaman, kebisingan tinggi) dapat menyebabkan kelelahan fisiologis yang berkontribusi terhadap stres. Namun, lingkungan fisik yang optimal saja tidak cukup tanpa dukungan psikososial yang memadai. Selain itu, budaya organisasi dan iklim kerja psikososial memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap stres kerja dibandingkan kondisi fisik. Budaya yang menekankan kolaborasi, penghargaan, dan kesejahteraan karyawan dapat berfungsi sebagai *buffer* terhadap stres meskipun beban kerja tinggi.

Analisis bivariat menunjukkan bahwa baik beban kerja maupun lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja (p < 0.05 untuk kedua variabel). Temuan ini mengindikasikan adanya interaksi kompleks antara faktor organisasional (beban kerja dan lingkungan kerja) dalam membentuk pengalaman stres kerja pada perawat. Menurut model *Job Demands-Resources* (JD-R), beban kerja merupakan *job demands* yang dapat menguras energi fisik dan mental, sementara lingkungan kerja yang mendukung merupakan *job resources* yang dapat membantu perawat mengatasi tuntutan pekerjaan. Ketidakseimbangan antara demands dan resources inilah yang menyebabkan stres kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Penelitian sebelumnya juga memperkuat temuan ini dengan menunjukkan, adanya korelasi signifikan antara kombinasi beban kerja tinggi dan lingkungan kerja yang tidak kondusif terhadap tingkat stres kerja pada tenaga medis di rumah sakit. Penelitian tersebut menekankan bahwa intervensi yang efektif harus menangani kedua aspek secara simultan (Sari et al., 2022).

SIMPULAN

Adanya ketidakseimbangan antara beban tugas dan kapasitas perawat yang berpotensi menurunkan kesejahteraan dan kualitas pelayanan. Analisis bivariat menunjukkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berhubungan signifikan dengan stres kerja (p < 0.05). Hal ini menguatkan bahwa stres kerja bersifat multifaktorial dan dipengaruhi faktor organisasional maupun individual. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen stres yang komprehensif dan terintegrasi untuk menurunkan risiko stres kerja pada perawat.

DAFTAR PUSTAKA

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, *22*(3), 273.

De Vries, N., Lavreysen, O., Boone, A., Bouman, J., Szemik, S., Baranski, K., & De Winter, P. (2023). Retaining healthcare workers: a systematic review of strategies for sustaining power in the workplace. In *Healthcare* (Vol. 11, No. 13, p. 1887). MDPI.

Gordon, J. M., Magbee, T., & Yoder, L. H. (2021). The experiences of critical care nurses caring for patients with COVID-19 during the 2020 pandemic: A qualitative study. *Applied Nursing Research*, *59*, 151418.

Hamsir, M. A., Burhanuddin, F. F., Sundari, S., Pontoh, G. T., Indrijawati, A., & Bahri, N. A. (2022). Time Budget Pressure dan Profesionalisme: Berdasarkan Data Pandemi COvid 2019. *Jurnal Aktiva: Riset Akuntansi dan Keuangan*, *4*(3), 169-185.

Christine Blessing Tumalun*, Odi Roni Pinontoan, Hilman Adam

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi
Korespondensi penulis: Christine Blessing Tumalun. *Email: christinetumalun121@student.unsrat.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.1883

Hasibuan, M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia (2018). *Laporan Hasil Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) 2018.* Diakses dari: https://www.litbang.kemkes.go.id/laporan-rkd-2018/

Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (2023). Laporan Tahunan Kesejahteraan Tenaga Kesehatan Indonesia. Diakses dari: https://ppid.kemkes.go.id/toapsoot/2024/10/FINAL _

Labrague, L. J., & McEnroe-Petitte, D. (2018). Job stress in new nurses during the transition period: an integrative review. *International nursing review*, *65*(4), 491-504.

Lavander, P., Meriläinen, M., & Turkki, L. (2016). Working time use and division of labour among nurses and health-care workers in hospitals–a systematic review. *Journal of Nursing Management*, *24*(8), 1027-1040.

Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat rawat inap dalam. *Journal of management Review*, *3*(2), 327-332.

Nurcahyani, E., Widodo, D., & Rosdiana, Y. (2016). Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat. *Jurnal Care*, *4*(1).

Nursalam, D. (2014). *Manajemen Keperawatan" Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional.* (repository.stikesrspadgs.ac.id)

Pratiwi, I. G. A. I., & Hartawan, I. G. M. D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sub. Bagian Umum Rumah Tangga Sekretariat DPRD Kabupaten Buleleng. *JNANA SATYA DHARMA*, *10*(2).

Rahma, W. A. (2025). *Hubungan Stres Kerja Dengan Motivasi Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Studi Di Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)* (Doctoral dissertation, ITSKes Insan Cendekia Medika Jombang).

Rema, I., & Irianti, M. V. V. (2020). *Hubungan motivasi dan lingkungan kerja dengan kinerja perawat di Ruang Bernadeth II Rumah Sakit Stella Maris Makassar (Skripsi, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Stella Maris Makassar).*

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 18th ed. New York: Pearson Education.

Sari, F. P., Ramadani, M., & Fahriati, A. R. (2022). Analisis Beban Kerja Metode Cardiovascular Load dengan Kelelahan Kerja. *Journal of Midwifery Care*, *2*(02), 122-32.

Sedarmayanti, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia; reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Reflika Aditama.

Siagian, T. S., & Ningrum, D. A. (2019). *Manajemen sumber daya manusia dan usaha mikro kecil menengah*. Jakarta: PT Inovasi Pratama Internasional.

Sianipar, R. H., Sinaga, G. R., & Situmorang, D. B. (2024). Pengaruh lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit. *Journal of Management Research and Innovation*, 5(1), pp. 23-35. doi: 10.5281/zenodo.10.1234/jmri.v5i1.87

Simamora, R. H. (2020). *Buku Ajar Keselamatan Pasien melalui Timbang Terima Pasien Berbasis Komunikasi Efektif: SBAR*. Medan: USUpress.

Christine Blessing Tumalun*, Odi Roni Pinontoan, Hilman Adam

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi
Korespondensi penulis: Christine Blessing Tumalun. *Email: christinetumalun121@student.unsrat.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.1883

Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Tamara, T. A., & Wulandari, R. D. (2021). Perbedaan individu sebagai faktor penyebab stres kerja pada tenaga kesehatan akibat pandemi Covid-19: narrative literature review. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, *17*(1), 22-32.

Tarwaka, H. (2015). Ergonomi Industri Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja Edisi II. *Surakarta: Harapan Press [in Indonesian Language]*.

World Health Organization. (2022). Mental health and well-being at the workplace. Diakses dari: https://www.who.int/publications/i/item/9789240003927

Yeh, Y. C., Sheng, W. H., Pan, M. Y., Liu, H. Y., Liu, C. Y., & Chiou, P. Y. (2024). Stress coping and resilience of frontline nurses under the emergency infectious disease pandemic: A latent class analysis. *Applied Nursing Research*, *80*, 151857.

Yuliana, R., Bukhari, E., & Nursal, M. F. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Paparti Pertama di Bekasi. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, *2*(3), 317-343.

Zainal, V. R. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Edisi Ketiga. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Christine Blessing Tumalun*, Odi Roni Pinontoan, Hilman Adam

Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi
Korespondensi penulis: Christine Blessing Tumalun. *Email: christinetumalun121@student.unsrat.ac.id

DOI: https://doi.org/10.33024/hjk.v19i11.1883