

HUBUNGAN ANTARA TINGKAT STRES KERJA PERAWAT DENGAN KUALITAS PERAWATAN DI RUANG BEDAH UMUM

Nurul Huda^{1*}, Rian Tasalim², Subhannur Rahman¹, M. Arief Wijaksono²

¹Program Studi Sarjana Keperawatan, Fakultas Kesehatan, Universitas Sari Mulia, Jl. Pramuka No.2, Pemurus Luar, Banjarmasin Timur, Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70238, Indonesia

²Program Studi Profesi Ners, Fakultas Kesehatan, Universitas Sari Mulia, Jl. Pramuka No.2, Pemurus Luar, Banjarmasin Timur, Banjarmasin, Kalimantan Selatan 70238, Indonesia

*Nurular41@gmail.com

ABSTRAK

Kualitas perawatan di rumah sakit, terutama di ruang bedah umum, Rumah Sakit Puruk Cahu, sangat dipengaruhi oleh stres kerja perawat. Stres kerja dapat menurunkan fokus, menyebabkan kelelahan, dan memengaruhi kualitas layanan, seperti komunikasi, ketepatan waktu pemberian obat, dan pengawasan pasien. Mengetahui hubungan antara stres kerja perawat dengan kualitas perawatan di Ruang Bedah Umum RSUD Puruk Cahu. Penelitian menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional. Sampel diambil dengan Teknik total sampling dan didapatkan 26 perawat ruang bedah umum. Data dikumpulkan melalui kuesioner Perceived Stress Scale (PSS) untuk mengukur stres kerja dan kuesioner kualitas perawatan. Analisis dilakukan menggunakan uji statistik deskriptif dan korelasi Spearman. Mayoritas perawat memiliki tingkat stres rendah (73,1%) dan kualitas perawatan sangat tinggi (96,2%). Uji korelasi menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara stres kerja dan kualitas perawatan ($p\text{-value} = 0,555$). Meski begitu, stres kerja tetap menjadi faktor penting yang dapat memengaruhi keberlanjutan layanan. Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya pengelolaan stres kerja melalui pelatihan manajemen stres, dukungan manajemen, dan program mentoring untuk perawat. Upaya ini diharapkan dapat mempertahankan kualitas perawatan yang tinggi di ruang bedah umum RSUD Puruk Cahu.

Kata kunci: kualitas perawatan; perawat; ruang bedah umum; stres kerja

THE RELATIONSHIP BETWEEN NURSE CARING AND PATIENT SATISFACTION LEVELS IN THE GENERAL SURGERY WARD

ABSTRACT

The quality of care in hospitals, especially in the general surgery room, Puruk Cahu Hospital, is greatly influenced by nurses' work stress. Work stress can reduce focus, cause fatigue, and affect the quality of services, such as communication, timeliness of drug administration, and patient supervision. To determine the relationship between nurses' work stress and the quality of care in the General Surgery Room of Puruk Cahu Hospital. The study used a quantitative design with a cross-sectional approach. The sample was taken using the total sampling technique and obtained 26 general surgery room nurses. Data were collected through the Perceived Stress Scale (PSS) questionnaire to measure work stress and the quality of care questionnaire. The analysis was carried out using descriptive statistical tests and Spearman correlation. The majority of nurses had low stress levels (73.1%) and very high quality of care (96.2%). The correlation test showed no significant relationship between work stress and quality of care ($p\text{-value} = 0.555$). Even so, work stress remains an important factor that can affect the sustainability of services. This study underlines the importance of managing work stress through stress management training, management support, and mentoring programs for nurses. This effort is expected to maintain the high quality of care in the general surgery room of Puruk Cahu Regional Hospital.

Keywords: general surgery ward; nurses; quality of care; work stress

PENDAHULUAN

Kualitas perawatan merupakan salah satu indikator utama dalam menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawatan yang berkualitas tidak hanya mencerminkan

kompetensi teknis perawat, tetapi juga kemampuan mereka untuk memberikan pelayanan yang responsif, empati, dan menghargai martabat pasien. Menurut WHO (2022), kualitas perawatan yang buruk dapat menyebabkan komplikasi yang tidak diinginkan, memperpanjang masa rawat inap, dan bahkan meningkatkan angka mortalitas. Di Indonesia, terutama di rumah sakit umum daerah yang memiliki keterbatasan sumber daya, kualitas perawatan menjadi perhatian serius. Di Rumah Sakit Puruk Cahu, ruang bedah umum adalah salah satu area yang sangat sensitif terhadap kualitas perawatan mengingat kompleksitas kasus yang ditangani.

Stres kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kualitas perawatan di ruang bedah umum. Perawat yang mengalami tingkat stres kerja yang tinggi cenderung kurang fokus, mengalami kelelahan, dan akhirnya memberikan pelayanan yang suboptimal kepada pasien. Stres kerja dapat disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk beban kerja yang berat, tuntutan yang tinggi, dan keterbatasan sumber daya (Lestari et al., 2020). Tingkat stres yang tinggi pada perawat telah terbukti berhubungan dengan penurunan kualitas perawatan yang diberikan, seperti dalam hal komunikasi, ketepatan waktu pemberian obat, dan pengawasan terhadap pasien (Kim & Kim, 2019). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja perawat merupakan masalah serius yang perlu mendapat perhatian lebih, terutama di ruang bedah umum di Rumah Sakit Puruk Cahu.

Dampak dari stres kerja perawat terhadap kualitas perawatan tidak hanya dirasakan oleh pasien tetapi juga oleh perawat itu sendiri dan organisasi rumah sakit secara keseluruhan. Bagi pasien, penurunan kualitas perawatan dapat mengakibatkan peningkatan risiko komplikasi, ketidakpuasan, dan bahkan kegagalan dalam mencapai hasil kesehatan yang diinginkan. Sebuah studi oleh Santos et al (2021) menemukan bahwa pasien yang dirawat oleh perawat dengan tingkat stres yang tinggi memiliki kemungkinan lebih besar untuk mengalami komplikasi pasca operasi. Di sisi lain, bagi perawat, stres kerja yang tidak ditangani dapat menyebabkan burnout, absensi yang tinggi, dan bahkan pengunduran diri (Smedley et al., 2020).

Dari perspektif organisasi, stres kerja yang tinggi pada perawat dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan peningkatan biaya operasional rumah sakit. Ketika kualitas perawatan menurun, rumah sakit juga berisiko menghadapi tuntutan hukum dan kehilangan reputasi. Di Rumah Sakit Puruk Cahu, di mana sumber daya manusia dan material sering kali terbatas, dampak dari stres kerja perawat terhadap kualitas perawatan dapat menjadi lebih signifikan. Oleh karena itu, penting untuk memahami hubungan antara tingkat stres kerja perawat dan kualitas perawatan di ruang bedah umum guna mengembangkan strategi yang efektif dalam meningkatkan kesejahteraan perawat dan kualitas perawatan yang diberikan.

Secara teori, stres kerja pada perawat telah lama diidentifikasi sebagai faktor penting yang mempengaruhi kualitas perawatan. Model stres dan coping yang dikembangkan oleh Lazarus dan Folkman (1984) menyebutkan bahwa individu yang menghadapi tuntutan kerja yang melebihi kemampuan coping mereka akan mengalami stres, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja mereka. Namun, meskipun banyak penelitian yang menunjukkan hubungan negatif antara stres kerja dan kualitas perawatan, implementasi praktik untuk mengatasi masalah ini sering kali terbatas. Banyak rumah sakit, terutama di daerah terpencil seperti Puruk Cahu, masih berfokus pada aspek teknis perawatan tanpa memperhatikan kesejahteraan mental perawat (Haryanto, 2021).

Selain itu, terdapat kesenjangan antara teori dan praktik dalam hal manajemen stres di tempat kerja. Meskipun berbagai intervensi seperti pelatihan manajemen stres, penyesuaian beban kerja, dan dukungan sosial telah diusulkan dalam literatur, penerapannya di lapangan sering kali terbatas. Banyak rumah sakit tidak memiliki sumber daya yang memadai untuk mengimplementasikan intervensi ini secara efektif. Di Rumah Sakit Puruk Cahu, misalnya, meskipun ada kesadaran tentang pentingnya manajemen stres, kendala anggaran dan kurangnya tenaga profesional membuat implementasi program-program tersebut menjadi sulit (Hidayat et al., 2019).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja perawat dan kualitas perawatan yang diberikan. Sebagai contoh, studi oleh Zhang et al. (2020) menemukan bahwa perawat yang mengalami tingkat stres yang tinggi lebih mungkin melakukan kesalahan dalam memberikan obat dan memberikan perawatan yang kurang personal. Hasil ini sejalan dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa stres kerja dapat mengurangi efektivitas komunikasi antara perawat dan pasien, yang merupakan komponen penting dari perawatan berkualitas (Jones & Smith, 2019).

Di Indonesia, studi tentang hubungan antara stres kerja perawat dan kualitas perawatan masih terbatas, terutama di rumah sakit daerah. Namun, penelitian oleh Setiawan (2022) di sebuah rumah sakit umum di Jawa Tengah menemukan bahwa perawat yang memiliki beban kerja tinggi dan mengalami stres kerja yang signifikan cenderung memberikan perawatan yang kurang optimal. Penelitian ini menekankan pentingnya pengelolaan stres di tempat kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kualitas perawatan di rumah sakit. Penelitian-penelitian ini menegaskan perlunya intervensi yang lebih sistematis dan terstruktur untuk menangani stres kerja di kalangan perawat, terutama di ruang bedah umum yang memiliki tuntutan kerja yang tinggi.

Hasil studi pendahuluan yang dilakukan di Rumah Sakit Puruk Cahu menunjukkan bahwa lebih dari 66,66% perawat di ruang bedah umum mengalami tingkat stres kerja yang tinggi, dengan keluhan utama adalah beban kerja yang berlebihan dan kurangnya dukungan dari manajemen. Hasil ini konsisten dengan temuan penelitian lain yang menunjukkan bahwa stres kerja yang tinggi sering terjadi di lingkungan rumah sakit yang memiliki keterbatasan sumber daya (Anderson et al., 2018). Selain itu, dari 5 pasien yang diwawancarai, 40% menyatakan ketidakpuasan terhadap perawatan yang diterima, terutama dalam hal komunikasi dan ketepatan waktu pelayanan. Studi pendahuluan ini menggaris bawahi pentingnya menangani masalah stres kerja di kalangan perawat untuk meningkatkan kualitas perawatan di Rumah Sakit Puruk Cahu.

Dari latar belakang ini, dapat dilihat bahwa stres kerja pada perawat merupakan masalah yang serius dan berdampak signifikan terhadap kualitas perawatan di ruang bedah umum, Rumah Sakit Puruk Cahu. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji hubungan antara tingkat stres kerja perawat dan kualitas perawatan yang mereka berikan, serta mengembangkan strategi yang efektif untuk mengurangi stres kerja dan meningkatkan kualitas perawatan di rumah sakit ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja perawat dengan kualitas perawatan di Ruang Bedah Umum RSUD Puruk Cahu.

METODE

Penelitian dilakukan di RSUD Puruk Cahu, khususnya di ruang bedah umum pada bulan Oktober 2024. Sasaran penelitian adalah seluruh perawat yang bertugas di ruang bedah umum

RSUD Puruk Cahu, sehingga Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Penelitian ini merupakan penelitian dengan jenis kuantitatif dengan pendekatan analitik. Desain yang digunakan adalah cross-sectional. Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah kuisisioner. Kuisisioner pertama yaitu *Perceived Stress Scale* (PSS) untuk mengukur tingkat stres kerja perawat. Kuisisioner PSS dibuat oleh Sheldon Cohen, Tom Kamarck, dan Robin Mermelstein pada tahun 1983. Hasil uji validitas mendapatkan nilai *r*-hitung dengan kisaran 0,50 – 0,75 yang menunjukkan angka bahwa nilai tersebut valid. Sedangkan nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,70, yang menunjukkan reliabilitas internal yang baik. Nilai reliabilitas yang tinggi ini menunjukkan bahwa kuisisioner PSS secara konsisten dapat mengukur persepsi stres. Sedangkan, kuisisioner kedua yaitu kuisisioner Kualitas Perawatan yang dibuat oleh Dian dan Rohandi (2018). Hasil uji validitas mendapatkan nilai *r*-hitung dengan kisaran 0,47-0,85 yang menunjukkan angka bahwa nilai tersebut valid. Sedangkan nilai Cronbach's Alpha yaitu 0,811, yang menunjukkan reliabilitas internal yang baik. Metode analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini meliputi analisis deskriptif dan analisis uji korelasi spearman rank digunakan untuk menguji hubungan antara tingkat stres kerja perawat dengan kualitas perawatan. Penelitian ini telah lolos etik dari komisi etik Universitas Sari Mulia Banjarmasin dengan nomor 012/KEP-UNISM/XI/2024.

HASIL

Tabel 1.
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	f	%
Laki-laki	11	42,3
Perempuan	15	57,7

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa sebagian besar responden adalah perempuan, yaitu sebanyak 15 orang (57,7%), sedangkan laki-laki berjumlah 11 orang (42,3%). Data ini mencerminkan dominasi perempuan dalam profesi keperawatan di Ruang Bedah Umum, yang sesuai dengan tren global dalam bidang keperawatan.

Tabel 2.
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Lama Kerja

Lama Kerja	f	%
Kurang dari 1 Tahun	12	46,2
1-5 Tahun	9	34,6
6-10 Tahun	2	7,7
11-20 Tahun	3	11,5

Berdasarkan tabel 2. dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki lama kerja kurang dari 1 tahun, yaitu sebanyak 12 responden (46,2%), diikuti oleh responden dengan lama kerja 1-5 tahun sebanyak 9 orang (34,6%). Responden dengan lama kerja 6-10 tahun dan 11-20 tahun masing-masing berjumlah 2 (7,7%) dan 3 orang (11,5%). Hal ini menunjukkan bahwa banyak perawat di Ruang Bedah Umum masih berada dalam tahap awal karir mereka.

Tabel 3.
Distribusi Frekuensi Berdasarkan Tingkat Stres Perawat

Tingkat Stres Perawat	f	%
Rendah	19	73,1
Sedang	7	26,9

Berdasarkan tabel 3. dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat melaporkan tingkat stres yang rendah, yaitu sebanyak 19 orang (73,1%), sedangkan 7 orang (26,9%) melaporkan tingkat stres sedang. Tidak ada responden yang melaporkan tingkat stres tinggi. Data ini

menunjukkan bahwa mayoritas perawat di Ruang Bedah Umum merasa mampu mengelola stres kerja mereka dengan baik.

Tabel 4.
 Distribusi Frekuensi Berdasarkan Kualitas Perawatan

Kualitas Perawatan	f	%
Tinggi	25	3.8
Sangat Tinggi	1	96.2

Berdasarkan tabel 4. dapat diketahui bahwa sebagian besar responden perawat memberikan kualitas perawatan yang sangat tinggi, yaitu sebanyak 25 responden (96,2%), sedangkan hanya 1 responden (3,8%) yang memberikan perawatan dengan kualitas tinggi. Hal ini mencerminkan bahwa mayoritas perawat di Ruang Bedah Umum mampu mempertahankan kualitas layanan yang optimal meskipun terdapat tekanan kerja.

Tabel 5.
 Hubungan Caring Perawat dengan Kepuasan Pasien

Stres Perawat	Kualitas Perawatan		Total	p-value
	Sangat Tinggi	Tinggi		
Rendah	1	18	19	0.555
Sedang	0	7	7	

Berdasarkan tabel 5. dapat diketahui bahwa tidak ditemukan hubungan yang signifikan antara tingkat stres perawat dengan kualitas perawatan yang diberikan ($p\text{-value} = 0,555$). Sebagian besar responden dengan tingkat stres rendah (19 orang) memberikan perawatan dengan kualitas sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja tidak secara langsung memengaruhi kualitas perawatan di Ruang Bedah Umum RSUD Puruk Cahu.

PEMBAHASAN

Hasil pada tabel 1. menunjukkan mayoritas responden adalah perempuan (57,7%) dibandingkan laki-laki (42,3%). Tren ini sejalan dengan data nasional yang menunjukkan dominasi perempuan dalam profesi keperawatan. Hal ini didasarkan pada persepsi sosial yang mengasosiasikan perempuan dengan sifat empatik dan kemampuan interpersonal yang tinggi, yang diperlukan dalam interaksi dengan pasien (Rahayu et al., 2020). Meskipun laki-laki memiliki persentase yang lebih kecil, peran mereka tetap signifikan. Perawat laki-laki sering dikaitkan dengan kemampuan dalam menangani situasi kritis, termasuk tugas-tugas yang membutuhkan kekuatan fisik. Dalam ruang bedah, kehadiran perawat laki-laki sering kali membantu tim dalam menghadapi kasus-kasus yang membutuhkan tindakan cepat dan efektif (Sutrisno et al., 2022).

Selain itu, gender juga memengaruhi pendekatan perawatan. Penelitian menunjukkan bahwa perempuan lebih unggul dalam membangun hubungan emosional dengan pasien, sedangkan laki-laki cenderung lebih efisien dalam pengambilan keputusan teknis (Fauziah & Andriyani, 2021). Kombinasi dari kedua pendekatan ini menciptakan dinamika kerja tim yang baik di ruang bedah. Untuk mendukung perawat dari kedua gender, pelatihan yang berfokus pada pengembangan keterampilan teknis dan komunikasi interpersonal harus terus dilakukan. Hal ini bertujuan untuk memastikan setiap perawat, tanpa memandang gender, dapat memberikan perawatan berkualitas tinggi.

Sebagian besar responden pada tabel 2. memiliki lama kerja kurang dari 1 tahun (46,2%) dan 1-5 tahun (34,6%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat di ruang bedah adalah tenaga kerja baru. Perawat dengan lama kerja pendek sering kali menghadapi tantangan

adaptasi terhadap lingkungan kerja yang penuh tekanan, seperti ruang bedah, yang dapat memengaruhi kinerja mereka (Hidayati et al., 2021).

Sementara itu, responden dengan pengalaman kerja lebih lama, seperti 6-10 tahun (7,7%) dan 11-20 tahun (11,5%), cenderung memiliki keterampilan yang lebih matang dalam menangani kasus-kasus kompleks. Pengalaman kerja yang panjang memungkinkan perawat untuk menghadapi berbagai situasi klinis dengan lebih percaya diri (Pratama & Wulandari, 2020). Namun, beban kerja yang berulang pada kelompok ini dapat meningkatkan risiko burnout, yang perlu mendapat perhatian manajemen rumah sakit (Mardiyanto & Kusuma, 2022). Kolaborasi antara perawat dengan lama kerja pendek dan panjang menjadi kunci keberhasilan pelayanan di ruang bedah. Perawat baru dapat belajar dari pengalaman senior mereka, sementara perawat senior dapat dibantu oleh semangat dan energi dari perawat muda. Program pendampingan atau mentoring dapat menjadi salah satu strategi untuk memastikan transfer pengetahuan berjalan dengan baik (Sari et al., 2023).

Berdasarkan tabel 3. sebagian besar perawat melaporkan tingkat stres rendah (73,1%), sedangkan sisanya berada pada tingkat stres sedang (26,9%). Tidak ada responden yang melaporkan stres tinggi. Tingkat stres rendah di kalangan perawat ini menunjukkan adanya lingkungan kerja yang mendukung, meskipun ruang bedah merupakan unit dengan tekanan kerja tinggi (Fauziah et al., 2021). Namun, perawat dengan tingkat stres sedang perlu mendapat perhatian. Stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada kinerja, kesehatan mental, dan hubungan interpersonal di tempat kerja (Rohmah & Setiawan, 2020). Faktor yang mungkin berkontribusi terhadap stres termasuk beban kerja, tuntutan pasien, dan kurangnya waktu istirahat. Penelitian lain menunjukkan bahwa stres kerja dapat diminimalkan melalui dukungan rekan kerja, manajemen konflik yang baik, dan pelatihan tentang teknik relaksasi (Pratama et al., 2023). Oleh karena itu, rumah sakit perlu menyediakan program kesehatan mental dan lingkungan kerja yang kondusif untuk mendukung kesejahteraan perawat.

Hasil tabel 4. menunjukkan bahwa mayoritas perawat memberikan perawatan dengan kualitas sangat tinggi (96,2%), sementara sisanya memberikan perawatan dengan kualitas tinggi (3,8%). Angka ini mencerminkan komitmen perawat dalam memberikan layanan terbaik meskipun terdapat tantangan di ruang bedah. Kualitas perawatan sangat dipengaruhi oleh kompetensi perawat, komunikasi yang efektif, dan kepatuhan terhadap protokol klinis (Utami & Ramadhani, 2022). Faktor lain yang mendukung kualitas perawatan adalah motivasi kerja dan dukungan dari manajemen rumah sakit. Penelitian menyebutkan bahwa penghargaan dan pengakuan terhadap perawat dapat meningkatkan kinerja mereka secara signifikan (Andriani & Kusuma, 2021). Selain itu, pelatihan berkelanjutan dalam aspek teknis dan interpersonal juga penting untuk menjaga standar kualitas perawatan. Meskipun demikian, evaluasi berkala tetap diperlukan untuk memastikan konsistensi dalam kualitas layanan. Pelibatan pasien dalam penilaian kualitas perawatan juga dapat memberikan perspektif yang berharga untuk meningkatkan pelayanan keperawatan.

Hasil pada tabel 5. menunjukkan tidak terdapat hubungan signifikan antara tingkat stres perawat dengan kualitas perawatan yang diberikan di ruang bedah umum RSUD Puruk Cahu (p -value = 0,555). Namun, hasil ini tidak mengecilkan peran penting stres kerja dalam memengaruhi kinerja perawat, terutama dalam konteks ruang bedah yang memiliki dinamika kerja tinggi. Mayoritas responden dengan tingkat stres rendah (73,1%) mampu memberikan kualitas perawatan yang sangat tinggi (96,2%). Sementara itu, meskipun ada responden

dengan tingkat stres sedang, hasil ini tidak secara langsung menunjukkan dampak yang signifikan terhadap kualitas perawatan yang mereka berikan.

Tingkat stres rendah yang dialami mayoritas perawat menunjukkan adanya pengelolaan stres yang baik di lingkungan kerja. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti usia produktif dari perawat, tingkat pengalaman, serta dukungan organisasi. Berdasarkan hasil penelitian, Jenis kelamin dapat berperan dalam memengaruhi stres kerja, sebagaimana terlihat pada tabel 1. Sebagian besar responden adalah perempuan (57,7%), yang cenderung memiliki tingkat empati tinggi dan fokus pada hubungan interpersonal dengan pasien. Hal ini membantu dalam menciptakan pengalaman perawatan yang positif bagi pasien. Namun, perempuan juga lebih rentan terhadap stres emosional karena sering kali harus menyeimbangkan pekerjaan dengan tanggung jawab keluarga. Perawat laki-laki (42,3%) cenderung lebih fokus pada aspek teknis pekerjaan dan memiliki daya tahan yang lebih baik terhadap tekanan emosional (Sutrisno et al., 2022). Kombinasi dari kedua jenis kelamin dalam tim keperawatan menciptakan keseimbangan antara aspek teknis dan interpersonal, yang berdampak positif pada kualitas perawatan.

Lama kerja juga menjadi faktor penting dalam memahami hubungan antara tingkat stres dan kualitas perawatan. Tabel 2. menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki lama kerja kurang dari 1 tahun (46,2%) dan 1-5 tahun (34,6%). Perawat dengan pengalaman kerja pendek sering kali menghadapi tekanan yang lebih tinggi karena mereka masih dalam tahap adaptasi terhadap lingkungan kerja yang penuh tekanan. Dalam konteks ruang bedah, beban kerja yang tinggi dan kebutuhan untuk mengambil keputusan cepat dapat menjadi tantangan besar bagi perawat baru (Hidayati et al., 2021). Oleh karena itu, program pelatihan dan pendampingan oleh perawat senior sangat penting untuk membantu mereka mengelola tekanan kerja dengan lebih baik.

Faktor lain yang mungkin memengaruhi hubungan antara stres kerja dan kualitas perawatan adalah dukungan dari manajemen rumah sakit. Dukungan yang baik, seperti pelatihan berkala, penghargaan terhadap kinerja, dan akses terhadap layanan kesehatan mental, dapat membantu perawat mengelola tekanan kerja dengan lebih efektif (Andriani & Kusuma, 2021). Selain itu, budaya kerja yang inklusif dan kolaboratif juga dapat meningkatkan kesejahteraan perawat dan memastikan bahwa mereka dapat memberikan perawatan berkualitas tinggi. Meskipun tidak ditemukan hubungan signifikan secara statistik dalam penelitian ini, stres kerja tetap menjadi isu penting yang memerlukan perhatian manajemen rumah sakit. Penurunan tingkat stres di kalangan perawat dapat berdampak positif pada kinerja mereka dan kualitas perawatan yang diberikan. Intervensi seperti pelatihan manajemen stres, pengakuan terhadap kinerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang mendukung perlu terus dikembangkan untuk memastikan kesejahteraan perawat dan pasien.

SIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan secara statistik antara tingkat stres kerja perawat dengan kualitas perawatan yang diberikan ($p\text{-value} = 0,555$). Meskipun demikian, tingkat stres kerja tetap menjadi variabel penting yang dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas perawat dalam jangka panjang. Oleh karena itu, penting untuk terus memantau dan mengelola stres kerja agar kualitas perawatan dapat dipertahankan secara konsisten.

DAFTAR PUSTAKA

- Anderson, L., et al. (2018). *Workplace stress and its impact on nurse performance: A review*. Journal of Nursing Management, 26(7), pp.789-799.
- Andriani, S. & Kusuma, R. (2021). Pengaruh penghargaan terhadap kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Manajemen Keperawatan Indonesia*, 14(2), 45-56.
- Fauziah, N., Hidayati, T., & Rahmawati, D. (2021). Analisis tingkat stres kerja perawat di ruang bedah. *Jurnal Psikologi Keperawatan*, 12(3), 20-29.
- Fauziah, T., & Andriyani, S. (2021). Perbedaan gender dalam kualitas perawatan pasien. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 14(1), 25-32.
- Haryanto, D. (2021). *Theoretical and Practical Gaps in Nurse Stress Management in Indonesian Hospitals*. Indonesian Journal of Nursing, 12(3), pp.210-218.
- Hidayat, R., et al. (2019). *Challenges in implementing stress management programs in regional hospitals: A case study in Indonesia*. Journal of Health Services Research & Policy, 24(1), pp.15-22.
- Hidayati, N., & Rahmawati, S. (2021). Strategi adaptasi perawat baru dalam menghadapi lingkungan kerja. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 12(3), 40-50.
- Jones, A. & Smith, B. (2019). *The impact of nurse stress on communication and patient care*. International Journal of Nursing Studies, 85, pp.102-110.
- Kim, J. & Kim, M. (2019). *Nurse stress and patient outcomes in surgical wards*. Nursing Research, 68(5), pp.325-332.
- Lestari, A., et al. (2020). *Occupational stress among nurses: Causes and consequences*. Asian Nursing Research, 14(2), pp.75-82.
- Mardiyanto, B., & Kusuma, H. (2022). Burnout pada perawat dengan lama kerja panjang. *Jurnal Psikologi dan Kesehatan*, 10(1), 15-25.
- Pratama, D., & Wulandari, R. (2020). Pengaruh pengalaman kerja terhadap stres kerja perawat. *Jurnal Psikologi dan Keperawatan*, 8(2), 45-53.
- Pratama, D., Wulandari, T., & Sutrisno, H. (2023). Teknik relaksasi untuk mengurangi stres kerja perawat. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 15(1), 30-42.
- Rahayu, D., Sutrisno, T., & Adiyanto, F. (2020). Gender dalam tim keperawatan. *Jurnal Profesi Keperawatan*, 14(3), 10-20.
- Rohmah, S. & Setiawan, A. (2020). Manajemen stres kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Psikologi Klinis Indonesia*, 8(2), 40-50.
- Santos, J., et al. (2021). *Post-operative complications associated with nurse stress*. Journal of Clinical Nursing, 30(4), pp.456-463.
- Sari, L., Wibowo, S., & Triana, R. (2023). Peran mentoring dalam meningkatkan kompetensi perawat muda. *Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 16(1), 30-40.
- Setiawan, T. (2022). *Nurse workload and care quality in a regional hospital: A study in Central Java, Indonesia*. Indonesian Journal of Nursing, 14(1), pp.32-41.
- Smedley, B., et al. (2020). *Burnout and job dissatisfaction among nurses in public hospitals*. Journal of Health Services Research & Policy, 25(4), pp.223-230.
- Sutrisno, H., Adiyanto, F., & Rahayu, D. (2022). Gender dalam tim keperawatan. *Jurnal Profesi Keperawatan*, 14(3), 10-20.
- Utami, R. & Ramadhani, T. (2022). Analisis kualitas layanan keperawatan berbasis protokol klinis. *Jurnal Kesehatan Indonesia*, 15(3), 60-70.
- WHO. (2022). *Quality of care: A process for making strategic choices in health systems*. Geneva: World Health Organization.
- Zhang, Y., Huang, L., & Feng, Z. (2020). *The relationship between nurse stress and medication errors in surgical wards: A cross-sectional study*. Journal of Nursing Management, 28(3), pp. 657-665.