



## Perbedaan Tingkat Stres Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi

### *Differences in Work Stress Levels in Inpatient Installation Nurses at Manado Adventist Hospital and Robert Wolter Mongisidi Hospital*

Helen Patulak<sup>1\*</sup>, Diana Vanda Daturara Doda<sup>2</sup>, Eva Mariane Mantjoro<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Sam Ratulangi, Indonesia

Alamat: Bahu, Malalayang, Manado City, North Sulawesi

Korespondensi penulis: [patulakhelen@gmail.com](mailto:patulakhelen@gmail.com)

#### Article History:

Received: Mei 29, 2025

Revised: Juni 29, 2025

Accepted: Juli 05, 2025

Published: Juli 09, 2025

**Keywords:** *Stress, Nurse, Hospital*

**Abstract:** *The International Labor Organization (ILO) states that work stress is a risk to the safety and health of workers when work is carried out beyond the ability and capacity of workers continuously. The American National Association for Occupational Health (ANAHO) states that work stress in nurses ranks highest among the forty cases of work stress most often experienced by workers. The purpose of this study was to describe the level of work stress in inpatient installations at the Manado Adventist Hospital and the Robert Wolter Mongisidi Hospital and to analyze the differences in work stress levels in inpatient nurses at the Manado Adventist Hospital and the Robert Wolter Mongisidi Hospital. The type and design of the research used is an analytical survey with a cross-sectional study research design. The number of samples taken was 66 respondents based on purposive sampling techniques. The research instrument used to measure the level of work stress using the Workplace Stress Scale questionnaire. The results of the analysis using the Man-Whitney test where the p value was obtained 0.001. These results show that there are differences in the levels of work stress in inpatient nurses at the Manado Adventist Hospital and the Robert Wolter Mongisidi Hospital. The conclusion of this study is that there is a difference in the level of work stress in inpatient nurses at the Manado Adventist Hospital and the Robert Wolter Mongisidi Hospital.*

#### Abstrak

International Labour Organization (ILO) menyatakan bahwa stres kerja merupakan hal berisiko bagi keselamatan dan kesehatan pekerja ketika pekerjaan dilakukan melebihi kemampuan dan kapasitas pekerja secara terus-menerus. *American National Association for Occupational Health (ANAHO)* menyatakan bahwa stres kerja pada perawat menempati peringkat tertinggi di antara empat puluh kasus stres kerja yang paling sering dialami oleh pekerja. Tujuan dari penelitian ini yaitu menggambarkan tingkat stres kerja pada instalasi rawat inap di Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi serta menganalisis perbedaan tingkat stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi. Jenis dan desain penelitian yang digunakan yaitu survei analitik dengan desain penelitian *cross sectional study* (studi potong lintang). Jumlah sampel yang diambil sebanyak 66 responden berdasarkan teknik purposive sampling. Instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur tingkat stres kerja menggunakan kuesioner *The Workplace Stress Scale*. Hasil analisis menggunakan uji *Man-Whitney* di mana di peroleh *p value* 0,001. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat perbedaan tingkat stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi. Kesimpulan dari penelitian ini yaitu terdapat perbedaan tingkat stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi.

**Kata kunci:** Stres, Perawat, RumahSakit

## 1. LATAR BELAKANG

*International Labour Organization* (ILO) menyatakan stres kerja merupakan hal berisiko bagi keselamatan dan kesehatan pekerja ketika pekerjaan dilakukan melebihi kemampuan dan kapasitas pekerja secara terus-menerus (ILO, 2016). *International Labour Organization* (ILO) melaporkan bahwa angka kematian akibat kecelakaan serta penyakit akibat kerja terdapat 2 juta kasus per tahun. Salah satu penyakit yang di akibatkan terkait pekerjaan adalah stres kerja (Heridah *et al.*, 2024). Data menurut *Health Safety and Environment* (HSE) pada tahun 2023 sebanyak 776.000 pekerja mengalami stres, depresi, atau kecemasan akibat pekerjaan, dengan tingkat prevalensi mencapai 2.290 kasus per 100.000 pekerja (HSE, 2024). Menurut *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2019 di perkirakan 15% dari orang dewasa usia kerja mengalami stres kerja akibat lingkungan kerja yang tidak kondusif (WHO, 2024). Berdasarkan Peraturan Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 tentang Keselamatan dan Kesehatan Kerja Lingkungan Kerja menyebutkan bahwa faktor psikologi termasuk stres kerja merupakan bagian dari potensi bahaya yang harus diidentifikasi, dinilai risikonya, dan di kendalikan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Penelitian yang dilakukan *The National Institute Occupational Safety and Health* (NIOSH) menunjukkan bahwa pekerjaan di bidang rumah sakit atau kesehatan cenderung memiliki risiko tinggi terhadap stres kerja atau depresi sementara itu *American National Association for Occupational Health* (ANAOH) menyatakan bahwa stres kerja pada perawat menempati peringkat tertinggi di antara empat puluh kasus stres kerja yang paling sering dialami oleh pekerja (Carenina *et al.*, 2024). Perawat yang bertugas di ruang rawat inap sering berinteraksi dengan pasien yang memiliki beragam karakter dan kondisi kesehatan. Keluhan yang di sampaikan pasien akibat penyakit yang di deritanya dapat menjadi salah satu faktor yang menyebabkan perawat mengalami kelelahan, tekanan juga dapat berasal dari keluarga pasien yang memiliki banyak tuntutan atau keluhan serta dari rekan kerja yang kurang sejalan sehingga hal ini dapat menyebabkan stres pada perawat (Melyana *et al.*, 2023). Perawat ketika mengalami stres dapat menyebabkan kualitas pelayanan yang di berikan bisa menurun. Stres dapat membuat perawat lebih mudah marah, gelisah, murung, cemas, dan kehilangan semangat kerja akibatnya kinerja mereka menurun yang pada akhirnya bisa menimbulkan berbagai keluhan dari pasien (Junaidah *et al.*, 2023). Stres kerja pada perawat juga dapat menyebabkan kelelahan, sikap yang kurang ramah, peningkatan tekanan darah, menurunnya rasa percaya diri, ketidakpuasan terhadap pekerjaan hingga berkurangnya produktivitas dalam merawat pasien (Velisia *et al.*, 2024).

Prevalensi stres kerja pada tenaga kesehatan khususnya perawat menunjukkan variasi di berbagai negara, di Amerika Serikat tingkat stres kerja pada perawat sebesar 89,2% pada tahun 2018, di Korea Selatan di mana pada tahun 2017 sebesar 85,2% perawat di laporkan mengalami stres kerja, di Eropa prevalensi stres kerja pada perawat sebesar 58,2% pada tahun 2019 (Sari dan Suara, 2024). Hasil survei yang dilakukan Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2018 menunjukkan sekitar 50.9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja (PPNI, 2018).

Penelitian tentang gambaran perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Manado dengan kategori stres ringan sebesar 31,3%, stres sedang sebesar 60,4%, dan kategori stres berat sebesar 8,3% hal ini di karenakan perawat mengalami stres akibat kelelahan setelah bekerja, beban pekerjaan yang harus dilakukan, merasa tegang, mengantuk, cemas, sulit berkonsentrasi, kurang percaya diri serta sulit mengendalikan sikap (Velisia *et al.*, 2024).

Observasi awal yang dilakukan di Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi melalui wawancara menunjukkan bahwa perawat mengalami stres yang disebabkan karena beban kerja yang tinggi, hubungan dengan rekan kerja, serta keluhan dari pasien akibat penyakit yang di derita memiliki kondisi yang berbeda-beda sehingga akibat stres yang di alami mereka merasa kesulitan tidur, pusing dan gelisah. Berdasarkan latar belakang yang telah di susun maka dari itu peneliti tertarik ingin meneliti perbedaan tingkat stres kerja perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi.

## **2. KAJIAN TEORITIS**

### **Stres Kerja**

Stres kerja merupakan keadaan emosional yang dialami seorang pekerja, seperti perasaan gugup, takut, tegas dan cemas yang diakibatkan oleh ketidaksesuaian antara beban kerja atau lingkungan kerja dengan kemampuan atau karakter pekerja. Stres kerja dapat memengaruhi psikologis dan fisik seseorang membuat ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan mental yang dapat mempengaruhi perasaan, proses berpikir, dan kondisi pekerja (Sandra, 2023). Stres kerja juga dapat diartikan sebagai dampak psikologis yang disebabkan oleh lingkungan kerja, khususnya ketika seseorang mengalami tuntutan yang melebihi kemampuannya untuk mengatasinya (Pramono, 2024). Schuler (1979) menyatakan stres kerja adalah kondisi di mana berbagai faktor yang berkaitan dengan pekerjaan saling berinteraksi dan menyebabkan perubahan pada keadaan psikologis maupun fisiologis pekerja. Rodin dan Salovey (1989)

menyebutkan bahwa stres kerja merupakan kondisi di mana seorang pekerja menghadapi berbagai tuntutan, tetapi memiliki keterbatasan dalam kemampuan dan kontrol untuk mengatasinya (Nuzulia, 2021).

Menurut World Health Organization (WHO), stres adalah respons alami manusia yang mendorong kita untuk menghadapi tantangan dan ancaman dalam hidup (WHO, 2023). Sulana et al. (2020) menambahkan bahwa stres merupakan reaksi alami tubuh dan pikiran terhadap perubahan lingkungan yang menuntut seseorang untuk beradaptasi, baik secara fisik maupun emosional.

Tingkat stres kerja dapat dibedakan menjadi lima, yaitu stres normal, ringan, sedang, berat, dan sangat berat (Dewi, 2023). Gejala stres kerja menurut Robbins dan Coulter meliputi gejala fisik seperti peningkatan detak jantung dan tekanan darah; gejala perilaku seperti penurunan produktivitas dan perubahan pola makan; serta gejala psikologis seperti kecemasan dan tekanan mental (Ummah, 2019b).

### **Faktor dan Dimensi Stres Kerja**

Faktor stres kerja dibagi menjadi tiga kelompok yaitu faktor pekerjaan, faktor individu, dan faktor luar pekerjaan (Mala, 2021). Faktor pekerjaan mencakup tuntutan tugas, kontrol terhadap pekerjaan, hubungan interpersonal, dukungan sosial, peran, perubahan organisasi, dan shift kerja (Arif et al., 2021; Safitri, 2020; Rewo et al., 2020; Sumayku et al., 2023; Hutahaean et al., 2023; Purnama et al., 2019; Hermawan & Indriati, 2023). Faktor individu meliputi usia, jenis kelamin, masa kerja, dan status pernikahan yang mempengaruhi kemampuan seseorang menghadapi stres kerja (Azizah et al., 2023; Ansori & Martiana, 2017; Fatin et al., 2023; Rambe & Bahri, 2022). Sedangkan faktor luar pekerjaan mencakup tekanan sosial, ekonomi, dan konflik rumah tangga (Mala, 2021).

Dimensi stres kerja menurut Robbins dan Cooper terdiri atas tuntutan tugas, tuntutan peran, kontrol terhadap pekerjaan, tuntutan pribadi, dan lingkungan kerja (Arrahman & Sugiyanto, 2023). Masing-masing dimensi ini saling mempengaruhi satu sama lain dalam membentuk persepsi individu terhadap stres di lingkungan kerja.

### **Perawat dan Peranannya di Instalasi Rawat Inap**

Menurut Permenkes RI No. 26 Tahun 2019, perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan tinggi keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Perawat memegang peran penting dalam sistem pelayanan kesehatan, bertugas merawat, menjaga, dan memulihkan kondisi pasien, serta menangani keadaan darurat (Ummah, 2019a).

Peran perawat secara umum mencakup lima peran utama yaitu care provider, manager, educator, advocate, dan researcher (Susanto et al., 2023). Dalam instalasi rawat inap, perawat bertanggung jawab memberikan pelayanan keperawatan intensif kepada pasien yang menginap karena kondisi medis yang membutuhkan pengawasan ketat (Siahainenia, 2020; Ramadhania, 2022). Pelaksanaan peran perawat di unit rawat inap sangat kompleks karena berkaitan langsung dengan keselamatan pasien, pengambilan keputusan klinis, serta koordinasi antarprofesi kesehatan.

### **3. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis survei analitik dan desain penelitian cross sectional study. Desain ini dipilih karena dapat menggambarkan dan menganalisis hubungan antar variabel dalam satu waktu secara bersamaan. Penelitian dilaksanakan di dua lokasi, yaitu Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi, selama periode Februari hingga Mei 2025. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan tingkat stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di kedua rumah sakit tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di instalasi rawat inap di kedua rumah sakit dengan total 159 perawat, terdiri dari 73 perawat di Rumah Sakit Advent Manado dan 86 perawat di Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi. Sampel penelitian dihitung menggunakan rumus Lemeshow dan diperoleh total 60 responden. Namun, untuk mengantisipasi data tidak lengkap dilakukan penambahan 10% dari total sampel sehingga jumlah sampel akhir adalah 66 perawat masing-masing 33 dari tiap rumah sakit. Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan peneliti.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner The Workplace Stress Scale yang telah diterjemahkan ke dalam Bahasa Indonesia. Kuesioner ini terdiri dari 8 pertanyaan dengan lima pilihan jawaban berdasarkan skala likert. Terdapat item yang bersifat favorable dan unfavorable yang masing-masing memiliki skor berbeda. Skor yang diperoleh kemudian diklasifikasikan ke dalam lima kategori tingkat stres, mulai dari sangat ringan hingga sangat berat, berdasarkan interpretasi skor total responden.

Data primer diperoleh dari pengisian kuesioner oleh responden sedangkan data sekunder dikumpulkan dari pihak rumah sakit berupa data jumlah perawat. Pengolahan data dilakukan melalui tahap editing, coding, entry, dan cleaning untuk memastikan data yang valid dan siap dianalisis. Analisis data terdiri dari analisis univariat yang mendeskripsikan karakteristik

responden dan analisis bivariat menggunakan uji *Mann-Whitney* untuk mengetahui perbedaan tingkat stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di kedua rumah sakit.

#### 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

##### Karakteristik Responden

**Tabel 1.** Distribusi Responden Berdasarkan Karakteristik Responden di Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi

No	Karakteristik		Rumah Sakit Advent Manado		Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi	
			n	%	n	%
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	1	3,0	2	6,1
		Perempuan	32	97,0	31	93,9
		Total	33	100,0	33	100,0
2.	Usia	< 25 Tahun	9	27,3	5	15,2
		> 25 Tahun	24	72,7	28	84,8
		Total	33	100,0	33	100,0
3.	Masa Kerja	<5 Tahun	15	45,5	19	57,6
		>5 Tahun	18	54,5	14	42,4
		Total	33	100,0	33	100,0

Tabel 1 menunjukkan distribusi responden di Rumah Sakit Advent Manado berdasarkan jenis kelamin mayoritas perempuan sebanyak 32 (97,0%) responden kemudian di Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi mayoritas perempuan sebanyak 31 (93,9%) responden. Distribusi responden di Rumah Sakit Advent Manado berdasarkan usia mayoritas usia >25 tahun sebanyak 24 (72,7%) responden kemudian di Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi mayoritas usia >25 tahun sebanyak 28 (84,8%) responden. Distribusi responden di Rumah Sakit Advent Manado berdasarkan masa kerja mayoritas masa kerja >5 tahun sebanyak 18 (54,5%) responden kemudian di Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi mayoritas masa kerja <5 tahun sebanyak 19 (57,6) responden.

##### Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap

**Tabel 2.** Distribusi Tingkat Stres Kerja Responden di Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi

Tingkat Stres Kerja	Rumah Sakit Advent Manado		Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi	
	n	%	n	%
Stres Sangat Ringan	6	18,2	16	48,5
Stres Ringan	14	42,4	14	42,4
Stres Sedang	9	27,3	3	9,1
Stres Berat	4	12,1	0	0
Total	33	100,0	33	100,0

Tabel 2 menunjukkan bahwa responden di Rumah Sakit Advent Manado yang mengalami stres sangat ringan sebanyak 6 (18,2%) responden, stres ringan sebanyak 14 (42,4%) responden, stres sedang sebanyak 9 (27,3%) responden, stres berat sebanyak 4 (12,1%) responden dan stres sangat berat sebanyak 0 (0%) responden. Sementara itu responden di Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi yang mengalami stres sangat ringan sebanyak 16 (48,5%) responden, stres ringan 14 (42,4%) responden, stres sedang sebanyak 3 (9,1%) responden, stres berat sebanyak 0 (0%) responden, dan stres sangat berat sebanyak 0 (0%) responden.

**Tabel 3.** Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terkait Stres Kerja di Rumah Sakit Advent Manado

		Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat Sering
	<b>Lingkungan Kerja</b>					
1.	Kondisi kerja yang tidak menyenangkan atau tidak aman (u)	8 (24,2%)	12 (36,4%)	11 (33,3%)	1 (3,0%)	1 3,0%
	<b>Tuntutan Pribadi</b>					
2.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan dampak negatif terhadap kondisi fisik atau keseimbangan emosi saya (u)	10 (30,3%)	7 (21,2%)	12 (36,4%)	4 (12,1%)	0 (0%)
3.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya mempengaruhi kehidupan keluarga atau pribadi (u)	12 (36,4%)	11 (33,3%)	5 (15,2%)	5 (15,2%)	0 (0%)
	<b>Tuntutan Tugas</b>					
4.	Saya merasa beban kerja saya berlebihan atau tenggat waktu yang diberikan tidak sesuai (u)	10 (30,3%)	14 (42,4%)	9 (27,3%)	0 (0%)	0 (0%)
	<b>Tuntutan Peran</b>					
5.	Saya mengalami kendala dalam mengungkapkan pandangan atau perasaan saya tentang situasi pekerjaan kepada atasan. (u)	16 (48,5%)	9 (27,3%)	6 (18,2%)	1 (3,0%)	1 (3,0%)
	<b>Kontrol Terhadap Pekerjaan</b>					
6.	Saya memiliki kendali sepenuhnya atas pekerjaan yang saya lakukan (f)	4 (12,1%)	9 (27,3%)	7 (21,2%)	12 (36,4%)	1 (3,0%)
7.	Saya menerima apresiasi yang layak atas kinerja baik yang saya capai (f)	5 (15,2%)	8 (24,2%)	13 (39,4%)	6 (18,2%)	1 (3,0%)
8.	Saya dapat memanfaatkan kemampuan dan bakat yang saya miliki dalam pekerjaan (f)	4 (12,1%)	1 (3,0%)	6 (18,2%)	19 (57,6)	3 (9,1%)

Tabel 3 menunjukkan pada dimensi lingkungan kerja terdapat responden yang sering dan sangat sering yaitu sebanyak 2 (6,0%) responden mengalami kondisi kerja yang tidak menyenangkan atau tidak aman. Dimensi tuntutan peran terdapat responden yang sering dan sangat sering yaitu sebanyak 2 (6,0%) responden mengalami kesulitan mengekspresikan

pendapat atau perasaan mengenai kondisi pekerjaan kepada atasan. Dimensi kontrol terhadap pekerjaan terdapat responden yang tidak pernah dan jarang yaitu sebanyak 13 (39,4%) responden memperoleh penghargaan yang sesuai terhadap kinerja baik yang dilakukan.

**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Terkait Stres Kerja di Rumah Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi

No		Tidak Pernah	Jarang	Kadang-kadang	Sering	Sangat Sering
	<b>Lingkungan Kerja</b>					
1.	Kondisi kerja yang tidak menyenangkan atau tidak aman (u)	18 (54,5%)	8 (24,2)	6 (18,2%)	1 (3,0%)	0 (0%)
	<b>Tuntutan Pribadi</b>					
2.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memberikan dampak negatif terhadap kondisi fisik atau keseimbangan emosi saya (u)	23 (69,7%)	4 (12,1%)	3 (9,1%)	3 (9,1%)	0 (0%)
3.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya mempengaruhi kehidupan keluarga atau pribadi (u)	25 (75,8%)	3 (9,1%)	1 (3,0)	3 (9,1%)	1 (3,0%)
	<b>Tuntutan Tugas</b>					
4.	Saya merasa beban kerja saya berlebihan atau tenggat waktu yang diberikan tidak sesuai (u)	23 (69,7%)	9 (27,3%)	1 (3,0%)	0 (0%)	0 (0%)
	<b>Tuntutan Peran</b>					
5.	Saya mengalami kendala dalam mengungkapkan pandangan atau perasaan saya tentang situasi pekerjaan kepada atasan. (u)	20 (60,6%)	4 (12,1%)	5 (15,1%)	2 (6,1%)	2 (6,1%)
	<b>Kontrol Terhadap Pekerjaan</b>					
6.	Saya memiliki kendali sepenuhnya atas pekerjaan yang saya lakukan (f)	5 (15,2%)	2 (6,1%)	4 (12,1%)	17 (51,5%)	5 (15,2%)
7.	Saya menerima apresiasi yang layak atas kinerja baik yang saya capai (f)	4 (12,1%)	5 (15,2%)	13 (39,4%)	10 (30,0%)	1 (3,0%)
8.	Saya dapat memanfaatkan kemampuan dan bakat yang saya miliki dalam pekerjaan (f)	3 (9,1%)	1 (3,0%)	1 (3,0%)	15 (45,5%)	13 (39,4%)

Tabel 4 menunjukkan pada dimensi tuntutan pribadi terdapat responden yang sering dan sangat sering yaitu sebanyak 4 (12,1%) responden mengalami pekerjaan mempengaruhi kehidupan keluarga atau pribadi. Dimensi tuntutan peran terdapat responden yang sering dan sangat sering yaitu sebanyak 4 (12,1%) responden mengalami kesulitan mengekspresikan pendapat atau perasaan mengenai kondisi pekerjaan kepada atasan. Dimensi kontrol terhadap pekerjaan terdapat responden yang tidak pernah dan jarang yaitu sebanyak 9 (27,3%) responden memperoleh penghargaan yang sesuai terhadap kinerja baik yang dilakukan.

## Perbedaan Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Advent dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi

**Tabel 5.** Perbedaan Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Instalasi Rawat Inap di Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi

Tingkat Stres Kerja	Rumah Sakit Advent Manado	Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi	<i>P value</i>
	n (%)	n (%)	
Stres Sangat Ringan	6 (18,2)	16 (48,5)	
Stres Ringan	14 (42,4)	14 (42,4)	
Stres Sedang	9 (27,3)	3 (9,1)	0,001
Stres Berat	4 (12,1)	0 (0)	
Stres Sangat Berat	0 (0)	0 (0)	
Total	33 (100,0)	33 (100,0)	

Tabel 5 menunjukkan bahwa distribusi perbedaan tingkat stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Advent Manado mayoritas perawat mengalami stres ringan sebanyak 14 (42,4%) responden dan terdapat perawat mengalami stres berat sebanyak 4 (12,1%) responden sedangkan di Rumah Sakit Robert Wolter

Mongisidi mayoritas perawat mengalami stres sangat ringan sebanyak 16 (48,5%) responden dan tidak terdapat perawat yang mengalami stres berat. Hasil uji *Mann-Whitney* di peroleh nilai *p value* = 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai  $p < \alpha$  ( $\alpha = 0,05$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat stres kerja pada perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi.

**Tabel 6.** Perbedaaan Berdasarkan Dimensi Stres Kerja di Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi

Dimensi	Jumlah Total Skor Jawaban Responden		<i>P value</i>
	Rumah Sakit Advent Manado	Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi	
Lingkungan Kerja	74	56	0,017
Tuntutan Pribadi	145	103	0,001
Tuntutan Tugas	65	44	0,000
Tuntutan Peran	61	61	0,626
Kontrol Terhadap Pekerjaan	294	249	0,026

Keterangan : total skor hasil penjumlahan dari pertanyaan yang dijawab oleh responden dari setiap dimensi.

Tabel 6 menunjukkan berdasarkan hasil uji *Mann-Whitney* terdapat perbedaan dimensi antara Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi yaitu dimensi lingkungan kerja, tuntutan pribadi, tuntutan tugas, dan kontrol terhadap pekerjaan. Sementara

itu, dimensi tuntutan peran tidak menunjukkan perbedaan pada Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi.

## **Pembahasan**

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi dengan objek perawat instalasi rawat inap. Dari total 66 responden, mayoritas berjenis kelamin perempuan, yaitu 97,0% di Rumah Sakit Advent Manado dan 93,9% di Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi. Perempuan cenderung lebih mudah mengalami kelelahan dibandingkan laki-laki yang dapat meningkatkan risiko stres kerja (Ansori dan Martiana, 2017). Responden di Rumah Sakit Advent Manado berada pada rentang usia 23–50 tahun dan di Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi 22–39 tahun. Semakin bertambah usia semakin besar risiko mengalami stres kerja (Azizah et al., 2023). Masa kerja responden menunjukkan mayoritas >5 tahun di Rumah Sakit Advent dan <5 tahun di Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi. Masa kerja yang lebih lama umumnya menyebabkan kejenuhan dan berpotensi memicu stres kerja (Irawati et al., 2023).

Mayoritas perawat di Rumah Sakit Advent Manado mengalami stres sangat ringan, namun terdapat 12,1% responden yang mengalami stres berat. Sementara itu, di Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi mayoritas mengalami stres ringan dan tidak ada yang mengalami stres berat. Hasil uji Mann-Whitney menunjukkan  $p\text{-value} = 0,001$  ( $p < \alpha$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat perbedaan tingkat stres kerja di kedua rumah sakit tersebut.

Dimensi yang mengalami perbedaan antara dua rumah sakit adalah lingkungan kerja, tuntutan pribadi, tuntutan tugas, dan kontrol terhadap pekerjaan. Tidak terdapat perbedaan pada dimensi tuntutan peran. Budaya kerja di Rumah Sakit Advent Manado sebagai rumah sakit swasta memungkinkan perawat lebih bebas mengambil keputusan sedangkan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi sebagai institusi militer menerapkan sistem kerja yang lebih disiplin dan prosedural. Hal ini sejalan dengan penelitian yang menyatakan bahwa kontrol kerja yang rendah dapat meningkatkan beban dan stres perawat (Tigrisi, 2023). Tidak adanya perbedaan pada dimensi tuntutan peran disebabkan oleh pola komunikasi satu arah antara atasan dan bawahan yang berlaku di kedua rumah sakit, baik swasta maupun militer. Hal ini sesuai dengan penelitian Cahyani et al. (2019) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif dapat menurunkan tingkat stres kerja.

## 5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap perawat instalasi rawat inap di Rumah Sakit Advent Manado dan Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi, ditemukan bahwa terdapat perbedaan tingkat stres kerja antara kedua rumah sakit. Mayoritas perawat di Rumah Sakit Advent Manado mengalami stres sangat ringan, namun masih ditemukan responden yang mengalami stres berat. Sementara itu, di Rumah Sakit Robert Wolter Mongisidi, mayoritas perawat mengalami stres ringan dan tidak ditemukan yang mengalami stres berat. Hasil uji Mann-Whitney menunjukkan adanya perbedaan yang signifikan secara statistik ( $p = 0,001$ ). Dimensi yang membedakan kedua rumah sakit meliputi lingkungan kerja, tuntutan pribadi, tuntutan tugas, dan kontrol terhadap pekerjaan, sedangkan tidak terdapat perbedaan dalam dimensi tuntutan peran.

Berdasarkan temuan tersebut, disarankan agar manajemen rumah sakit, khususnya Rumah Sakit Advent Manado, melakukan evaluasi terhadap beban kerja perawat, kondisi lingkungan kerja, serta memberikan pelatihan manajemen stres. Perlu adanya peningkatan dukungan sosial dan supervisi dari atasan serta penciptaan budaya kerja yang sehat agar perawat dapat menjalankan tugas dengan lebih optimal. Selain itu, penguatan komunikasi dua arah antara pimpinan dan staf juga penting agar tuntutan peran dapat lebih jelas dan mengurangi potensi stres kerja di kalangan perawat.

## DAFTAR REFERENSI

- Ahdiat, R. Z., Maulani, S. F., Rofih, A. A., Putra, E. F. E., Sulistiawati, S., & Danuarta, V. Y. (2024). Determinan yang mempengaruhi stres kerja pada pekerja divisi design dan engineering forge di PT. X. *Jurnal Penelitian Inovatif*, 4(2), 775–784. <https://doi.org/10.54082/jupin.41>
- Alfatihah, R. R., Yusnilawati, & Mawarti, I. (2023). Hubungan kecerdasan emosional dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap Akasia, Cemara dan Cendana Rumah Sakit Dr. Bratanata Kota Jambi. *Diagnosa: Jurnal Ilmu Kesehatan dan Keperawatan*, 1(3), 163–181. <https://doi.org/10.59581/diagnosa-widyakarya.v1i3.898>
- Ansori, R. R., & Martiana, T. (2017). Hubungan faktor karakteristik individu dan kondisi pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat gigi. *The Indonesian Journal of Public Health*, 12(1), 75–84. <https://doi.org/10.20473/ijph.v12i1.2017.75-84>
- Arif, M., Malaka, T., & Novrikasari, N. (2021). Hubungan faktor pekerjaan terhadap tingkat stres kerja karyawan kontrak di PT. X. *Jurnal Kesmas (Kesehatan Masyarakat) Khatulistiwa*, 8(1), 44. <https://doi.org/10.29406/jkkm.v8i1.2639>

- Arrahman, Q. K., & Sugiyanto, H. (2023). Pengaruh stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Banua Alam Semesta Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 1(1), 43–64.
- Cahyani, L. G., Kustriyani, M., & Mariyati. (2019). Gaya kepemimpinan dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap. *Jurnal Ners Widya Husada*, 6(3), 97–102.
- Heridah, F., Yulianty, Nurbaety, Baharuddin, A., & Nurgahayu. (2024). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada pekerja Graving Dock PT. IKI Makassar. *Jurnal Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, 5(3), 406–415.
- Mala, P. (2021). Faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pekerja PT X manufaktur di Kabupaten Tangerang pada masa Covid-19 tahun 2021. *Pharmacognosy Magazine*, 75(17), 399–405.
- Nuzulia, S. (2021). *Dinamika stres kerja*. Semarang: UNNES Press.
- Pramono, G. P. (2024). *Pengelolaan stres kerja*. Semarang: WeHa Press.
- Sandra, A. (2023). Pengaruh beban kerja dan burnout terhadap kinerja karyawan (Kasus pada kurir PT Lazada ELogistics cabang Tasikmalaya) [Skripsi, Universitas Siliwangi]. <http://repositori.unsil.ac.id/9313/8/BAB%202.pdf>
- Schuler, R. S. (1979). Managing stress: Clarity and comparison. *Business Horizons*, 22(3), 5–12.
- Ummah, M. S. (2019a). *Ilmu keperawatan dasar. Sustainability (Switzerland)*. <http://scioteca.caf.com/>
- Ummah, M. S. (2019b). *Stres kerja. Sustainability (Switzerland)*. <http://scioteca.caf.com/>
- World Health Organization. (2023). Stress. <https://www.who.int/news-room/questions-and-answers/item/stress>
- World Health Organization. (2024). Kesehatan mental di tempat kerja. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
- Zaman, B., Miniharianti, M., & Rabial, J. (2023). Hubungan beban dan stres kerja perawat dalam menangani pasien gangguan jiwa di ruang Upip RSUD Tgk. Chik di Tiro. *Jurnal Kesehatan Hesti Wira Sakti*, 11(1), 1–5. <https://doi.org/10.47794/jkhws.v11i01.462>