



Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Pada Perawat

Muhamad Gilang Ichwansyah¹, Irna Hasanah^{2*}, Suherman³

^{1,2,3} Program Studi kesehatan Masyarakat, Universitas Muhammadiyah Jakarta

Abstract

Job stress is a major challenge faced by all workers, including nurses in carrying out their work roles in hospitals. The high workload, the demands of the work role, and the imbalance of the number of nurses and patients often trigger stress which has an impact on the level of job satisfaction. This study aims to determine the relationship between job satisfaction levels and job stress in nurses. The method used for this research is Quantitative Method by collecting data from several journals sourced from Google Data Base or Google Scholar with the keyword Relationship Between Job Satisfaction with Job Stress In Nurses from various national and international journals, and using journals published in the last 5 years. Factors such as salary, supervision, relationships among coworkers, working conditions, and work environment greatly affect job satisfaction. The impact of job stress is very influential on job satisfaction, and even has an influence on the performance and productivity of nurses. Therefore, efforts such as improving job satisfaction and stress management are very important to support good performance in nurses and the quality of health services in hospitals.

Keywords: Job Satisfaction, Job Stress, Nurse

Abstrak

Stres kerja adalah tantangan utama yang dihadapi semua pekerja, termasuk perawat dalam melaksanakan peran kerjanya di rumah sakit. Beban kerja yang cukup tinggi, tuntutan peran kerja, sampai tidak seimbangannya jumlah tenaga perawat dan pasien sering memicu stres yang berdampak pada tingkat kepuasan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan tingkat kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat. Metode yang dipakai untuk penelitian ini adalah Metode Kuantitatif dengan cara mengumpulkan data-data dari beberapa jurnal



yang bersumber dari Data Base Google atau Google Scholar dengan kata kunci Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Stress Kerja Pada Perawat dari berbagai jurnal nasional dan internasional, serta menggunakan jurnal terbitan 5 tahun terakhir. Faktor-faktor seperti gaji, supervisi, hubungan antar rekan kerja, kondisi pekerjaan, dan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dampak stres kerja sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, bahkan memiliki pengaruh pada kinerja dan produktivitas perawat. Karena itu, upaya seperti peningkatan kepuasan kerja dan manajemen stres sangat penting untuk mendukung kinerja yang baik pada perawat dan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit.

Kata Kunci: Kepuasan Kerja, Stress Kerja, Perawat

*Penulis Korespondensi: Irna Hasanah

*Email: irnahasanah@staff.umj.ac.id

I. PENDAHULUAN

Tenaga Kesehatan harus professional, bisa melakukan tugasnya dengan baik karena mereka dituntut bisa memberikan pelayanan yang optimal. Perawat saat dalam menjalankan pekerjaannya juga punya banyak masalah yang berhubungan sama kesehatan yang bersumber dari pasien. Selain itu, mereka harus mentaati aturan yang ada. Ini bisa berdampak ke respon tubuh dan pikiran yang enggak bisa dibiarkan karena bisa berpengaruh ke daya kerjanya, jika tidak disaingi sama memajukan wawasan, skill, dan perilaku juga penyebab yang bisa bikin naik kepuasan kerja perawat, itu jadi beban kerja berat yang dirasakan perawat. (Gulavani & Shinde, 2014) dalam (Baker and Alshehri 2021).

Rumah sakit Advent Bandung menghadapi tekanan kerja dalam kondisi menengah (Irawan 2020). Kajian yang Mundung (2018) lakukan mengindikasi jika setengah dari tenaga kesehatan di RSUD GMIM Bethesda Tomohon mengalami beban mental dalam kategori moderat. Kemudian menurut (Dwi Agustian Faruk, Ayu Puspita, and Romy Irawan Patiku 2024) volume pekerjaan berlebihan dipengaruhi dari variasi tugas perawat. Ketika



menjalankan layanan, perawat menghadapi beberapa perilaku pasien, yang dapat memicu faktor stress.

Penelitian di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya yang dilakukan oleh (Dwi Agustian Faruk, Ayu Puspita, and Romy Irawan Patiku 2024) dengan melakukan investigasi turun lapangan di tanggal 1 November 2023 diambil sampel sebanyak 3 perawat dari masing-masing 1 orang dari ruang IGD, ICU, dan Rawat Inap Dewasa sebanyak 10% dari 33 orang bilang bahwa mereka kecapekan saat piket dinas pas melonjaknya pasien yang datang buat berobat atau rawat inap juga kadang enggak sempet istirahat, dan lagi perawat yang tidak masuk itu bikin jumlah tenaga perawat enggak tercukupi sesuai sama jumlah pasien yang datang.

Menurut (Hayati et al. 2020) bentuk komplain suster RSUD baru berimplikasi terhadap titik berat kerja yang mempengaruhi kegembiraan energi kesehatan. Menurut (Rahmani et al. 2021) Menandakan adanya efek invers antara kepuasan kerja dan tekanan kerja. Lingkungan kerja dan kepuasan profesional berkontribusi signifikan terhadap efektivitas tenaga kerja. Pemeliharaan kepuasan kerja yang optimal di antara perawat dan tenaga kesehatan lainnya berperan dalam meningkatkan mutu layanan medis sesuai (Kabbash et al. 2020; Semachew et al. 2017) dalam (Said and El-Shafei 2021). suster mensyaratkan berkinerja secara efektif, meskipun separuh masih Menyesuaikan diri dengan berbagai hambatan terhadap patokan profesi. Tingkat stres perawat meningkat seiring dengan tingginya tuntutan peran. Stres kerja perawat meningkat akibat tingginya beban pasien dan keterbatasan tenaga kesehatan.

II. METODE

Prosedur yang digunakan untuk investigasi ini adalah ulasan literatur. Tinjauan literatur ini dilakukan dengan mengumpulkan serta menganalisis berbagai sumber akademik yang tersedia. Literatur pendukung jurnal saya. Eksplorasi ini juga berasal dari jurnal rentang lima tahun terakhir. Ketentuan inklusi dalam penelitian meliputi publikasi dengan akses bebas sekenanya sumber jurnal dari lokal dan global. Referensi dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan kesesuaian dengan konteks akademik, kualitas, beserta Validitasnya dalam menyalurkan data sesuai dengan tema pembahasan. Disamping itu dilakukan research dengan



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

memanfaatkan media Google dan Google Scholar guna menelusuri data yang terkait. Dilakukan pencarian dan pemilahan jurnal berbahasa Inggris dan Indonesia sesuai dengan topik yang ditetapkan. Studi ini telah diverifikasi berdasarkan standar etik penelitian serta persetujuan Komisi Etik Penelitian FKM Universitas Muhammadiyah Jakarta, nomor: 10.003.C/KEPK-FKMUMJ/V/2025.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut beberapa jurnal yang saya ambil dari Search engine yaitu *Google* dan *Google Scholar* dengan kata kunci “Hubungan Antara Tingkat Kepuasan Kerja Dengan Stres kerja” dengan tujuan untuk menjadi bahan data Penelitian saya.

Tabel 1.
Daftar Literatur

No	Nama Peneliti	Judul	Publikasi dan Tahun	Metode	Hasil
1.	Yolanda Yosephine Irwan, Mori Agustina br Perangin-angin	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung	Jurnal Keperawatan Malang Volume 5, No2, Tahun 2020, Hal: 103-113	Kuantitatif Deskriptif.	Tingkat stres kerja yang dirasakan oleh perawat secara umum berada pada kategori tingkat sedang dan tingkat kepuasan kerja perawat berada pada kategori tingkat yang cukup. Hal ini dilihat dari kepuasan internal dan eksternal yang terdiri dari gaji, promosi, pekerjaan itu sendiri, pengawasan, teman kerja. Terdapat pengaruh stres kerja terhadap kepuasan kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Advent Bandung.



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

-
2. Dwi Agustian Hubungan Beban Jurnal Ilmu *Cross* **Berat atau entengnya**
Faruk, Ayu Kerja Dengan Keperawatan dan *Sectional* **beban para pekerja tidak**
Puspita, Romy Kepuasan Kerja Kebidanan Vol. 2 **punya pengaruh ke**
Irawan Patiku Perawat Di No. 2 April 2024, **kepuasan kerja kalau ciri**
Rumah Sakit Hal: 179-190 **kepuasan kerjanya udah**
Bhayangkara **tercapai kayak kesesuaian**
Tingkat III **kerja, rekan kerja, gaji,**
Palangka Raya **kesempatan promosi,**
supervisi, dan fasilitas.
Enggak ada hubungan
beban kerja dan kepuasan
kerja perawat di Rumah
Sakit.
-
3. Febrizka Hubungan Stress Window of Public *Cross* Banyak hal yang bikin
Hayati, Kerja Dengan Health Journal, *Sectional* karyawan enggak senang,
Wardiah Kepuasan Kerja Vol.01 No.03, **enggak cuman masalah**
Hamzah, Arny Perawat (Oktober, Tahun **kompensasi yang didapat**
Risqyani di RSUD 2020), Hal: 198- **bisa juga terjadi karena**
Rusyidi, Ella Kabupaten Barru 206 **hubungan sesama rekan**
Andayanie, Tahun 2020 **kerja enggak damai dan**
Nurgahayu **tugas yang enggak sesuai**
sama yang diinginkan
karyawan. tapi tetap
masalah yang paling
dikeluhin karyawan itu
kompensasi.
-
4. Indah Ayuni Hubungan Beban *Malahayati Health* *Cross* Penyebab lain yang
Lestari, Dwi Kerja dan Stres *Student Journal,* *Sectional* berpengaruh ke kerja
Rohyani, Kerja Terhadap P- ISSN: 2746- berperawat itu kayak stres
Milliya Helen Kinerja Dirumah 198X **para pekerja, tempat**
Sakit Umum E-ISSN 2746- **kerjanya, semangat kerja**
Universitas 3486 Volume 2, **dan gaji yang belum**
Kristen Nomor 1, 2022] **UMR.** Ada juga penyebab
Indonesia HAL 33-45 **lain yang berpengaruh ke**
beban kerja ialah workload
variability dimana itulah
-



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

				penyebab utama yang berpengaruh ke beban kerja perawat.	
5.	Tri Sumarni, Amelia Andini	Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Goeteng Tarunadibrata Purbalingga	<i>Malahayati Health Student Journal</i> , P-ISSN: 2746-198X E-ISSN: 2746-3486 Volume 4 Nomor 9 Tahun 2024] HAL 3678-3691	<i>Cross Sectional</i>	Adanya hubungan stres kerja ke kepuasan kerja perawat. Perawat di rumah sakit ngerasa enggak dibedain, kayak sama atasan, temen kerja, keluarga pasien dan pasien, juga ada diskriminasi ke perawat.
6.	Ika Liestianingsih, Suprayitno	Hubungan Kepuasan Kerja dengan Tingkat Stress Kerja Perawat di Ruang Covid-19 Rsud I.A Moeis	<i>Borneo Student Research</i> ISSN: 2721-5725, Vol 3, No 2, 2022, Hal: 1947-1954	Metode Kuantitatif,	Enggak puasnya kerja karyawan bisa buruk buat Perusahaan itu karena karyawan ngerasa tertekan sama kerjanya dan enggak bisa nyelesain kerjanya dengan baik dan bisa timbul stres kerja.
7.	Rama Muhammad Bintang Sunaryo, Mayang Sari Ayu,	Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Bandung	<i>Jurnal Kedokteran dan Kesehatan- Fakultas Kedokteran Universitas Islam Sumatera Utara</i> Volume 24 No. 1, Hal: 41-48, Tahun 2025	<i>Cross Sectional</i>	Ada pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja ke kinerja kerja karyawan. Ini berpengaruh dari gaji yang cukup atau sesuai, tertarik atau enggak nya ke kerjaan, teman kerja yang bisa mendukung di tempat kerja, dan sikap tegas atau enggan nya atasan.
8.	Muhammad Ridwan, Pahlawansyah Harahap, Sujito, Indarto,	Determinan Kepuasan Kerja Perawat Melalui Stres Kerja	<i>Jurnal Ekonomi Universitas Semarang</i> , Vol. 28 No. 1, Hal: 60-79, Maret 2023	Metode Kuantitatif	Bagi komunitas rumah sakit, kepuasan pada pekerja harus bisa mendapat perhatian, terutama ini tugas dari para pemimpin organisasi



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

	Ardiani Ika Sulistiyawati.					atau komunitas. Rasa puas saat bekerja bisa baik ke perilaku perawat, kayak misalnya disiplin dan bersemangat pas kerja.
9.	Femy Melia Rahmawati	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat di Lingkungan Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat	Jurnal <i>Health Cross Society</i> Volume 11 No. 2, Hal: 88-96, Oktober 2022		<i>Sectional</i>	Ada hubungan yang kuat ke kepuasan kerja sama stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Faktor penting yang ngaruh ke kepuasan kerja itu stres kerja. Reward yang diterima dalam bentuk gaji, insentif dan jasa medis dari BPJS dalam perawatan pasien peserta JKN. Ini adalah faktor kepuasan kerja menurut teori.
10.	Ernita Rante Rupang, Friska Sembiring, Aminah Cendra Kasih Simanjuntak	Analisis Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Tingkat Stres Kerja Perawat	Jurnal Keperawatan Volume 15 Nomor 4, Hal: 1497-1512, Desember 2023		Kualitatif Deskriptif	Lalu penyebab melekat stress perawat itu kayak beban kerja yang harus ditanggung perawat, keseharian di kerjaan perawat, dan kondisi tempat kerja perawat. Dan ada penyebab tidak melekat itu kayak hubungan antar pribadi, pertumbuhan pada karir perawat, tugasnya di komunitas perawat, dan pengawasan yang dilakukan atasan.
11.	Winly Yuliana Assa, Finny	Hubungan Antara Shift Kerja dan Kepuasan Kerja	Jurnal KESMAS, Vol. 10, No 1, Hal: 129-137, Januari 2021		<i>Cross Sectional</i>	Karena banyak perawat yang merasa tidak puas dengan apa yang



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

	Warouw, Afnal Asrifuddin	Dengan Kerja Perawat Rumah GMIM Amurang	Stres Pada di Sakit Kalooran			didapatkan dalam bekerja, kayak fasilitas yang enggak sesuai, dan ada pula perawat yang enggak puas sama skill nya, itulah penyebab kurang pede pada perawat dan itu bikin tekanan ke perawat, sampai bikin stress kerja ke perawat.
12.	Pirmatogu Siahaan	Hubungan Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Perawat Di Rumah Sakit X	Dohara <i>Publisher Open Access Journal</i> Vol. 01 No. 10, Hal: 356-362, Juni Tahun 2022	<i>Cross Sectional</i>		Stress di tempat kerja bisa bikin kepuasan kerja jadi turun karena rendahnya komitmen pada organisasi, emosi yang negatif, buruknya pengambilan keputusan, kinerja rendah.
13.	Omar Ghazi Baker, Bandar Dhafer Alshehri	<i>The Relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Saudi Nurses: A Cross-Sectional Study</i>	<i>Nurse Media Journal of Nursing</i> , 10(3), 2020, 292-305	<i>cross-sectional</i>		<i>There is a good impact for nurses regarding job promotion to their work stress. because of that the work environment is studied on the impact of someone's job promotion and it is effective, including job satisfaction.</i>
14.	Ramin Rahmani, Ali Ebrazeh, Farzad Zandi, Roghayeh Rouhi, Shirdel Zandi	<i>Comparison of Job Satisfaction and Job Stress Among Nurses, Operating Room and Anesthesia Staff</i>	<i>Comparison of Job Satisfaction and Job Stress Among Nurses, Operating Room and Anesthesia Staff.</i> Iran J Ergon. 2020; 8 (4) :103-114	<i>qualitative descriptive</i>		<i>The reason why anesthesia staff have more stress than other staff is because of the sensitivity of the work situations related to anesthesia.</i>
15.	Randa M. Said & Dalia A. El-Shafei	<i>Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave:</i>	<i>Environmental Science and Pollution</i>	<i>cross-sectional</i>		<i>The causes of stress are related to workplace conditions, their physical condition, overtime work,</i>



*nurses working Research (2021)
on front lines 28:8791–8801
during COVID-
19 pandemic in
Zagazig City,
Egypt*

*often staying up late,
COVID-19, increasing
conflicts related to COVID-
19, and the heavy workload
experienced by workers
which causes serious
pressure for nurses.*

Tabel literatur di atas mengimplementasikan jika tingkat stres yang dialami oleh perawat dapat dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja mereka. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh (Irawan 2020) pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Advent Bandung menemukan bahwa ada pengaruh antara stres kerja dan kepuasan kerja mereka. Dengan kata lain, peningkatan stres kerja dapat menyebabkan penurunan kepuasan kerja perawat.

Sangat penting bagi keberhasilan pelayanan kesehatan di Rumah Sakit untuk memastikan bahwa karyawannya puas dengan pekerjaan mereka. Stres kerja merupakan kondisi ketegangan yang berdampak pada emosi berpikir. Jika tingkat stres pegawai terlalu tinggi, itu dapat mengganggu pekerjaan mereka dan mengurangi kepuasan kerja perawat. (Aziz 2020) kepuasan perawat menunjukkan bahwasanya jika perawat merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung punya akuntabilitas lebih banyak untuk memenuhi tuntutan tugas mereka. Sebaliknya, mereka akan memiliki lebih sedikit tanggung jawab untuk memenuhi tugas mereka jika perawat merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan mereka. (Pirmatogu Siahaan 2022)

Tabel diatas memperlihatkan jika kepuasan kerja bisa mengakitbatkan menurunnya tingkat stres terkait pekerjaan. Stres kerja yang membuat terhambatnya kesehatan mental perawat yang dapat menyebabkan turunnya tingkat kepuasan kerja. (Tri and Amelia 2024). Penting untuk diinterpretasikan bahwa metode yang digunakan untuk mempertahankan perawat yaitu dengan membuat Tingkat kepuasan kerja mereka meningkat dan memberikan dukungan berupa motivasi supaya tercapai hasil luar biasa. Target dan prestasi organisasi maupun perusahaan dikondisikan oleh tingkat kepuasan karyawan yang dimiliki. (Liestianingsih and Suprayitno 2022)



Barongko

Jurnal Ilmu Kesehatan

Hasil penelitian dari (Muhammad, Sunaryo, and Ayu 2025) Menurut hasil penelitian analisis dari pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja, dan stres kerja kepada kinerja perawat di RSUD Kabupaten Morowali, kepuasan kerja memiliki hasil yaitu berdampak positif dan substansial kepada kinerja perawat, berbanding terbalik dengan stres kerja yang berpengaruh negatif dan tidak substansial kepada kinerja paramedis di RSUD Kabupaten Morowali.

(Ridwan et al. 2023) menyatakan perawat yang mengalami stress kerja itu dikarenakan mereka kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan kerjanya. Sebagian perawat merasa tugas mereka menjadi beban mereka yang harus ditanggung sendiri, hal itu menyebabkan tekanan kerja pada mereka. Hal lain juga bisa memicu munculnya stress kerja, salah satu contohnya ialah saat terjadi peningkatan jumlah pasien pada waktu-waktu tertentu yang membuat perawat merasa kewalahan yang membuat kepuasan kerja perawat menjadi berkurang.

Dimensi Stres Kerja dan Kepuasan Kerja

Menurut (Wartono, 2017) dalam (Tri and Amelia 2024) stres kerja ialah kondisi stres yang membuat kondisi tidak seimbang antara fisik dan psikis sehingga bisa berpengaruh kepada emosi karyawan, proses berpikir suatu karyawan, dan kondisi seorang karyawan. Menurut (Nursalam, 2015) dalam (Tri and Amelia 2024) indikator stres kerja bisa dibagi menjadi 3, yaitu:

Pertama, Stres biologis, Stressor ialah sesuatu yang mampu menciptakan kondisi stres. Faktor pemicu stress berupa aspek biologic. Stressor biologic dapat berupa: koloni organisme, dan makhluk biologis lainnya yang bisa mempengaruhi kesehatan. Contohnya seperti muncul jerawat, demam, digigit oleh binatang, dan lain sebagainya yang dikategorikan sebagai menekan diri sendiri.

Kedua, Tekanan (pressure) karena suatu tuntutan demi mencapai tujuan tertentu. Tekanan dapat memacu produktivitas seseorang, mengintensifkan usaha. Setiap individu memiliki tekanan yang berbeda. Saat dalam mencapai suatu tujuan stres tertentu secara ekspeditif dapat menguras sumberdaya atau tenaga jika berlebihan (over) bisa berujung pada maladaptasi.



Ketiga, Frustrasi. Upaya individu untuk mencapai sasaran hambatan atau kesempatannya yang memang hilang. Juga pengaruh mental dari frustrasi bisa berwujud kemarahan, penolakan, atau depresi. Stress sosial bisa ditandai melalui stigma, ketidakpuasan akan diri sendiri, dan emosi negatif.

Menurut (Murni et al., 2022). Dalam (Tri and Amelia 2024) Kepuasan kerja bisa tercapai saat hasil yang diinginkan sebanding dengan hasil yang diharapkan. Kepuasan kerja dapat dicerminkan melalui moral, kedisiplinan, dan pencapaian yang diperoleh. Dalam Wolo et al. (2015) dalam (Tri and Amelia 2024) ada faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja perawat yaitu:

Gaji ialah imbalan yang dihasilkan atas hasil kerja pegawai dan dapat dimanifestasikan secara memuaskan bahkan secara tidak memuaskan.

Supervisi Kepuasan. Supervisi itu menggambarkan karakter dari atasan dan dapat diinterpretasikan dari kompetensi etika dan komunikasi yang baik. Tugas dari supervisi ialah memfasilitasi sumber daya bagi para pekerja yang dapat membantu menyelesaikan tugas sesuai tujuan.

Rekan sekerja. Lingkungan kerja yang harmonis menginisiasi komunikasi yang baik, kenyamanan, dan produktivitas yang tinggi.

Pekerjaan itu sendiri. Kepuasan kerja pada pekerjaan itu sendiri mengindikasikan kondisi pekerjaan, termasuk tantangan, dan juga keahlian yang dibutuhkan.

Lingkungan kerja. Kenyamanan kerja berlandaskan pada sarana yang disediakan dan kondisi lingkungan. Lingkungan kerja yang ideal itu meliputi fasilitas, pencahayaan, ventilasi, dan kebersihan.

Dampak Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Menurut (Dartey et al., 2023) dalam (Tri and Amelia 2024), stress kerja menghalangi kinerja perawat, peningkatan absensi, dan penurunan efisiensi kerja. Stress kerja yang dialami perawat juga berkorelasi dengan efek psikologis, contohnya itu ketidaknyamanan, emosi berlebih, dan kelelahan. Penelitian cross-sectional pada 150 perawat di Kenya mengungkap jika stress kerja berdampak negative dengan presentase 85%.



Pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja berorientasi pada kinerja memvalidasi temuan yang bervariasi. Studi Shahu dan Gole (2008) dalam (Witarti 2020) stress kerja berimplikasi kinerja negatif (-0,377) sebaliknya kepuasan kerja berpengaruh positif (0,259). Adapun riset lain yang dilakukan Yenhui Ouyang (2009) dalam (Witarti 2020) stress kerja mempengaruhi signifikan pada positif terhadap kinerja (0,104, $p < 0,05$).

Research gap tersebut melandasi penelitian yang berhubungan dengan pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Perawat memegang peran yang cukup krusial di rumah sakit diakibatkan lebih dominan berkomunikasi dengan pasien ketimbang dokter. Meski sarana rumah sakit mumpuni, pelayanan masih dikategorikan buruk jika perawat kurang kompeten, sehingga berimplikasi pada kekecewaan pasien.

Hubungan Stress Kerja, Kepuasan Kerja, dan Keinginan Untuk Resign atau Keluar

Menurut (Robbins 2006) dalam (Siagian 2014) stress yang berhubungan dengan perilaku berdampak pada menurunnya tingkat produktivitas, meningkatkan turnover, absensi, dan resiko kecelakaan kerja. Adapun (Gibson 1987) dalam (Siagian 2014) lima konsekuensi stress memuat berbagai unsur seperti absensi tinggi, turnover, turunnya produktivitas, keterasingan, ketidakpuasan kerja, dan melemahnya komitmen terhadap organisasi.

(Setyanto et al 2013) di dalam (Siagian 2014) beranggapan, jika semakin puas individu semakin kecil juga motivasi individu tersebut untuk resign dari pekerjaan. (Yuniar 2008) dalam (Siagian 2014) jika semakin rendah tingkat kepuasan kerja individu, maka akan semakin tinggi keinginan suatu individu untuk meninggalkan organisasinya, fenomena ini bisa berdampak buruk karena menyebabkan menurunnya loyalitas. Berdasarkan (Robbins 2006) di (Siagian 2014) dalam buku Perilaku Organisasi mengelaborasi kepuasan kerja berpengaruh sehubungan dengan jalannya produktivitas, keabsenan, dan tingkat pengunduran diri, pada kasus ini hubungan korelasi negatifnya lebih condong kearah pengunduran diri. Meskipun begitu, Keputusan untuk meninggalkan pekerjaan juga bisa dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti situasi pasar tenaga kerja, ekspektasi terhadap peluang kerja yang tersedia, serta lamanya masa kerja seseorang dalam suatu organisasi.



Faktor Lain Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Stres Kerja

Pertama, ialah Lingkungan Kerja. Menurut (Wulandari 2024) Lingkungan pekerja mencakup segala hal – hal yang berada dilingkungan sekitar karyawan dan bisa memberikan pengaruh terhadap jalannya pekerjaan para karyawan. Lingkungan kerja bisa diungkapkan dengan menggunakan skala lingkungan kerja yang sudah disusun yang berdasar pada aspek – aspek lingkungan kerja, antara lain adalah kondisi tempat kerja, pelayanan, hubungan relasi dalam lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja dinilai cukup baik, kondusif, dan positif, maka kepuasan kerja akan naik, sedangkan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka akan menurunkan kepuasan kerja.

Beban Kerja. Menurut (Saefullah & Amalia, 2017) dalam (Rahmawati 2022) Beban kerja ialah ketidakseimbangan antara kapasitas kemampuan pekerja dengan tuntutan tugas suatu pekerjaan yang bisa mempengaruhi pada kepuasan kerja perawat. Ketidakesesuaian beban kerja dengan kapasitas pegawai dapat menyebabkan stress, yang akhirnya menurunkan kepuasan kerja dan berdampak pada lemahnya motivasi kerja. (Dwiyaneta, 2021) dalam (Rahmawati 2022)

Promosi Pada Pekerja. Promosi yang adil dan jujur memotivasi pekerja untuk meningkatkan kinerja, supaya memenuhi ekpektasi atasan, dan agar memperoleh kesempatan kenaikan jabatan. (Tri and Amelia 2024)

Dampak dari stres kerja yang tidak terkelola dengan baik tidak hanya menurunkan kepuasan kerja, tetapi juga dapat mempengaruhi kinerja, meningkatkan tingkat absensi, hingga keinginan untuk resign dari pekerjaan. Oleh karena itu, upaya peningkatan kepuasan kerja dan stress kerja yang terkelola dengan baik dapat mendukung terbentuknya lingkungan kerja yang baik bagi perawat.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil yang sudah diuraikan, bisa disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang krusial antara tingkat kepuasan kerja dengan stres kerja pada perawat. Tingkat stres kerja yang tinggi bisa menurunkan kepuasan kerja perawat, sedangkan kepuasan kerja yang baik bisa menurunkan tingkat stres kerja yang perawat alami. Faktor yang bisa



mempengaruhi seperti beban kerja, supervisi, hubungan diantara rekan kerja, gaji, bahkan lingkungan kerja sangat berperan dalam membentuk kepuasan dan stres kerja perawat.

UCAPAN TERIMAKASIH

Saya ingin menyampaikan rasa terimakasih saya yang sebesar-besarnya kepada ibu Andriyani atas segala proses penyusunan penelitian ini. Ucapan terimakasih juga saya ucapkan untuk asisten dosen atas bimbingan dan kontribusinya yang sangat berarti dalam pelaksanaan penelitian ini. Tak lupa, saya sampaikan rasa terimakasih saya kepada teman teman saya atas bantuan dan dukungan yang telah diberikan. Saya juga mengucapkan terimakasih kepada redaksi Barongko: Jurnal Ilmu Kesehatan yang telah memberikan kesempatan untuk mempublikasikan karya ini dengan proses yang cepat dan efisien.

DAFTAR PUSTAKA

1. Aziz, Abdul. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Dan Perilaku Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat." *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat* 9(01): 48–52. doi:10.33221/jikm.v9i01.484.
2. Baker, Omar Ghazi, and Bandar Dhafer Alshehri. 2021. "The Relationship between Job Stress and Job Satisfaction among Saudi Nurses: A Cross-Sectional Study." *Nurse Media Journal of Nursing* 10(3): 292–305. doi:10.14710/NMJN.V10I3.32767.
3. Dwi Agustian Faruk, Ayu Puspita, and Romy Irawan Patiku. 2024. "Hubungan Beban Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Palangka Raya." *Protein: Jurnal Ilmu Keperawatan dan Kebidanan*. 2(2): 179–90. doi:10.61132/protein.v2i2.266.
4. Hayati, Febrizka, Wrdiah Hamzah, Arny Rqyani Rusyidi, Ella Andayanie, and Nugrahayu. 2020. "Hubungan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di RSUD Kabupaten Barru Tahun 2020." *Window of Public Health Journal* 01(03): 198–206. <https://media.neliti.com/media/publications/340534-hubungan-stress-kerja-terhadap-kepuasan-cdb54356.pdf>
5. Irawan, Yolanda Yosephine. 2020. "Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung." *Jurnal Keperawatan Malang* 5(2): 103–13. doi:10.36916/jkm.v5i2.111.
6. Liestianingsih, Ika, and Suprayitno. 2022. "Hubungan Kepuasan Kerja Dengan Tingkat Stress Kerja Perawat Di Ruang Covid-19 Rsud I.A Moeis." 3(2): 1947–54.



7. Muhammad, Rama, Bintang Sunaryo, and Mayang Sari Ayu. 2025. "RUMAH SAKIT UMUM BANDUNG RELATIONSHIP BETWEEN JOB STRESS AND JOB SATISFACTION WITH THE PERFORMANCE PENDAHULUAN Salah Satu Tenaga Kesehatan Yang Ikut Dalam Penanganan Pasien Adalah Paramedis. Profesi Paramedis Sangat Penting Untuk Hasil Kerjanya, Maka Da." 24(1): 41–48.
8. Pirmatogu Siahaan. 2022. "Hubungan Beban Kerja, Stress Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit X." Dohara Publisher Open Access Journal 01(10): 1–7.
9. Ramin Rahmani, Ali Ebrazeh, et al. 2021. "Comparison of Job Satisfaction and Job Stress Among Nurses, Operating Room and Anesthesia Staff." Journal of Ergonomics 8(4): 103–14. doi:10.30699/jergon.8.4.103.
10. Rahmawati, Femy Melia. 2022. "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat." Jurnal Health Society| 11(2): 88–96.
11. Ridwan, Muhammad, Pahlawansyah Harahap, Sujito, Indarto, and Ardiani Ika Sulistyawati. 2023. "Determinan Kepuasan Kerja Perawat Melalui Stres Kerja." Jurnal Ekonomi 28(1): 60–79. doi:10.24912/je.v28i1.1398.
12. Said, Randa M., and Dalia A. El-Shafei. 2021. "Occupational Stress, Job Satisfaction, and Intent to Leave: Nurses Working on Front Lines during COVID-19 Pandemic in Zagazig City, Egypt." Environmental Science and Pollution Research 28(7): 8791–8801. doi:10.1007/s11356-020-11235-8.
13. Siagian, Gunawan Aprizal. 2014. "Analisis Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Intention to Quit Perawat (Studi Pada RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang)."
14. Tri, Sumarni, and Andini Amelia. 2024. "HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD GOETENG TARUNADIBRATA PURBALINGGA." 4(1): 3678–91.
15. Witarti, Ajeng Ayuningtyas. 2020. "PENGARUH STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TK. II MOHAMMAD RIDWAN MEURAKSA JAKARTA PUSAT." 54(4): 337–48. doi:10.31857/s0320930x20040088.
16. Wulandari, Amelia Maulida. 2024. "PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT KOTA SEMARANG."