

Dikirim : 15 Mei 2021  
Direvisi : 20 Juni 2021  
Disetujui : 15 Juli 2021

IVJ  
(Initium Variety Journal)  
Online ISSN 2798-6934  
Jurnal homepage : <https://journal.medinerz.org>

## INITIUM VARIETY JOURNAL

<https://journal.medinerz.org/index.php/IVJ>

e-ISSN : 2798-6934

**Keywords** : Job stress, job satisfaction, Nurse

**Kata kunci** : Stres kerja, kepuasan kerja, Perawat

Korespondensi Penulis:  
Ahmad Irpan Siregar  
[ahmadirpan03@gmail.com](mailto:ahmadirpan03@gmail.com)



## PENERBIT

Literasi Cahaya Pustaka

## HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG INSTALASI GAWAT DARURAT (IGD)

Ahmad Irpan Siregar<sup>1</sup>, Rachmawaty M. Noer<sup>2</sup>, Siska Natalia<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Program Studi Ilmu Keperawatan, STIKes Awal Bros Batam

e-mail : [ahmadirpan03@gmail.com](mailto:ahmadirpan03@gmail.com),  
[rachmawatymnoer1977@gmail.com](mailto:rachmawatymnoer1977@gmail.com),  
[siska.nats@gmail.com](mailto:siska.nats@gmail.com),

### ABSTRACT

*Among all health workers who work in hospitals, nurses, including those who are at high risk of experiencing stress where nurses have high duties and responsibilities in carrying out nursing care to patients 24 hours per day. Job stress is an individual's inability to meet the demands of his job, so that it can affect job satisfaction. The phenomenon found in the emergency room at BP Batam Hospital was that several nurses experienced work stress. This study was conducted to determine the relationship between job stress and job satisfaction of nurses in the emergency room at Bp Batam Hospital. Research methods with quantitative methods. The sample consisted of 30 emergency room nurses at Batam Hospital in 2021 with the sampling technique of total sampling. The data is processed by using the Spearman test. Univariate analysis results Characteristics of nurses who dominate work stress are categorized as non-stressful with a total of 30 respondents (100%) and the job satisfaction of nurses in the emergency room at BP Batam Hospital is in the Satisfied category with 27 (90%) and in the very satisfied category with 3 (10%) Bivariate results show that there is a relationship between job stress and nurse satisfaction with (p-value 0.000 <0.05). It was concluded that there was a relationship between work stress and job satisfaction of nurses in the emergency room at BP Batam Hospital. Therefore, the suggestion for RSBP Batam is to improve the quality of worker satisfaction and maintain the performance of nurses by not experiencing high stress at work.*

### ABSTRAK

Di antara seluruh tenaga kesehatan yang bekerja di rumah sakit, perawat termasuk yang beresiko tinggi mengalami stres dimana perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang tinggi dalam melakukan asuhan keperawatan kepada pasien selama 24 jam per

hari. Stres kerja adalah ketidakmampuan individu dalam memenuhi tuntutan pekerjaannya, sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Fenomena yang ditemukan di ruang IGD di Rumah Sakit BP Batam terdapat beberapa perawat mengalami stres kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD di Rumah Sakit Bp Batam. Metode penelitian dengan metode kuantitatif. Sampel berjumlah 30 perawat ruang IGD di Rumah Sakit Bp Batam tahun 2021 dengan teknik pengambilan sampel yaitu total sampling. Data diolah dengan menggunakan uji spearman. Analisa Univariat hasil Karakteristik perawat yang mendominasi Stres Kerja berkategori tidak stres dengan jumlah 30 responden (100%) dan kepuasan kerja perawat di ruang IGD Rumah Sakit BP Batam adalah berkategori Puas dengan 27 (90%) dan berkategori sangat puas berjumlah 3 (10%) Hasil Bivariat menunjukkan ada hubungan antara stres kerja dan kepuasan perawat dengan ( $p\text{-value } 0,000 < 0,05$ ). Disimpulkan ada hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD Rumah sakit BP Batam. Oleh sebab itu saran untuk RSBP Batam yaitu dengan meningkatkan kualitas kepuasan pekerja dan mempertahankan kinerja perawat dengan tidak mengalami stres tinggi ditempat kerja.

## 1. PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah fasilitas pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Rumah sakit diharapkan dapat memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat dengan baik. Oleh karena itu untuk mewujudkan tujuan tersebut diperlukan tenaga medis yang mampu memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Perawat adalah seorang petugas medis yang profesional yang bertugas merawat, menjaga keselamatan, dan menyembuhkan orang sakit atau terluka baik akut maupun kronis, melakukan perencanaan perawatan kesehatan dan melakukan perawatan gawat darurat dalam rangka pemeliharaan kesehatan dalam lingkup luas. (Yuniati, 2020)

Pelayanan keperawatan gawat darurat meliputi pelayanan keperawatan yang ditujukan kepada pasien gawat darurat yaitu pasien yang tiba-tiba berada dalam keadaan gawat darurat atau akan menjadi gawat dan terancam nyawanya bila tidak mendapat pertolongan secara cepat dan tepat. Sebagai pemberi jasa pelayanan

kesehatan, IGD beroperasi 24 jam, 7 hari dalam seminggu. (Rahman, 2018) Sektor kesehatan merupakan salah satu sektor dengan prevalensi stres kerja paling tinggi. (ILO, 2016) Seluruh tenaga profesional di rumah sakit memiliki risiko stres, namun perawat memiliki tingkat stres yang lebih tinggi. Angka prevalensi stres kerja perawat di Hongkong mencapai 41,1%. PPNI pada tahun 2006 menyebutkan, bahwa 50,9% perawat Indonesia pernah mengalami stres kerja. Menurut American National Association for Occupational Health dalam (Perwitasari, 2013) bahwa stres kerja perawat menempati ranking empat puluh kasus teratas stres pada pekerja.

Stres kerja dapat berdampak pada individu, organisasi, bahkan sosial. Bagi individu, stres kerja berdampak negatif terhadap kesehatan fisik dan mental pekerja, penurunan kinerja, kurangnya pengembangan karir, dan kehilangan pekerjaan. Pada kasus berat, stres kerja dapat menyebabkan gangguan depresi. Bagi organisasi, dampak stres kerja seperti ketidakhadiran, kerugian terkait kesehatan pekerja, dan turnover. Bagi lingkungan sosial, stres kerja mengakibatkan tekanan tinggi bagi masyarakat dan layanan jaminan sosial, terutama bila permasalahan bertambah buruk dan menyebabkan kehilangan pekerjaan, pengangguran, atau pensiun atas alasan kesehatan. Prevalensi global yang tinggi, serta dampak yang luas dan berat, menjadikan stres kerja masalah yang serius, sehingga perlu penanganan cepat dan tepat. (Budiyanto, 2019) Faktor lainnya yang dapat menimbulkan stres kerja yaitu kepuasan kerja (Mundar, 2008 dalam (Hartanti, 2016) Kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan emosional berupa perasaan yang bersifat positif ataupun negatif. Kepuasan kerja akan dirasakan pekerja setelah membandingkan apa yang telah di kerjakan dengan hasil maupun imbalan yang akan diiterima pekerja. Jika secara emosional pekerja merasa puas berarti kepuasan kerja tercapai sebaliknya bila tidak maka berarti karyawan tidak kepuasan.

Isu rendahnya tingkat kepuasan dan motivasi kerja merupakan hal yang umum terjadi di negara berkembang. Berdasarkan hasil penelitian internasional, 43.000 perawat dari 700 rumah sakit di Amerika Serikat, Kanada, Inggris, Skotlandia dan Jerman menunjukkan bahwa jumlah ketidakpuasan para perawat dengan

pekerjaan mereka berkisar antara 17% sampai dengan 41%. Adanya persentase keinginan para perawat untuk meninggalkan kehadiran kerja mereka bervariasi, mulai dari 17% sampai 39%. (Kawatu, 2017). Berdasarkan hasil penelitian yang berkaitan dengan hubungan yang antara tingkat stress akibat kerja dengan tingkat kepuasan kerja di RSUD Dr. Moewardi Surakarta yaitu, ada hubungan dua variabel tersebut dan sebagian besar tingkat stress akibat kerja perawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta termasuk dalam kategori sedang sebanyak 60,0%, serta kategori rendah sebanyak 36,7%, kategori tinggi sebanyak 3,3%. Sebagian besar tingkat kepuasan kerjaperawat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta termasuk dalam kategori sangat tinggi yaitu sebanyak 51,7%, serta kategori tinggi sebanyak 38,3%, kategori sedang sebanyak 10,0%. (Saptorini, 2016). Hasil wawancara yang dilakukan di ruang Instalasi Gawat Darurat di Rumah Sakit BP Batam dengan mewawancarai 5 perawat, lebih setengah responden mengalami stres kerja dalam kategori sedang (50%) dan kepuasan perawat setengahnya termasuk dalam kategori cukup (50%). Alasan perawat mengalami stres kerja yaitu jumlah pasien yang lumayan banyak 40-50 pasien perhari dengan jumlah perawat 4-5 perawat per-shift diruang IGD, mereka diindikasikan cenderung mengalami stres kerja. Berdasarkan hasil wawancara tersebut diindikasikan terdapat perawat yang mengalami stres psikologisnya, ada perawat yang merasa jenuh, agresif dan mudah marah, ada perawat yang mengalami stres fisik, perawat juga ada yang sering mengalami gangguan pencernaan, sakit mag dan kepala pusing, dan ada perawat yang mengalami stres perilaku (sosial) karena ada perawat yang mudah tersinggung dan mengalami ketegangan dalam berinteraksi dengan pasien, teman sejawat serta tim kesehatan lain. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan permasalahan yang dihadapi rumah sakit yaitu kurangnya kepuasan kerja perawat, terdapat indikasi perawat mengalami stres kerja, dan kinerja perawat belum mencapai nilai maksimal yang ditetapkan oleh pihak rumah sakit. Oleh karena itu, pentingnya dilakukan penelitian mengenai hal-hal tersebut untuk mengetahui faktor-faktor yang memengaruhi dan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Sehingga peneliti mengajukan penelitian mengenai "Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja

Perawat di ruang IGD Rumah Sakit BP Batam.

## 2. METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini adalah *deskriptif korelatif* yaitu bertujuan untuk mengetahui hubungan dari dua variabel dan menjelaskan hubungan dari kedua variabel. Variabel yang diteliti yaitu stres kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD di Rumah Sakit BP Batam. Metode penelitian yang dapat dilakukan peneliti menggunakan *cross sectional*. Populasi adalah perawat di ruang IGD di Rumah Sakit BP Batam dengan jumlah sampel 30 perawat dengan menggunakan teknik *total sampling*. Alat ukur yang digunakan adalah Instrumen penelitian ini modifikasi kuesioner, Data analisis dengan uji *spearman rank*.

## 3. HASIL

### 1. Analisa Univariat

#### a. Karakteristik Responden

Tabel 1

**Distribusi Karakteristik Usia dan Jenis Kelamin Perawat ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) Di Rumah Sakit Badan Pengusahaan Batam Tahun 2021**

| Karakteristik Responden | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------------------|--------|----------------|
| Usia < 30 tahun         | 14     | 46,7           |
| > 30 tahun              | 16     | 53,3           |
| Jenis Kelamin           |        |                |
| Laki-laki               | 8      | 26,7           |
| Perempuan               | 22     | 73,3           |
| Total                   | 30     | 100,0          |

Sumber : Data Primer 2019

#### b. Kategori Stres Kerja Perawat IGD

Tabel 2

**Distribusi Stres Kerja Perawat ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) Di Rumah Sakit Badan Pengusahaan Batam Tahun 2021**

| Kategori     | Jumlah | Persentase (%) |
|--------------|--------|----------------|
| Tidak Stres  | 30     | 100            |
| Stres ringan | 0      | 0              |
| Stres sedang | 0      | 0              |
| Stres berat  | 0      | 0              |
| Total        | 30     | 100,0          |

#### c. Kategori Kepuasan Kerja Perawat IGD

**Tabel 3**  
**Distribusi Kepuasan Kerja Perawat ruang Instalasi Gawat Darurat (IGD) Di Rumah Sakit Badan Pengusahaan Batam Tahun 2021**

| Kategori          | Jumlah | Persentase (%) |
|-------------------|--------|----------------|
| Sangat Puas       | 3      | 10             |
| Puas              | 27     | 90             |
| Tidak Puas        | 0      | 0              |
| Sangat Tidak Puas | 0      | 0              |
| Total             | 30     | 100.0          |

**2. Analisa Bivariat**  
**Hubungan Stres Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di ruang IGD RSBP Batam.**

Analisis dilakukan dengan menggunakan *software* statistik terhadap semua variabel penelitian. Penyajian data dibuat dalam dua bagian, yaitu menggambarkan stres kerja, kepuasan kerja dan hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja perawat. Adapun uji statistik yang digunakan dalam menganalisis ini disesuaikan dengan jenis data variabel. Sebelum dilakukan analisis bivariat maka terlebih dahulu dilakukan uji normalitas. Peneliti melakukan uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov* didapatkan hasil persebaran data berdistribusi tidak normal yaitu nilai sig a:  $0,000 > 0,05$ . Selanjutnya karena berdistribusi tidak normal penelitian ini menggunakan analisis hasil analisis uji *spearman* diketahui p-value sebesar  $0,000 < 0,05$ . Dengan demikian, maka hipotesis alternative ( $H_a$ ) yang disajikan oleh peneliti dinyatakan diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak karena ada hubungan yang signifikan yang kuat antara stres kerja dengan kepuasan Kerja perawat di IGD Rumah Sakit BP Batam.

**Tabel 1**  
**Hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja perawat ruang IGD di Rumah Sakit Bp Batam menggunakan Uji Spearman.**

| Stres kerja | Kepuasan Kerja       |                 |            |
|-------------|----------------------|-----------------|------------|
|             | Sangat Puas<br>N (%) | Puas<br>s N (%) | P<br>value |
| Tidak Stres | 3<br>(100%)          | 27 (100%)       | 0,000      |

**4. PEMBAHASAN**

**1. Gambaran Stres Kerja pada Perawat di Ruang IGD Rumah Sakit BP Batam.**

Hasil penelitian mengenai stres kerja yang dilakukan di ruang IGD di Rumah Sakit BP Batam menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada perawat di ruang IGD Rumah Sakit BP Batam adalah mayoritas berkategori tidak stres dengan jumlah 30 responden (100%). Sejalan dengan jurnal (Trifianingsih, 2017) Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada kecenderungan semakin rendah tingkat stres kerja perawat akan diikuti dengan kinerja perawat yang semakin baik. Pada uji hipotesis didapatkan p value 0,001 ( $p \text{ value} < 0,05$ ), hasil ini menunjukkan bahwa hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat yang bersifat berlawanan. Artinya semakin rendah tingkat stres kerja, maka semakin baik kinerja perawat di unit gawat darurat Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin. (Trifianingsih, 2017). Asumsi peneliti berdasarkan data dan kuesioner yaitu ada 3 pertanyaan dominan berdasarkan indikator gejala stres yang dialami perawat di IGD di Rumah Sakit BP batam namun tidak menimbulkan stres yaitu 30 responden dengan gejala psikologis yang didapatkan mayoritas responden sering keringat dingin menghadapi pasien yang kritis, untuk gejala fisik mayoritas responden sakit dibagian punggung, bahu, otot leher kaku karena bekerja di ruang IGD yang tekanannya lebih besar dari pada ruangan lain dan yang terakhir gejala perilaku yaitu mayoritas responden mengalami gangguan tidur tetapi jarang terjadi. Namun, dengan keluhan perawat tersebut, perawat tergolong cukup berpengalaman dalam mengelola dan mengikuti kebiasaan di rumah sakit maupun ruangan, perawat telah mampu beradaptasi dengan lingkungan pekerjaan dan bisa mengatasi hal tersebut dengan terlihat dari tingkat stres perawat (tidak stres) di ruang IGD di Rumah Sakit Bp Batam. Asumsi peneliti sejalan dengan penelitian yang dilakukan perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang memiliki tingkat stres kerja ringan (99,1%), dan hanya sebagian kecil yang memiliki tingkat stres kerja sedang (0,9%). Hal ini mengindikasikan bahwa para perawat tersebut mampu mengatasi stres di tempat kerja. Bila karyawan memiliki tingkat stres ringan atau tidak

memiliki stres kerja maka tantangan-tantangan kerja tidak akan berdampak pada kinerja, dan jika tingkat stres sudah maksimal maka dapat menurunkan kinerja seseorang (Higgins, 2003) dalam penelitian (Rosdiani, 2016)

## **2. Gambaran Kepuasan Kerja pada Perawat di Ruang IGD Rumah Sakit BP Batam.**

Hasil penelitian mengenai kepuasan kerja yang dilakukan di ruang IGD di Rumah Sakit BP Batam menunjukkan bahwa kepuasan kerja perawat di ruang IGD Rumah Sakit BP Batam adalah berkategori mayoritas puas dengan jumlah 27 responden (90%) dan berkategori sangat puas berjumlah 3 (10%). Hasil ini sejalan dengan penelitian (Sandra, 2017) Hasil penelitian menunjukkan Kepuasan Kerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Solok Tahun 2016 sebagian besar (51,6%) menyatakan puas. Asumsi peneliti kepada kepuasan kerja perawat pelaksana di ruang IGD di Rumah Sakit BP Batam disebabkan oleh kepuasan perawat akan pekerjaan itu sendiri, gaji, kemampuan dalam bekerja sama antar perawat, sikap temanteman kerja. Namun hasil dari kuesioner kepuasan kerja perawat untuk pertanyaan mengenai kesempatan untuk meningkatkan kemampuan kerja melalui pelatihan dan pendidikan tambahan mayoritas perawat menyatakan tidak puas. Hasil penelitian ini sejalan dengan (Saptorini, 2016) setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja. Asumsi peneliti pada aspek upah/gaji sebanyak 100% perawat berada pada tingkat kepuasan yang dikategorikan tinggi. Artinya sebanyak 100% karyawan merasa puas dengan gaji yang mereka peroleh di tempat mereka bekerja. Menurut (Irawan, Yosephine, 2020) masalah penggajian menjadi sangat penting baik bagi karyawan maupun perusahaan. Bagi perusahaan arti penting pemberian gaji harus dilakukan secara benar merupakan upaya perusahaan untuk mempertahankan sumber daya manusianya. Bila penggajian tidak dilakukan secara tepat, perusahaan bisa kehilangan karyawan yang baik dan harus mengeluarkan biaya untuk melakukan perekrutan karyawan kembali. Bila karyawan tidak keluar maka yang terjadi adalah mereka

menjadi tidak puas dalam bekerja dan terhadap perusahaan. Selain itu yang penting adalah pemberian gaji merupakan komponen-komponen biaya yang paling besar dan penting bagi perusahaan. Selanjutnya, asumsi peneliti aspek kelompok kerja sebanyak 50% berada pada kategori sangat tinggi dan 50% berada pada kategori tinggi. Artinya tidak ada karyawan yang merasa tidak puas dengan kelompok kerja mereka. Sejalan dengan itu, (Linda, 2018) menyatakan bahwa rekan kerja yang bersahabat, kerjasama rekan sekerja atau kelompok kerja adalah sumber kepuasan kerja bagi pekerja secara individual. Sementara kelompok kerja dapat memberikan dukungan, nasehat atau saran, bantuan kepada sesama rekan sekerja. Kelompok kerja yang baik membuat pekerjaan lebih menyenangkan. Kepuasan timbul terutama berkat kurangnya ketegangan, kurangnya kecemasan dalam kelompok dan karena lebih mampu menyesuaikan diri dengan tekanan pekerjaan. Kemudian asumsi peneliti tentang kepuasan kerja pada aspek lingkungan kerja memiliki hasil dominan artinya apabila kondisi kerja karyawan baik (bersih, menarik dan menyenangkan) akan membuat mereka mudah menyelesaikan pekerjaannya. Sejalan dengan teori Luthans (1998) dalam penelitian (Sandra, 2017) apabila kondisi kerja bagus (lingkungan yang bersih dan menarik) akan membuat pekerjaan dengan mudah dapat ditangani. Sebaliknya, jika kondisi kerja tidak menyenangkan (panas dan berisik) akan berdampak sebaliknya pula. Apabila kondisi bagus maka tidak akan ada masalah dengan kepuasan kerja. Sebaliknya jika kondisi yang ada buruk maka akan buruk juga dampaknya terhadap kepuasan kerja.

## **3. Hubungan Stres kerja dengan kepuasan kerja perawat.**

Hasil hubungan stres kerja dengan kepuasan kerja perawat mendapatkan nilai  $p=0,000$  dimana  $p < 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara dengan Stress Kerja pasien di ruang IGD Rumah Sakit BP Batam.

Asumsi peneliti yaitu stres kerja berhubungan dengan kepuasan kerja menunjukkan perawat di ruang IGD di RSBP mengalami kondisi stres kerja yang bisa diatasi dengan baik dengan kepuasan kerja yang tinggi seperti kondisi kerja, gaji, hubungan dengan rekan kerja, dan struktur

organisasi dan komunikasi memiliki tingkat kepuasan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengawasan, promosi dan hadiah. Terlihat dari hasil kuesioner para perawat di ruang IGD di Rumah Sakit BP Batam. Hal ini sejalan dengan (Budiyanto, 2019) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja perawat adalah kepuasan kerja yang berhubungan dengan isi pekerjaan (*job content*), dan konteks pekerjaan (*job context*) yang meliputi pengawasan, rekan kerja, dan organisasi. Menurut (Yuniati, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan antara lain balas jasa yang adil dan layak, penempatan yang sesuai dengan keahlian, berat-ringannya pekerjaan, lingkungan pekerjaan, peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan, sikap pimpinan dalam memberdayakan karyawan, dan sifat pekerjaan yang monoton atau tidak.

## 5. KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti adalah Stres Kerja pada pasien bahwa tingkat stres kerja pada perawat di ruang IGD Rumah Sakit BP Batam adalah berkategori adalah berkategori tidak stres dengan jumlah 30 responden (100%). Kepuasan Kerja pada bahwa kepuasan kerja perawat di ruang IGD Rumah Sakit BP Batam adalah berkategori 27 responden (90%) dan berkategori sangat puas berjumlah 3 (10%), Ada hubungan antara stres kerja dengan kepuasan kerja perawat di ruang IGD di Rumah Sakit BP Batam, diketahui bahwa kedua variabel memiliki keterikatan yang signifikan p value  $0,000 < 0,05$  dengan kekuatan 0,713 menunjukkan hubungan yang kuat.

## 6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, E (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat  
Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim  
Tomohon. *Kesmas*, 8(3), 1–18.  
Doi:10.1016/j.chb.23-3-48499  
Dharma. (2015). *metode penelitian keperawatan*.

- Jakarta: EGC  
Eryuda, N (2017). Hubungan Shift Kerja dan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Intalasi Inap RSUD dr H Abdul Moeloek Bandar Lampung.  
Doi:10.1016/j.chb.2009.10.013  
Febriani. (2017). *Gambaran Stres Kerja Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Bagian Perawatan Jiwa di Rumah Sakit Khusus Daerah Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2017. Jurnal Sains dan Seni ITS*.  
Doi:10.1016/j.chb.2009.10.013  
Hartanti. (2016). Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Kualitas Hidup Lansia Hipertensi di Wilayah Kerja Puskesmas Wonopringgo Pekalongan. *University Research Coloqium 2016*, 261–278.  
DOI 10.1186/s12885-017-3347-9  
<https://doi.org/10.36916/jkm.v5i2.234>  
Hidayati. (2018). *Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Shift Malam di Intalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun tahun 2018. Jppni*.  
ILO. (2016). *World Employment Social Outlook: Trends 2016. International Labour Organization*. <https://doi.org/ISBN978-92-2-129260-9>  
Arifin, MA (2017). Hubungan Beban Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat Intalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Jombang. *Jurnal Sains Dan Seni ITS*, 6(1), 51–66.  
Doi:10.1016/j.chb.2017.10.013  
Budiyanto, E (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim  
Tomohon. *Kesmas*, 8(3), 1–18.  
Doi:10.1016/j.chb.23-3-48499  
Dharma. (2015). *metode penelitian keperawatan*. Jakarta: EGC  
Hartanti. (2016). Hubungan Antara Tingkat Stres Dengan Kualitas Hidup Lansia Hipertensi di Wilayah Kerja Puskesmas Wonopringgo Pekalongan. *University Research Coloqium 2016*, 261–278.  
DOI 10.1186/s12885-017-3347-9  
<https://doi.org/10.36916/jkm.v5i2.234>  
Hidayati. (2018). *Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Shift Malam di Intalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti*

Dikirim : 15 Mei 2021  
Direvisi : 20 Juni 2021  
Disetujui : 15 Juli 2021

IVJ  
(Initium Variety Journal)  
Online ISSN 2798-6934  
Jurnal homepage : <https://journal.medinerz.org>

- Aisyah Madiun tahun 2018. Jppni.*
- ILO. (2016). *World Employment Social Outlook: Trends 2016. International Labour Organization.* [https://doi.org/ISBN\\_978-92-2-129260-9](https://doi.org/ISBN_978-92-2-129260-9)
- Irawan, Yosephine, Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Advent Bandung. *Jurnal Keperawatan Malang*, 5(2), 103–113. <https://doi.org/10.36916/jkm.v5i2.111>
- Saptorini. (2016). Proposal Program Studi Kesehatan Masyarakat. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*, 2(180).
- Yuniati. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Datu Beru. *Jurnal JUMANTIK*, 5(1), 78–89. [doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12](https://doi.org/10.1016/j.precamres.2014.12)