

Deskripsi Stres Kerja pada Perawat Rawat Inap berdasarkan Faktor Individu menggunakan NIOSH Job Stress Questionnaire di RSUP Dr. Sitanala Tahun 2025

Helda Zerlyfera^{1*}, Dwi Nurmayaty², Ade Heryana³, Rini Handayani⁴

¹⁻⁴ Kesehatan Masyarakat, Universitas Esa Unggul, Indonesia.

Email: heldafera2109@student.esaunggul.ac.id^{1*}, dwi.nurmayaty@esaunggul.ac.id²,
heryana@esaunggul.ac.id³, rini.handayani@esaunggul.ac.id⁴

Alamat: Jl. Arjuna Utara No.9, Duri Kepa, Kec. Kb. Jeruk, Kota Jakarta Barat, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 11510

*Penulis Korespondensi

Abstract. Work stress is a prevalent and complex phenomenon frequently encountered by inpatient nurses as a result of the intense physical, emotional, and psychological demands inherent in their professional responsibilities. Nurses are required to deliver high-quality care under conditions of time pressure, emotional strain, and patient diversity, which can increase their susceptibility to stress. Individual factors—including age, gender, marital status, years of service, personality type, and self-assessment—play a crucial role in shaping nurses' capacity to adapt to these pressures and maintain their performance. This study aims to comprehensively describe the influence of individual factors on work stress among inpatient nurses at RSUP Dr. Sitanala in 2025. Employing a quantitative descriptive design with a cross-sectional approach, a total of 34 inpatient nurses were recruited using total sampling. Data were collected using the NIOSH Job Stress Questionnaire, which measures multiple aspects of job-related stress. The results indicate that younger nurses, those with shorter work tenure, and individuals exhibiting type A personality traits are more vulnerable to experiencing high levels of stress compared to their counterparts. These findings underscore that individual characteristics significantly contribute to variations in work stress levels. The study emphasizes the importance of developing responsive human resource management strategies, such as stress management training, mentoring, and supportive work environments, to strengthen resilience and improve nurses' well-being. By identifying and addressing these individual factors, healthcare organizations can enhance employee retention, promote patient safety, and ensure sustainable quality of care.

Keywords: Individual Factors; Nurses; Type A Personality; Work Stress; Work Tenure.

Abstrak. Stres kerja merupakan fenomena yang umum dialami oleh perawat rawat inap sebagai akibat dari tingginya tuntutan fisik maupun psikologis dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Stres kerja yang tidak tertangani dengan baik dapat berdampak negatif pada kinerja, kepuasan kerja, hingga kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Faktor individu seperti usia, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, kepribadian, dan penilaian diri berperan penting dalam menentukan kemampuan adaptasi perawat terhadap tekanan kerja yang kompleks. Penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan secara lebih mendalam pengaruh faktor individu terhadap stres kerja perawat rawat inap di RSUP Dr. Sitanala tahun 2025. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dengan pendekatan potong lintang (cross-sectional). Sampel penelitian terdiri atas 34 perawat yang dipilih dengan teknik total sampling. Instrumen penelitian yang digunakan adalah NIOSH Job Stress Questionnaire yang telah terstandar dan banyak digunakan dalam mengukur stres kerja. Analisis data dilakukan untuk memetakan hubungan antara karakteristik individu dan tingkat stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa usia muda, masa kerja yang relatif singkat, serta kepribadian tipe A merupakan faktor dominan yang meningkatkan kerentanan terhadap stres kerja. Temuan ini menegaskan bahwa karakteristik individu memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tingkat stres yang dialami perawat rawat inap. Berdasarkan hasil tersebut, direkomendasikan adanya strategi manajemen sumber daya manusia yang responsif, seperti pelatihan manajemen stres, pendampingan psikologis, serta pengembangan program kesejahteraan karyawan untuk memperkuat ketahanan perawat menghadapi tekanan kerja di lingkungan rumah sakit.

Kata kunci: Faktor Individu; Kepribadian Tipe A; Masa Kerja; Perawat; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Stres kerja merupakan salah satu masalah kesehatan kerja yang banyak dialami oleh tenaga keperawatan. Kondisi ini timbul akibat interaksi antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu dalam menghadapinya. Tidak hanya faktor pekerjaan yang berperan, tetapi faktor individu juga menjadi determinan penting dalam munculnya stres kerja. Faktor individu seperti umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, kepribadian, hingga penilaian diri dapat memengaruhi cara perawat menilai tekanan kerja, merespons stresor, dan mengembangkan strategi coping.

Umur merupakan faktor yang kerap dikaitkan dengan kemampuan adaptasi terhadap tekanan kerja. Perawat muda cenderung memiliki energi dan motivasi tinggi, namun kurang pengalaman dalam menghadapi situasi penuh tekanan. Candra Dewi dkk. (2016) menyatakan bahwa perawat usia <30 tahun lebih rentan mengalami stres kerja karena keterbatasan keterampilan manajemen stres. Sebaliknya, Amaliyah dkk. (2024) menemukan bahwa tenaga kesehatan berusia 30–60 tahun juga berisiko tinggi mengalami stres karena beban tanggung jawab yang lebih besar. Artinya, usia berhubungan erat dengan dinamika stres, di mana perawat muda cenderung rentan karena minim pengalaman, sementara perawat senior tertekan oleh kompleksitas tanggung jawab.

Jenis kelamin juga memengaruhi pengalaman stres kerja. Menurut Lazarus dan Folkman (2024), laki-laki dan perempuan memiliki gaya coping yang berbeda dalam menghadapi stres. Mustakim & Putri (2023) menunjukkan bahwa perawat perempuan sering menghadapi tekanan lebih tinggi dibanding laki-laki karena peran ganda yang dijalani, baik sebagai tenaga kesehatan maupun dalam tanggung jawab rumah tangga. Kondisi ini membuat perawat perempuan lebih rentan mengalami stres emosional, sementara laki-laki lebih sering mengekspresikan stres dalam bentuk perilaku.

Status pernikahan menjadi faktor lain yang signifikan. Perawat yang sudah menikah biasanya memiliki tanggung jawab ganda antara pekerjaan dan keluarga. Karasek (2020) menyebutkan bahwa beban peran tambahan dari keluarga dapat memperburuk stres kerja jika tidak diimbangi dengan dukungan sosial yang memadai. Namun, penelitian Purbadi dan Sofiana (dalam Ahmad & Vera, 2019) menunjukkan bahwa perawat yang telah menikah cenderung memiliki kinerja lebih matang karena terdorong oleh rasa tanggung jawab dan stabilitas emosional. Dengan demikian, status pernikahan dapat berperan sebagai faktor risiko sekaligus faktor protektif terhadap stres kerja, tergantung kondisi dukungan sosial yang dimiliki.

Masa kerja juga berperan penting. Perawat dengan masa kerja singkat umumnya masih berada dalam fase adaptasi terhadap budaya organisasi, tuntutan profesi, dan beban kerja yang berat. Manabung dkk. (2018) mengemukakan bahwa karyawan dengan masa kerja <5 tahun lebih mudah mengalami stres karena kurang percaya diri dan kesulitan dalam pengambilan keputusan. Di sisi lain, Azteria & Hendarti (2020) menemukan bahwa masa kerja lebih dari 5 tahun dapat memicu kejenuhan yang juga meningkatkan risiko stres. Artinya, baik masa kerja singkat maupun panjang memiliki implikasi berbeda terhadap stres kerja.

Selain itu, faktor psikologis berupa kepribadian juga menjadi prediktor kuat stres kerja. Individu dengan kepribadian tipe A yang cenderung ambisius, kompetitif, dan terburu-buru lebih rentan mengalami stres, terutama pada lingkungan kerja yang penuh tekanan. Nuzulawati & Rohmatun (2016) membuktikan bahwa tipe A lebih mudah mengalami stres dan memiliki risiko tinggi terhadap gangguan kesehatan dibandingkan kepribadian tipe B. Karakter ini banyak ditemukan pada tenaga kesehatan, termasuk perawat, yang dituntut bekerja cepat, tepat, dan penuh tanggung jawab.

Faktor terakhir adalah penilaian diri atau self-esteem. Huriani dkk. (2022) menyatakan bahwa individu dengan penilaian diri positif lebih mampu mengelola stres, sedangkan individu dengan penilaian diri rendah cenderung mudah cemas, ragu, dan merasa gagal. Penelitian Susihono & Muslihati (2017) menunjukkan adanya hubungan negatif yang kuat antara penilaian diri dan stres kerja ($r = -0,753$; $p < 0,05$). Hal ini berarti semakin rendah penilaian diri seseorang, semakin tinggi tingkat stres yang dialami.

RSUP Dr. Sitanala sebagai rumah sakit rujukan nasional dengan jumlah pasien rawat inap yang terus meningkat menghadirkan tantangan berat bagi tenaga perawat. Rasio perawat terhadap pasien yang melebihi standar ideal meningkatkan beban kerja, sementara faktor individu seperti usia muda, masa kerja singkat, kepribadian tipe A, serta rendahnya penilaian diri semakin memperbesar risiko stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gambaran stres kerja pada perawat rawat inap di RSUP Dr. Sitanala tahun 2025 dengan menitikberatkan pada faktor individu. Secara lebih rinci, penelitian ini berusaha mendeskripsikan bagaimana usia perawat, jenis kelamin, status pernikahan, serta masa kerja berhubungan dengan tingkat stres yang mereka alami. Selain itu, penelitian ini juga diarahkan untuk memahami sejauh mana kepribadian tipe A dan penilaian diri atau self-esteem berperan dalam meningkatkan kerentanan terhadap stres kerja.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif dengan pendekatan potong lintang (*cross sectional*). Penelitian dilaksanakan di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala Kota Tangerang pada bulan Januari–Februari 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP Dr. Sitanala. Sampel ditentukan dengan menggunakan teknik *total sampling*, sehingga seluruh perawat rawat inap yang memenuhi kriteria inklusi diikutsertakan. Kriteria inklusi adalah perawat pelaksana yang bekerja minimal enam bulan, bersedia menjadi responden, dan hadir saat penelitian berlangsung. Perawat yang sedang cuti atau sakit saat pengumpulan data dikecualikan.

Instrumen penelitian menggunakan *NIOSH Generic Job Stress Questionnaire* yang telah dimodifikasi sesuai konteks penelitian. Instrumen ini mencakup aspek karakteristik individu (umur, jenis kelamin, status pernikahan, masa kerja, kepribadian tipe A, penilaian diri, aktivitas di luar pekerjaan, serta dukungan sosial) dan gejala stres kerja. Validitas dan reliabilitas instrumen telah diuji dalam penelitian sebelumnya dan dinyatakan layak digunakan. Pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden, kemudian data dikumpulkan kembali setelah diisi secara lengkap. Peneliti juga melakukan wawancara singkat untuk memastikan konsistensi jawaban.

Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan distribusi frekuensi dan persentase setiap variabel individu yang diteliti. Hasil analisis kemudian disajikan dalam bentuk tabel dan narasi untuk memberikan gambaran faktor individu yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat rawat inap.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Gambaran Stres Kerja pada Perawat Rawat Inap di RSUP Dr. Sitanala Tahun 2025

Tabel 1. Gambaran Stres Kerja pada Perawat Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tahun 2025.

Ruangan	Stres Kerja		N (%)
	Tinggi (%)	Rendah (%)	
Gatot Kaca	15 (53,6%)	13 (46,4%)	28 (100%)
Pandu	4 (66,7%)	2 (33,3%)	6 (100%)
Total	19 (55,88%)	15 (44,12%)	34 (100%)

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 1 diketahui bahwa dari 28 responden pada ruangan gatot kaca ruangan gatot kaca 15 (53,6%) perawat diantaranya memiliki stres kerja tinggi. Sedangkan pada ruangan pandu, diketahui bahwa dari 6 responden 4 (66,7%) perawat diantaranya memiliki stres kerja tinggi.

Gambaran Faktor Individual pada Perawat Rawat Inap di RSUP Dr Sitanala Tahun 2025**Tabel 2.** Umur pada Perawat Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tahun 2025

Ruangan	Umur		N (%)
	<30 tahun (%)	>30 tahun (%)	
Gatot Kaca	26 (92,9%)	2 (7,1%)	28 (100%)
Pandu	0	6 (100%)	6 (100%)
Total	26 (76,47%)	8 (23,53%)	34 (100)

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa dari 28 responden pada ruangan Gatot Kaca, sebanyak 26 (92,9%) perawat di antaranya berusia <30 tahun. Sedangkan pada ruangan Pandu, dari 6 responden, seluruhnya (100%) berusia >30 tahun.

Tabel 3. Jenis Kelamin pada Perawat Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tahun 2025.

Ruangan	Jenis Kelamin		N (%)
	Perempuan (%)	Laki Laki (%)	
Gatot Kaca	28 (100%)	0	28 (100%)
Pandu	1 (16,7%)	5 (83,3%)	6 (100%)
Total	29 (85,29%)	5 (14,71%)	24 (100%)

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 3. diketahui bahwa dari 28 responden pada ruangan Gatot Kaca, seluruh perawat (100%) berjenis kelamin perempuan. Sedangkan pada ruangan Pandu, dari 6 responden, sebanyak 5 (83,3%) berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4. Status Pernikahan pada Perawat Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tahun 2025.

Ruangan	Status Pernikahan		N (%)
	Menikah (%)	Tidak Menikah (%)	
Gatot Kaca	5 (17,7%)	23 (82,15)	28 (100%)
Pandu	5 (83,3%)	1 (16,7%)	6 (100%)
Total	10 (29,41%)	24 (70,59%)	34 (100%)

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 4.diketahui bahwa dari 28 responden pada ruangan Gatot Kaca, sebanyak 23 (82,1%) perawat berstatus tidak menikah. Sedangkan pada ruangan Pandu, dari 6 responden, sebanyak 5 (83,3%) perawat berstatus menikah.

Tabel 5. Masa Kerja pada Perawat Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tahun 2025.

Ruangan	Masa Kerja		N (%)
	< 5 Tahun (%)	>5 Tahun (%)	
Gatot Kaca	20 (71,4%)	8 (28,6%)	28 (100%)
Pandu	0	6 (100%)	6 (100%)
Total	20 (58,82%)	14 (41,18)	34 (100%)

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 5 diketahui bahwa dari 28 responden pada ruangan Gatot Kaca, sebanyak 20 (71,4%) perawat memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun. Sedangkan pada ruangan Pandu, dari 6 responden, sebanyak 6 (100%) perawat memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun.

Tabel 6. Kepribadian Tipe A pada Perawat Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tahun 2025.

Ruangan	Kepribadian Tipe A		N (%)
	Tipe A (%)	Bukan Tipe A (%)	
Gatot Kaca	14 (50,0%)	14 (50,0%)	28 (100%)
Pandu	3 (50,0%)	3 (50,0%)	6 (100%)
Total	17 (50%)	17 (50%)	34 (100%)

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 6. diketahui bahwa dari 28 responden pada ruangan Gatot Kaca, sebanyak 14 (50,0%) perawat memiliki kepribadian tipe A. Sedangkan pada ruangan Pandu, dari 6 responden, sebanyak 3 (50,0%) perawat memiliki kepribadian tipe A.

Tabel 7. Penilaian Diri pada Perawat Rawat Inap RSUP Dr. Sitanala Tahun 2025.

Ruangan	Penilaian Diri		N (%)
	Tinggi (%)	Rendah (%)	
Gatot Kaca	14 (50,0%)	14 (50,0%)	28 (100%)
Pandu	3 (50,0%)	3 (50,0%)	6 (100%)
Total	17 (50%)	17 (50%)	34 (100%)

Sumber: Hasil Output SPSS

Berdasarkan tabel 7 diketahui bahwa dari 28 responden pada ruangan Gatot Kaca, sebanyak 14 (50,0%) perawat memiliki penilaian diri yang tinggi. Sedangkan pada ruangan Pandu, dari 6 responden, sebanyak 3 (50,0%) perawat memiliki penilaian diri yang tinggi.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat stres kerja pada perawat rawat inap RSUP Dr. Sitanala tahun 2025 tergolong tinggi dengan proporsi 55,88%. Kondisi ini ditunjukkan melalui gejala fisiologis, psikologis, dan perilaku yang teridentifikasi dari kuesioner. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Anda merasa sakit kepala” dan “Saya merasa sedih”. Gejala sakit kepala menggambarkan respon fisiologis terhadap tekanan kerja yang terus-menerus, sedangkan rasa sedih menunjukkan adanya gangguan psikologis yang dapat memicu perubahan perilaku, seperti menurunnya semangat kerja, penarikan diri dari interaksi sosial, atau kesulitan berkonsentrasi.

Robbins (2007) dalam Yasa (2017) mendefinisikan stres kerja sebagai kondisi dinamis ketika individu menghadapi peluang, hambatan, atau tekanan yang berkaitan dengan kebutuhan pribadi, namun dipersepsikan sebagai sesuatu yang tidak pasti. Jika berlangsung terus-menerus tanpa pengelolaan yang baik, stres kerja dapat berkembang menjadi burnout, yaitu kelelahan fisik, emosional, dan psikologis. Dampaknya bagi organisasi antara lain penurunan kepuasan kerja, lemahnya komitmen organisasi, gangguan pengambilan keputusan, penurunan produktivitas, serta meningkatnya turnover karyawan (Marchelia, 2015).

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi Tou et al. (2021) yang menemukan bahwa 46% perawat di Amerika mengalami stres kerja, bahkan 34% berpikir untuk keluar dari pekerjaannya. Kondisi serupa dilaporkan di Prancis (74% perawat mengalami stres) dan Swedia (80% mengalami stres tinggi). Di Indonesia, PPNI melaporkan bahwa 50,9% perawat mengalami stres kerja, khususnya di masa pandemi. Penelitian Anwar dkk. (2023) juga mengonfirmasi bahwa faktor shift kerja, beban kerja, dan kelelahan berhubungan signifikan dengan stres kerja perawat.

Secara lebih spesifik, penelitian ini menemukan bahwa ruang Gatot Kaca memiliki tingkat stres tertinggi (53,6%), ditandai dengan keluhan sakit kepala (kode P5) dan pusing (kode P12). Hal ini dapat dijelaskan oleh kondisi ruangan yang sangat padat, dengan rasio perawat–pasien mencapai 1:10 hingga 1:13, melebihi standar PPNI (1:6–8). Beban kerja tinggi, jadwal shift yang padat, serta kurangnya waktu istirahat memperburuk keluhan fisiologis perawat. Jika kondisi ini dibiarkan, risiko terjadinya burnout pada perawat di ruang tersebut semakin tinggi.

Analisis kontekstual di RSUP Dr. Sitanala memperlihatkan bahwa meskipun rumah sakit telah menyediakan 312 tempat tidur rawat inap dengan 37 perawat per shift, distribusi beban kerja belum merata. Perawat di unit tertentu, khususnya Gatot Kaca, harus menangani pasien dalam jumlah besar dengan tingkat kompleksitas tinggi. Hal ini menuntut tenaga fisik, keterampilan klinis, serta stabilitas psikologis yang kuat.

Implikasi praktis dari temuan ini adalah perlunya evaluasi sistem manajemen kerja di ruang rawat inap, terutama Gatot Kaca. Pembagian beban kerja harus mempertimbangkan jumlah pasien, serta kapasitas perawat. Rotasi tugas antar-perawat perlu diterapkan agar tidak terjadi penumpukan beban fisik maupun mental pada individu tertentu.

Dengan demikian, hasil penelitian ini mempertegas bahwa stres kerja pada perawat bukan hanya isu individual, tetapi juga sistemik. Manajemen rumah sakit harus menaruh perhatian pada pengaturan beban kerja, keseimbangan shift, serta dukungan psikososial sebagai strategi komprehensif dalam menekan dampak stres kerja terhadap perawat.

Penelitian ini menemukan bahwa faktor individu memainkan peranan penting dalam menentukan tingkat stres kerja perawat rawat inap. Faktor dominan yang berkontribusi adalah usia muda, masa kerja singkat, kepribadian tipe A, serta rendahnya penilaian diri. Karakteristik individu tersebut memengaruhi cara perawat menghadapi tuntutan pekerjaan, kemampuan beradaptasi, serta strategi coping terhadap tekanan kerja.

Mayoritas perawat berusia <30 tahun (76,47%), terutama di ruang Gatot Kaca (92,9%). Perawat muda umumnya memiliki energi tinggi, tetapi masih terbatas pengalaman menghadapi situasi klinis yang kompleks. Penelitian Amaliyah et al. (2024) menunjukkan tenaga kesehatan usia 30–60 tahun juga berisiko stres, namun studi Candra Dewi et al. (2016) menekankan bahwa perawat muda lebih rentan karena keterampilan coping belum matang. Kondisi di RSUP Dr. Sitanala memperlihatkan bahwa orientasi dasar sudah diberikan, tetapi belum ada program mentoring berkelanjutan yang membantu perawat muda mengelola tekanan kerja.

Sebagian besar perawat adalah perempuan (85,29%), dengan komposisi yang timpang antar-ruang: Gatot Kaca seluruhnya perempuan, sedangkan Pandu didominasi laki-laki. Teori Lazarus & Folkman (2024) menjelaskan bahwa gender memengaruhi strategi adaptasi stres. Mustakim & Putri (2023) juga menyoroti bahwa perempuan lebih sering menghadapi stres karena peran ganda. Di Sitanala, kebijakan penempatan tenaga berdasarkan ruangan memperkuat ketimpangan gender. Hal ini berpotensi menimbulkan kesenjangan strategi coping serta distribusi beban kerja yang tidak seimbang.

Sebagian besar responden belum menikah (70,59%), dengan dominasi di ruang Gatot Kaca (82,15%). Menurut teori Karasek (2020), status pernikahan dapat memengaruhi tingkat stres karena menambah atau mengurangi dukungan sosial. Ahmad & Vera (2019) menemukan bahwa perawat menikah cenderung lebih matang dalam bekerja, namun berisiko mengalami stres lebih tinggi akibat tanggung jawab ganda. Di Sitanala, kebijakan penjadwalan sudah sedikit menyesuaikan status pernikahan, tetapi belum sepenuhnya efektif dalam menjaga keseimbangan kerja–keluarga.

Mayoritas perawat memiliki masa kerja <5 tahun (58,82%), dengan dominasi di ruang Gatot Kaca (71,4%). Masa kerja singkat membuat perawat lebih rentan terhadap stres karena masih dalam tahap adaptasi. Manabung et al. (2018) menyatakan bahwa perawat baru cenderung memiliki rasa percaya diri rendah dan lebih mudah kewalahan. Sementara itu, Azteria & Hendarti (2020) justru menekankan bahwa masa kerja panjang dapat menimbulkan kejenuhan. Temuan ini menunjukkan bahwa baik perawat baru maupun senior sama-sama berpotensi stres, tetapi dengan mekanisme berbeda.

Sepuluh responden menunjukkan karakteristik tipe A (50%), ditandai dengan ambisi tinggi, sikap kompetitif, dan dorongan bekerja cepat. Nuzulawati & Rohmatun (2016) menegaskan bahwa individu tipe A lebih mudah mengalami stres dan rentan terhadap gangguan kesehatan. Data kuesioner memperlihatkan skor tinggi pada pernyataan “Saya

bekerja dengan cepat dan energik”, yang mencerminkan perilaku khas tipe A. Upaya rumah sakit berupa pelatihan manajemen stres sudah ada, tetapi belum terstruktur secara berkelanjutan sehingga perawat tipe A masih rentan merasa terburu-buru dan tertekan.

Sebanyak 50% perawat memiliki penilaian diri rendah. Pernyataan kuisioner “Saya cenderung merasa bahwa diri saya gagal” menjadi indikator rendahnya kepercayaan diri. Hasil ini konsisten dengan penelitian Wahyu Susihono & Ade Muslihati (2017) yang menunjukkan hubungan negatif signifikan antara penilaian diri dan stres kerja ($r = -0,753$; $p < 0,05$). Rendahnya self-esteem membuat perawat lebih mudah cemas dan pesimis dalam menghadapi tekanan kerja. RSUP Dr. Sitanala sudah memberikan pelatihan dan supervisi, tetapi masih ada kesenjangan apresiasi sehingga beberapa perawat tetap merasa kurang dihargai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja pada perawat rawat inap di RSUP Dr. Sitanala tahun 2025 tidak dapat dilepaskan dari karakteristik individu yang mereka miliki. Faktor usia muda, masa kerja singkat, kepribadian tipe A, serta rendahnya penilaian diri menjadi aspek yang membuat sebagian perawat lebih rentan terhadap tekanan kerja. Perawat yang masih berada pada fase awal karier dengan pengalaman terbatas cenderung menghadapi kesulitan dalam mengelola tuntutan pekerjaan yang kompleks. Demikian pula, sifat kompetitif dan terburu-buru yang melekat pada kepribadian tipe A sering kali meningkatkan kerentanan terhadap stres.

Temuan ini menggarisbawahi pentingnya pendekatan manajemen sumber daya manusia yang lebih adaptif terhadap karakteristik individu. Rumah sakit perlu memberikan pelatihan dan dukungan berkelanjutan bagi perawat baru agar mereka lebih mudah beradaptasi dengan lingkungan kerja serta mampu mengelola tekanan pekerjaan. Selain itu, penempatan perawat juga perlu diatur secara seimbang antara laki-laki dan perempuan di setiap ruangan sehingga distribusi beban kerja menjadi lebih merata. Rumah sakit juga dapat mengatur rotasi tugas antar shift secara adil, agar beban kerja yang tinggi tidak hanya ditanggung oleh kelompok perawat tertentu, melainkan terbagi secara merata sehingga kualitas pelayanan tetap terjaga.

DAFTAR REFERENSI

- Ahmad, S. N. A., & Vera, A. (2019). Hubungan Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Tangerang. *Jurnal JKFT : Universitas Muhammadiyah Tangerang*, 4(1), 36-42.
- Amaliyah, R., Sumiaty, Rezky Aulia Yusuf, Mansur Sididi, & Andi Sani. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di RSUD Dr. Tadjuddin Chalid. *Window of Public Health Journal*, 5(2), 196-204. <https://doi.org/10.33096/woph.v5i2.711>
- Anwar, N. R., Sabilu, Y., & Saptaputra, S. K. (2023). Hubungan Shift Kerja, Beban Kerja, Kelelahan Kerja Dan Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Kota Kendari. *Jurnal Kesehatan Dan Keselamatan Kerja Universitas Halu Oleo*, 4(2), 125-131. <https://doi.org/10.37887/jk3-uho.v4i2.43151>
- Azteria, V., & Dwi Hendarti, R. (2020). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stress Kerja Pada Perawat Rawat Inap Di Rs X Depok Pada Tahun 2020. *Prosiding Forum Ilmiah Tahunan IAKMI (Ikatan Ahli Kesehatan Masyarakat Indonesia)*, 25-26.
- Candra Dewi, A., Surono, A., Heru Sutomo, A., Perilaku Kesehatan, D., dan Kedokteran Sosial, L., Kedokteran, F., & Gadjah Mada, U. (2016). Stres kerja, usia, dan lama layanan dengan kelelahan kerja pada perawat di rumah sakit jiwa Grhasia Yogyakarta Work stress, age, and years of services with work fatigue among nurses at mental hospital of Grhasia Yogyakarta. *BKM Journal of Community Medicine and Public Health*, Volume 32 Nomor 2, 53-58. <https://core.ac.uk/download/pdf/295355881.pdf>
- Huriani, E., Susanti, M., & Sari, R. D. (2022). Pengetahuan Dan Kepercayaan Diri Tentang Perawatan Paliatif Pada Perawat Icu. *Jurnal Endurance*, 7(1), 74-84. <https://doi.org/10.22216/jen.v7i1.811>
- Juanamasta, I. G., Aunguroch, Y., Gunawan, J., Dino, M. J., & Polsook, R. (2024). Prevalence of burnout and its determinants among Indonesian nurses: A multicentre study. *Scientific Reports*, 14, Article 31559. <https://doi.org/10.1038/s41598-024-63550-6>
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). Hubungan Antara Masa Kerja dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja pada Tenaga Kerja Di PT. Pertamina TBBM Bitung. *Kesmas*, 7(5), 1-10.
- Marchelia, V. (2015). Stres Kerja Ditinjau Dari Shift Kerja Pada Karyawan Pontificia Universidad Catolica Del Peru, 8(33), 44.
- Mustakim, M., & Putri, R. A. (2023). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 12(01), 65-70. <https://doi.org/10.33221/jikm.v12i01.1840>
- Nuzulawati, M. T., & Rohmatun. (2016). Hubungan Antara Kepribadian Tipe A Dengan Stres Kerja Pada Guru SMK Muhammadiyah Tegal. *Jurnal Proyeksi*, 11(1), 15-23. <https://doi.org/10.20527/ecopsy.v1i1.485>
- Susanto, T., Keliat, B. A., Windarwati, H. D., Nihayati, H. E., Ati, N. A. L., Istifada, R., Rokhmah, D., & Khoiron, K. (2025). Work stress, anxiety, depression, and quality of life among nurses in East Java: A cross-sectional study. *Jurnal Ners*, 20(1), 41-48. <https://doi.org/10.20473/jn.v20i1.65098> [ResearchGate](#)

- Tou, F., Sumarni, S., & Putri, I. R. R. (2021). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruangan Hemodialisa RSUD Panembahan Senopati Bantul di Masa Pandemi Covid-19 Tahun 2021. *Indonesian Journal of Hospital Administration*, 4(2), 63. [https://doi.org/10.21927/ijhaa.2021.4\(2\).63-68](https://doi.org/10.21927/ijhaa.2021.4(2).63-68)
- Wahyu Susihono, & Ade Muslihati. (2017). Analisis Tingkat Stres Kerja Dan Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja Pada Pegawai Bpbd Kota Cilegon. *Journal Industrial Servicess*, 3(1), 1-7. <https://jurnal.untirta.ac.id/index.php/jiss/article/view/2084/1617>
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediais Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *JAGADHITA:Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 4(1), 38-57. <https://doi.org/10.22225/JJ.4.1.203.38-57>
- Yu, F., et al. (2025). Personal and work-related factors associated with nurse stress: A study of individual determinants and workplace conditions. *Journal of Nursing Management*. [ScienceDirect](https://doi.org/10.1111/jnm.15111)