

## HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA, SHIFT, DAN DURASI KERJA DENGAN TINGKAT STRESS PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SARI ASIH SANGIANG KOTA TANGERANG

Ratih Yuningsih<sup>1</sup>, Apriliani Yulianti Wuriningsih<sup>2</sup>, Sri Wahyuni<sup>3</sup>  
Fakultas Ilmu Keperawatan, Universitas Islam Sultan Agung Semarang

### SUBMISSION TRACK

Submitted : 6 Februari 2026  
Accepted : 9 Februari 2026  
Published : 10 Februari 2026

### KEYWORDS

Workload, Shifts and Work duration, Work Stress.

Beban Kerja , Shift dan durasi Kerja , Stress Kerja.

### KORESPONDENSI

Phone:

E-mail: [ratihyuningsih191@gmail.com](mailto:ratihyuningsih191@gmail.com)

### ABSTRACT

**Background:** Occupational stress experienced by nurses is harmful to both nurses and others. Occupational stress in nurses can lead to fatigue, high blood pressure, reduced self-confidence, excessive anxiety, decreased work productivity, and dissatisfaction with their work capacity. **Objective:** To determine the relationship between the level of workload, shift and duration of work with work stress of nurses at Sari Asih Sangiang Hospital, Tangerang City. **Method :** This quantitative study used a cross-sectional approach. The sample consisted of nurses at Sari Asih Sangiang Hospital across all nursing units. A purposive sampling technique was employed, with 130 respondents. The correlation test used in this study was the Spearman test. **Results:** The correlation value was 0.261 with a p-value of 0.003 ( $p < 0.5$ ). This indicates a significant relationship between workload, shift, and work duration levels and nurses' work stress levels. This correlation value indicates a low-level relationship between workload, shift, and work duration levels and nurses' work stress levels. **Conclusion:** The research findings indicate that most respondents experience high levels of stress. Most respondents have a heavy workload, and some also have irregular work shifts and durations. The analysis shows a significant relationship between workload, shift, and duration levels and the level of work stress among nurses at Sari Asih Sangiang Hospital.

### ABSTRAK

**Latar Belakang :** Stres kerja yang dialami oleh perawat berbahaya bagi perawat dan orang lain. Stres kerja pada perawat akan menyebabkan kelelahan, tekanan darah yang tinggi, kepercayaan diri berkurang, kecemasan berlebih, menurunnya produktivitas kerja, dan ketidakpuasan perawat atas kapasitas kerjanya. **Tujuan :** Mengetahui hubungan antara tingkat beban kerja , shift dan durasi kerja dengan stress kerja perawat di rumah sakit sari asih sangiang kota tangerang **Metode :** Jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional*. Sampel yang digunakan adalah perawat rumah sakit sari asih sangiang di seluruh unit keperawatan. Teknik yang digunakan adalah *purposive sampling* sebanyak 130 responden. Uji korelasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji *spearman*. **Hasil :** Nilai korelasi sebesar 0,261 dengan p value= 0.003 ( $p < 0.5$ ). Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat beban kerja , shift dan durasi kerja dengan tingkat stress kerja perawat. Dengan nilai korelasi tersebut menunjukkan adanya hubungan tingkat rendah antara tingkat beban kerja , shift dan durasi kerja dengan tingkat stress kerja perawat. **Simpulan :** Dari hasil penelitian yang didapatkan kebanyakan responden memiliki tingkat stress berat. Sebagian besar responden memiliki beban kerja banyak dan sebagian responden pula memiliki shift dan durasi kerja yang tidak tepat waktu. Hasil analisis menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara tingkat beban kerja , shift dan durasi kerja dengan tingkat stress kerja perawat di rumah sakit sari asih sangiang.

## 1. PENDAHULUAN

Lembaga komersial yang dikenal sebagai rumah sakit menawarkan tempat tinggal jangka pendek dan jangka panjang serta layanan medis, seperti pemantauan, diagnosis, pengobatan, dan rehabilitasi pasien sakit, luka, dan ibu hamil. Penyediaan layanan pasien internal, eksternal, dan darurat oleh lembaga medis didefinisikan sebagai rumah sakit berdasarkan Undang-Undang No. 44 Tahun 2009 (Lumingkewas dkk., 2022).

Rumah sakit paling bergantung pada staf perawatnya karena merekalah yang paling banyak berinteraksi dengan pasien. Dengan merawat pasien secara profesional dan komprehensif sepanjang waktu, perawat rumah sakit merupakan bagian penting dari sistem perawatan kesehatan (Mindayani dkk., 2023).

tinggi dan menyita waktu, gaji rendah tanpa insentif yang memadai (Yuniar et al., 2025). Terdapat 41 faktor stres utama, dan salah satunya adalah stres yang dihadapi perawat dalam pekerjaannya, menurut Institut Nasional Kesehatan dan Keselamatan Kerja AS (NIHSS). Terdapat banyak stres dalam profesi keperawatan di Indonesia. Menurut sebuah studi oleh Ikatan Perawat dan Bidan Indonesia (PPNI) (Rahmawati & Vellyana, 2022), hampir setengah dari perawat yang disurvei di empat wilayah Indonesia melaporkan merasa stres di tempat kerja pada tahun 2021. Gejala stres meliputi pusing, kelelahan, dan ketidakmampuan untuk rileks karena beban kerja yang tinggi. Menurut National Association for Occupational Safety and Health (NAOS) yang berbasis di AS, insiden yang melibatkan perawat berada di peringkat ke-41 sebagai penyebab utama stres pekerja. Sekitar 74% perawat melaporkan merasa stres, menurut sebuah studi dari Prancis. Delapan puluh persen atau lebih perawat dalam sebuah studi di Swedia melaporkan tingkat stres yang tinggi di tempat kerja. Pada tahun 2007, Ikatan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) melakukan studi yang menemukan bahwa 50,9% perawat Indonesia di empat wilayah menderita stres terkait pekerjaan. Stres ini bermanifestasi dalam gejala seperti pusing, kelelahan, dan ketidakmampuan untuk rileks, dan hal ini dikaitkan dengan faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, jam kerja yang panjang, gaji rendah, dan kurangnya insentif yang memadai (Yuniar dkk., 2025).

Stres dalam profesi keperawatan menimbulkan risiko kesehatan bagi perawat dan orang-orang di sekitarnya. Ketidakpuasan terhadap kemampuan diri, rendahnya kepercayaan diri, tekanan darah tinggi, kekhawatiran yang berlebihan, dan kelelahan adalah beberapa gejala yang dapat menyertai gangguan ini. Memaksimalkan efisiensi untuk memenuhi kebutuhan pasien adalah tujuan kerja perawat. Shift pagi, siang/sore, dan malam adalah tiga bagian dari sistem shift rumah sakit yang harus dipatuhi perawat. Durasi shift tipikal di rumah sakit adalah 8 jam, sesuai dengan standar industri. Di sisi lain, perawat seringkali terlalu membebani diri sendiri, yang mengakibatkan masalah kesehatan seperti kelelahan dan stres kerja, yang pada akhirnya mengurangi produktivitas mereka. Rata-rata shift perawat berlangsung antara enam hingga sepuluh jam, dengan empat belas hingga delapan belas jam lainnya digunakan untuk aktivitas pribadi seperti makan, tidur, dan menghabiskan waktu bersama orang-orang terkasih. Ketiga aspek kesehatan perawat mental, sosial, dan fisik dipengaruhi oleh sistem keperawatan rumah sakit. Kesehatan fisik perawat terpengaruh secara negatif oleh kerja shift karena mengganggu pola tidur, makan, dan kerja mereka (Yulia & Yunashastuti, 2024).

Stres di tempat kerja merupakan masalah di negara maju maupun negara berkembang, menurut Organisasi Buruh Internasional (ILO). Setiap kota di Indonesia telah mengalami sedikit penurunan tekanan kerja dalam beberapa dekade terakhir, berkat globalisasi dan kemajuan teknologi. Baik individu maupun bisnis dapat menderita ketika tingkat stres di tempat kerja terlalu tinggi dan tidak dikelola dengan baik (Nurul, 2023).

Depresi, kegelisahan, kesedihan, keraguan, dan kurangnya antusiasme adalah gejala yang mungkin dialami perawat ketika mereka mengalami stres. Karena itu, sejumlah keluhan

pasien dapat muncul akibat penurunan kinerja perawat karena stres. Semua orang, mulai dari individu hingga organisasi dan yang terpenting, rekan kerja, dapat merasakan dampak negatif dari tekanan kerja. Dampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, produktivitas yang lebih rendah, pertumbuhan profesional yang terhambat, dan bahkan pengangguran dapat terjadi akibat stres kronis. Masalah kesehatan mental juga dapat dipicu oleh tekanan kerja yang ekstrem. Stres di tempat kerja menyebabkan masalah dengan kehadiran dan pergantian karyawan bagi bisnis. Stres di tempat kerja dapat menurunkan kualitas perawatan dalam hubungan antar rekan kerja, terutama jika masalah meningkat dan menyebabkan pemutusan hubungan kerja atau pengangguran karena masalah kesehatan (Nila dkk., 2023).

Rumah Sakit Saarisa Sangye menjadi lokasi inspeksi awal kami pada tanggal 27 Juni 2025. Para peneliti mensurvei lima belas karyawan dua dari ruang gawat darurat, tiga dari luar rumah sakit, dua dari unit perawatan intensif, dua dari hemodialisis, empat dari dalam rumah sakit, dan dua dari ruang operasi tentang pengalaman mereka dengan stres, beban kerja, kerja shift, dan total waktu kerja. Anggota staf melaporkan tingkat stres rata-rata 32,1%, dengan puncak 40,7% dan terendah 27,2%. Menurut Prastayo dan Stella (2024), beban kerja perawat dapat diklasifikasikan sebagai berat untuk 38,4%, ringan untuk 44%, dan sedang untuk 17,6%.

Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk menyelidiki, di Rumah Sakit Saarisa Sangye Tangerang, hubungan antara beban kerja, kerja shift, waktu kerja, dan tingkat stres.

## 2. METODE PENELITIAN

Tujuan dari studi deskriptif korelasional cross-sectional ini adalah untuk meneliti hubungan antara tingkat stres perawat, beban kerja, kerja shift, dan total waktu kerja. Penelitian ini dilakukan di Tangerang, Indonesia, pada Juni 2025 di Rumah Sakit Saarisa Sangye. Semua perawat yang bekerja di rumah sakit tersebut, baik di departemen internal maupun eksternal, ikut serta. Sebanyak 130 responden memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi penelitian, sebagaimana ditentukan oleh pengambilan sampel bertujuan. Instrumen yang dirancang secara metodis untuk pengumpulan data meliputi survei beban kerja, survei kerja shift dan waktu kerja, dan survei tekanan kerja. Setelah mengumpulkan data, kami menggunakan analisis univariat untuk memahami kepribadian dan demografi responden, dan kemudian analisis bivariat untuk melihat bagaimana variabel-variabel tersebut saling berhubungan. Koefisien korelasi peringkat Spearman, uji statistik yang tepat untuk skala data ordinal, digunakan dalam penelitian ini, dengan tingkat signifikansi  $p < 0,05$ .

## 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 3.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

**Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia (n=130) Tahun 2025**

| Usia (Tahun)  | Frekuensi | Presentase (%) |
|---------------|-----------|----------------|
| 23 – 30 Tahun | 66        | 50,8%          |
| 31 – 40 tahun | 53        | 40,8%          |
| 41 – 50 Tahun | 8         | 6,2%           |
| 51 – 60 Tahun | 3         | 2,3%           |
| Total         | 130       | 100.0%         |

“Tabel 1 menunjukkan responden terbanyak dengan rentang usia 23 – 30 tahun sebanyak 66 responden (50,8%), rentang usia 31-40 tahun sebanyak 53 responden (40,8%), rentang usia 41 – 50 tahun sebanyak 8 responden (6,2%) dan rentang usia paling sedikit pada usia 51 – 60 tahun sebanyak 3 responden (2,3%).

## 3.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin (n=130)**

| Tahun 2025    |           |                |
|---------------|-----------|----------------|
| Jenis kelamin | Frekuensi | Persentase (%) |
| Perempuan     | 99        | 76,2 %         |
| Laki – Laki   | 31        | 23,8 %         |
| Total         | 130       | 100.0 %        |

Tabel 2 menunjukkan bahwa jenis kelamin responden Perempuan sebanyak 99 atau (76,2%) responden, jenis kelamin laki-laki sebanyak 31 atau (23,8%) responden.

## 3.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Unit

**Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Unit (n=130) Tahun 2025**

| Unit             | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------------|-----------|----------------|
| IGD              | 17        | 13,1%          |
| ICU              | 16        | 12,3%          |
| Hemodialisa      | 23        | 10.0%          |
| Kamar Operasi    | 30        | 23,1%          |
| Perawatan dewasa | 35        | 26,9%          |
| Perawatan anak   | 19        | 14,6%          |
| Total            | 130       | 100.0 %        |

Tabel 3 menunjukkan bahwa unit terbanyak yaitu perawatan perawatan dewasa dengan 35 responden (26,9%), unit kamar operasi sebanyak 30 responden (23,1) , unit Hemodialisa sebanyak 23 responden (10.0%) , unit perawatan anak sebanyak 19 responden ( 14,6 %), unit IGD sebanyak 17 responden (13,1%) dan unit ICU sebanyak 16 responden (12,3%).

## 3.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

**Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja (n=130)**

| Tahun 2025   |           |                |
|--------------|-----------|----------------|
| Lama Bekerja | Frekuensi | Persentase (%) |
| < 5 Tahun    | 46        | 34,4%          |
| 6 – 9 tahun  | 59        | 45,4%          |
| >10 Tahun    | 25        | 19,2%          |
| Total        | 130       | 100.0%         |

Tabel 4 menunjukkan bahwa lama bekerja paling banyak pada 6 – 9 tahun dengan 59 responden (45,4%) , dibawah 5 tahun lama bekerjanya sebanyak 46 responden (45,4%) dan lama bekerja diatas 10 tahun sebanyak 25 responden (19,2%).

### 3.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan (n=130) Tahun**

| 2025        |           |                |
|-------------|-----------|----------------|
| Pendidikan  | Frekuensi | Persentase (%) |
| D3          | 32        | 24,6%          |
| S1 dan Ners | 98        | 75,4%          |
| Total       | 130       | 100.0 %        |

Tabel 5 menunjukan bahwa pendidikan terbanyak adalah S1 dan Ners dengan 98 responden (75,4%) dan pendidikan D3 sebanyak 32 responden (24,6%).

### 3.6 Beban Kerja

**Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja (n=130) Tahun**

| 2025        |           |                |
|-------------|-----------|----------------|
| Beban Kerja | Frekuensi | Persentase (%) |
| Sedikit     | 29        | 22,3%          |
| Sedang      | 36        | 27,7%          |
| Banyak      | 65        | 50,0%          |
| Total       | 130       | 100.0%         |

Tabel 6 menunjukan bahwa responden paling tinggi memiliki beban kerja banyak yaitu 65 responden (50%) , beban kerja sedang sebanyak 36 responden (27,7%) dan beban kerja sedikit sebanyak 29 responden (22,3%).

### 3.7 Shift dan Durasi Kerja

**Tabel 7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Shift dan Durasi Kerja (n=130) Tahun 2025**

| Shift Dan durasi Kerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|------------------------|-----------|----------------|
| Tepat Waktu            | 49        | 37,7 %         |
| Tidak Tepat Waktu      | 81        | 62,3%          |
| Total                  | 130       | 100.0 %        |

Tabel 7 menunjukan Shift dan durasi kerja terbanyak pada kategori tidak tepat waktu sebanyak 81 responden (62,3%) dan kategori tepat waktu sebanyak 49 responden (37,7%).

### 3.8 Tingkat Stress Kerja

**Tabel 8. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Stress Kerja (n=130) Tahun 2025**

| Tingkat stress kerja | Frekuensi | Persentase (%) |
|----------------------|-----------|----------------|
| Ringan               | 37        | 28,5%          |
| Sedang               | 33        | 25,4%          |
| Berat                | 60        | 46,2%          |
| Total                | 130       | 100.0%         |

Tabel 8 menunjukan tingkat stress paling banyak yaitu tingkat stress berat dengan 60 responden (46,2%) , tingkat stress sedang sebanyak 33 responden (25,4%) dan pada tingkat stress ringan sebanyak 37 responden (28,5%).

## 3.9 Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Tingkat Stress Perawat

Tabel 9. *Crosstabulation* Beban Kerja Dengan Tingkat Stress Perawat (n=130) Tahun 2025

|             |         | Stress Kerja |       |        |       |       |       | Total |       | r     | p     |
|-------------|---------|--------------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|             |         | Ringan       |       | Sedang |       | Berat |       |       |       |       |       |
|             |         | N            | %     | N      | %     | N     | %     | N     | %     |       |       |
| Beban Kerja | Sedikit | 14           | 37,8  | 5      | 17, 2 | 10    | 16,7  | 29    | 22,3  | 0,261 | 0,003 |
|             | Sedang  | 13           | 35,2  | 9      | 26, 3 | 14    | 23,3  | 36    | 27,7  |       |       |
|             | Banyak  | 10           | 27,0  | 19     | 56,5  | 36    | 60    | 65    | 50    |       |       |
| Total       |         | 37           | 100.0 | 33     | 100.0 | 60    | 100.0 | 130   | 100.0 |       |       |

Tabel 9 menunjukkan bahwa sebagian responden memiliki beban kerja banyak yaitu 65 responden atau (50%), beban kerja dengan kategori sedang yaitu 36 responden atau (27,7%) dan beban kerja sedikit yaitu 29 responden atau (22,3%). Data diolah menggunakan uji spearman diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,003(<0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara statistika ada hubungan antara beban kerja dengan tingkat stress kerja perawat rumah sakit sari asih sangiang. Nilai  $r$  diperoleh 0,261 bermakna bahwa hubungan beban kerja semakin banyak maka tingkat stress perawat semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara beban kerja dengan tingkat stress perawat di rumah sakit sari asih sangiang, yaitu rendah.

## 3.10 Hubungan Antara Shift Dan Durasi Kerja Dengan Tingkat Stress Perawat

Tabel 10. *Crosstabulation* Shift Dan Durasi Kerja Dengan Tingkat Stress Perawat (n=130) Tahun 2025

|                        |                   | Stress kerja |       |        |       |       |       | Total |       | r     | p     |
|------------------------|-------------------|--------------|-------|--------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|
|                        |                   | Ringan       |       | Sedang |       | Berat |       |       |       |       |       |
|                        |                   | N            | %     | N      | %     | N     | %     | N     | %     |       |       |
| Shift Dan Durasi Kerja | Tepat waktu       | 14           | 37,8  | 24     | 72,7  | 11    | 37,7  | 49    | 37,7  | 0,247 | 0,005 |
|                        | Tidak Tepat Waktu | 23           | 62,2  | 9      | 27,3  | 81    | 62,3  | 81    | 62,3  |       |       |
| Total                  |                   | 37           | 100.0 | 33     | 100.0 | 2     | 100.0 | 130   | 100.0 |       |       |

Tabel 10 menunjukkan bahwa sebagian memilih Shift dan durasi kerja tidak tepat waktu sebanyak 49 responden atau (37,7%) dan yang memilih waktu kerja tepat waktu sebanyak 81 responden atau (62,3%). Data diolah menggunakan uji spearman diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,005(<0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara statistika ada hubungan antara waktu dan durasi kerja dengan tingkat stress kerja perawat rumah sakit sari asih sangiang. Nilai  $r$  diperoleh 0,247 bermakna rendah atau diartikan bahwa hubungan waktu dan durasi kerja semakin tidak tepat waktu maka tingkat stress perawat semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara waktu dan durasi kerja dengan tingkat stress perawat di rumah sakit sari asih sangiang yaitu rendah.



## 4. PEMBAHASAN

### Usia

Dari hasil penelitian didapatkan sebagian responden berada pada rata-rata usia 23-30 tahun. Stres kerja lebih umum terjadi pada pekerja dengan usia lebih muda dibanding yang berusia tua. Hal ini terjadi karena seiring bertambahnya usia, orang-orang menjadi lebih terampil dan dewasa. Usia memiliki hubungan dengan stres. Ketika seseorang mencapai usia tertentu, menjadi tak tertahankan baginya untuk menanggung beban kerja (Silvia, 2023).

Ibrahim (2021) menyatakan bahwa responden yang mengalami stress terbanyak di usia di bawah 40 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa pekerja yang berumur dibawah 40 tahun lebih banyak mengalami stres kerja dari pada pekerja yang berumur di atas 40 tahun. Pekerja yang berada pada kelompok umur kategori tua atau diatas 40 tahun dapat dikatakan lebih memiliki kemampuan untuk mengendalikan stres. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Ekawat (2020) yang menunjukkan bahwa ada hubungan antara umur dengan stres kerja (Khoirotun, 2021).

### Jenis Kelamin

Hasil penelitian menunjukkan bahwa responden yang bekerja sebagai perawat di rumah sakit sari asih sangiang lebih dominan perawat perempuan dengan sebanyak 99 responden.

Perawat di Indonesia dominan dengan perempuan yang lekat dengan jiwa keibuannya. Sementara laki-laki dianggap kuat, rasional, dan perkasa. Muncul stigma di kalangan masyarakat bahwa yang menjadi perawat itu identik dengan kaum perempuan, sehingga muncul konsep gender yang dikonstruksikan secara sosial maupun kultural. Sifat-sifat ini yang banyak dimiliki oleh kaum perempuan yang menyebabkan orang beranggapan bahwa keperawatan dominan serta sesuai untuk kaum perempuan (Kasim et al., 2025)

Tingginya presentase stres kerja sedang pada pekerja perempuan dapat disebabkan oleh faktor lain yang tidak disertakan pada penelitian ini. Dari hasil observasi diketahui bahwa sebagian besar pekerja perempuan di lokasi penelitian telah menikah dan memiliki anak. Status pekerja perempuan ini menjelaskan bahwa mereka memiliki tanggung jawab lain diluar pekerjaan. Rutinitas pekerja perempuan yang telah menikah biasanya dimulai dengan pekerjaan rumah sebelum berangkat ke tempat kerja. Kemudian setelah menyelesaikan pekerjaan di tempat kerja terkadang tidak langsung beristirahat namun kembali melanjutkan pekerjaan sebagaimana aktivitas ibu rumah tangga pada umumnya (Resmini, 2025).

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dalam Awalia et al. (2021) yang menyatakan ada perbedaan wanita dan pria dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosialitas dan kemampuan belajar.

### Unit

Dari hasil penelitian ini perawat terbanyak dalam rumah sakit sari asih sangiang adalah ruang perawatan dewasa sebanyak 35 perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Hutabarat (2022) yang menyatakan bahwa masa kerja perawat berkaitan dengan pengalaman dan keterampilan yang diperoleh melalui berbagai proses pembelajaran dan pelatihan selama bekerja. Semakin lama perawat menjalani masa kerja, semakin berkembang pula kemampuan profesional yang dimilikinya. Pencapaian kinerja yang optimal dalam pelaksanaan tugas keperawatan dipengaruhi oleh tingkat kemampuan, kecakapan, serta keterampilan individu, sehingga perawat mampu melaksanakan pekerjaan secara efektif dan menghasilkan kinerja yang memuaskan (Haris, 2023).

## Pendidikan

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendidikan S1 Dan Ners sebanyak 91 responden. Menurut penenliti terdapat perbedaan tingkat stress kerja tergantung dari pendidikan, beban kerja yang diberikan juga berbeda.

Hasil penelitian ini berbeda dengan temuan yang dilaporkan oleh Rosyanti (2020), yang menjelaskan bahwa perawat dengan pendidikan DIII merupakan tenaga vokasi yang selama masa pendidikan lebih banyak dibekali keterampilan praktis dalam asuhan keperawatan serta pelaksanaan berbagai prosedur klinis. Selain itu, jumlah perawat lulusan DIII cenderung lebih banyak dibandingkan perawat S1 Ners, karena lulusan DIII umumnya ditempatkan sebagai perawat pelaksana yang dibutuhkan dalam jumlah besar di rumah sakit. Sementara itu, perawat dengan latar belakang pendidikan S1 Ners lebih difokuskan pada peran manajerial dan pengambilan keputusan, sehingga jumlahnya relatif lebih sedikit dan tidak merata di setiap unit pelayanan rumah sakit (Salsabila et al., 2023).

## Lama Bekerja

Dari data yang didapatkan lama bekerja yang paling banyak pada kategori >5 tahun yang memiliki beban kerja banyak dan tingkat stress yang sedang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sri Melfa (2021) yang menyatakan bahwa lama masa kerja perawat berkontribusi terhadap peningkatan pengalaman dan keterampilan yang diperoleh melalui berbagai aktivitas kerja dan pelatihan. Semakin panjang masa kerja yang dijalani, semakin berkembang pula kompetensi yang dimiliki perawat. Pencapaian hasil kerja yang optimal dipengaruhi oleh tingkat kemampuan, kecakapan, serta keterampilan individu, sehingga perawat mampu melaksanakan tugas secara efektif dan menghasilkan kinerja yang memuaskan (Safira, 2023).

## Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Tingkat Stress Perawat

Data hasil penelitian menunjukan sebagian responden memiliki beban kerja banyak yaitu 65 responden atau (50%). Data diolah menggunakan uji spearman diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,003(<0,05)$ . Hal ini menunjukan bahwa secara statistika ada hubungan antara beban kerja dengan tingkat stress kerja perawat rumah sakit sari asih sangiang.

Pengujian hipotesis yang telah dilakukan tersebut telah dapat menjawab rumusan permasalahan yang diajukan pada awal penelitian, yaitu adakah hubungan antara beban kerja dengan tingkat stress kerja perawat rumah sakit sari asih sangiang. Jawaban dari permasalahan ini tergantung pada hasil analisis korelasi yang telah dilakukan adalah apakah ada beban kerja dengan tingkat stress kerja perawat rumah sakit sari asih sangiang. Terlebih didapatkan nilai  $r$  dengan hasil 0,261 bermakna bahwa hubungan beban kerja semakin banyak maka tingkat stress perawat semakin tinggi. Hal ini menunjukan bahwa koefisien korelasi antara beban kerja dengan tingkat stress perawat di rumah sakit sari asih sangiang yaitu rendah (Sari, 2023).

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres, hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya (Sari & Paskarini, 2023).

Penelitian yang relevan dengan studi ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Wibowo (2021) mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada perawat. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden mengalami stres kerja, yaitu sebanyak 86 dari 90 perawat (95,6%), sedangkan hanya 4 responden (4,4%) yang tidak mengalami stres kerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai kondisi ketika individu tidak mampu mengelola tuntutan atau tekanan yang dihadapi, yang mencakup aspek mental, fisik, emosional, serta spiritual, dan dalam jangka waktu tertentu berpotensi memberikan dampak negatif terhadap kondisi kesehatan fisik seseorang (Akbar et al., 2022).



Asumsi peneliti beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tingkat stress perawat mengalami stress tingkat sedang dan jika perawat mengalami beban kerja yang rendah maka tingkat stress pada perawat yaitu tingkat stress ringan.”

## **Hubungan Antara Shift Dan Durasi Kerja Dengan Tingkat Stress Perawat**

Data dari hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian memilih Shift dan durasi kerja tidak tepat waktu sebanyak 49 responden atau (37,7%). Data diolah menggunakan uji spearman diperoleh nilai  $p\text{-value} = 0,005(<0,05)$ . Hal ini menunjukkan bahwa secara statistika ada hubungan antara waktu dan durasi kerja dengan tingkat stress kerja perawat rumah sakit sari asih sangiang. Nilai  $r$  diperoleh 0,247 bermakna bahwa hubungan waktu dan durasi kerja semakin tidak tepat waktu maka tingkat stress perawat semakin tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara waktu dan durasi kerja dengan tingkat stress perawat di rumah sakit sari asih sangiang yaitu rendah.

Penelitian Lufianti et al. (2025) menjelaskan bahwa shift kerja yang tidak teratur memiliki dampak yang buruk terhadap pola hidup perawat, tingkat stres perawat akan meningkat sebagai akibat dari jadwal kerja yang tidak menentu ini.

Menurut Rizqi A et al. (2024) lama shift kerja sebaiknya tidak lebih dari 8 jam, jika lebih dari jam tersebut beban kerja sebaiknya di kurangi, dan jumlah jam kerja yang efisien dalam seminggu adalah antara 40-48 jam yang terbagi dalam 5 atau 6 hari kerja. Namun masih banyak perawat yang bekerja melebihi batas jam kerja normal yaitu 8 jam kerja dan tidak teratur (Lumingkewas et al., 2022).

Mokodompit et al. (2022) menjelaskan waktu kerja yang melebihi batas jam normal menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi mengakibatkan perawat tetap bekerja meskipun waktu shift sudah selesai apalagi ketika jumlah pasien melebihi kapasitas tenaga yang tersedia. Dalam praktik sehari-hari, perawat sering melakukan pertukaran shift secara informal, cara ini memberikan kemudahan dalam menyesuaikan jadwal kerja dengan kebutuhan pribadi seperti keperluan keluarga atau studi, namun pertukaran shift tersebut perlu diatur dengan baik agar tidak menimbulkan ketidakteraturan shift kerja (Pithaloka et al., 2025).

Pertukaran shift yang terlalu sering dapat mengakibatkan ketidak stabilan jadwal kerja (Zahra et al., 2025). Jadwal kerja yang tidak teratur dapat mengganggu keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi, yang pada akhirnya bisa memengaruhi kepuasan kerja dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh perawat kepada pasien (Jung & Kim, 2025).

## **5. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa karakteristik responden sebagian besar berada pada rentang usia 23–30 tahun, didominasi oleh perawat berjenis kelamin perempuan, dengan tingkat pendidikan terbanyak S1 dan Ners, bekerja pada unit perawatan dewasa, serta memiliki lama kerja lebih dari lima tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami beban kerja dalam kategori berat, serta shift dan durasi kerja yang tidak tepat waktu, yang ditandai dengan ketidaksesuaian jam pulang kerja. Tingkat stres perawat dalam penelitian ini sebagian besar berada pada kategori berat. Hasil uji statistik menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan tingkat stres perawat dengan arah korelasi positif dan kekuatan korelasi rendah. Selain itu, terdapat pula hubungan antara shift dan durasi kerja dengan tingkat stres perawat dengan arah korelasi positif dan kekuatan korelasi rendah, yang menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja serta ketidakteraturan shift dan durasi kerja berkontribusi terhadap meningkatnya tingkat stres pada perawat.

## 6. DAFTAR PUSTAKA

- Haris. (2023). *Hubungan Faktor Pekerjaan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Islam Pondok Kopi Jakarta Timur*. 14(2), 77–84.
- Kasim, F., Ginting, S., & Ardha, F. (2025). *Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Hj Bunda Halimah Batam Tahun 2024*. 2(2).
- Khoirotun. (2021). *Tinjauan pustaka : hubungan beban kerja terhadap stres kerja perawat*. 1(1), 13–24.
- Lumingkewas, M., Tuda, J., & Langi, F. (2022). *The Relationship Between Length Of Work , Workload*. 13, 183–195.
- Mindayani, S., Aisyiah, I. K., & Safutri, S. O. (2023). *Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap Bedah di RSUP M . Djamil Padang*. 8(1), 66–75.
- Nila, Melda, & Suroso. (2023). *Hubungan Beban Kerja Dan Shift Kerja Dengan Gejala Stres Kerja Perawat*. 3(2), 141–152.
- Nurul. (2023). *Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stress Kerja Perawat Dalam Menangani Pasien Covid 19 Di Rs Husada Utama Surabaya*. *Prima Wiyata Health*, IV, 1–11.
- Prastyo, T. M., & Stella, S. (2024). *Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Kamar Operasi Rumah Sakit X Di Jakarta Tahun 2023*. 5, 2567–2582.
- Resmini, R. (2025). *Gambaran Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Tahun 2025*.
- Safira, R. (2023). *Hubungan Beban Kerja Dan Penerapan Pasien Safety Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Rsud Balaraja Tahun 2022*. 2(8), 198–204.
- Salsabila, N. Q., Situngkir, D., Millah, I., & Kusumaningtiar, D. (2023). *Masa Kerja dan Shift Kerja dalam Hubungannya dengan Stres Kerja pada Perawat Instalasi Rawat Inap di RSUD Dr. H. Chasan Boesoirie Ternate Maluku Utara Tahun 2022*. 5(1), 41–54.
- Sari, K. I. (2023). *Hubungan Antara Shift Kerja dan Durasi Kerja dengan Keluhan Kelelahan Pada Perawat di Rumah Sakit Daerah Balung Kabupaten Jember Tahun 2021*. 14, 47–55.
- Silvia. (2023). *Gambaran Beban Kerja Dengan Tingkat Stress*. 2(1), 22–28.
- Yulia, A., & Yunashastuti, R. (2024). *Hubungan antara shift kerja , kualitas tidur dan durasi kerja terhadap kelelahan kerja pada perawat di rumah sakit umum daerah muhammad sani kabupaten karimun*. 3(2), 100–109.