



HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PERAWAT DI RSUD dr. R. GOETENG TAROENADIBRATA PURBALINGGA

THE RELATIONSHIP OF WORK STRESS AND QUALITY OF WORK LIFE OF NURSES IN RSUD dr. R. GOETENG TAROENADIBRATA PURBALINGGA

*Rizky Rofiana Konitsari¹, Tri Sumarni², Wasis Eko Kurniawan³

¹Program Studi Keperawatan Program Sarjana Fakultas Kesehatan, Universitas Harapan Bangsa, Purwokerto

^{2,3}Program Studi Keperawatan Program Ners Fakultas Kesehatan, Universitas Harapan Bangsa, Purwokerto

*Corresponding Author: Rizky Rofiana Konitasari (risky.rofiana021@gmail.com)

ABSTRAK

Article History:

Submitted:
September, 07th
2023
Received in
Revised:
December, 06th
2023
Accepted:
December, 25th
2023

Pendahuluan: Kualitas kehidupan kerja adalah tingkat pencapaian kebutuhan individu di dalam tempat kerjanya. Ketika kebutuhan para pekerja telah terpenuhi, maka hal ini dapat berdampak positif pada produktivitas organisasi yang dapat meningkat. Stres kerja merupakan kondisi dimana terjadi sebuah perubahan lingkungan yang menimbulkan ketegangan yang dapat mempengaruhi kondisi fisik dan mental yang terjadi secara berlebihan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk memahami korelasi antara tekanan kerja dan mutu kehidupan berkerja para perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

Metode: Metode kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Responden penelitian adalah 96 perawat sesuai kriteria inklusi. Penelitian ini memanfaatkan metode pengambilan sampel probabilitas yang disesuaikan dengan proporsi melalui teknik stratified random sampling. Alat pengumpulan data yang digunakan adalah *Expanded Nursing Stress Scale* dan *Quality of Work Life*. Analisis statistik yang dilakukan melibatkan uji *Spearman Rank*.

Hasil: Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami tingkat stres kerja yang rendah sebanyak 62,5%, dan sebagian besar dari mereka juga memiliki kualitas kehidupan kerja yang tinggi sebanyak 53,1%. Analisis menunjukkan adanya hubungan antara tingkat stres kerja dan kualitas kehidupan kerja pada perawat, dengan nilai p sebesar 0,026 ($p < \alpha$), yang mengindikasikan adanya hubungan yang signifikan antara kedua faktor ini.

Kesimpulan: Ada korelasi antara tingkat tekanan dalam pekerjaan dan mutu kehidupan kerja yang dialami oleh perawat di Rumah Sakit Umum Daerah dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga

Kata Kunci: Kualitas Kehidupan Kerja; Perawat; Stres Kerja

ABSTRACT

Introduction: Quality of work life is something that a person achieves in his work. When workers' needs fulfilled, it will have a positive impact on increasing organizational productivity. Work stress, in this case, is an environmental change that causes tension that excessively affects physical and psychological conditions. The aim of this research is to understand the relationship between work pressure and the quality of work life that occurs among nurses who work at RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.

Methods: Quantitative method with a cross sectional approach. The respondents in this study were 96 nurses who met the inclusion criteria. This research uses a probability sampling method that has been adjusted proportionally with the stratified random sampling technique. The reference used in this research is the



Expanded Nursing Stress Scale and Quality of Work Life. The statistical analysis used is the Spearman Rank test.

Result: *The results obtained from data collection shown that the work stress experienced by nurses was mostly in the moderate category (62.5%), and the quality of work life of the nurses was mostly in the high category (53.1%). The result of the overall data analysis is that there is a relationship between work stress and the quality of work life for nurses with a p value of 0.026 ($p < \alpha$).*

Conclusion: *There is a relationship between work stress and the quality of work life for nurses at RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.*

Keywords: *Nurse; Quality of Work Life; Work Stress*

PENDAHULUAN

Perawat adalah sumber daya manusia terbesar pada organisasi dalam rumah sakit. Perawat adalah profesi yang terlibat dalam interaksi secara langsung dengan pasien dan keluarga, sehingga perawat memainkan peran penting dalam pelayanan rumah sakit (Astuti, 2019). Layanan yang diberikan didasarkan pada pendekatan holistik yang mencakup aspek biopsikososial-spiritual, yang dilakukan secara kontinu selama 24 jam. (Amin *et al.*, 2020). Perawat tidak luput dari beban kerja pula seperti layaknya manusia yang lain, baik di instansi pemerintah, masyarakat ataupun di lingkungan keluarga, dimana perawat tetap membutuhkan kontrol dan menyesuaikan dalam kehidupannya (Kaluku *et al.*, 2019). Sebagai bagian dari tim medis, perawat sepatutnya memiliki standar kualitas hidup kerja yang tinggi, hal ini penting agar mereka mampu memberikan layanan berkualitas kepada para pasien (Rahmawati, 2018).

Stres kerja merupakan stres yang timbul karena adanya rangsangan reaksi emosional serta fisik dimana hal ini muncul saat terdapat tuntutan yang tidak cocok sesuai kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan individu yang bekerja, dimana jika stres kerja terjadi secara berlebihan akan meningkatkan risiko kesehatan fisik dan mental, dan penurunan kemampuan kerja serta kualitas hidup karyawan (Suhadi dan Sukurni, 2021). Kehadiran stres kerja memiliki dampak yang tidak baik, karena dapat menghambat efisiensi dan kinerja, yang berpengaruh pada kelancaran operasional organisasi. (Nadira, 2019). Keperawatan adalah salah satu profesi yang menimbulkan stres. Faktor stres dalam pekerjaan ini telah memengaruhi perawat secara serius (Suhadi dan Sukurni, 2021).

Perawat yang merasakan stres kerja dan tidak segera untuk ditangani dengan baik, maka dapat berdampak bagi fisiologis, psikologis serta dipaknya. Perubahan dari fisiologis dapat dilihat pada kelelahan, pusing, permasalahan pencernaan, masalah fisiologis dapat pula dilihat dari rasa cemas berlarut, sulit tidur, perubahan si-

kap. Umumnya terdapat berbagai faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja, di mana beban kerja sebagai penyebab utamanya (Musdalifah dan Dirdjo, 2021).

Menurut laporan Persatuan Perawat Nasional Indonesia, 50,9% perawat di Indonesia terdapat stres kerja akibat beban tugas yang berat. Hal ini terlihat dari gejala sering merasakan pusing, kelelahan, sikap kurang ramah, serta kekurangan istirahat karena beban kerja yang berlebihan dan pendapatan yang tidak mencukupi (Hasbi *et al.*, 2019).

Menurut *World Health Organization (WHO)*, stres telah menjadi pandemi global. Pada tahun 2015, di AS, sekitar 77% kasus stres patologis dengan gejala reguler terjadi. Di AS, stres utamanya disebabkan oleh tekanan di tempat kerja, yang diperkirakan menyebabkan kerugian lebih dari 300 miliar Dolar AS setiap tahunnya. Di Inggris pada 2014/2015, terdapat sekitar 440.000 kasus stres kerja, depresi, dan ansietas. Stres menyumbang 35% dari total penyakit terkait pekerjaan dan menyebabkan hilangnya 43% dari total hari kerja yang hilang akibat penyakit pekerjaan (Tantra dan Larasati, 2015).

Penelitian oleh Hikmawati *et al.*, (2020) menyebutkan bahwa di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul Yogyakarta mengalami tingkat stres kerja sedang sebanyak 28 pasien (84,8%). Hampir semua aspek dalam lingkungan kerja memiliki potensi untuk menyebabkan stres. Terutama dalam profesi perawat, mereka yang setiap harinya berinteraksi dengan bermacam-macam masalah kesehatan pasien yang sedang dirawat, memiliki risiko tinggi mengalami stres kerja. Faktor lingkungan yang tidak kondusif juga berperan signifikan dalam meningkatkan kemungkinan terjadinya stres kerja dan masalah kesehatan.

Kualitas pada kehidupan di lingkup kerja perawat merupakan istilah yang dapat digunakan dalam keseimbangan antara kehidupan pribadi dan karier yang berlangsung terus-menerus merupakan hal penting bagi mayoritas individu di



sektor kesehatan, termasuk perawat. (Rahmawati, 2018). Kualitas kehidupan kerja atau *Quality Of Work Life* (QWL) adalah proses dimana seseorang serta pemangku kepentingan dalam organisasi memperoleh pengetahuan tentang bagaimana cara bekerja yang lebih baik yang memiliki tujuan bersama dalam meningkatkan kualitas hidup karyawan dalam organisasi. Kualitas kehidupan kerja adalah tingkatan untuk memenuhi kebutuhan manusia dalam lingkungan kerja yang dimana jika terpenuhi maka keorganisasian dapat meningkat produktifitasnya. (Devi dan Hajamohideen, 2018).

Pada penelitian sebelumnya ditemukan bahwa kualitas kehidupan kerja pada tingkat *moderate*/sedang dengan skor rata-rata keseluruhan *Quality Of Work Life* yaitu 157,6 dengan standar deviasi 11,41. Hal yang mendukung *Quality Of Work Life* perawat adalah kepuasan perawat ketika menjalankan pekerjaannya Mempunyai keterkaitan yang berarti dengan lingkungan kerja yang positif, memiliki dampak dalam model kepemimpinan transformasional, dan juga berkontribusi pada peningkatan kompetensi seorang perawat pada empat dimensi dan kualitas kehidupan kerja secara menyeluruh. Antara keseluruhan prediktor *Quality Of Work Life*, hanya satu prediktor yang dapat secara statistik menjelaskan varian *Quality Of Work Life* yaitu status pernikahan sebesar ($b = -0,199$) hal ini menyatakan bahwa pengorbanan bagi karyawan yang telah menikah dapat mengatur waktu dan sanggup bertahan hidup di lingkungan kerjanya demi pemenuhan kebutuhannya dimana hal tersebut berpengaruh pada kualitas kehidupan kerja (Kaluku *et al.*, 2019).

Pengaruh faktor dari *Quality of Work Life* dalam perawat terdapat faktor internal seperti faktor individu, kontekstual, operasional, serta administrasi. Faktor individu adalah interaksi pada kehidupan di lingkungan rumah serta lingkungan kerja yang berkaitan pada kebutuhan seorang Individu perawat mencakup berbagai aspek seperti sikap, persepsi diri, penggunaan media sosial, aspirasi karier, pandangan tentang nilai-nilai hidup, sikap hormat terhadap orang lain, serta penghargaan dan otonomi dalam pekerjaan mereka. (Kaluku *et al.*, 2019). Jika kualitas kehidupan kerja rendah yang dialami terus menerus dapat menyebabkan stres kerja bagi seorang perawat (Rahmawati, 2018).

Abbasi *et al.*, (2017) mengungkapkan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit pendidikan di bawah pengawasan Universitas Ilmu Kedokteran Teheran tahun 2014 adanya hubungan signifikan antara kemampuan kerja perawat dan kualitas kehidupan kerja (P -nilai= 0,001), stres di tempat kerja (P -nilai= 0,001), dan kesejahteraan umum (P -nilai= 0,001). Hal ini menyatakan bahwa tingginya kemampuan kerja

perawat dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja yang dapat menurunkan tingkat stres dan dapat mensejahterakan perawat.

Penelitian Zukhri *et al.*, (2021) menunjukkan 60% perawat ICU RSUD Islam Klaten memiliki kepuasan kerja yang rendah, 56,7% perawat memiliki kualitas hidup rendah dan 53,3% perawat mengalami stres kerja yang tinggi. Bahwa stress kerja berhubungan secara signifikan dengan kualitas hidup perawat (P -nilai= 0,001) dan kepuasan kerja (P -nilai= 0,026).

Jumlah perawat di Indonesia sesuai dengan data dari kementerian kesehatan sebanyak yang terbagi menjadi beberapa provinsi. Menurut profil statistika, jumlah perawat di provinsi Jawa Tengah dengan jumlah 50.680 perawat. Untuk wilayah kabupaten Purbalingga, jumlah perawat sebanyak 1.100. Salah satu rumah sakit di Purbalingga adalah RSUD Goeteng Taroenadibrata Purbalingga dengan jumlah perawat sebanyak 127 orang (Badan Pusat Statistik Jawa Tengah, 2022). Jumlah perawat di RSUD Goeteng Taroenadibrata Purbalingga dianggap masih belum cukup untuk dapat memberikan pelayanan secara maksimal terhadap pasien. RSUD Goeteng Taroenadibrata Purbalingga adalah rumah sakit rujukan pasien penderita penyakit parah yang dapat meningkatkan lonjakan pasien. Banyaknya pasien yang melakukan rawat inap yang semakin meningkat menyebabkan perawat rentan mengalami stres. Hal ini dapat meningkatkan munculnya stres pada perawat yang akan mempengaruhi kinerjanya.

Hasil wawancara kepada 10 perawat di RSUD Goeteng Taroenadibrata Purbalingga, didapatkan bahwa 8 diantaranya mengalami stres kerja yang akan berakibat pada kualitas kehidupan kerjanya. Perawat tersebut menyampaikan bahwa stres kerja yang dialami oleh mereka terjadi akibat dari beberapa faktor. Baik dari faktor internal (perasaan lelah dan permasalahan pribadi) dan faktor eksternal (timbang balik yang tidak sesuai harapan, kerja tambahan diluar profesi, hubungan keluarga, hubungan rekan kerja, hubungan atasan, hubungan pasien dan keluarga pasien). Faktor utama peningkatan stres kerja yang dialami perawat lebih dirasakan akibatnya dari peningkatan jumlah pasien dan kurangnya tenaga perawat yang menanganinya. Sedangkan menurut 2 perawat lainnya, beban kerja yang dialami seperti banyaknya pasien tidak mempengaruhi stres selama pasien dalam keadaan kondusif. Tetapi, kekurangan tenaga kerja perawat, sangat berpengaruh terhadap kelelahan perawat akibat jumlah pasien yang banyak.

Sesuai dengan latar belakang, penulis tertarik meneliti hubungan stres kerja dengan kualitas kehidupan kerja perawat di RSUD Goeteng Taroenadibrata Purbalingga.



METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode cross sectional kuantitatif yang dilakukan di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Sampel penelitian diambil menggunakan teknik sampel probabilitas dengan pendekatan stratified random sampling yang mempertimbangkan proporsi. Jumlah sampelnya adalah 96 perawat memenuhi kriteria inklusi, yaitu mereka bekerja di RSUD dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Masa kerja ≥ 1 tahun, perawat dalam keadaan sehat dan bersedia untuk mengisi kuesioner. Kemudian untuk kriteria eksklusinya, yaitu perawat yang sedang dalam masa cuti kerja dan perawat yang tidak masuk kerja pada saat pengambilan data.

Alat ukur menggunakan 2 kuesioner yaitu kuesioner *Quality of Work Life* (QWL) untuk mengukur kualitas kehidupan kerja yang terdiri dari 20 pertanyaan. Kemudian kuesioner *Expanded Nursing Stress Scale* (ENSS) untuk mengukur tingkat stres kerja yang terdiri dari 57 pertanyaan. Dalam penelitian ini, analisis melibatkan penggunaan analisis univariat untuk mengetahui gambaran stres kerja dan kualitas kehidupan kerja dan analisis bivariat untuk mengetahui korelasi stres kerja dan kualitas kehidupan kerja dengan menerapkan uji Spearman rank. Evaluasi etika penelitian telah dilakukan oleh Komite Etik Universitas Harapan Bangsa dan terekam dengan nomor surat No.B.LPPM-UHB/1863/05/2023.

HASIL

Gambaran Stres Kerja Perawat di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga Tahun 2023

Tabel 1. Gambaran stres kerja Perawat di RS Goeteng Taroenadibrata Purbalingga tahun 2023

Stres Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah	60	62,5
Sedang	35	36,5
Tinggi	1	1
Total	96	100

Berdasarkan tabel 1, dapat disimpulkan mayoritas perawat di Ruang Rawat Inap RS Goeteng Taroenadibrata Purbalingga tahun 2023 mengalami tingkat stres kerja yang rendah, dengan jumlah responden sebanyak 60 (62,5%).

Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga Tahun 2023

Tabel 2. Gambaran kualitas kehidupan kerja Perawat di RS Goeteng Taroenadibrata Purbalingga tahun 2023

Kualitas kehidupan kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Sedang	45	46,9
Tinggi	51	53,1
Total	96	100

Berdasarkan tabel 2 dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja pada Perawat di RS Goeteng Taroenadibrata Purbalingga tahun 2023 yang paling dominan adalah memiliki kualitas kehidupan kerja pada tingkat tinggi yaitu sebanyak 51 responden (53,1%).

Hubungan Stres Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga Tahun 2023

Tabel 3. Hubungan stres kerja dengan kualitas kehidupan kerja Perawat di RS Goeteng Taroenadibrata Purbalingga tahun 2023

Kualitas kehidupan kerja	Stres kerja						Total	P value	CC
	Rendah		Sedang		Tinggi				
	F	%	F	%	F	%			
Sedang	23	24	21	21,9	1	1	45	0,026	-0,227
Tinggi	37	38,5	14	14,6			51		
Total	60	62,5	35	36,5	1	1	96		

Berdasarkan Tabel 3, disimpulkan bahwa perawat memiliki tingkat kualitas kehidupan kerja tinggi, yaitu 51 responden (53,1%), dan tingkat stres kerja rendah, yaitu 60 responden (62,5%). Hasil analisis uji Spearman Rank terdapat hubungan yang signifikan indikator stres kerja dan kualitas kehidupan kerja pada perawat di RS Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Hal ini diperkuat dengan p-value = 0,026 ($p < 0,05$), yang

mengindikasikan bahwa hipotesis nol (H_0) dapat ditolak, sementara hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kualitas kehidupan kerja perawat, seperti yang ditunjukkan oleh koefisien korelasi sebesar -0,227. Temuan ini memberikan wawasan penting untuk pengelolaan stres kerja dan peningkatan kualitas kehidupan kerja perawat di RS Goeteng Taroenadibrata



Purbalingga yang mengindikasikan korelasi negatif dengan tingkat kekuatan yang rendah. Ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja berkorelasi dengan penurunan kualitas kehidupan kerja, dan sebaliknya, penurunan stres kerja berkorelasi dengan peningkatan kualitas kehidupan kerja.

PEMBAHASAN

Hubungan Stres Kerja dengan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga Tahun 2023

Dalam hasil penelitian ini, terdapat 51 responden (53,1%) yang mencapai tingkat kualitas kehidupan kerja yang tinggi, sementara sebanyak 60 responden (62,5%) mengalami tingkat stres kerja yang rendah. Hasil analisis menggunakan metode Spearman Rank menunjukkan nilai p sebesar 0,026 ($p < 0,05$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang mengindikasikan adanya hubungan antara stres kerja dan kualitas kehidupan kerja pada Perawat di RS Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. fisien korelasi antara stres kerja dengan kualitas kehidupan kerja bernilai -0,227 menunjukkan korelasi negatif dengan tingkat kecerdasan yang rendah. Hal ini membuktikan bahwa jika stres kerja meningkat maka kualitas hidup di tempat kerja akan menurun. Sebaliknya jika stres kerja berkurang maka kualitas hidup di tempat kerja akan meningkat.

Hasil ini sejalan dengan Trifaningsih dkk (2017) yang menunjukkan bahwa semakin rendah tingkat stress perawat maka kualitas kehidupan kerja perawat akan membaik. Pada hasil hipotesisnya menunjukkan p value 0,001 (p value $< 0,005$), hasil ini menunjukkan terdapat hubungan antara kedua variable yang bersifat berlawanan Hal ini berarti semakin rendah tingkat stres, maka semakin baik kualitas kehidupan kerja perawat di Unit gawat darurat RSUD Ulin Banjarmasin.

Menurut Teori Schuller (2006) dalam Trifaningsih dkk (2017) Efek stres tergantung situasi psikologis dan lingkungan sosial individu, hal ini dapat menyebabkan keberagaman respon terhadap stres. Stres kerja, pada kenyataannya, memiliki dampak positif tertentu, terutama dalam mendorong timbulnya motivasi yang kuat dalam pekerjaan. Ini dapat berperan sebagai pendorong dan pemicu kinerja yang tinggi, merangsang kerja keras dan produktivitas, serta memberikan inspirasi untuk berkontribusi dalam meningkatkan kualitas hidup.

Menurut peneliti, perawat di RSUD mengalami stres kerja diakibatkan karena perawat selalu dituntut untuk berpikir kritis dan dapat menyelesaikan masalah keperawatan dengan

tepat dimana hal tersebut jika dihadapi secara berlebihan akan menjadi pengaruh buruk bagi kualitas kehidupan kerja perawat baik di lingkungan kerja, rekan kerja, atasan, pelayanan kepada pasien dan terhadap diri sendiri.

Sejalan dengan Khoirunnisa dkk (2021) di ruang rawat jalan RSUD Holistic Purwakarta bahwa stres kerja perawat pada tingkat ringan sebanyak 11 perawat (55%). Stres kerja bisa menciptakan perasaan tidak nyaman dan meningkatkan ketegangan emosional, yang pada akhirnya dapat menghambat kinerja individu akibat beban kerja yang terlalu besar. (Pratama, 2013).

Dampak stres kerja perawat di tempat kerja dapat mengakibatkan perubahan perawat, misalnya melampaui batas dalam pekerjaan, sering terlambat masuk kerja, kurang produktif, dan menghadapi kesulitan dalam interaksi sosial. gelisah dengan kesalahan yang telah diperbuat, hingga permasalahan fisik (Hendarti, 2020). Selain itu, kondisi lain yang akan dirasakan seperti mengalami kesulitan melakukan pekerjaan secara optimal dalam kenyamanan yang diberikan, perhatian, perduli, pemenuhan kesehatan, dan tindakan memberikan hal positif pada pasien. (Kaunang dkk, 2023).

Berbeda dengan penelitian Zukhri (2021) perawat di RSUD Islam Klaten memiliki tingkat stres kerja yang tinggi sebanyak 16 perawat (53,3%). Tingkat stres yang terlalu rendah atau tinggi menyebabkan menurunkan kepuasan serta prestasi kerja, sehingga diperlukan manajemen stres untuk menghadapi tantangan pekerjaan (Hadiyansah *et al.*, 2019).

Menurut peneliti, stres kerja perawat RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga diakibatkan karena tidak adanya persiapan yang mumpuni dari perawat untuk menghadapi keadaan yang sedang terjadi. Hal tersebut mengakibatkan perawat harus bersikap selalu spontan, berpikir kritis serta menjaga keadaan emosi serta mental dimana hal tersebut memerlukan energi untuk bertindak dan berpikir yang dapat menimbulkan stres kerja pada perawat karena kurangnya persiapan.

Menurut Rethinam dan Ismail (2008) dalam Hidayah, (2018) Kualitas kehidupan kerja merujuk pada kondisi di lingkungan kerja yang memberikan dukungan serta meningkatkan tingkat kepuasan karyawan melalui pemberian penghargaan, jaminan keamanan dalam pekerjaan, serta kesempatan untuk mengembangkan karir mereka.

Sejalan dengan penelitian Kau dkk (2022) yang mendapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan 124 perawat (77%) di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto adalah baik. Tetapi penelitian yang telah dilakukan tidak sesuai dengan penelitian Rahmawati (2018) yang mengungkapkan



sebanyak 56,3% perawat kualitas kehidupan kerjanya berada pada tingkat cukup.

Menurut peneliti, kualitas kehidupan kerja perawat di RSUD Dr. R. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga dipengaruhi dengan lingkungan kerja yang baik, rekan kerja yang saling mendukung, atasan dan supervisor yang senantiasa mengarahkan, kerja tim yang bagus, manajemen yang sesuai dan sumber daya keperawatan yang baik yang diberikan oleh rumah sakit sebagai penunjang kesejahteraan perawat.

KESIMPULAN

Ada keterkaitan antara stres kerja dan kualitas kehidupan kerja perawat di RS Goeteng Taroenadibrata Purbalingga, yang dibuktikan p value=0,026 dan koefisien korelasi = -0,227.

SARAN

Setelah dilakukan penelitian, disarankan penelitian selanjutnya dapat menganalisis

karakteristik perawat yang mempengaruhi stress kerja dan kualitas kehidupan kerja serta melibatkan intervensi tepat untuk menurunkan stres kerja dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat.

Bagi perawat diharapkan dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja dengan cara mempererat hubungan antar organisasi kesehatan lain seperti dokter, atasan, farmasi, ahli gizi dan lainnya. Untuk menurunkan stres kerja perawat dapat menjaga kestabilan energinya agar tidak mengalami kelelahan fisik dan mental yang akan menyebabkan timbulnya stres. Hal tersebut dapat diminimalisir dengan kegiatan-kegiatan yang dapat menurunkan stres seperti mendengarkan musik, terapi nafas dalam, membaca ayat-ayat pada Al-Qur'an dan lain-lain.

Diharapkan bagi tempat penelitian yaitu pihak rumah sakit agar memperhatikan kemampuan masing-masing perawatnya agar dapat memberikan Tindakan yang tepat untuk menurunkan stress pada perawat agar kualitas kehidupan kerja perawat lebih stabil dan bertahan untuk lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbasi, M., Zakerian, A., Akbarzade, A., Dinarvand, N., Ghaljahi, M., Poursadeghiyan, M., & Ebra-Himi, M. H. (2017). Investigation of the relationship between work ability and work-related quality of life in nurses. *Iranian Journal of Public Health*, 46(10), 1404–1412.
- Amin, M., Ekwinaldo, Y., & Novrianti, Y. (2020). Stress Kerja dan Konflik Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat. *Journal Of Telenursing (JOTING)*, 2(1). <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/jotینگ.v2i1.521> STRESS
- Andarista, Luthfia Putri. (2022). Sikap Diskriminatif Terhadap Pasien Miskin dalam Pelayanan Kesehatan.
- Astuti, D. R. (2019). Motif Perawat sebagai Profesi dan Pelaku Komunikasi Terapeutik. *Communicatus: Jurnal Ilmu Komunikasi*, 3(2), 189–210. <https://doi.org/10.15575/cjik.v3i2.5764>
- Badan Pusat Statistik Jawa Tengah. (2022). Jumlah Tenaga Kesehatan Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Tengah 2021.
- Devi, M. B. R., & Hajamohideen, D. O. M. (2018). A Study on Quality of Work Life among Nurses Working In Private Hospitals an Thanjavur, Tamilnadu. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*, 8(4), 61–63. <https://doi.org/10.9790/487X-2004026163>
- Hadiyansah, T., Pragholapati, A., dan Apriyanto, D.P. (2019). Gambaran Stres Kerja Perawat yang Bekerja di Unit Gawat Darurat. *Jurnal Keperawatan BSI*. 7(2), 50-58.
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hamali, A. Y. (2016). *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. CAPS (Center For Academic Publishing Service).
- Hasbi, N. A., Fatmawati, & Alfira, N. (2019). Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rsud H. A. Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba. *Jurnal Kesehatan Panrita Husada*, 4(2), 109–118. <https://doi.org/10.37362/jkph.v4i2.96>
- Hendarti, R.D. (2020). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat Rawat Inap di RS Hermina Depok pada tahun 2020. Universitas Esa Unggul.
- Hidayah, D. N. (2018). *Gambaran Quality Of Work Life (QWL) Pada Perawat di salah satu Rumah Sakit di Surakarta*. Universitas Diponegoro.
- Hikmawati, A. N., Maulana, N., & Amalia, D. (2020). Beban Kerja Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Ilmiah*



- Kesehatan Jiwa*, 2(3), 95–102.
<http://jurnal.rs-amino.jatengprov.go.id/index.php/JIKJ/article/view/23>
- Kaluku, S., Saleh, A., & Kadar, K. S. (2019). Gambaran Quality of Work life Perawat di Rumah Sakit Tipe B. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 41–45.
- Kau, Suci Tasya Amelia., Dulahu, Wirda Y., Hiola, Dewi Suryaningsih. (2022). Gambaran Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di RSUD Dr. M.M. Dunda Limboto. *Jambuara Journal*. 4(1) 416-425.
- Kaunang, Natasha Oeyanda; Susanti, Indri Heri; Sumarni, Tri. (2023). Hubungan Beban Kerja Dan Burnout Dengan Perilaku Caring Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Palang Biru Gombang. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan (JKSI)*. 8(1) 46-51.
- Khoirunnisa, Giri Arum., Nurmawaty, Dwi., Handayani, Rini., Vionalita, Gisely. (2021). Gambaran Stres Kerja pada Perawat Rumah Sakit Umum Holistic Purwakarta. *Health Publica Jurnal Kesehatan Masyarakat*.
- Mamonto, N., Robot, F., dan Hamel, R. (2013). Hubungan Gaya Kepemimpinan Kepala Ruangan dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bitung. *Jurnal Keperawatan UNSRAT*. 1(1).
- Musdalifah, & Dirdjo, M. M. (2021). Hubungan antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit: Studi Literature Review. *Borneo Student Research (BSR)*, 3(1), 53–58.
- Nadira, B. (2019). Pengaruh Work Life Balance dan Stres Kerja Terhadap Employee Engagement (Studi pada Perawat dan Bidan RS Permata Bunda Malang). *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*, 8, 1–18.
- Oyoh., Somantri, Irman., Yudianto, Kurniawan. (2017). Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di Puskesmas Pangandaran. *JKP*. 5(3) 289-296.
- Permatasari, D. (2018). *Hubungan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat dengan Komitmen Organisasi di ruang rawat inap kelas II dan kelas III di RSD dr. Soebondo Jember*.
- Pratama, D.A. (2013). Hubungan Tentang Beban Kerja Perawat IGD RSUD Gunung Jati dengan Persepsi Stres Kerja Pada Unit IGD RSUD Gunung Jati Kota Cirebon. Universitas Esa Unggul.
- Rahmawati, I. N. (2018). Kualitas, Kepuasan, Perawat Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Perawat di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Malang*, 2(2), 57–62.
<https://doi.org/10.36916/jkm.v2i2.23>
- Sudirman, S. A. (2019). Stres Kerja Dengan Keharmonisan Keluarga Pada Karyawan. *Al-Qalb : Jurnal Psikologi Islam*, 9(1), 79–85.
<https://doi.org/10.15548/alqalb.v9i1.855>
- Suhadi, & Sukurni. (2021). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Ruang IGD Rumah Sakit: Sistematis Review. *Jurnal Ilmiah Obsign*, 13(4).
- Tantra, S., & Larasati, T. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Majority*, 4(9), 58–63.
<https://juke.kedokteran.unila.ac.id/index.php/majority/article/view/1408>
- Trifaningsih, D., Santos., Briketabela. B.R. (2017) Hubungan Antara Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di RUANG UGD RSUD Ulin Banjarmasin. Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Suaka Insan Banjarmasin.
- Wartono, T. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bongaya Journal for Research in Management (BJRM)*, 4(2), 41–55.
<https://doi.org/10.37888/bjrm.v1i2.90>
- Zuhri, S., Suciana, F., & Kusumo, H. P. (2021). Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Dengan Kualitas Hidup Perawat ICU-ICCU RSU Islam Klaten The Relationship of Work Stress and Job Satisfaction with the Quality of Life Among Critical Care Nurses of General Islamic Hospital of rawat inap dengan rata-r. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 1731–1739.