



Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Santosa Hospital Bandung

Puspita Wulandari^{1*}, Yofi Syarkani², Nita Kanya³, Yusnan Yusuf⁴

^{1,2,4}Program Studi Magister Manajemen, Universitas Langlangbuana, Bandung, Indonesia

³Fakultas Ekonomi, Universitas Langlangbuana, Bandung, Indonesia

e-mail: *puspitawulandari010@gmail.com

ARTICLE INFO

Article history:

Received December, 2024

Revised December, 2024

Accepted Januari, 2025

Available online Januari, 2025

Kata Kunci:

Stres Kerja, Motivasi Kerja,
Kinerja Perawat

Keywords:

Work Stress, Work Motivation,
Nursing Performance

ABSTRAK

Kinerja perawat mencerminkan kompetensi melalui penerapan pengetahuan, keterampilan, dan pertimbangan yang efektif. Penelitian ini bertujuan mengukur kinerja perawat rawat jalan dan IGD serta menggambarkan komunikasi interpersonal mereka. Selain itu, penelitian ini menjadi acuan dalam meningkatkan motivasi kerja dan mencegah stres kerja di Santosa Hospital Bandung Kopo. Metode penelitian yang digunakan adalah sensus, di mana seluruh perawat rawat jalan dan IGD menjadi responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarakan kepada 82 responden, dan analisis jalur (path analysis) digunakan untuk melihat hubungan antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal, stres kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat sebesar 51,721%, sedangkan 48,279% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Komunikasi interpersonal di rumah sakit tergolong cukup baik, tingkat stres kerja tinggi, dan motivasi kerja perawat kuat. Secara keseluruhan, kinerja perawat berada pada kategori cukup baik. Analisis menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh cukup kuat terhadap kinerja perawat. Stres kerja memiliki pengaruh yang sangat

kuat, sementara motivasi kerja juga berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja perawat di Santosa Hospital Bandung Kopo. Penelitian ini menyoroti pentingnya komunikasi interpersonal yang baik serta pengelolaan stres dan motivasi dalam meningkatkan kinerja perawat.

ABSTRACT

Nurse performance reflects competence through the effective application of knowledge, skills, and judgment. This study aims to measure the performance of outpatient and emergency room nurses and describe their interpersonal communication. In addition, this study is a reference in improving work motivation and preventing work stress at Santosa Hospital Bandung Kopo. The research method used is a census, where all outpatient and emergency room nurses became respondents. Data were collected through questionnaires distributed to 82 respondents, and path analysis was used to see the relationship between variables. The results showed that interpersonal communication, work stress, and work motivation influenced nurse performance by 51.721%, while 48.279% were influenced by other variables not studied. Interpersonal communication in the hospital is classified as quite good, the level of work stress is high, and the work motivation of nurses is strong. Overall, the performance of nurses is in the fairly good category. The analysis shows that interpersonal communication has a fairly strong influence on nurse performance. Work stress has a very strong influence, while work motivation also has a very strong influence on nurse performance at Santosa Hospital Bandung Kopo. This study highlights the importance of good interpersonal communication as well as stress and motivation management in improving nurse performance.

PENDAHULUAN

Rumah Sakit Merupakan Organisasi Yang Dibentuk Untuk Memenuhi Kebutuhan Masyarakat Yang Semakin Kompleks, Terutama Dalam Bidang Kesehatan. Kesadaran Masyarakat Terhadap Pentingnya Kesehatan Menuntut Rumah Sakit Untuk Memberikan Pelayanan Yang Maksimal. Salah Satu Faktor Penentu Mutu Layanan Rumah Sakit Adalah Pelayanan Keperawatan, Yang Berperan Langsung Dalam Membangun Citra Rumah Sakit Di Mata Masyarakat. Seiring Meningkatnya Tuntutan Masyarakat Akan Layanan Kesehatan Berkualitas, Perawat Dituntut Untuk Selalu Memberikan Pelayanan Yang Optimal.

Pelayanan Keperawatan Merupakan Bagian Terpadu Dari Berbagai Layanan Rumah Sakit Secara Menyeluruh Dan Menjadi Tolak Ukur Keberhasilan Dalam Mencapai Tujuan Institusi. Bahkan, Dalam Banyak Kasus, Pelayanan Keperawatan Menjadi Faktor Penentu Utama Reputasi Rumah Sakit, Mengingat Perawat Berinteraksi Langsung Dengan Pasien Rawat Jalan Maupun Pasien Darurat Dengan Kondisi Yang Intens Dan Beragam.

Seorang Perawat Harus Memiliki Kinerja Maksimal Dalam Profesinya Agar Dapat Memberikan Pelayanan Kesehatan Yang Berkualitas, Baik Secara Medis Maupun Psikologis. Kinerja Perawat Dapat Dinilai Dari Berbagai Aspek, Termasuk Kualitas Pelayanan Terhadap Pasien Dan Pengunjung Rumah Sakit, Ketepatan Dalam Mencapai Target Kerja, Inisiatif Dalam Memaksimalkan Pelayanan, Serta Kerja Sama Yang Baik Dengan Rekan Sejawat Dan Tenaga Medis Lainnya.

Berdasarkan Wawancara Dengan Pasuria Br. Sijabat, S.Kep., Selaku Kepala Bidang Keperawatan Di Santosa Hospital Bandung Kopo, Jumlah Perawat Rawat Jalan Tercatat Sebanyak 46 Orang, Sementara Perawat Igd Sebanyak 36 Orang. Ditemukan Fenomena Perubahan Perilaku Perawat Dalam Melayani Pasien Dan Keluarga Pasien, Terutama Ketika Jumlah Pasien Meningkat. Dalam Kondisi Tersebut, Layanan Keperawatan Cenderung Tidak Sesuai Dengan Standar Kerja Yang Telah Ditetapkan Rumah Sakit.

Penurunan Kinerja Perawat Akibat Lonjakan Jumlah Pasien Dapat Berdampak Pada Citra Dan Penilaian Rumah Sakit Secara Keseluruhan. Oleh Karena Itu, Perlu Dilakukan Kajian Lebih Lanjut Untuk Memahami Permasalahan Yang Terjadi. Salah Satu Kemampuan Penting Yang Harus Dimiliki Perawat Adalah Kemampuan Mengatasi Tekanan Kerja Serta Berinteraksi Dengan Lingkungan, Termasuk Rekan Kerja Dan Pasien.

Wawancara Yang Dilakukan, Ditemukan Beberapa Permasalahan Terkait Stres Kerja Yang Dialami Perawat. Beberapa Perawat Merasa Tidak Nyaman Dengan Situasi Kerja Mereka, Sementara Yang Lain Mengalami Tingkat Stres Tinggi Dalam Menghadapi Tuntutan Pekerjaan. Selain Itu, Masih Ditemukan Perawat Yang Menghadapi Kesulitan Dalam Menjalankan Tugasnya Dengan Jelas, Termasuk Dalam Memahami Wewenang Yang Mereka Miliki. Tantangan Ini Menunjukkan Bahwa Diperlukan Strategi Yang Lebih Baik Dalam Manajemen Stres Dan Peningkatan Motivasi Kerja Di Lingkungan Keperawatan. Dari Permasalahan Tersebut, Berikut Adalah Hasil Perolehan Pra-Survei Dengan Responden

Sebanyak 20 Perawat Yang Dapat Memperkuat Temuan Terkait Permasalahan Dalam Komunikasi Interpersonal Di Santosa Hospital Bandung Kopo.

Tabel 1. Pernyataan pra-survei mengenai Stres Kerja di Santosa Hospital Bandung Kopo

No.	Pernyataan Stres Kerja	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya merasa tidak nyaman pada situasi kerja	6	7	3	4	0
2	Saya merasa stres secara individu/pribadi dalam menghadapi tuntutan pekerjaan.	5	4	6	3	2

Sumber : Prasurvey tahun 2024

METODE PENELITIAN

Secara Umum, Kinerja Diartikan Sebagai Gambaran Mengenai Hasil Kerja Seseorang Dalam Melaksanakan Tugasnya, Yang Didasarkan Pada Tanggung Jawab Profesional Yang Dimiliki (Hamzah, *Teori Kinerja Dan Pengukurannya*, 2022). Sementara Itu, Kinerja Perawat Merupakan Serangkaian Aktivitas Yang Mencerminkan Kompetensi Perawat, Yang Dapat Ditunjukkan Melalui Penerapan Pengetahuan, Keterampilan, Dan Pertimbangan Yang Efektif Dalam Memberikan Asuhan Keperawatan (Wahyudi, 2010).

Fajar Saranani (*Stres Kerja*, 2022) Menyatakan Bahwa Stres Merupakan Respons Adaptif Yang Dipengaruhi Oleh Perbedaan Individu Atau Proses Psikologis Sebagai Konsekuensi Dari Tindakan, Situasi, Atau Kejadian Eksternal (Lingkungan) Yang Menimbulkan Tuntutan Psikologis Maupun Fisik Secara Berlebihan. Dalam Penelitian Lain, Stres Didefinisikan Sebagai Perasaan Tertekan, Ketidaknyamanan, Kesulitan, Dan Hambatan Yang Dialami Secara Emosional (Baron Et Al., 1984 Dalam Nugroho, 2008).

Stres Kerja Yang Dialami Perawat Dapat Mengganggu Kinerja Dan Menurunkan Produktivitas Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Pasien. Perawat Yang Mengalami Stres Cenderung Merasa Cemas Secara Kronis, Mudah Gugup, Dan Menunjukkan Perilaku Agresif Atau Tidak Kooperatif (Hasibuan, 2014). Stres Kerja Merupakan Kondisi Ketegangan Yang Memengaruhi Emosi, Cara Berpikir, Dan Kondisi Fisik Seseorang (Siagian, 2014). Akibatnya, Individu Dapat Mengalami Kelelahan Kerja Yang Berlanjut Pada Kelelahan Emosional Dan Fisik.

Perawat Yang Mengalami Stres Kerja Sering Kali Menunjukkan Berbagai Gejala Seperti Kecemasan Berlebihan, Ketegangan, Gangguan Pencernaan, Hingga Tekanan Darah Tinggi. Dampaknya Juga Dapat Terlihat Pada Kondisi Mental Tertentu, Seperti Kesulitan Tidur, Sikap Kurang Bersahabat, Putus Asa, Mudah Marah, Sulit Mengendalikan Emosi, Serta Perilaku Agresif Yang Dapat Memengaruhi Kualitas Pelayanan Kesehatan Yang Diberikan.

Teknik Pengumpulan Data: Kuesioner (Angket)

Menurut Sugiyono (2017:142), angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis

kepada responden untuk dijawab. Kuesioner digunakan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian dalam bentuk kuesioner tertutup.

Instrumen kuesioner harus diuji validitas dan reliabilitasnya agar menghasilkan data yang akurat dan terpercaya. Instrumen yang valid berarti dapat mengukur apa yang seharusnya diukur, sedangkan instrumen yang reliabel adalah instrumen yang, jika digunakan berulang kali untuk mengukur objek yang sama, akan menghasilkan data yang konsisten.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian menggunakan skala Likert dengan lima pilihan jawaban. Responden diberikan lima alternatif jawaban sebagai berikut:

Tabel 2. Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor Positif	Skor Negatif
Sangat Setuju	5	1
Setuju	4	2
Kurang Setuju	3	3
Tidak Setuju	2	4
Sangat Tidak Setuju	1	5

Alat ukur yang digunakan dalam pengukuran harus mampu mengukur apa yang hendak diukur. Dengan kata lain, validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur suatu objek atau hal yang ingin diukur dengan tepat.

Reliabilitas, di sisi lain, mengacu pada konsistensi dan keandalan suatu alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan reliabel jika digunakan berulang kali oleh peneliti yang sama atau peneliti lain, tetapi tetap menghasilkan hasil yang konsisten. Dengan demikian, reliabilitas mencerminkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang sama ketika digunakan untuk mengukur objek atau fenomena yang sama.

Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2017:80).

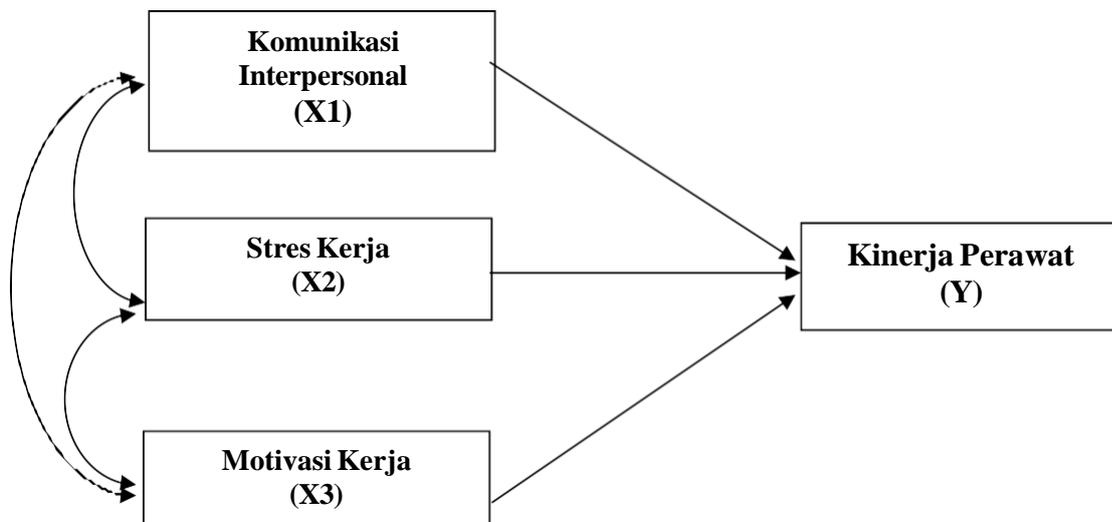
Dalam penelitian ini, populasi yang digunakan adalah perawat rawat jalan dan perawat IGD di Santolsa Hospital Bandung Kolpol. Karena seluruh populasi dijadikan responden, maka penelitian ini merupakan penelitian populasi atau sensus.

Analisis Jalur (Path Analysis)

Menurut Ghozali (2018:245), analisis jalur (path analysis) adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Teknik analisis dalam penelitian ini menggunakan metode analisis jalur karena bertujuan untuk memastikan adanya pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja perawat rawat jalan dan perawat IGD.

Menurut Ghozali (2018:246), diagram jalur secara eksplisit menunjukkan hubungan kausalitas antara variabel berdasarkan teori. Anak panah dalam diagram jalur menunjukkan hubungan antar variabel. Hubungan langsung terjadi jika satu variabel mempengaruhi variabel lainnya tanpa adanya variabel ketiga yang memediasi (intervening) hubungan kedua variabel tersebut. Sementara itu, hubungan tidak langsung terjadi jika terdapat variabel ketiga yang berperan sebagai mediator dalam hubungan antara kedua variabel.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Diagram Analisis Jalur

HASIL DAN PEMBAHASAN

Peneliti Akan Memaparkan Hasil Penelitian Yang Telah Diolah Dan Dianalisis Melalui Analisis Deskriptif Dan Analisis Verifikatif, Yang Berupa Data Yang Disebarkan Kepada 82 Orang Perawat Rawat Jalan Dan Perawat Igd Di Santosa Hospital Bandung Kopo.

Uji Validitas

Untuk mengukur validitas suatu data, dilakukan uji validitas. Suatu data dikatakan valid jika tidak terdapat perbedaan atau memiliki kesamaan antara data yang benar-benar terjadi pada objek penelitian dengan data yang dilaporkan oleh peneliti.

Uji validitas ini membandingkan nilai r-tabel dan r-hitung Pearson Product Moment pada derajat kebebasan $(N - 2)$, yaitu: $82 - 2 = 80$.

Dengan tingkat toleransi kesalahan 5%, nilai r-tabel yang digunakan adalah 0,217. Kriteria uji validitas sebagai berikut:

1. Pernyataan dikatakan valid jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$.
2. Pernyataan dikatakan tidak valid jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$.

Berikut ini adalah tabel hasil uji validitas dari kuesioner yang telah disebarakan.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Stres Kerja (X)

Variabel	Nomor Pernyataan	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
Stres Kerja	Pernyataan 9	0,592	0,217	Valid
	Pernyataan 10	0,500	0,217	Valid
	Pernyataan 11	0,443	0,217	Valid

	Pernyataan 12	0,721	0,217	Valid
	Pernyataan 13	0,251	0,217	Valid
	Pernyataan 14	0,503	0,217	Valid
	Pernyataan 15	0,401	0,217	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 27 oleh peneliti

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Perawat (Y)

Variabel	Nomor Pernyataan	r- Hitung	r- Tabel	Keterangan
Kinerja Perawat	Pernyataan 22	0,514	0,217	Valid
	Pernyataan 23	0,491	0,217	Valid
	Pernyataan 24	0,385	0,217	Valid
	Pernyataan 25	0,797	0,217	Valid
	Pernyataan 26	0,608	0,217	Valid
	Pernyataan 27	0,460	0,217	Valid
	Pernyataan 28	0,377	0,217	Valid

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 27 oleh peneliti

Uji Reliabilitas

Setelah melakukan uji validitas, langkah selanjutnya adalah melakukan uji reliabilitas terhadap instrumen yang telah dinyatakan valid. Uji reliabilitas bertujuan untuk menentukan sejauh mana hasil suatu pengukuran dari serangkaian kuesioner dapat dipercaya.

Suatu instrumen dikatakan reliabel atau handal jika digunakan berulang kali untuk mengukur suatu objek yang sama dan menghasilkan data yang konsisten. Untuk menentukan keputusan dalam uji reliabilitas, nilai Cronbach's Alpha pada output SPSS digunakan sebagai acuan dengan kriteria sebagai berikut:

1. Cronbach's Alpha > 0,600 → Instrumen dinyatakan reliabel.
2. Cronbach's Alpha < 0,600 → Instrumen dinyatakan tidak reliabel.

Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji reliabilitas dari kuesioner yang telah disebarkan.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Variabel

Variabel	Cronbach Alpha	r tabel	Keterangan
Stres Kerja (X2)	0.832	0.600	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0.691	0.600	Reliabel

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 27 oleh peneliti

Berdasarkan hasil Tabel 5 di atas mengenai uji reliabilitas, nilai **Cronbach's Alpha** yang diperoleh adalah **0,832** untuk variabel **Stres Kerja**, sedangkan untuk variabel **Kinerja Perawat** diperoleh nilai **0,691**.

Hasil ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner yang telah disebarakan memiliki tingkat kehandalan yang tinggi dalam mengukur variabel-variabel tersebut. Oleh karena itu, instrumen ini layak digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 6. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Rata-rata	Kategori
	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)					
P9	8	44	18	11	1	293	410	71%	3,57	Tinggi
P10	10	45	16	10	1	299	410	73%	3,65	Tinggi
P11	10	39	20	8	5	287	410	70%	3,50	Tinggi
P12	11	43	16	10	2	297	410	72%	3,62	Tinggi
P13	8	50	16	5	3	301	410	73%	3,67	Tinggi
P14	12	57	7	5	1	320	410	78%	3,90	Tinggi
P15	10	50	13	8	1	306	410	75%	3,73	Tinggi
Total						2.103	2.870	73%	3,66	Tinggi

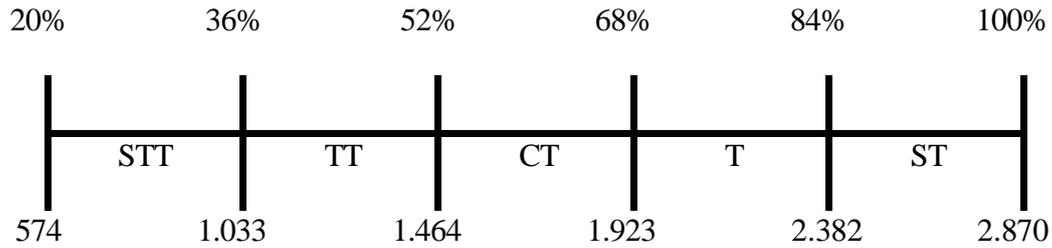
Sumber : Data hasil kuesioner olahan peneliti 2024

Keterangan:

- **Skor Aktual** = Jumlah pernyataan \times Jumlah responden
- **Skor Ideal** = Jumlah responden \times 5 (jumlah tanggapan per pernyataan)
- **Persentase** = $(\text{Skor Aktual} \div \text{Skor Ideal}) \times 100$
- **Rata-rata** = $\text{Skor Aktual} \div \text{Skor Ideal}$

Berdasarkan **Tabel 6**, diperoleh **skor total sebesar 2.103** dari **skor ideal 2.870**, sehingga **persentase yang diperoleh adalah 73%**. Nilai skor tersebut selanjutnya akan diukur terlebih dahulu untuk dimasukkan ke dalam **garis kontinum** dengan menggunakan perhitungan berikut:

- **Nilai Indeks Maksimum** = $5 \times 7 \times 82 = 2.870$
- **Nilai Indeks Minimum** = $1 \times 7 \times 82 = 574$
- **Jarak Interval** = $(\text{Nilai Maksimum} - \text{Nilai Minimum}) \div 5$
 $= (2.870 - 574) \div 5$
 $= 459,2$
- **Persentase Skor** = $(\text{Total Skor} \div \text{Nilai Maksimum}) \times 100\%$
 $= (2.103 \div 2.870) \times 100\%$
 $= 73\%$



Gambar 2. Garis Kontinum Variabel Stres Kerja

Melalui perhitungan dengan menggunakan metode di atas, diperoleh klasifikasi kategori terhadap total skor dari tanggapan responden mengenai Komunikasi Interpersonal, seperti yang dijelaskan di bawah ini:

Tabel 7. Klasifikasi Kategori Skor Tanggapan Responden Mengenai Stres Kerja

Skala Skor	Skala Persentase		Kategori
	Skor		
1.005 – 1.809	20% – 35%		Sangat Tidak Tinggi
1.809 – 2.613	36% – 51%		Tidak Tinggi
2.613 – 3.417	52% – 67%		Cukup Tinggi
3.417 – 4.221	68% – 83%		Tinggi
4.221 – 5.025	84% – 100%		Sangat Tinggi

Sumber : Data hasil olahan peneliti 2023

Nilai persentase yang diperoleh adalah **73%**. Jika mengacu pada **Tabel 7** di atas, maka dapat diketahui bahwa Stres Kerja Perawat masuk dalam **kategori Tinggi**. Berdasarkan hasil tersebut, hipotesis mengenai Stres Kerja Perawat Rawat Jalan dan Perawat IGD di Santosa Hospital Bandung Kopo dapat diterima.

Tabel 8. Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Perawat

Pernyataan	Alternatif Jawaban					Skor Aktual	Skor Ideal	%	Rata-rata	Kategori
	SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)					
P22	9	38	10	13	12	265	410	65%	3,23	Baik
P23	15	32	11	8	6	278	410	68%	3,39	Baik
P24	16	19	12	23	12	250	410	61%	3,05	Baik
P25	11	21	11	15	24	226	410	55%	2,76	Cukup Baik
P26	2	12	17	33	18	193	410	47%	2,35	Cukup Baik

P27	13	36	10	21	2	283	410	69%	3,45	Baik
P28	13	26	9	27	7	257	410	63%	3,13	Baik
Total						1.752	2.870	61%	3,05	Cukup Baik

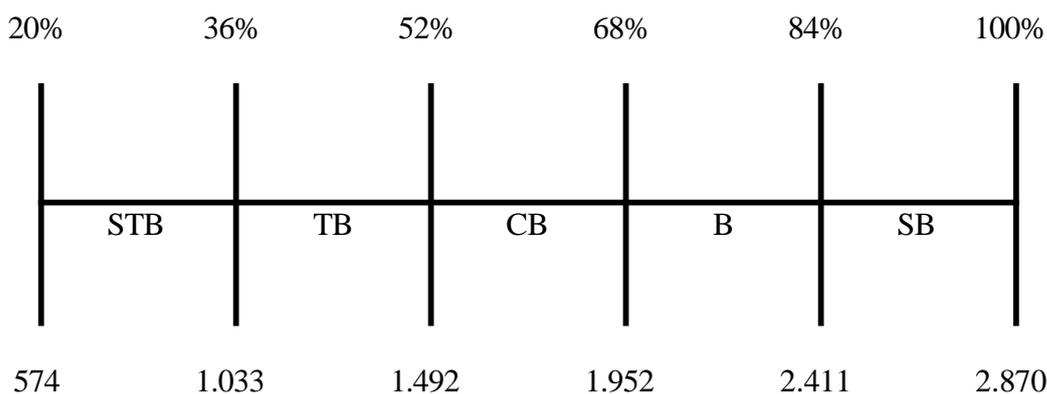
Sumber : Data hasil kuesioner olahan peneliti 2024

Keterangan:

- **Skor Aktual** = Jumlah pernyataan × Jumlah responden
- **Skor Ideal** = Jumlah responden × 5 (jumlah tanggapan per pernyataan)
- **Persentase** = (Skor Aktual ÷ Skor Ideal) × 100%
- **Rata-Rata** = Skor Aktual ÷ Jumlah Responden

Berdasarkan **Tabel 8**, diperoleh **skor total sebesar 1.752** dari **skor ideal 2.870**, sehingga nilai persentase yang diperoleh adalah **61%**. Skor tersebut selanjutnya diukur terlebih dahulu untuk dimasukkan ke dalam garis kontinum dengan menggunakan cara berikut:

- Nilai Indeks Maksimum** = $5 \times 7 \times 82 = 2.870$
- Nilai Indeks Minimum** = $1 \times 7 \times 82 = 574$
- Jarak Interval** = (Nilai Maksimum - Nilai Minimum) ÷ 5
 $= (2.870 - 574) \div 5$
 $= 459$
- Persentase Skor** = (Total Skor ÷ Nilai Maksimum) × 100%
 $= (1.752 \div 2.870) \times 100\%$
 $= 61\%$



Gambar 3. Garis Kontinum Variabel Kinerja Perawat

Melalui perhitungan dengan menggunakan cara di atas, maka dapat diperoleh klasifikasi kategori terhadap total skor dari tanggapan responden mengenai kinerja perawat seperti di bawah ini:

Tabel 9. Klasifikasi Kategori Skor Tanggapan Responden Mengenai Kinerja Perawat

Skala Skor	Skala Persentase Skor	Kategori
737 – 1.327	20% – 35%	Sangat Tidak Baik
1.327 – 1.916	36% – 51%	Tidak Baik
1.916 – 2.506	52% – 67%	Cukup Baik
2.506 – 3.095	68% – 83%	Baik
3.095 – 3.685	84% – 100%	Sangat Baik

Sumber : Data hasil olahan pelneliti 2024

Nilai persentase yang didapat yaitu sebesar 61%. Jika mengacu pada Tabel 9 di atas, dapat diketahui bahwa kinerja perawat di Santosa Hospital Bandung Kopo dinilai cukup baik, karena persentase tersebut termasuk dalam kategori cukup baik.

KESIMPULAN

Stres Kerja Adalah Kondisi Ketegangan Yang Menciptakan Ketidakseimbangan Fisik Dan Psikis, Yang Memengaruhi Emosi, Proses Berpikir, Dan Kondisi Seseorang. Dalam Hal Ini, Perawat Di Santosa Hospital Bandung Kopo, Khususnya Perawat Rawat Jalan Dan Perawat Igd, Mengalami Stres Kerja Karena Mereka Berinteraksi Langsung Dengan Pasien Dan Keluarga Pasien Setiap Harinya. Berdasarkan Hasil Olah Data Penelitian, Tingkat Stres Kerja Di Rumah Sakit Ini Berada Dalam Kategori Tinggi. Semakin Tinggi Stres Kerja Yang Dialami Perawat, Maka Kinerja Mereka Cenderung Menurun. Sebaliknya, Jika Stres Kerja Dapat Dikurangi, Kinerja Mereka Akan Meningkatkan. Persaingan Antar Perawat Juga Dapat Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kurang Kondusif. Meskipun Perawat Dituntut Untuk Tetap Profesional, Tekanan Yang Berlebihan Tetap Dapat Berdampak Negatif Terhadap Sikap Dan Kinerja Mereka.

Untuk Mengatasi Hal Ini, Pimpinan Rumah Sakit Disarankan Untuk Menerapkan Komunikasi Yang Lebih Terbuka Agar Perawat Merasa Nyaman Dalam Menyampaikan Pendapat Dan Masukan Demi Kebaikan Bersama. Meningkatkan Komunikasi Antara Pimpinan Dan Perawat Akan Membantu Mereka Lebih Mudah Menerima Teguran Serta Meningkatkan Motivasi Kerja. Selain Itu, Kegiatan Informal Seperti Gathering Dapat Membantu Membangun Hubungan Yang Lebih Harmonis Di Antara Perawat Dan Pimpinan, Sekaligus Menjadi Momen Untuk Menyampaikan Evaluasi Kinerja. Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Kondusif, Mengurangi Ketegangan Antara Senior Dan Junior, Serta Menyosialisasikan Kembali Job Description Masing-Masing Perawat Dapat Meningkatkan Rasa Tanggung Jawab Mereka. Dengan Demikian, Perawat Dapat Bekerja Lebih Nyaman Tanpa Tekanan Berlebihan, Sehingga Kinerja Mereka Pun Dapat Meningkatkan.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Rusmana et al. (2019). *The Future of Organizational Communication in The Industrial Era 4.0*. Media Akselerasi.

- Ali Nurdin (2020). *Teori Komunikasi Interpersonal disertai Contoh Fenomena Praktis*. Prenada Media Group.
- Andriansyah, F. I. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Jiwa Amino Gondohutomo Provinsi Jawa Tengah*.
- Busrol, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenada Media Group.
- Darma Laksana, I. G. (2021). *Pengaruh Kompetensi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Bali* (Doctoral dissertation, Universitas Pendidikan Ganesha).
- Fadila, F., Psikologi, F., Negeri, U. I., Syarif, S., & Riau, K. (2021). *Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Fakultas Psikologi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*.
- Fajar Saranani (2022). *Stres Kerja*. Media Sains Indonesia.
- Finarti, D. R., Bachri, A. A., & Arifin, S. (2016). Hubungan gaya kepemimpinan, motivasi, stres kerja dengan kinerja perawat. *Jurnal berkala kesehatan*, 1(2), 115-120.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47-54.
- Hamzah B. Uno, Nina Lamatenggo (2022). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Bumi Aksara.
- Handayani, P., & Winarningsih, W. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Stress Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Wong Bejo Joyo. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM)*, 8(5).
- Sjafitri, H., & Nelharosma, L. H. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang. *Menara Ilmu: Jurnal Penelitian dan Kajian Ilmiah*, 13(2).
- Parulian, H. (2014). Pengaruh kompetensi dan komunikasi interpersonal terhadap kinerja perawat. *Idea Nursing Journal*, 5(1).
- Hudalifah, N. (2018). Pengaruh Konflik Peran Ganda dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita Rumah Sakit Muhammadiyah Gresik. *Jurnal Manajerial*, 1(2), 162-167.
- Ismail, J. K. (2022). *Pengantar Manajemen*. Media Sains Indonesia.
- Rolni Anggela Aditama (2020). *Pengantar Manajemen*. AEl Publishing.
- Sisca, S., Erbin Chandra, Olinta Sari Sinaga, Elrika Revilda, Sukarman Purba, Fuadi Fuadi, Marisi Butarbutar, Hengki M.P. Simarmata, Muhammad Munsarif (2020). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jannelr Simarmata, Ed.). Yayasan Kita Menulis.
- Sipatu, L. (2013). Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. *Jurnal Katalogis*, 1(1), 146-157.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor determinan stress kerja dan kinerja perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 22(1), 17-34.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edited by Sutomo. Bandung: Aksarajenja.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Edited by Sutomo. Bandung: Alfabeta.

Surtinih. (2019). *Pengaruh Komunikasi Interpersonal, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja (Studi pada Perawat dan Bidan di Ruang Rawat Inap RSIA Limijati Bandung)*. <http://repository.unpas.ac.id/41094/>.