

Hubungan Stress Kerja Dengan Quality of Nursing Work Life Pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Dustira

Fatimah Rizka Nugraheni¹, Oyoh², Setiawati³, Lilis Rohayani⁴

^{1,2,3,4}Fakultas Ilmu dan Teknologi Kesehatan, Universitas Jenderal Achmad Yani Cimahi, Indonesia
nugrahenifatimahrizka@gmail.com

ABSTRAK

Quality of nursing work life menjadi fokus utama di organisasi kesehatan dan berdampak pada perawat serta pelayanan keperawatan. Penurunan kualitas kehidupan kerja perawat bisa membuat mereka merasa frustrasi, tidak mampu, dan bersalah. Ketidakmampuan mengatasi masalah ini dapat merusak kesehatan dan menimbulkan stres. Stres kerja muncul ketika pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan kebutuhan, yang dapat menyebabkan reaksi fisik dan emosional yang negatif. Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stress kerja dengan quality of nursing work life pada perawat di ruang rawat inap. Rancangan penelitian yang digunakan adalah survey analitik dengan pendekatan cross sectional. Pengambilan sampel dilakukan dengan purposive sampling sebanyak 38 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Dilakukan analisis data univariat (distribusi frekuensi) dan bivariat (Chi-Square). Berdasarkan hasil univariat didapatkan hasil stress kerja rendah (52,6%) dan tinggi (47,4%), quality of nursing work life rendah (52,6%) dan tinggi (47,4%). Hasil uji statistic dengan Chi-Square didapatkan nilai p value 0,049 ($p < 0,05$), dapat disimpulkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan quality of nursing work life pada Perawat di Ruang Rawat Inap. Untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat, rumah sakit perlu mengembangkan program pengelolaan stres yang mencakup teknik relaksasi dan dukungan psikologis.

Kata Kunci: Stres kerja, *Quality of nursing work life*, Perawat

ABSTRACT

Quality of nursing work life is a major focus in healthcare organisations and impacts nurses and nursing services. A decline in nurses' quality of work life can leave them feeling frustrated, inadequate and guilty. The inability to cope with these issues can be detrimental to health and cause stress. Occupational stress arises when work does not match abilities and needs, which can cause negative physical and emotional reactions. Based on this phenomenon, this study aims to determine the relationship between job stress and quality of nursing work life in nurses in the inpatient room. The research design used was an analytical survey with a cross sectional approach. Sampling was done by purposive sampling as many as 38 people. Data were collected by questionnaire. Univariate (frequency distribution) and bivariate data analysis (Chi-Square) was conducted. Based on univariate results, the results of work stress were low (52.6%) and high (47.4%), quality of nursing work life was low (52.6%) and high (47.4%). The results of statistical tests with Chi-Square obtained a P value of 0.049 ($p < 0.05$), it can be concluded that there is a relationship between job stress and quality of nursing work life in Nurses in the Inpatient Room. To enhance the quality of nurses' work life, hospitals should implement stress management programs that offer relaxation techniques and psychological support.

Keywords: Work Stress, *Quality of nursing work life*, Nurse

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan lembaga kesehatan masyarakat yang memiliki ciri khas tersendiri yang dipengaruhi oleh kemajuan ilmu pengetahuan kesehatan, perkembangan teknologi, dan kehidupan sosial ekonomi masyarakat yang harus ditingkatkan dalam pelayanan agar lebih bermutu dan terjangkau oleh masyarakat guna mencapai derajat kesehatan yang setinggi-tingginya yang mencakup layanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Kementerian Kesehatan Indonesia, 2020). Menurut Permenkes Nomor 03 Bab II pasal 07 Tahun 2020, Rumah Sakit memberikan pelayanan Kesehatan pada semua bidang dan jenis penyakit yang terdiri dari Pelayanan medik dan penunjang medik seperti pelayanan medik umum, spesialis dan subspecialis, Pelayanan keperawatan dan kebidanan, dan pelayanan nonmedik seperti pelayanan farmasi, pelayanan informasi dan komunikasi terkait Kesehatan, dan pelayanan nonmedik lainnya.

Pelayanan keperawatan sebagai salah satu komponen pelayanan kesehatan memberikan kontribusi yang besar dalam menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Perawat dalam mutu pelayanan rumah sakit memiliki peran penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Perawat memiliki peran penting dalam melaksanakan asuhan keperawatan, sebagai pemberi pelayanan keperawatan, perawat juga harus melakukan pelayanan yang benar dan efektif, serta memperhatikan kepuasan pelanggan (Zuliani et al., 2023). Perawat yang memiliki kualitas kehidupan kerja yang baik cenderung memberikan kualitas asuhan yang baik pula, sesuai dengan persepsi klien.

Quality of Nursing Work Life (QNWL) mengacu pada sejauh mana perawat merasa puas dengan kebutuhan pribadi dan pekerjaan mereka di lingkungan profesional mereka. Hal ini mencakup berbagai faktor seperti kondisi kerja, kepuasan kerja, keseimbangan kehidupan kerja, dan kesejahteraan perawat secara keseluruhan (Alzoubi et al., 2024). *Quality of Nursing Work Life (QNWL)* menjadi isu penting dalam organisasi kesehatan dan memiliki beberapa dampak pada perawat maupun pelayanan keperawatan. Tantangan yang dihadapi oleh perawat saat ini mencakup kondisi lingkungan kerja yang tidak memadai, yang berpengaruh negatif terhadap kepuasan dan kinerja mereka.

Penurunan kualitas kehidupan kerja perawat dapat menyebabkan perasaan frustrasi, ketidakmampuan, dan perasaan bersalah. Jika berkelanjutan, dapat menyebabkan insiden turnover bagi perawat. Selain itu, penurunan kualitas kehidupan kerja dapat menyebabkan perasaan ketidakpuasan klien dalam mendapatkan perawatan⁴. Ketidakmampuan akan mengatasi penurunan kualitas kehidupan kerja dapat menyebabkan penurunan kesehatan dan juga mengakibatkan individu tersebut mengalami stress.

Stres kerja adalah suatu kondisi atau respon yang dimiliki seseorang terhadap situasi yang tidak sesuai dengan apa yang diinginkan disekitarnya. Stres merupakan perilaku yang dirasakan setiap manusia yang terdapat dari luar maupun dari dalam tubuh yang dapat menyebabkan suatu gejala penyakit dan produktivitas kerja yang beresiko.

Salah satu faktor yang dapat menyebabkan perawat yang bertugas di ruang rawat inap mengalami stres kerja adalah karena berbagai tuntutan di lingkungan kerja, seperti tuntutan untuk melakukan pendokumentasian yang lengkap, mengikuti pelatihan yang mendukung kinerja, serta evaluasi terhadap kinerja perawat oleh staf keperawatan. Selain itu, kondisi keluarga pasien yang tidak patuh terhadap peraturan yang ditetapkan oleh ruangan juga dapat menjadi faktor penyebab stres bagi perawat (Elizar et al., 2019)

Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira adalah fasilitas kesehatan yang menjadi kebanggaan para prajurit di wilayah Kodam III/Siliwangi. Berdiri sejak tahun 1887 pada masa penjajahan Hindia-Belanda, Dustira awalnya berfungsi sebagai Rumah Sakit Militer di Cimahi dan sekitarnya. Rumah Sakit Dustira memiliki visi yaitu “Menjadi Rumah Sakit kebanggaan prajurit, PNS dan keluarganya serta Masyarakat umum di wilayah Kodam III/Siliwangi yang bermutu dalam pelayanan, pendidikan dan penelitian”. Rumah sakit Dustira adalah rumah sakit

rujukan tertinggi dengan pelayanan kesehatan kuratif dan rehabilitatif dengan pelaksanaan kegiatan kesehatan promotif dan preventif (Rumah Sakit TK.II 03.05.01 Dustira, 2024).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan oleh penulis pada 22 April 2024 di Rumah Sakit TK II 03.05.01 Dustira, yang melibatkan wawancara dan observasi terhadap 8 perawat di Ruang Rawat Inap Teratai, Sakura 1, Dahlia, dan Bougenvile, ditemukan adanya masalah pada dua dimensi dari QNWL dan stres kerja. Pada dimensi *Work Life-Work Home*, perawat mengatakan kelelahan yang signifikan setelah bekerja di rumah sakit serta kesibukan dalam mengurus kebutuhan keluarga di rumah, sehingga mengurangi waktu istirahat mereka. Selain itu, beberapa perawat juga mengeluhkan kurangnya waktu untuk liburan panjang bersama keluarga, yang menyebabkan konflik antara kehidupan profesional dan pribadi mereka. Pada dimensi *Work Design*, perawat mengalami beban kerja yang tinggi, termasuk menangani jumlah pasien yang lebih banyak dan melakukan tugas non-keperawatan seperti mengisi kelengkapan alat kesehatan dan stok obat, serta mengikuti kegiatan wajib seperti pemeriksaan kesehatan. Observasi juga menunjukkan bahwa perawat di ruang rawat inap mengalami kelelahan akibat banyaknya pasien, adanya double shift, dan kekurangan staf, yang mengharuskan mereka bekerja tanpa istirahat. Mereka mengatakan masalah fisik seperti sakit pinggang, kepala, dan leher, serta kesulitan dalam menghadapi pasien dengan kondisi kompleks dan ketidakpahaman terhadap fasilitas yang tersedia di tempat kerja.

Dari latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “ Hubungan Stress Kerja dengan *Quality of Nursing Work Life* pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi”

METODE

Penelitian ini menggunakan desain penelitian survei analitik dengan pendekatan *cross sectional* yang berfokus pada analisis hubungan antara variabel independent yaitu stress kerja dan variabel dependen yaitu *quality of nursing work life*. Populasi pada penelitian ini adalah perawat yang bekerja di ruang rawat inap meliputi ruangan Teratai, Bougenvile, Sakura 1 dan Dahlia Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi. Sampel diambil menggunakan Teknik *Purposive Sampling* sebanyak 38 orang perawat. Analisa univariat pada penelitian ini menggunakan distribusi frekuensi dan analisa bivariat pada penelitian ini menggunakan uji *Chi-Square*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang berisikan pernyataan untuk menilai stress kerja dan *quality of nursing work*.

HASIL

Hasil penelitian yang diperoleh disajikan dalam bentuk tabel berdasarkan analisa univariat dan bivariat

Analisa Univariat

Tabel 1 Gambaran stress kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi

Stress Kerja	Jumlah	Presentase
Rendah	20	52,6
Tinggi	18	47,4
Total	38	100

Berdasarkan tabel 1 didapatkan hasil bahwa responden yang memiliki stress kerja rendah sebanyak 20 orang (52,6%), sedangkan responden yang memiliki stress kerja tinggi ada sebanyak 18 orang (47,4%).

Tabel 2 Gambaran *Quality of Nursing Work Life* pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi

<i>Quality of Nursing Work Life</i>	Jumlah	Presentase
Rendah	20	52,6
Tinggi	18	47,4
Total	38	100

Berdasarkan tabel 2 didapatkan hasil bahwa responden yang menunjukkan quality of nursing work life rendah sebanyak 20 (52,6%) orang perawat, sedangkan responden yang menunjukkan quality of nursing work life tinggi ada sebanyak 18 (47,4%) orang perawat.

Analisa Bivariat

Tabel 3 Hubungan stress kerja dengan quality of nursing work life pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi

Stress Kerja	Quality of Nursing Work Life				Total	P value
	Rendah		Tinggi			
	n	%	n	%		
Rendah	7	35	13	65	20	0,049
Tinggi	13	72,2	5	27,8	18	
Jumlah	20	52,6	18	47,4	38	

Berdasarkan tabel 3 hasil analisis hubungan antara stress kerja dengan quality of nursing work life diperoleh bahwa ada sebanyak 13 (65%) perawat yang memiliki stress kerja rendah dengan quality of nursing work life tinggi dan sebanyak 7 (35%) perawat memiliki stress kerja tinggi dengan quality of nursing work life. Hasil uji statistic didapatkan nilai p value = 0,049 (p<0,05) maka Ho ditolak dan dapat disimpulkan terdapat hubungan yang signifikan antara stress kerja dengan quality of nursing work life pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi.

PEMBAHASAN

Gambaran stress kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh gambaran perawat yang memiliki stress kerja yang rendah sebanyak 20 (52,6%) orang dengan sebagian lainnya memiliki stress kerja tinggi yang sebanyak 18 (47,4%) orang pada perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk.II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi.

Stres kerja merujuk pada kondisi emosional yang muncul akibat ketidakcocokan antara beban kerja dan kemampuan individu dalam menghadapi tekanan yang timbul dari pekerjaan mereka (Vanchapo, 2020). Secara umum, stres kerja dapat diartikan sebagai respons fisik dan emosional yang merugikan, yang terjadi ketika tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan, sumber daya, atau kebutuhan pekerja, sehingga berdampak negatif pada kesehatan. Kondisi ini mencerminkan ketidaksesuaian antara tuntutan pekerjaan dengan kapasitas individu dalam menangani tekanan yang ada.

Ada sembilan faktor yang dapat menyebabkan stres pada perawat, yaitu *Death and Dying*, *Conflict with Physicians*, *Inadequate Emotional Preparation*, *Problems Relating to Peers*, *Problems Relating to Supervisors*, *Work Load*, *Uncertainty Concerning Treatment*, *Patients and Their Families*, dan *Discrimination* (Pavek et al., 2022). Penelitian ini memfokuskan pada beberapa faktor utama yaitu *Death and Dying*, *Inadequate Emotional Preparation*, *Work Load*, *Uncertainty Concerning Treatment*, dan *Patients and Their Families* untuk analisis lebih lanjut.

Faktor *Death and Dying* terkait dengan stres yang timbul dari pengalaman kematian pasien. Sementara itu, faktor *Inadequate Emotional Preparation* berhubungan dengan kurangnya persiapan emosional dalam menjalankan tugas keperawatan. Faktor *Work Load* merujuk pada beban kerja yang berat dan berlebihan dari yang seharusnya. Faktor *Uncertainty Concerning*

Treatment menciptakan stres akibat ketidakpastian mengenai opsi pengobatan pasien, sedangkan faktor *Patients and Their Families* berkaitan dengan tuntutan emosional dari interaksi dengan pasien dan keluarga mereka.

Sebagian besar responden adalah perempuan (78,9%), dan beban ganda dari peran kerja dan domestik mereka mungkin menyebabkan tingkat stres yang lebih tinggi. Responden dengan pendidikan terakhir D-3 (60,5%) mungkin mengalami tingkat stres kerja yang berbeda dibandingkan dengan mereka yang berpendidikan S-1 (39,5%), karena pendidikan yang lebih tinggi sering kali disertai dengan tanggung jawab lebih besar dan potensi stres yang lebih tinggi. Penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja tinggi cenderung dialami oleh responden berusia 30-44 tahun, menunjukkan bahwa responden yang lebih tua mungkin menghadapi stres akibat tanggung jawab yang lebih besar atau ancaman terhadap posisi mereka di pekerjaan.

Berdasarkan penelitian di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, peneliti berasumsi bahwa perbedaan signifikan dalam tingkat stres kerja perawat disebabkan oleh faktor-faktor tertentu yang mempengaruhi individu secara berbeda. Tingkat stres tinggi sering kali berhubungan dengan ketidakpastian dalam pengobatan dan interaksi yang menantang dengan pasien serta keluarga. Ketidakjelasan informasi dari dokter serta tuntutan emosional dari pasien dan keluarga berkontribusi secara signifikan terhadap stres perawat. Oleh karena itu, perbaikan dalam komunikasi dan dukungan emosional, serta pengelolaan interaksi ini, dapat membantu mengurangi stres kerja di kalangan perawat.

Gambaran *Quality of Nursing Work Life* pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi

Berdasarkan penelitian di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi mengungkapkan bahwa 20 perawat (52,6%) memiliki kualitas kehidupan kerja yang rendah, sementara 18 perawat (47,4%) menunjukkan kualitas yang tinggi. *Quality of nursing work life* mengevaluasi kepuasan perawat terhadap kehidupan pribadi dan pengalaman kerja mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Penelitian ini fokus pada dua dimensi utama: *Work Life-Home Life Dimensions* dan *Work Design Dimensions* (Nursalam, 2022)

Keseimbangan antara kehidupan rumah dan pekerjaan serta desain pekerjaan sangat mempengaruhi kehidupan perawat. Keseimbangan ini mencakup energi yang tersisa setelah bekerja, dampak pekerjaan terhadap kehidupan pribadi, dan kebijakan organisasi. Desain pekerjaan melibatkan kepuasan kerja, tingkat otonomi, beban kerja, dan staffing.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi (10) yang menunjukkan bahwa dari 32 perawat di Rumah Sakit Universitas Airlangga, 18 perawat (56,3%) berada dalam kategori “sedang” dan 14 perawat (43,8%) dalam kategori “baik.” Ini menandakan adanya variasi dalam kualitas kehidupan kerja di berbagai setting.

Kuesioner menunjukkan bahwa perawat mengalami kualitas kehidupan kerja yang rendah dalam dimensi *work design*, seperti seringnya interupsi dan beban kerja berat. Namun, dalam dimensi *work life-home life*, perawat merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan rumah dengan baik.

Data menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (78,9%), yang dapat mempengaruhi kualitas kehidupan kerja mereka karena perempuan seringkali menghadapi tantangan tambahan dalam menyeimbangkan tanggung jawab profesional dan domestik. Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir D-3 (60,5%), sementara yang berpendidikan S-1 berjumlah (39,5%). Pendidikan yang lebih tinggi biasanya terkait dengan akses ke posisi dan peluang yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja. Namun, pendidikan tinggi juga dapat membawa tanggung jawab tambahan yang mungkin menambah beban kerja dan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja secara berbeda. Penelitian ini juga menemukan bahwa responden berusia 30-40 tahun cenderung memiliki kualitas kehidupan kerja yang lebih rendah, sedangkan mereka yang berusia 35-44 tahun

mungkin memiliki pengalaman lebih dalam mengelola tanggung jawab, yang bisa meningkatkan kualitas kehidupan kerja mereka, meskipun mereka juga menghadapi tantangan dan kekhawatiran karir.

Berdasarkan penelitian di Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira Cimahi, peneliti berasumsi bahwa kualitas kehidupan kerja perawat dipengaruhi oleh dimensi pekerjaan mereka. Perawat dengan kualitas kehidupan kerja rendah sering menghadapi masalah dalam dimensi desain kerja, seperti interupsi dan beban kerja berat. Sebaliknya, perawat dengan kualitas kehidupan kerja yang baik merasa lebih mampu menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan rumah dan memiliki energi yang cukup setelah bekerja.

Perbedaan dalam kualitas kehidupan kerja perawat dipengaruhi oleh dimensi pekerjaan mereka. Penurunan kualitas kerja sering mengarah pada frustrasi dan ketidakmampuan, yang bisa meningkatkan turnover dan mempengaruhi kepuasan klien serta kesehatan perawat jika tidak ditangani (Hidayah, 2018).

Hubungan stress kerja dengan quality of nursing work life pada Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi

Penelitian menunjukkan bahwa di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tk. II 03.05.01 Dustira Kota Cimahi, terdapat 13 perawat dengan stres kerja rendah dan kualitas kehidupan kerja tinggi, serta 7 perawat dengan stres kerja rendah dan kualitas kehidupan kerja rendah. Sebaliknya, 5 perawat mengalami stres kerja tinggi dan kualitas kehidupan kerja tinggi, sedangkan 13 perawat lainnya menghadapi stres kerja tinggi dan kualitas kehidupan kerja rendah. Analisis data menghasilkan *nilai p value* = 0,049 ($p < 0,05$), yang menunjukkan adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan kualitas kehidupan kerja di antara perawat tersebut. Temuan ini konsisten dengan penelitian oleh (11), yang melibatkan 111 responden dan memperoleh *nilai p value* = 0,026 ($p < 0,05$). Hasil ini juga mengindikasikan adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan kualitas kehidupan kerja perawat di RS Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. Penelitian ini mengasumsikan bahwa tingkat stres kerja berhubungan erat dengan kualitas kehidupan kerja perawat di ruang rawat inap RS Dustira, dipengaruhi oleh kebingungan mengenai informasi pengobatan dan perilaku kasar pasien serta keluarga pasien.

Dalam penelitian ini, peneliti berasumsi bahwa stres kerja tinggi di ruang rawat inap sering disebabkan oleh kesulitan menyelesaikan tugas akibat interupsi dan beban kerja berat. Di sisi lain, kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh kemampuan perawat menyeimbangkan pekerjaan dengan kehidupan rumah mereka. Kualitas kehidupan kerja yang baik di dimensi work life-home life menunjukkan bahwa perawat merasa mampu menyeimbangkan pekerjaan dan kehidupan rumah serta memiliki energi yang cukup setelah bekerja.

Stres kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja perawat, mempengaruhi efektivitas pelayanan kesehatan, dan meningkatkan risiko kelelahan mental serta *burnout*. Penurunan kualitas kehidupan kerja dapat mengakibatkan ketidakpuasan kerja yang berdampak negatif pada kualitas pelayanan yang diberikan (Irawan & Perangin-Angin, 2020). Oleh karena itu, penting untuk mengatasi masalah ini agar perawat dapat meningkatkan kesejahteraan mereka dan kualitas pelayanan.

Data menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah perempuan (78,9%) dan memiliki pendidikan terakhir D-3 (60,5%). Pendidikan mempengaruhi kemampuan perawat dalam mengelola stres dan kualitas kehidupan kerja mereka. Perawat dengan pendidikan lebih tinggi seringkali memiliki keterampilan coping yang lebih baik. Jenis kelamin juga mempengaruhi, di mana perempuan cenderung melaporkan stres yang lebih tinggi karena beban ganda dari tanggung jawab rumah tangga dan pekerjaan. Selain itu, usia juga mempengaruhi kemampuan perawat dalam mengelola stres, dengan perawat yang lebih tua cenderung lebih berpengalaman dalam strategi coping dibandingkan perawat yang lebih muda (Pavek L et al., 2022). Kualitas

kehidupan kerja yang rendah dapat mengurangi kepuasan dan kinerja perawat, serta meningkatkan risiko burnout dan kelelahan mental(Purnomo et al., 2024).

KESIMPULAN

Berdasarkan analisa hasil penelitian dan pembahasan, peneliti dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut; (1) Gambaran stress kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit tk. II Dustira Kota Cimahi Tahun 2024 sebanyak 20 orang (52,6%) memiliki stress kerja rendah dan 18 orang (47,4%) memiliki stress kerja tinggi. (2) Gambaran quality of nursing work life pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit tk. II Dustira Kota Cimahi Tahun 2024 sebanyak 20 (52,6%) orang menunjukkan *quality of nursing work life* rendah dan 18 (47,4%) orang menunjukkan *quality of nursing work life* tinggi. (3) Terdapat hubungan antara stress kerja dengan *quality of nursing work life* pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit tk. II Dustira Kota Cimahi Tahun 2024, hal ini ditunjukkan dengan nilai *p value* = 0,049 ($p < 0,05$)

REFERENSI

- Alzoubi, M. M., Al-momani, S., Al-Mugheed, K., Owiedat, I., Shosha, G. M. A., Alabdullah, A. A. S., Alsenany, S. A., & Abdelaliem, S. M. F. (2024). Assessment of the quality of nursing work life and its related factors among critical care nurses. *Frontiers in Public Health*, 12. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2024.1305686>
- Elizar, E., Lumongga Lubis, N., & Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan, F. (2019). *PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD DATU BERU* (Vol. 5, Issue 1).
- Hidayah, D. N. (2018). *Gambaran Quality Of Work Life Pada Perawat di Salah Satu Rumah Sakit di Surakarta*. Universitas Diponegoro.
- Irawan, Y. Y., & Perangin-Angin, M. A. br. (2020). PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT ADVENT BANDUNG The Effects Of Work Stress On Job Satisfaction Of nurses at the Inpatient Wards of Bandung Adventist Hospital. *Jurnal Keperawatan Malang*, 5(2), 103–113. <https://jurnal.stikespantiwaluya.ac.id/>
- Kementrian Kesehatan Indonesia. (2020). *Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 3 Tahun 2020 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit*.
- Konitasari, R. R., Sumarni, T., & Kurniawan, W. E. (2023). Hubungan Stres Kerja Dengan Kualitas Kehidupan Kerja Perawat di RSUD dr. Goeteng Taroenadibrata Purbalingga. *BIMIKI (Berkala Ilmiah Mahasiswa Ilmu Keperawatan Indonesia)*, 11(2), 104–110. <https://doi.org/10.53345/bimiki.v11i2.433>
- Nesdia Rahmawati, I. (2017). *KUALITAS KEHIDUPAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT*.
- Nursalam. (2022). *Manajemen Keperawatan: Aplikasi Dalam Praktik Keperawatan Profesional Edisi 6* (6th ed.). Salemba Medika.
- Pavek, K. U., Steege, L. M., & Kwekkeboom, K. (2022). Testing Content Validity of Nursing Stress Scales: Do They Reflect Current Practice? *SAGE Open*, 12(3). <https://doi.org/10.1177/21582440221123508>
- Pavek L, Faiola A, & Kim M. (2022). Stress and coping strategies in the nursing profession. *J Nurs Admin*, 52(7), 401–408.
- Purnomo, S. S., Sumarni, T., & Kurniawan, W. E. (2024). GAMBARAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RSUD AJIBARANG. *Jurnal Ilmu Kesehatan Mandira Cendikia*, 3(4), 29–39. <https://journal-mandiracendikia.com/jikmc>
- Rumah Sakit TK.II 03.05.01 Dustira. (2024). <https://rsdustira.co.id/>

- Vanchapo, A. R. (2020). *Beban Kerja dan Stres Kerja* (N. Arsalan, Ed.; 01 ed.). <https://www.researchgate.net/publication/360576767>
- Zuliani, Hariyanto, S., Maria, D., Tauran, I., Urifah, S., Sugiarto, A., Muhsinah, S., Kuwiyah, N., Marisi, E. L. D., Manik, M. J., Juliani Enni, & Kuswati Ani. (2023). *Keperawatan Profesional* (M. J. F. Sirait, Ed.; 01 ed.). Yayasan Kita Menulis.