



HUBUNGAN ANTARA STRES KERJA DENGAN PERILAKU *CARING* PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP MAYAPADA HOSPITAL TANGERANG

**Rini Dwi Setyowati ^{a*}, Retno Andriati ^b, Ayu Rahayu ^c, Marsondang Situmeang ^d, Dyna Meilolita ^e,
Dwi Septianingsih ^f**

^a riniidwisetyowati1234@gmail.com, Mayapada Hospital Tangerang; Tangerang, Banten

^b retno.andriati@mayapadahospital.com, Mayapada Hospital Tangerang; Tangerang, Banten

^c ayu.rahayu@mayapadahospital.com, Mayapada Hospital Tangerang; Tangerang, Banten

^d marsondang.situmeang@mayapadahospital.com, Mayapada Hospital Tangerang; Tangerang, Banten

^e dinameisirait61652@gmail.com, Mayapada Hospital Tangerang; Tangerang, Banten

^f dwiseti95@gmail.com, Mayapada Hospital Tangerang; Tangerang, Banten

*Korespondensi: Rini Dwi Setyowati

ABSTRACT

Nurses have an important role in implementing caring in the provision of nursing care. Nurses' workload has a significant influence on high stress levels and on the implementation of caring behaviors. A preliminary study conducted in the inpatient ward of Mayapada Hospital Tangerang showed that three out of five nurses experienced a moderate level of stress. This study aimed to identify the relationship between stress levels and nurses' caring behavior at Mayapada Hospital Tangerang. The research method used in this study was a descriptive correlational design. The population consisted of nurses working in the inpatient wards of Building 3 at Mayapada Hospital Tangerang, with a total sample of 32 respondents selected using a total sampling technique. Data were collected using the Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) questionnaire and the Caring Behavior Inventory (CBI-24) questionnaire. Data analysis included univariate analysis, which was presented in the form of frequency distributions, and bivariate analysis using the Chi-Square test. The results showed that most nurses with high levels of work-related stress had low caring behavior, totaling 15 respondents (75%). Meanwhile, almost all nurses with low stress levels demonstrated high caring behavior, with 10 respondents (83.3%). Based on the Chi-Square test results, a p-value of 0.005 was obtained (p -value $< \alpha$ 0.05), indicating a significant relationship between work-related stress and nurses' caring behavior in the inpatient wards of Mayapada Hospital Tangerang. In conclusion, a relationship was found between nurses' work stress levels and caring behavior. Therefore, various efforts are needed to improve the quality of nursing care services based on caring principles through the implementation of effective and well-directed management, as well as programs such as training and workshops on stress management for nurses.

Keywords: *Correlation; Caring Behavior; Nurses; Stress Level.*

Abstrak

Perawat memiliki peranan penting untuk menerapkan *caring* dalam pemberian asuhan keperawatan. Beban kerja perawat yang mempunyai pengaruh tinggi terhadap tingkat stres yang tinggi dan penerapan perilaku *caring* yang dimiliki perawat. Studi pendahuluan di Ruang Rawat Inap Mayapada Hospital Tangerang menunjukkan tingkat stres tiga dari lima perawat dalam kategori sedang. Penelitian ini dimaksudkan untuk mengidentifikasi hubungan antara tingkat stres dengan perilaku *caring* perawat di Mayapada Hospital Tangerang. Metode penelitian yang akan digunakan pada penelitian ini adalah deskriptif korelasional. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat ruang rawat inap Gedung 3 Mayapada Hospital Tangerang dengan jumlah sampel sebanyak 32 responden yang diambil menggunakan teknik *total sampling*. Data dikumpulkan menggunakan instrumen kuesioner *Expanded Nursing Stress Scale* (ENSS) menghasilkan nilai cronbach's α sebesar 0,990 dan untuk kuesioner *Caring Behavior Inventory* (CBI-24). 0,939 sehingga kedua instrument di nyatakan reliabel analisis bivariat menggunakan uji *Chi-Square*. Hasil penelitian

menyatakan sebagian besar perawat dengan tingkat stres kerja tinggi memiliki perilaku *caring* rendah dengan jumlah 15 responden (75%). Sedangkan hampir seluruh perawat dengan stres rendah mempunyai perilaku *caring* tinggi dengan jumlah 10 responden (83,3%). Berdasarkan hasil uji *Chi-Square* diperoleh nilai $P\text{value}=0.005$ ($P\text{value} \leq \alpha 0.005$) maka dapat disimpulkan adanya hubungan antara stres kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang Rawat Inap Mayapada *Hospital* Tangerang. Kesimpulan yang diperoleh adalah Ditemukan adanya keterkaitan antara tingkat stres kerja perawat dan perilaku *caring*. Oleh karena itu, diperlukan berbagai upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan asuhan keperawatan yang berlandaskan *caring* melalui penerapan manajemen yang efektif dan terarah serta program berupa pelatihan maupun *workshop* dalam mengelola stres bagi perawat.

Kata Kunci: Hubungan; Perawat; Perilaku *Caring*; Tingkat Stres.

1. PENDAHULUAN

Rumah sakit menjadi institusi dalam pelayanan kesehatan yang berperan untuk penyelenggaraan layanan kesehatan dasar, rujukan, serta layanan penunjang medis. Dalam pelaksanaan tugasnya, rumah sakit juga memiliki tanggung jawab sosial sebagai bagian dari pelayanan untuk masyarakat. Tingkat keberhasilan sebuah rumah sakit ketika menjalankan peran tersebut tercermin dari kemampuan menyediakan layanan kesehatan yang bermutu dan optimal. Menurut Departemen Kesehatan RI tahun 2002 satu indikator penting yang memberikan pengaruh mutu dalam pelayanan rumah sakit yaitu sumber daya manusia, khususnya perawat [1]. Pelayanan pada pasien di rumah sakit memiliki kaitan dengan pemberian asuhan keperawatan. Semakin tinggi laporan mengenai rendahnya kualitas asuhan keperawatan mendorong dilakukannya kajian terhadap berbagai faktor penyebabnya. Kondisi ini sering dikaitkan dengan keterbatasan jumlah tenaga keperawatan yang berdampak pada terjadinya kejadian yang merugikan, serta dipengaruhi oleh sikap perawat dalam memberikan pelayanan. Selain itu, lingkungan tempat kerja bersama dengan karakteristik personal tiap perawat memiliki peran dalam membentuk perilaku *caring* yang ditampilkan oleh perawat, dimana kedua faktor ini berpengaruh terhadap kualitas asuhan [2].

Penerapan perilaku tersebut dapat membantu klien mengalami peningkatan pada berbagai dimensi, termasuk kondisi fisik, psikologis, spiritual dan sosial. Aspek paling mendasar dalam pelaksanaan asuhan keperawatan adalah perilaku *caring* yang dimiliki oleh perawat [3]. Menurut Watson (2012), perilaku *caring* dalam praktik keperawatan diwujudkan melalui pemberian perhatian, kenyamanan, kepercayaan, kepedulian, kasih sayang, motivasi, pemeliharaan kesehatan, sentuhan, ketertarikan, empati, kehadiran, perlindungan, dukungan, kesiapsiagaan untuk memberikan bantuan, serta kunjungan kepada pasien (Firmansyah *et al.*, 2019). Penerapan perilaku tersebut dapat memfasilitasi klien untuk mengalami perbaikan pada aspek sosial, fisik, psikologis, dan spiritual. *Caring* dipandang sebagai nilai moral utama sekaligus inti dari praktik keperawatan. Perilaku *caring* yang ditunjukkan perawat merupakan elemen krusial dalam proses interaksi antara individu, yang melibatkan pelaksanaan pelayanan kesehatan serta pembentukan hubungan yang erat dan dilandasi kepercayaan antara pasien dan tenaga perawat. Penerapan perilaku ini berperan penting dalam meningkatkan hasil kesehatan pasien dan mutu pelayanan, serta menjadi landasan utama dalam penyediaan layanan kesehatan bagi pasien. Perilaku *caring* perawat tercermin melalui sikap menghargai pasien, menciptakan rasa aman, menurunkan tingkat kecemasan, menjalin komunikasi yang efektif dan positif, menunjukkan kompetensi profesional, serta memberikan perhatian yang tulus kepada pasien.

Peran perawat tidak terbatas pada penyampaian informasi kepada pasien, tetapi juga mencakup pemberian rasa nyaman serta dukungan selama pasien menjalani masa sakit. Oleh karena itu, perilaku *caring* diwujudkan melalui berbagai bentuk dan aktivitas, yang dapat berupa ungkapan verbal, sikap, emosi, penampilan, tindakan, gerakan, ekspresi tubuh, bahasa nonverbal, sentuhan, pelaksanaan prosedur, maupun penyampaian informasi yang sesuai. Keterkaitan antara perilaku *caring* perawat dengan tingkat stres kerja menunjukkan bahwa ketidakmampuan perawat dalam mengelola stres dapat berdampak pada penurunan kinerja serta kualitas layanan yang diberikan pada pasien. Melalui konteks pelayanan kesehatan, perawat yang mengalami stres dalam intensitas tinggi cenderung mengalami kejenuhan dan penurunan motivasi kerja. Hal ini tentu akan memberikan pemberian asuhan keperawatan yang kurang maksimal [4].

Stres merupakan permasalahan yang sering dijumpai dalam kehidupan masa kini, termasuk stres yang berkaitan dengan aktivitas kerja [5]. Stres kerja memiliki definisi sebagai suatu reaksi emosional yang bersifat merugikan dan muncul ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan maupun kendali yang dimiliki pekerja (Alberta, 2014). Kondisi ini dapat menimbulkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan tenaga kerja apabila beban pekerjaan yang melebihi sumber daya, kemampuan individu, serta kapasitas yang

berlangsung dalam jangka waktu yang lama [5]. Stres yang berkaitan dengan pekerjaan merupakan isu krusial, terutama di kalangan tenaga yang bekerja dalam bidang pelayanan kesehatan [5]. Meskipun semua tenaga profesional yang bekerja di rumah sakit memiliki potensi mengalami stres kerja, profesi perawat menunjukkan tingkat stres yang lebih dominan dibandingkan profesi lainnya. Berdasarkan laporan Health and Safety Executive, prevalensi stres pada tenaga kesehatan tercatat sebesar 2.500 kasus, sementara pada profesi guru angka prevalensinya mencapai 2.910 kasus. Selain itu, profesi perawat tercatat sebagai kelompok dengan tingkat stres paling tinggi, dengan prevalensi pada tahun 2016 sebanyak 3.000 kasus per 100.000 tenaga kerja [6].

Data yang diperoleh dari Amerika menunjukkan bahwa stres kerja diketahui sebagai permasalahan yang umum dialami pekerja dan berdampak merugikan [7]. Kondisi ini dapat memicu berbagai gangguan kesehatan, antara lain kelelahan fisik, rasa letih berlebihan, pusing, serta masalah pada sistem pencernaan [8]. Penelitian yang melibatkan 775 tenaga profesional di dua rumah sakit di Taiwan mengungkapkan bahwa sebagian besar responden mengalami berbagai keluhan, di antaranya 64,4% merasakan kegelisahan, 33,7% mengalami mimpi buruk, 44,1% menunjukkan iritabilitas, 40,8% mengeluhkan sakit kepala, 35% mengalami insomnia, serta 41,4% mengalami gangguan pada sistem gastrointestinal [9]. Sebuah penelitian *cross sectional* yang dilaksanakan di tiga rumah sakit di wilayah Yangon, Myanmar, melaporkan bahwa sebanyak 50,2% perawat mengalami tingkat stres kerja yang tinggi [10]. Sementara itu, di Indonesia, penelitian Shilawati pada perawat RSUD Kota Tangerang menemukan bahwa 55,1% perawat berada pada kategori stres berat [11]. Temuan serupa juga ditunjukkan oleh penelitian di ruang rawat inap RSUD Banten, yang mengungkapkan hampir 80,3% perawat mengalami stres kerja pada tingkat tinggi [12].

Tingkat stres yang cukup tinggi mampu memberikan dampak yang berbeda-beda kepada masing-masing individu. Perubahan yang terjadi akibat stres mampu tercermin dalam perilaku serta berpengaruh terhadap kondisi kesehatan mental dan fisik [13]. Stres yang berlangsung dalam jangka waktu lama berpotensi menimbulkan gangguan psikologis yang dapat mengarah pada masalah psikiatri, penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi alkohol, hingga menurunkan daya tahan tubuh, serta ketidakhadiran kerja sehingga meningkatkan kerentanan terhadap infeksi. Selain itu, stres kerja yang tinggi juga berdampak pada kepuasan kerja, penurunan kinerja, perilaku *caring* perawat dan produktivitas. Peningkatan tingkat stres kerja akan berdampak pada penurunan kinerja, kepuasan kerja, produktivitas, dan perilaku *caring* yang ditunjukkan oleh perawat [14]. Menurunnya kinerja perawat dan kecenderungan untuk keluar dari pekerjaan akibat kelelahan dapat berdampak pada tingginya beban kerja bagi perawat yang masih bertahan dan menjalankan tugas [15].

Di sisi lain, stres kerja yang dialami perawat turut memengaruhi mutu pelayanan rumah sakit. Ketidakkampuan dalam mengelola stres secara optimal dapat berdampak pada menurunnya perhatian terhadap pasien, memperbesar peluang terjadinya kesalahan selama tindakan perawatan, dan berpotensi mengancam keselamatan pasien [16]. Hasil penelitian Park mengungkapkan bahwa sebanyak 27,9% perawat pernah melakukan kesalahan yang dapat mengancam keselamatan pasien, di mana stres kerja menjadi salah satu faktor yang berkontribusi terhadap kejadian tersebut [17]. Stres kerja yang dialami perawat dapat muncul akibat berbagai kondisi, seperti beban kerja yang berlebihan, ketidakseimbangan antara jumlah perawat dan pasien, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta ketidakjelasan status pekerjaan. Faktor lainnya meliputi kurangnya penghargaan dan promosi yang tidak proporsional, tuntutan tugas yang beragam namun tidak sesuai dengan kompetensi, konflik antara peran pekerjaan dan kehidupan keluarga, minimnya dukungan sosial, konflik peran ganda, serta penerapan sistem kerja shift malam [18].

Di luar faktor-faktor tersebut, perawat juga memiliki beban tanggung jawab yang sangat tinggi, khususnya yang berkaitan dengan keselamatan dan kelangsungan hidup manusia. Perawat dituntut untuk memberikan pelayanan secara optimal, melakukan proses pendataan kondisi dari setiap pasien dengan rutin dan berkesinambungan, menjaga agar kondisi dari pasien tak memburuk, serta memberikan informasi mengenai kondisi dari pasien secara jujur dan akurat ke keluarga pasien [19].

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Stres Kerja

Menurut Kupriyanov dan Zhdanov (2014) dalam Lumban Gaol (2016), stres merupakan karakteristik yang melekat pada kehidupan modern karena telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari. Stres dapat muncul dalam berbagai konteks, seperti lingkungan pendidikan, pekerjaan, keluarga, maupun situasi lainnya, sehingga setiap individu berpotensi mengalaminya [20]. Dalam Teori *Control Theory*

menjelaskan bahwa stres adalah kondisi dimana seseorang tidak memiliki kendali atas beban kerja, jadwal dan independensi [21]. Hager (2010) dalam Khoirunnisa (2013) menyatakan bahwa stres bersifat subjektif atau individual, serta pada dasarnya dapat berdampak merugikan apabila tidak terdapat keseimbangan antara kemampuan ketahanan mental individu dengan tuntutan atau beban yang dirasakan [22]. Selain itu, stres juga dipengaruhi oleh bagaimana seseorang memersepsikan dan menilai suatu situasi, serta sejauh mana individu tersebut merasa mampu untuk menghadapi atau memanfaatkan kondisi yang sedang dialaminya [23].

2.2 *Caring*

Menurut Watson yang dikutip oleh Potter & Perry, *caring* dipandang sebagai inti dari praktik keperawatan. Selain itu, *caring* merupakan pendekatan yang bersifat dinamis, di mana perawat berupaya secara aktif untuk meningkatkan tingkat kepeduliannya terhadap pasien. *Caring* merupakan esensi dari praktik keperawatan yang mencerminkan adanya hubungan responsif dan timbal balik antara perawat dan pasien. *Caring* berperan dalam membantu individu menjadi lebih mampu mengendalikan diri, memiliki pemahaman yang lebih baik, serta berkontribusi terhadap peningkatan derajat kesehatan [24]. Dalam praktik keperawatan, *caring* merupakan sikap moral yang dimiliki oleh perawat secara ideal untuk membangun hubungan yang bersifat interpersonal sekaligus menumbuhkan berbagai nilai kemanusiaan. Watson juga memaknai *caring* sebagai bentuk hubungan dan interaksi yang esensial antara penerima dan pemberi asuhan, yang bertujuan untuk peningkatan serta perlindungan pasien sebagai manusia, sehingga berdampak pada kemampuan klien dalam proses penyembuhan [25]. Selain itu, *caring* mencakup adanya keterbukaan, komitmen, serta hubungan yang terjalin antara perawat dan klien [26].

2.3 Perilaku *Caring*

Perilaku dapat dipahami sebagai respons atau tindakan yang ditunjukkan seseorang dalam berinteraksi dengan individu lain. Dalam konteks pelayanan keperawatan, perilaku perawat mencerminkan reaksi serta tindakan yang diberikan sebagai respons terhadap kebutuhan dan harapan pasien [27]. *Caring* perawat menggambarkan sikap kepedulian yang berperan dalam membantu pasien mencapai peningkatan derajat kesehatan serta proses pemulihan. Perilaku *caring* diwujudkan melalui perhatian terhadap sesama, pendekatan yang berpusat pada individu, penghargaan terhadap martabat dan nilai kemanusiaan, komitmen untuk mencegah penurunan kondisi kesehatan, serta sikap menghargai dan memperhatikan orang lain [28].

Perilaku *caring* menjadi unsur utama dalam praktik keperawatan yang memberikan ciri khas tersendiri bagi profesi perawat dibandingkan dengan profesi lain, serta menjadi unsur yang mendominasi dan menyatukan berbagai tindakan keperawatan [28]. Pelaksanaan perilaku *caring* dapat dilihat dari kualitas asuhan keperawatan yang diberikan oleh perawat, yang sekaligus menjadi ekspektasi utama pasien atau klien dalam menerima pelayanan keperawatan. Penunjukan sikap *caring* yang baik memiliki peran utama dalam peningkatan kepuasan pasien terhadap layanan keperawatan serta meminimalkan risiko terjadinya tuntutan hukum dari pasien [29]. Dalam memberikan pelayanan kepada individu yang sedang mengalami kondisi sakit, perawat dituntut memiliki kompetensi khusus. Kompetensi tersebut meliputi kemampuan intelektual, keterampilan teknis, dan kemampuan interpersonal yang diwujudkan melalui perilaku *caring* dalam praktik keperawatan [30].

3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Desain dan Hipotesis Penelitian

Hipotesis didefinisikan sebagai dugaan sementara yang disusun berdasarkan perumusan masalah dalam suatu penelitian [31]. Adapun hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang Rawat Inap Mayapada Hospital Tangerang. Penelitian ini menerapkan metode deskriptif korelasional dengan pendekatan kuantitatif, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara tingkat stres kerja perawat dan perilaku *caring* perawat. Penelitian ini menerapkan desain *cross sectional*, yaitu pengambilan data dilakukan satu kali dalam satu periode tertentu tanpa dilakukan pengukuran lanjutan, dimana variabel independen dan dependen dikumpulkan secara bersamaan [32].

3.2 Variabel Penelitian

Penelitian ini tersusun atas dua jenis variabel, yaitu variabel terikat dan variabel bebas. Stres kerja perawat ditetapkan sebagai variabel independen, sedangkan perilaku *caring* perawat berperan sebagai variabel dependen (Sugiyono, 2017). Selain itu, variabel perancu yang diamati meliputi jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir dan lama kerja. Definisi operasional disusun untuk menyamakan pemahaman peneliti dan pembaca terhadap variabel yang diteliti [31]. Stres kerja diukur menggunakan

kuesioner Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) yang terdiri dari 57 pernyataan dengan skala Likert empat pilihan, sedangkan perilaku caring perawat diukur menerapkan Caring Behavior Inventory (CBI-24) dengan 24 pernyataan dan skala Likert enam pilihan. Hasil pengukuran kedua variabel dikategorikan berdasarkan nilai mean.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yang dimiliki pada penelitian ini yaitu seluruh perawat ruang rawat inap lantai 4 dan 5 Gedung 3 Mayapada Hospital Tangerang sebanyak 32 perawat [33]. Penentuan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *total sampling*, di mana seluruh anggota populasi dilibatkan sebagai sampel penelitian.

3.4 Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian terdiri dari kuesioner karakteristik responden, kuesioner stres kerja menggunakan ENSS, dan kuesioner perilaku caring menggunakan CBI-24. Kuesioner ENSS mencakup sembilan subskala stres kerja, sedangkan CBI-24 mengukur komponen caring yang meliputi jaminan, rasa hormat, pengetahuan dan keterampilan, serta hubungan terapeutik. Skor total digunakan untuk menentukan tingkat stres dan perilaku caring perawat, dimana skor yang tinggi memiliki arti bahwa tingkatan yang bersifat lebih tinggi.

3.5 Uji Validitas dan Realibilitas

Pengujian validitas instrumen dilakukan dengan metode korelasi Product Moment terhadap 30 perawat, dengan nilai r tabel sebesar 0,374 pada taraf signifikansi $\alpha = 0,05$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kuesioner ENSS dan CBI-24 memenuhi kriteria validitas karena nilai r hitung lebih besar daripada r tabel. Sementara itu, uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,990 untuk ENSS dan 0,939 untuk CBI-24, sehingga kedua instrumen dinyatakan reliabel [34].

3.6 Teknik Pengumpulan dan Pengolahan Data

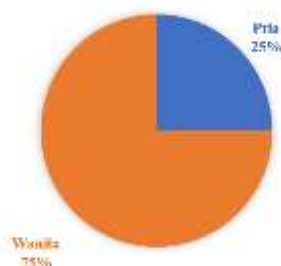
Pengumpulan data diterapkan di Ruang Rawat Inap Lantai 4 dan 5 Gedung 3 Mayapada Hospital Tangerang menggunakan kuesioner setelah responden memberikan persetujuan informed consent. Berdasarkan data yang terkumpul melalui kuesioner selanjutnya melalui tahap coding, entry data, editing, cleaning dan scoring sebelum dianalisis dengan penerapan perangkat lunak IBM SPSS Statistics 25.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data diawali dengan analisis univariat untuk menggambarkan karakteristik responden serta distribusi tingkat stres kerja dan perilaku *caring* perawat. Selanjutnya, dilakukan analisis bivariat guna mengetahui hubungan antara kedua variabel tersebut. Uji statistik yang digunakan adalah Chi-Square dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$, di mana nilai $p < 0,05$ menunjukkan adanya hubungan yang signifikan [35].

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Perawat Ruang Rawat Inap Mayapada Hospital Tangerang

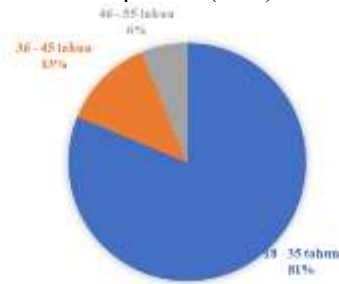


Gambar 1. Karakteristik Perawat Berdasarkan jenis kelamin di Ruang Rawat Inap Mayapada Hospital Tangerang

Sumber: Data Penelitian Penulis, 2025

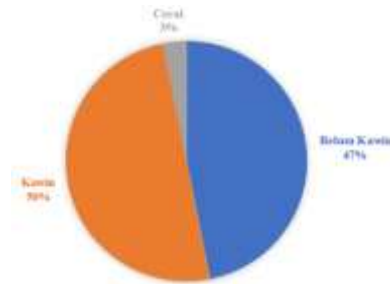
Perawat sebagai profesi pemberi asuhan memiliki berbagai karakteristik dalam memberikan asuhan keperawatan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Starc (2018) mengemukakan bahwa tingkat stres yang dialami perawat berbeda antara perawat laki-laki dan perempuan. Perbedaan tersebut dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang menyebabkan perawat perempuan cenderung mengalami stres lebih tinggi dibandingkan perawat laki-laki, di antaranya kualitas hubungan dengan rekan kerja, paparan kekerasan baik secara psikologis maupun fisik di lingkungan kerja, serta faktor yang berasal dari pasien. Hal ini sejalan

dengan hasil yang ditampilkan pada Gambar 1 bahwa bahwa banyak dan hampir sebagian dari responden merupakan wanita dengan total berjumlah 24 responden (75%).



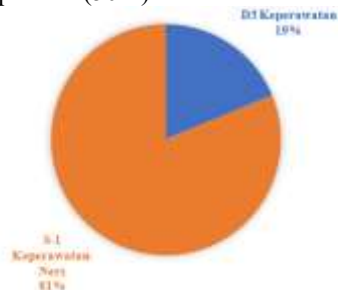
Gambar 2. Karakteristik Perawat Berdasarkan usia di Ruang Rawat Inap Mayapada *Hospital* Tangerang
Sumber: Data Penelitian Penulis, 2025

Hasil pada Gambar 2 menunjukkan bahwa hampir seluruhnya usia responden berada dalam kategori usia 18-35 tahun (kategori dewasa awal) dengan jumlah 26 responden (81%). Sejalan dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa Kondisi tersebut berkaitan dengan individu yang memasuki tahap dewasa tengah, di mana perkembangan psikologisnya cenderung lebih matang dan bijaksana, memiliki kreativitas serta produktivitas yang lebih baik, dan mampu berperan sebagai pendidik maupun pengawas bagi generasi berikutnya. Seiring bertambahnya usia, kemampuan individu dalam mengambil keputusan akan meningkat, menjadi lebih arif, serta lebih siap dalam menghadapi tekanan atau stres (Hasanah, Rahayuwati, & Yudianto, 2020).



Gambar 3. Karakteristik Perawat Berdasarkan status perkawinan di Ruang Rawat Inap Mayapada *Hospital* Tangerang
Sumber: Data Penelitian Penulis, 2025

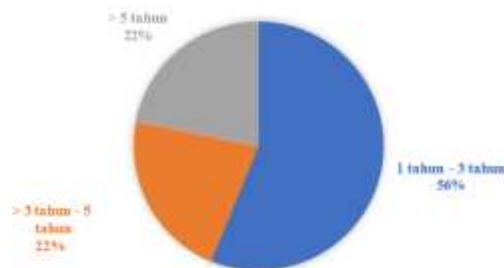
Temuan penelitian Karina, Zulkifli, dan Novrikasari (2021) mengungkapkan bahwa perawat yang telah menikah menghadapi tuntutan peran ganda. Kondisi ini menuntut perawat untuk mampu menyeimbangkan tanggung jawab profesional sebagai tenaga kesehatan dengan peran dalam keluarga, yang berpotensi menimbulkan konflik antara pekerjaan dan keluarga. Tingkat stres kerja dapat meningkat karena konflik tersebut di lingkungan kerja dan selanjutnya berdampak pada penurunan kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan hasil yang ditampilkan pada Gambar 3 bahwa bahwa setengahnya dari responden adalah perawat sudah menikah dengan jumlah 16 responden (50%).



Gambar 4. Karakteristik Perawat Berdasarkan Pendidikan Terakhir di Ruang Rawat Inap Mayapada *Hospital* Tangerang
Sumber: Data Penelitian Penulis, 2025

Berdasarkan informasi pada Gambar 4, sebagian besar responden tercatat memiliki pendidikan terakhir S1 Keperawatan–Ners, yaitu 26 orang (81%). Hasil ini sejalan dengan penelitian Lunau *et al.* (2015) yang

menemukan hubungan yang konsisten antara tingkat pendidikan yang rendah dan tingginya stres kerja di berbagai negara. Temuan lain dari Golubic *et al.* juga menunjukkan adanya perbedaan tingkat stres antara perawat lulusan sekolah menengah dan perawat dengan pendidikan sarjana. Perawat dengan latar belakang pendidikan sekolah menengah secara statistik menilai kondisi bahaya di tempat kerja serta sistem kerja shift sebagai faktor yang lebih menimbulkan stres dibandingkan dengan perawat berpendidikan lebih tinggi.



Gambar 5. Karakteristik Perawat Berdasarkan Lama kerja di Ruang Rawat Inap Mayapada Hospital Tangerang
 Sumber: Data Penelitian Penulis, 2025

Hasil pada Gambar 5 menunjukkan bahwa setengah dari responden memiliki masa kerja di 1-3 tahun dengan jumlah 18 responden (56%). Penelitian Karina, Zulkifli, dan Novrikasari (2021) mengungkapkan bahwa perawat dengan lama kerja kurang dari 15 tahun cenderung memiliki tingkat stres di atas rata-rata, sementara perawat yang telah bekerja lebih dari 15 tahun umumnya menunjukkan tingkat stres yang lebih rendah. Hal ini menunjukkan bahwa perawat dengan pengalaman kerja yang lebih panjang biasanya telah beradaptasi dengan lingkungan kerja secara lebih optimal, sehingga terbiasa menghadapi berbagai tekanan serta memiliki strategi coping yang lebih efektif dalam menjalankan pekerjaannya.

4.2 Tingkat Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Mayapada Hospital Tangerang

Menurut Kupriyanov dan Zhdanov (2014) dalam Lumban Gaol (2016), stres merupakan karakteristik yang melekat pada kehidupan modern karena telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari kehidupan sehari-hari, baik dalam lingkungan pendidikan, pekerjaan, keluarga, maupun konteks lainnya, sehingga setiap individu berpotensi mengalaminya. Berdasarkan data pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa sebagian besar perawat di Mayapada Hospital Tangerang berada pada kategori stres kerja berat, yaitu sebanyak 20 perawat (62,5%). Tingginya tingkat stres yang ditemukan dalam penelitian ini kemungkinan dipengaruhi oleh besarnya beban kerja di ruang rawat inap yang harus ditanggung oleh perawat.

Tabel 1. Tingkat Stres Kerja Perawat Ruang Rawat Inap Mayapada Hospital Tangerang Tahun 2023

Tingkat Stres	Frekuensi (f) (N=32)	Persentase (%)
Rendah	12	37,5
Tinggi	20	62,5

Sumber : Data Penelitian Penulis (2025)

Penelitian Ahmad *et al.* (2019) membuktikan bahwa stres kerja, beban kerja, serta kondisi lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang dirasakan berlebihan akan mempengaruhi kinerja perawat. Sesuai dengan hasil survei yang dilaporkan oleh Rhamdani dan Wartono (2019) menyebutkan bahwa di Indonesia terdapat sekitar 50,9% perawat mengalami stres kerja. Perawat yang mengalami kondisi tersebut umumnya mengeluhkan gejala seperti kesulitan beristirahat, kelelahan serta pusing akibat tingginya beban kerja yang menyita waktu.

4.3 Perilaku Caring Perawat Ruang Rawat Inap Mayapada Hospital Tangerang

Perilaku *caring* merupakan inti dari praktik keperawatan yang membedakan profesi perawat dari profesi lainnya, serta menjadi unsur yang mendominasi dan menyatukan berbagai tindakan keperawatan (Watson, 2009 dalam Kusmiran, 2015). Penerapan perilaku *caring* tercermin dalam mutu asuhan keperawatan yang diberikan oleh perawat dan menjadi harapan utama pasien atau klien dalam pelayanan keperawatan. Hasil penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 2 membuktikan bahwa setengahnya perawat Mayapada Hospital Tangerang berada pada perilaku *caring* rendah dengan jumlah 17 perawat (53%) dan hampir setengahnya sudah menerapkan perilaku *caring* pada pemberian asuhan keperawatan.

Tabel 2. Perilaku *Caring* Perawat Ruang Rawat Inap Mayapada *Hospital* Tangerang Tahun 2023 (N=32)

Perilaku <i>Caring</i>	Frekuensi (f) (N=32)	Persentase (%)
Rendah	17	53
Tinggi	15	47

Sumber : Data Penelitian Penulis (2025)

Ketika perawat dihadapkan pada beban kerja yang tinggi, kemampuan mereka dalam bekerja secara maksimal dapat terganggu, terutama dalam menampilkan perilaku *caring* saat memberikan asuhan keperawatan. Situasi ini dapat membatasi perawat dalam mengekspresikan empati, rasa percaya, perhatian, dorongan, kepedulian, kasih sayang, ketertarikan, perlindungan, kehadiran saat dibutuhkan, dukungan, sentuhan, kesiapsiagaan membantu, kunjungan kepada pasien serta dalam menciptakan kenyamanan dan melakukan pemeliharaan kesehatan secara optimal (Shalaby *et al.*, 2018; Watson & Brewer, 2015).

4.4 Hubungan Antara Stres Kerja dengan Perilaku *Caring* Perawat Mayapada *Hospital* Tangerang

Berdasarkan data pada Tabel 3, terlihat bahwa sebagian besar perawat yang mengalami tingkat stres kerja tinggi menunjukkan perilaku *caring* yang rendah, yaitu sebanyak 15 responden (75%). Sebaliknya, perawat dengan tingkat stres kerja rendah mayoritas memiliki perilaku *caring* yang tinggi, yakni sebanyak 10 responden (83,3%). Hasil dari uji *Chi-Square* mendapatkan nilai $Pvalue=0.005$ ($Pvalue \leq \alpha 0.005$) maka dapat disimpulkan adanya hubungan antara stres kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang Rawat Inap Mayapada *Hospital* Tangerang. Hasil analisis lebih lanjut diperoleh nilai OR = dengan OR = 0,67, artinya perawat dengan stress rendah mempunyai kesempatan/peluang untuk berperilaku *caring* dibandingkan berperilaku tidak *caring*.

Tabel 3. Hubungan Antara Stres Kerja dengan Perilaku *Caring* Perawat Mayapada *Hospital* Tangerang Tahun 2023

Tingkat Stres	Perilaku <i>Caring</i>				Total		OR (95%CI)	Pvalue
	Rendah		Tinggi					
	N	%	N	%	N	%		
Rendah	2	16,7	10	83,3	12	100	0,67 (0,011 -0,413)	0,005
Tinggi	15	75	5	25	20	100		

Sumber : Data Penelitian Penulis (2025)

Temuan penelitian Herman dan Deli (2021) mengungkapkan bahwa beban kerja memiliki hubungan yang bermakna dengan perilaku *caring* yang diperlihatkan oleh perawat dalam proses asuhan keperawatan. Beban kerja yang lebih rendah memungkinkan perawat memiliki kesempatan yang lebih besar untuk menunjukkan perilaku *caring* secara maksimal. Penelitian lain yang dilakukan oleh Umam (2020) di RSI Sakinah Mojekerto menunjukkan bahwa Stres kerja perawat juga memiliki hubungan yang bermakna dengan persepsi terhadap perilaku *caring* di ruang rawat inap. Perawat yang mengalami tingkat stres tinggi cenderung menunjukkan penurunan sikap ramah, kepedulian, perhatian, kepekaan, kecepatan, serta ketanggapan dalam merespons permasalahan yang dihadapi pasien. Perilaku *caring* mencerminkan wujud kepedulian melalui perhatian kepada sesama, pendekatan yang berfokus pada individu, penghargaan terhadap martabat dan nilai kemanusiaan, serta komitmen untuk mencegah penurunan status kesehatan, disertai sikap menghormati dan memperhatikan orang lain (Nursalam, 2014 dalam Kusmiran, 2015).

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Menurut hasil dari penelitian dan hasil pembahasan, terdapat kesimpulan bahwa karakteristik perawat ruang rawat inap Mayapada *Hospital* Tangerang hampir sebagian banyak perawat memiliki tingkat stres berat sebesar 62,5%, dengan mayoritas responden berusia 18–35 tahun, berstatus kawin, berpendidikan S1 Keperawatan Ners, serta memiliki masa kerja 1–3 tahun. Tingkat stres dari perawat di ruang rawat inap gedung 3 tergolong berat, yang menunjukkan bahwa stres telah berlangsung cukup lama dan berpotensi memengaruhi kinerja perawat dalam asuhan yang diberikan dalam bentuk keperawatan. Perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap gedung 3 menunjukkan sebagian besar berada pada kategori rendah, meskipun masih terdapat perawat yang mampu mengaplikasikan perilaku *caring* dalam asuhan keperawatan, sehingga kondisi ini dapat ditingkatkan melalui pelatihan berkala. Tak hanya itu, terdapat keterkaitan yang bermakna antara perilaku *caring* dengan stres kerja. Maka, peningkatan stres kerja berbanding terbalik dengan perilaku *caring* yang dimiliki perawat, di mana stres kerja yang semakin tinggi akan diikuti oleh penurunan perilaku *caring*. Sebaliknya, apabila stres kerja memiliki tingkatan lebih rendah, maka sifat *caring* yang dimiliki perawat akan semakin meningkat.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] R. Desima, “Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku caring perawat,” *Jurnal Keperawatan (JK) – Fakultas Ilmu Kesehatan*, vol. 4, no. 1, pp. 43–55, 2013, doi: 10.22219/jk.v4i1.2380.
- [2] Herman and D. Putri, “Hubungan antara beban kerja dan perilaku caring perawat,” *Jurnal Penelitian Keperawatan Kontemporer*, vol. 1, no. 1, pp. 16–23, 2021.
- [3] C. S. Firmansyah, R. Noprianty, and I. Karana, “Perilaku caring perawat berdasarkan teori Jean Watson di ruang rawat inap,” *Jurnal Kesehatan Vokasional*, vol. 4, no. 1, p. 33, 2019, doi: 10.22146/jkesvo.40957.
- [4] International Labour Organization, *Workplace Stress: A Collective Challenge*, Geneva: ILO, 2016. [Online]. Available: www.ilo.org.
- [5] National Institute for Occupational Safety and Health, *Observation-Based Posture Assessment: Review of Current Practice and Recommendations for Improvement*, NIOSH, 2014.
- [6] M. Lwin et al., *Cara Mengembangkan Berbagai Komponen Kecerdasan*, C. Sujana, Penerj. Jakarta: PT Indeks, 2015.
- [7] Shilawati, *Gambaran Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Umum Kabupaten Tangerang*, Skripsi, 2018.
- [8] Harrisma and R. Desima, *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara*, Skripsi, Universitas Mercu Buana, Jakarta, 2013.
- [9] M. K. Kasmarani, “Pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap stres kerja pada perawat di instalasi gawat darurat RSUD Cianjur,” *Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Diponegoro*, vol. 1, no. 2, 2012.
- [10] N. T. Lumban Gaol, “Teori stres: Stimulus, respons, dan transaksional,” *Buletin Psikologi*, vol. 24, no. 1, p. 1, 2016, doi: 10.22146/bpsi.11224.
- [11] H. Harsono, *Uji Validitas dan Reliabilitas Expanded Nursing Stress Scale Versi Bahasa Indonesia*, Fakultas Kedokteran Universitas Indonesia, 2017.
- [12] Nursalam, *Metodologi Penelitian Ilmu Keperawatan: Pendekatan Praktis*, 4th ed. Jakarta: Salemba Medika, 2015.
- [13] S. Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- [14] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2017.
- [15] S. Notoatmodjo, *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta, 2012.
- [16] M. S. Dahlan, *Statistik untuk Kedokteran dan Kesehatan: Deskriptif, Bivariat, dan Multivariat*, 6th ed. Jakarta: Epidemiologi Indonesia, 2014.
- [17] Y. Ahmad, B. Tewal, R. N. Taroreh, “Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado,” *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, vol. 7, no. 3, pp. 2811–2820, 2019.
- [18] K. Ek et al., “Death and caring for dying patients: Exploring first-year nursing students’ descriptive experiences,” *International Journal of Palliative Nursing*, vol. 20, no. 10, pp. 509–515, 2014, doi: 10.12968/ijpn.2014.20.10.509.
- [19] R. Golubic, M. Milosevic, B. Knezevic, and J. Mustajbegovic, “Work-related stress, education and work ability among hospital nurses,” *Journal of Advanced Nursing*, vol. 65, no. 10, pp. 2056–2066, 2009, doi: 10.1111/j.1365-2648.2009.05057.x.
- [20] P. Gray-Toft and J. Anderson, “The nursing stress scale: Development of an instrument,” *Journal of Behavioral Assessment*, vol. 3, no. 1, pp. 11–23, 1981.
- [21] Harrisma and R. Desima, *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Pusat Direktorat Jenderal Kekayaan Negara*, Skripsi, Universitas Mercu Buana, Jakarta, 2013.
- [22] L. Hasanah, L. Rahayuwati, and K. Yudianto, “Sumber stres kerja perawat di rumah sakit,” *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia*, vol. 3, no. 3, p. 111, 2020, doi: 10.32419/jppni.v3i3.162.
- [23] Karina, H. Zulkifli, and Novrikasari, “Gambaran stres kerja pada perawat wanita di RS X Palembang,” *Healthy Tadulako Journal*, vol. 7, no. 1, pp. 7–14, 2021.
- [24] M. Kondo and H. Nagata, “Nurses’ involvement in patients’ dying and death: Scale development and validation,” *Omega*, vol. 70, no. 3, pp. 278–300, 2015, doi: 10.1177/0030222815568959.
- [25] T. Lunau, J. Siegrist, N. Dragano, and M. Wahrendorf, “The association between education and work stress: Does the policy context matter?” *PLoS One*, vol. 10, no. 3, pp. 1–17, 2015.
- [26] H. Rajeswari and B. Sreelekha, “Novice nurses experience of clinical stress in a tertiary care teaching hospital,” *Journal of Nursing and Health Science*, vol. 6, no. 4, pp. 54–60, 2017.

- [27] I. Rhamdani and M. Wartono, "Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat," *Jurnal Biomedika dan Kesehatan*, vol. 2, no. 3, pp. 104–110, 2019, doi: 10.18051/jbiomedkes.2019.v2.104-110.
- [28] P. Sarafis et al., "The impact of occupational stress on nurses' caring behaviors and their health-related quality of life," *BMC Nursing*, vol. 15, p. 56, 2016, doi: 10.1186/s12912-016-0178-y.
- [29] S. A. Shalaby, N. F. Janbi, K. K. Mohammed, and K. M. Al-Harthi, "Assessing the caring behaviors of critical care nurses," *Journal of Nursing Education and Practice*, vol. 8, no. 10, p. 77, 2018, doi: 10.5430/jnep.v8n10p77.
- [30] J. Starc, "Stress factors among nurses at the primary and secondary level of public sector health care: The case of Slovenia," *Open Access Macedonian Journal of Medical Sciences*, vol. 6, no. 2, pp. 416–422, 2018, doi: 10.3889/oamjms.2018.100.
- [31] J. Watson and B. B. Brewer, "Caring science research: Criteria, evidence, and measurement," *Journal of Nursing Administration*, vol. 45, no. 5, pp. 235–236, 2015, doi: 10.1097/NNA.000000000000190.