



Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Setukpa Bhayangkara Kota Sukabumi

The Relationship Between Occupational Stress and Nurse Performance in the Inpatient Ward of Setukpa Bhayangkara Hospital, Sukabumi City

Muhammad Syahda Abirama^{1*}, Tara Indra Dirgantara², Rima Novianti Utami³

^{1,2,3} Program Studi Sarja Keperawatan, Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Sukabumi, Kota Sukabumi, Indonesia

*Penulis Korespondensi : abirama72@gmail.com

Histori Artikel:

Naskah Masuk: 19 Januari 2026;

Revisi: 21 Februari 2026;

Diterima: 28 Maret 2026;

Tersedia: 30 Maret 2026

Keywords: Hospital; Nurse;
Somers'D; Work Performance;
Work Stress.

Abstract. *The quality of bleeding care plays a crucial role in improving the quality of hospital services. Nurse performance is a key factor in the success of healthcare services, influenced by various aspects, one of which is work stress. This study aims to analyze the relationship between work stress and nurse performance. The method used was a quantitative cross-sectional design. The study sample consisted of 63 respondents selected using a total sampling technique. Data collection was conducted using the Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) questionnaire to measure work stress levels, as well as a nurse performance questionnaire based on the instrument in Nursalam's book. Data analysis was performed using the Somers' D test to determine the strength and direction of the relationship between variables. The results showed a significant relationship between work stress and nurse performance, with a p-value of 0.046 (<0.05). The Somers' D coefficient of -0.23 indicates a weak, negative relationship, meaning that the higher the level of work stress experienced by nurses, the lower their performance tends to be. This finding underscores the importance of stress management in improving nurse performance and the quality of healthcare services in hospitals.*

Abstrak

Kualitas pelayanan keperawatan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja perawat menjadi faktor utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan, yang dipengaruhi oleh berbagai aspek, salah satunya adalah stres kerja. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dengan kinerja kerja perawat. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan desain cross-sectional. Sampel penelitian berjumlah 63 responden yang dipilih menggunakan teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) untuk mengukur tingkat stres kerja, serta kuesioner kinerja perawat yang mengacu pada instrumen dalam buku Nursalam. Analisis data dilakukan menggunakan uji Somers'D untuk mengetahui kekuatan dan arah hubungan antar variabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat, dengan nilai p-value sebesar 0,046 (<0,05). Nilai koefisien Somers'D sebesar -0,23 menunjukkan bahwa hubungan tersebut bersifat lemah dengan arah negatif, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat, maka kinerja yang ditunjukkan cenderung menurun. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen stres dalam meningkatkan kinerja perawat dan kualitas pelayanan keperawatan di rumah sakit.

Kata kunci: Kinerja Kerja; Perawat; Rumah Sakit; Somers'D; Stres Kerja.

1. LATAR BELAKANG

Perawat merupakan tenaga kesehatan yang memiliki peran penting dalam menunjang keberhasilan pelayanan di rumah sakit. Keberhasilan tersebut sangat bergantung pada kinerja perawat yang optimal dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Namun, kinerja yang kurang maksimal dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah stres kerja. Stres ini sering muncul akibat beban kerja yang berlebihan, sehingga dapat menghambat efektivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan (Lasri et al., 2022)..

Berdasarkan laporan World Health Organization (WHO), lebih dari 50% pekerja di negara-negara maju mengalami stres di lingkungan kerja. Di Amerika Serikat, diperkirakan sekitar 11 juta orang mengalami stres akibat pekerjaan. Kondisi ini bahkan dianggap sebagai salah satu tantangan terbesar dalam kehidupan modern. Stres kerja tidak hanya memengaruhi produktivitas, tetapi juga berpotensi menimbulkan dampak negatif terhadap kesehatan fisik maupun mental individu (Rahmayana et al., 2022).

Berdasarkan hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2015, sebanyak 51% perawat dilaporkan mengalami stres saat bekerja. Kondisi tersebut ditandai dengan munculnya rasa lelah, sikap yang kurang ramah, keluhan sering pusing, serta kurangnya waktu istirahat yang disebabkan oleh tingginya beban kerja dan penghasilan yang dinilai belum memadai. Apabila situasi ini tidak ditangani secara tepat, maka dapat menimbulkan dampak yang lebih serius, salah satunya adalah menurunnya kinerja perawat dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan secara optimal (Hasbi et al., 2019 dalam Ismail et al., 2023).

Kinerja merupakan gambaran mengenai proses pelaksanaan suatu pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut (Irawan & Suryani, 2018 Tedi et al., 2021). Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya stres kerja, beban kerja, dan kondisi lingkungan kerja. Faktor-faktor tersebut dapat berdampak negatif apabila tidak dikelola dengan baik, karena berpotensi mengganggu pelaksanaan tugas serta menurunkan produktivitas perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien (Adelia & Halin, 2024). Selain faktor eksternal, kinerja individu juga dipengaruhi oleh berbagai aspek yang dapat dikelompokkan menjadi tiga kategori utama, yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor individu mencakup segala hal yang berasal dari dalam diri seseorang, seperti kemampuan, keterampilan, dan kondisi pribadi. Faktor psikologis berkaitan dengan aspek kejiwaan, termasuk kepribadian, motivasi, serta tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Sementara itu, faktor organisasi meliputi seluruh unsur yang berasal dari lingkungan tempat individu bekerja, seperti kebijakan, budaya kerja, sistem manajemen, serta dukungan institusi (Novitasari, 2023).

Berdasarkan hasil wawancara dengan komite keperawatan rumah sakit, diketahui bahwa kinerja perawat masih perlu ditingkatkan secara optimal. Hal ini didasarkan pada hasil evaluasi kinerja yang menunjukkan bahwa masih terdapat perawat yang belum memenuhi standar yang telah ditetapkan, terutama dalam hal pendokumentasian yang belum dilakukan secara maksimal. Permasalahan kinerja perawat di RS Setukpa Bhayangkara Kota Sukabumi tersebut juga sering dikaitkan dengan faktor stres kerja.

Berdasarkan dari uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai "Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Setukpa Bhayangkara Kota Sukabumi".

2. KAJIAN TEORITIS

Stres Kerja

Stres kerja merupakan suatu keadaan tekanan yang menimbulkan ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan psikologis individu. (Mangkunegara, 2013 Masruro, 2022). Stres yang berkaitan dengan pekerjaan dapat dipicu oleh berbagai faktor, khususnya yang berasal dari lingkungan organisasi. Faktor-faktor tersebut antara lain tuntutan kerja yang tinggi, kurangnya otonomi atau kendali dalam melaksanakan tugas, serta hubungan interpersonal yang kurang harmonis dengan rekan kerja (Charzyńska et al., 2023). Faktor lain yang dapat memicu stres kerja adalah kondisi operasional yang tidak berjalan optimal, seperti keterlambatan dalam pergantian shift yang menyebabkan perawat pada shift sebelumnya harus bekerja lebih lama sambil menunggu pengganti. Selain itu, situasi yang tidak terduga seperti lonjakan jumlah pasien secara tiba-tiba (crowded) atau kejadian kecelakaan dengan banyak korban turut meningkatkan beban kerja, terutama ketika jumlah perawat yang bertugas terbatas (Masruro, 2022). Dampak stres kerja pada perawat merupakan hal yang serius dan tidak dapat diabaikan, Perawat yang mengalami stres cenderung mengalami kesulitan dalam memberikan asuhan keperawatan secara holistik, yang pada akhirnya dapat memengaruhi keselamatan pasien dan berpotensi meningkatkan angka kematian. Lebih lanjut, stres kerja juga memiliki keterkaitan dengan meningkatnya risiko terjadinya kecelakaan kerja (Purwaningsih & Erwandi, 2025).

Kinerja

Kinerja merupakan gambaran mengenai proses pelaksanaan suatu pekerjaan serta hasil yang dicapai dari pelaksanaan pekerjaan tersebut (Afandi, 2018 dalam Yustikasari & Santoso, 2024). Kinerja merupakan hasil kerja yang disertai dengan perilaku kerja yang ditunjukkan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, dalam kurun waktu atau periode tertentu (Kasmir, 2016 dalam Dwiani & Sulaimiah, 2024). Faktor yang mempengaruhi kinerja perawat meliputi sikap, kepribadian, kondisi fisik, tingkat motivasi, usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, kebijakan organisasi, gaya kepemimpinan, interaksi dan dukungan rekan kerja, sistem pengawasan, sistem pemberian upah atau kompensasi, serta kondisi lingkungan sosial di tempat kerja (Fransiska et al., 2022). Kinerja yang kurang baik akan berdampak terhadap menurunnya kualitas pelayanan dan rasa tidak puas pasien terhadap pelayanan yang diterima (Khusnul

Irvani Sari et al., 2025). Kinerja yang optimal juga berkontribusi pada efisiensi pelayanan, menurunkan angka kesalahan medis, meningkatkan citra Rumah sakit, serta mendukung pencapaian standar akreditasi Rumah sakit (Dewi Kusumwati et al., 2026).

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain pendekatan cross sectional. Penelitian ini dilaksanakan di ruang rawat inap RS Setukpa Bhayangkara Kota Sukabumi pada Maret 2026. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap rumah sakit yang berjumlah 63 perawat, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan uji *Somers' D*

Pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri atas sumber primere dan sekunder. Data primer didapatkan menggunakan kuesioner. Kunesioner variabel stres kerja mengaju pada kuesioner *Expanded The Nursing Stress Scale (ENSS)* dan variabel kinerja kerja mengacu pada kuesioner Kinerja Kerja dalam (Nursalam, 2020). Instrumen penelitian stres kerja dan kinerja kerja telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas, dengan hasil valid dan reliabel masing masing Croncbach's Alpha = 0,956 (Harsono et al., 2024) dan Cronbach's Alpha = 0,982 (Beni et al., 2020). Data sekunder didapatkan melalui jurnal, dokumen, buku, dan catatan atau pelaporan. Alat analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 26.

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik Penelitian Kesehatan STIKes Sukabumi dengan nomor No.:001344/KEP STIKES SUKABUMI/2026. Seluruh responden telah memberikan persetujuan (*informed consent*) sebelum berpartisipasi dalam penelitian

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia.

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 – 30 Tahun	30	47,6
≥ 30 Tahun	33	52,4
Jumlah	63	100

Berdasarkan tabel 1 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berusia ≥ 30 tahun yaitu sebanyak 33 responden atau sebesar 52,4%.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	25	39,7
Perempuan	38	60,3
Jumlah	63	100

Berdasarkan tabel 2 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 38 responden atau sebesar 60,3%.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan.

Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
D3 Keperawatan	32	50,8
S1 Keperawatan	7	11,1
Ners	24	38,1
Jumlah	63	100

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden kelas berpendidikan D3 Keperawatan yaitu sebanyak 32 responden atau sebesar 50,8%.

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.

Lama Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
1-5 Tahun	27	42,9
≥ 5 Tahun	36	57,1
Jumlah	63	100

Berdasarkan tabel 4 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden lama masa kerja ≥ 5 tahun yaitu sebanyak 36 responden atau sebesar 57,1%.

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja Perawat.

Tingkat Stres	Frekuensi	Persentase (%)
Rendah - Sedang	33	52,4
Tinggi	30	47,6
Jumlah	63	100

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat stres kerja rendah-sedang sebanyak 33 responden atau sebesar 52,4%.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat.

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Baik	33	52,4
Sedang	19	30,2
Kurang Baik	11	17,5

Jumlah	63	100
---------------	-----------	------------

Berdasarkan Tabel 6 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja baik sebanyak 33 responden atau sebesar 52,4%.

Analisis Bivariat

Tabel 7. Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat.

Stres Kerja	Kinerja						Jumlah	Somers'd	p-value
	Baik	%	Sedang	%	Kurang	%			
Rendah - Sedang	15	45,5	15	45,5	3	9,1	33	- 0,23	0,046
Tinggi	18	60	4	13,3	8	26,7	30		
Jumlah	33	52,4	19	30,2	11	17,5	63		

Berdasarkan tabel 7 dapat dilihat bahwa hasil uji statistik dengan menggunakan uji Somers'd diperoleh nilai p-value = 0,046 (<0,05), yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Setukpa Bhayangkara Kota Sukabumi dengan nilai Somers'd = -0,23 (lemah), arah hubungan negatif atau tidak searah yang berarti apabila stres kerja meningkat maka kinerja perawat cenderung menurun.

Pembahasan

Gambaran Stres Kerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar responden mengalami tingkat stres kerja yang rendah-sedang sebanyak 33 responden (52,4%) dan tingkat stres kerja tinggi sebanyak 30 responden (47,6%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas perawat berada pada kategori stres yang masih dapat dikendalikan, namun tetap terdapat proporsi yang cukup signifikan mengalami stres tinggi. Kondisi ini menggambarkan bahwa profesi perawat memiliki risiko stres kerja yang nyata, tetapi tidak seluruhnya berada pada tingkat berat. Hal ini sejalan dengan karakteristik pekerjaan perawat yang menuntut tanggung jawab tinggi, interaksi intens dengan pasien, serta tekanan emosional dan fisik yang berkelanjutan. Hasil penelitian ini didukung oleh studi yang dilakukan oleh (Resmini & Fauziah, 2025) yang menyatakan bahwa tingkat stres perawat cenderung berada pada kategori sedang dan ringan, meskipun sebagian kecil mengalami stres berat. Temuan ini memperkuat bahwa distribusi stres kerja perawat umumnya tidak didominasi oleh stres tinggi, tetapi tetap perlu mendapat perhatian.

Stres kerja pada perawat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti beban kerja, tekanan waktu, serta tuntutan emosional dalam memberikan pelayanan kepada pasien

(Zerlyfera et al., 2025). Penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar responden berada pada tingkat stres rendah-sedang, namun kondisi tersebut memerlukan perhatian agar tidak berkembang menjadi stres yang lebih berat. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hatmanti et al., 2023) menemukan bahwa sebagian besar perawat mengalami stres kerja pada tingkat sedang, terutama pada mereka dengan beban kerja yang tinggi. Dengan demikian, beban kerja menjadi salah satu faktor dominan yang mempengaruhi peningkatan stres kerja perawat. Stres kerja memiliki hubungan yang signifikan dengan kondisi psikologis perawat. Stres kerja yang tinggi dapat meningkatkan risiko distress psikologis (Yulianti et al., 2024). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas responden berada pada tingkat stres rendah-sedang, proporsi stres tinggi masih cukup besar dan perlu menjadi perhatian.

Gambaran Kinerja Responden

Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki kinerja baik sebanyak 33 responden (52,4%), diikuti kinerja sedang sebanyak 19 responden (30,2%) dan kinerja kurang baik sebanyak 11 responden (17,5%). Hal ini menunjukkan bahwa kinerja perawat dalam penelitian belum sepenuhnya optimal. Kinerja perawat merupakan indikator penting dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan. Rendahnya kinerja perawat dapat berdampak pada kualitas asuhan keperawatan, keselamatan pasien, serta kepuasan pasien. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, stres kerja, lingkungan kerja, dan dukungan organisasi. Selain itu, penelitian lain juga menjelaskan bahwa beban kerja merupakan faktor penting yang berdampak langsung terhadap kinerja tenaga keperawatan dalam memberikan pelayanan kesehatan (Ridwan et al., 2023). Oleh karena itu, kinerja perawat perlu ditingkatkan agar pelayanan yang diberikan dapat berjalan secara optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Sasmita et al., 2022) yang menyatakan bahwa kinerja perawat masih berada pada kategori sedang hingga kurang, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Lingkungan kerja, stres kerja, dan sistem organisasi memiliki hubungan erat dengan kinerja perawat, dimana lingkungan kerja kurang kondusif dapat menurunkan performa kerja perawat (Widiyantoro et al., 2025). Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja perawat masih perlu ditingkatkan. Upaya yang dapat dilakukan antara lain dengan pengelolaan beban kerja, peningkatan dukungan organisasi, perbaikan lingkungan kerja, serta pengendalian stres kerja agar kinerja perawat menjadi lebih optimal.

Gambaran Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh nilai p-value sebesar 0,046 ($<0,05$) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat, dengan hasil nilai keeratan sebesar -0,23 yang menunjukkan bahwa hubungan tersebut memiliki kekuatan lemah dengan arah negatif, yang berarti semakin tinggi tingkat stres kerja, maka kinerja perawat cenderung menurun. Hasil ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, meskipun kekuatan hubungan tidak terlalu besar. Nilai keeratan yang lemah mengindikasikan bahwa selain stres kerja, terdapat faktor lain yang juga berperan dalam menentukan kinerja perawat di rumah sakit, seperti beban kerja, motivasi, lingkungan kerja, serta dukungan organisasi. Berbagai faktor seperti kelelahan, beban kerja, dan lingkungan mempengaruhi kinerja perawat di rumah sakit (Ramadan et al., 2024). Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh (Demir et al., 2025) menjelaskan bahwa stres kerja dan tekanan psikologis berpengaruh terhadap penurunan kinerja dan kualitas kerja perawat. Artinya, jika stres tidak dikelola dengan baik, maka kinerja perawat juga ikut menurun. Stres kerja dapat mempengaruhi kondisi fisik dan psikologis perawat, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja merupakan faktor yang tidak dapat diabaikan dalam meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan. Selain itu, hasil literature review yang dilakukan oleh (Mazelda et al., 2022) menunjukkan sebagian besar penelitian menemukan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat, dimana peningkatan stres cenderung berdampak negatif terhadap kinerja. Stres kerja merupakan faktor penting yang harus dikelola dengan baik dalam lingkungan kerja keperawatan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang antara stres kerja dengan kinerja perawat, dimana semakin tinggi stres kerja, maka kinerja perawat yang dihasilkan cenderung menurun. Oleh karena itu diperlukan upaya dari pihak manajemen rumah sakit untuk mengelola stres kerja perawat, seperti pengaturan beban kerja, pemberian dukungan psikologis, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar kinerja perawat dapat meningkat.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap RS Setukpa Bhayangkara Kota Sukabumi. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor yang berperan dalam munculnya kinerja perawat. Hasil penelitian ini menjawab tujuan peneliti

dan menegaskan pentingnya upaya mencegah peningkatan stres kerja perawat, seperti manajemen beban kerja, peningkatan dukungan organisasi, serta pelatihan coping stres.

Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi mempengaruhi kinerja perawat, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja. Selain itu, disarankan untuk menggunakan jumlah sampel yang lebih besar dan cakupan lokasi penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian lebih representatif.

DAFTAR REFERENSI

- Adelia, T., & Halin, H. (2024). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RS AK Gani Palembang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 10(2). <https://doi.org/10.35870/jemsi.v10i2.2307>
- Beni, K. N., Nursalam, N., & Hasinuddin, M. (2020). Uji validitas dan reliabilitas leadership behavior inventory, personal mastery questionnaire dan kuesioner kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 11(3), 313–318. <https://doi.org/10.33846/sf11318>
- Charzyńska, E., Habibi Soola, A., Mozaffari, N., & Mirzaei, A. (2023). Patterns of work-related stress and their predictors among emergency department nurses and emergency medical services staff in a time of crisis: A latent profile analysis. *BMC Nursing*, 22(1), 98. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01241-9>
- Demir, Y., Dağ, E., Nal, B., Nal, M., & Bektaş, G. (2025). Determinants of nurses' job performance: The interaction of perceived occupational stress, psychological safety, and digital fatigue. *BMC Nursing*, 24, Article 1443. <https://doi.org/10.1186/s12912-025-04055-z>
- Dewi Kusumwati, P., Sophiarany, N., & Munip, M. (2026). Peningkatan kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Provinsi Nusa Tenggara Barat. *Lambung Inovasi: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 11(1), 174–185. <https://doi.org/10.36312/linov.v11i1.4652>
- Dwiani, N. N. A., & Sulaimiah, S. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja tenaga medis unit pelaksana teknis daerah (UPTD) Puskesmas Bagu. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4(3), 5302–5314.
- Fransiska, Y. D., Andi, H., & Safitri, Y. (2022). *Manajemen keperawatan*. CV Media Sains Indonesia.
- Harsono, H., Herqutanto, H., Wibowo, S., Kekalih, A., & Sulistomo, A. (2024). Validity and reliability of the Indonesian version of Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) as a job-stress assessment tool for nurses. *Occupational and Environmental Medicine Journal Indonesia*, 2(1), 1027. <https://doi.org/10.7454/oemji.v2i1.1027>
- Hatmanti, N. M., Puspitasari, N., Zahroh, C., & Winoto, P. M. P. (2023). Faktor-faktor yang berhubungan dengan tingkat stres kerja perawat di ruang IGD RSPAL Dr. Ramelan Surabaya. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 8(2). <https://doi.org/10.30651/jkm.v8i2.15293>

- Ismail, I., Haskas, Y., & Sabil, F. A. (2023). Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar. *JIMPK: Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 3(2), 30–36. <https://doi.org/10.35892/jimpk.v3i2.1256>
- Khusnul Irvani Sari, S., Siahaan, S. M., Wiyata, I. B., et al. (2025). Literature review: Hubungan kinerja perawat dengan tingkat kepuasan pasien rawat inap di rumah sakit. *Jurnal Ilmiah Pamenang (JIP)*, 7(1), 82–89. <https://doi.org/10.53599/jip.v7i1.346>
- Lasri, I. A., Rohyani, D., & Helen, M. (2022). Hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. *Mahesa: Malahayati Health Student Journal*, 2(1), 33–45. <https://doi.org/10.33024/mahesa.v2i1.5985>
- Masruro, A. (2022). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RS PKU Muhammadiyah Temanggung. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis*, 9(2), 227–239. <https://doi.org/10.22334/paris.v2i5.411>
- Mazelda, F., Arneliwati, A., & Erika, E. (2022). Tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit: Literature review. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 10(2), 345–354. <https://doi.org/10.26714/jkj.10.2.2022.345-354>
- Novitasari, D. (2023). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Kota Bengkulu. *Ekombis Review: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 1523–1528. <https://doi.org/10.37676/ekombis.v11i2.3623>
- Nursalam, N. (2020). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional* (6th ed.). Salemba Medika.
- Purwaningsih, S. T., & Erwandi, D. (2025). Faktor risiko stres kerja pada perawat di rumah sakit. *Jurnal Penelitian Kesehatan Suara Forikes*, 16(3), 901–908.
- Rahmayana, M., Racmah, R., & Yusuf, M. (2022). Gambaran tingkat stres kerja perawat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Keperawatan*, 6(4).
- Ramadan, A. N., Permatasari, E. D., & Roshida, D. S. (2024). Literature review: Analisis hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit. *Journal of Industrial Safety and Health*, 1(2), 16–22.
- Resmini, R. N., & Fauziah, M. (2025). Gambaran stres kerja pada perawat di rumah sakit tahun 2025. *An-Najat: Jurnal Ilmu Farmasi dan Kesehatan*, 3(3), 63–69. <https://doi.org/10.59841/an-najat.v3i3.3110>
- Ridwan, J., Hartono, B., Devis, Y., Susmaneli, H., & Herniwanti, H. (2023). The relationship of workload with nursing performance. *Jurnal Medi Penelitian dan Pengembangan Kesehatan*, 33(3), 24–33. <https://doi.org/10.34011/jmp2k.v33i3.1692>
- Sasmita, F. N., Herman, A., Dereja, S., Rahmawati, I., Dwiana, D., & Oktobero, E. (2022). Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 3, 549–555.
- Tedi, N., Arifin, S., & Gustini, F. (2021). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap PMN RS Mata Cicendo. *Jurnal Health Sains*, 2(10), 1336–1344. <https://doi.org/10.46799/jhs.v2i10.307>
- Widiyantoro, A., Purba, J. M., & Sitorus, M. E. (2025). Analysis of workload, work environment, and work stress on nurse performance. *Nursing and Health Sciences Journal*, 5(3), 347–355. <https://doi.org/10.53713/nhsj.v5i3.551>

- Yulianti, D., Niman, S., & Susilowati, Y. A. (2024). Stres kerja perawat dan distress psikologis. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 9(3).
- Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2024). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>
- Zerlyfera, H., Nurmawaty, D., Heryana, A., Handayani, R., & lainnya. (2025). Deskripsi stres kerja pada perawat rawat inap berdasarkan faktor individu menggunakan NIOSH Job Stress Questionnaire di RSUP Dr. Sitanala tahun 2025. *Jurnal Riset Rumpun Ilmu Kesehatan*, 4(3). <https://doi.org/10.55606/jurrikes.v4i3.6689>