

# HUBUNGAN STRESS KERJA DAN KEPUASAN KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT IGD

Ade Fany Ilham<sup>1</sup>, Muhammad Saefulloh<sup>1</sup>, Usman Sasyari<sup>3</sup>, Asep Muksin<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Prodi Sarjana Keperawatan, Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Tasikmalaya, Tasikmalaya 46191, Indonesia

 OPEN ACCESS

**SENAL: Student Health Journal**

Volume (1) No. 3 Hal 15-22

©The Author(s) 2024

DOI: 10.35568/senal.v1i3.5294

## Article Info

Submit : 7 agustus 2024  
Revisi : 8 oktober 2024  
Diterima : 10 oktober 2024  
Publikasi : 30 oktober  
2024

## Corresponding Author

Nama

Email

Example:

Heri Budiawan\*

Heribudiawan@umtas.com

## Website

<https://journal.umtas.ac.id/index.php/SENAL>

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International License.

P-ISSN :-

E-ISSN : 3046-5230

## PENDAHULUAN

Pelayanan IGD merupakan salah satu pelayanan utama di rumah sakit dalam meningkatkan pemasukan bagi unit-unit lainnya, yaitu unit penunjang klinik, rawat inap dan laboratorium. Adapun tugas IGD adalah menyelenggarakan pelayanan asuhan medis dan asuhan keperawatan serta pelayanan pembedahan darurat bagi pasien yang datang

## ABSTRAK

Perawat yang bertugas di IGD sebagai tenaga kesehatan yang selalu kontak pertama kali dengan pasien harus selalu cepat, tepat, dan cermat untuk mencegah kematian dan kecacatan. Adanya tekanan dan tuntutan dari pekerjaan dapat menimbulkan stress pada karyawan sehingga dalam menghadapi berbagai gejala negatif pada gilirannya berpengaruh pada kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan stress kerja dan kepuasan terhadap kinerja perawat di IGD RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya tahun 2024. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dan metode korelasi melalui pendekatan *cross sectional*. Sampel sebanyak 33 orang diperoleh dengan teknik *total sampling*. Proses pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan distribusi frekuensi dan uji chi square. Hasil menunjukkan stress kerja pada perawat sebagian besar termasuk ringan, kepuasan kerja termasuk puas dan kinerja pada perawat termasuk baik. Terdapat hubungan stress kerja dengan kinerja perawat dengan p value 0,009. Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat dengan p value 0,017. Faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja perawat IGD adalah stress kerja dengan nilai OR (exp (B)) 21,65. Kesimpulan dari penelitian ini adalah stress kerja dan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja perawat, faktor yang lebih dominan dengan kinerja perawat adalah stress kerja. Oleh karena itu, diharapkan perawat meningkatkan kinerjanya, menghindari stress kerja dan meningkatkan kepuasan kerja sehingga tercipta pelayanan yang bermutu.

Kata Kunci : kinerja, kepuasan kerja, kinerja, perawat

dengan gawat darurat medis. Instalasi gawat darurat sering kali mengalami masalah seperti padatnya kunjungan pasien yang tidak setara dengan jumlah tenaga medis yang bekerja, *delays*, *cost containment* dan *patient safety* (Febrina, 2018).

Perawat yang bertugas di IGD sebagai tenaga kesehatan yang selalu kontak pertama kali dengan pasien harus selalu cepat, tepat, dan

cermat untuk mencegah kematian dan kecacatan. Setiap rumah sakit akan selalu meningkatkan dan menilai kinerja perawatnya dengan tujuan untuk memastikan pelayanan yang diberikan sesuai dengan arahan atau tujuan rumah sakit (Hasibuan, 2020)

Adanya tekanan dan tuntutan dari pekerjaan dapat menimbulkan stress pada karyawan. Secara garis besar faktor yang mempengaruhi pada kinerja menurut Ramly (2022) diantaranya adalah Faktor Kemampuan (*Ability*) dan Faktor Motivasi (*Motivation*). Selanjutnya menurut Nurlatifah (2022) terdapat faktor yang berpengaruh terhadap kinerja meliputi karakteristik pribadi yang terdiri dari usia, jenis kelamin, pengalaman, orientasi dan gaya komunikasi, motivasi kepuasan kerja, lingkungan, stress kerja, organisasi, supervise dan pengembangan karir. Stress kerja merupakan suatu keadaan yang bersifat menekan diri, yang bisa disebabkan oleh tuntutan atau beban pekerjaan yang bisa berakibat negatif terhadap diri sendiri dan Perusahaan (Fahmi, 2021).

Penelitian Aprilia (2019) menemukan bahwa stress kerja memiliki nilai signifikansi ( $0.033 < 0.05$ ) dengan demikian  $H_0$  diterima. Stress terlalu tinggi dapat menyebabkan kinerja menurun karena stress mengganggu pelaksanaan pekerjaan. Stress kerja menyebabkan perawat kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian Pradnyani (2022) yang menemukan perawat yang mengalami stress kerja bahkan akan meninggalkan tanggungjawabnya. Kompetensi yang dimiliki oleh seseorang akan mengurangi stress kerja yang dialaminya di tempat bekerja karena mereka memiliki kemampuan dalam mengelola pekerjaannya. Pada penelitian Amin, et.al (2020) menemukan  $P \text{ value } 0,000 < \alpha = 0,05$  maka ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kepahiang.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan bulan April 2024 kepada perawat di IGD melalui wawancara didapatkan dari 10 orang perawat mengatakan sebanyak 8 orang mengalami stress, perawat mengatakan memiliki durasi waktu yang sedikit dengan pekerjaannya

karena harus melakukan pekerjaan lain, hal ini mengakibatkan mudah lelah dalam bekerja, dalam bekerja sering kali sering terjadi kesalahan komunikasi antar rekan kerja.

Mengenai kinerja perawat didapatkan dari 10 perawat yang diwawancarai mengatakan berusaha semampu mungkin untuk bekerja yang optimal dan melakukan Tindakan yang penting, namun perawat mengatakan jarang melakukan wawancara dengan pasien atau keluarga, keluarga pasien jarang dilibatkan dalam rencana tindakan keperawatan kepada pasien, untuk mengantar pasien ke tempat pemeriksaan dilakukan setelah selesai pekerjaan yang lain, kadang-kadang mengevaluasi kemampuan pasien atau keluarga setelah diberikan tindakan asuhan keperawatan

Kinerja perawat yang kurang baik juga akan berdampak pada produktivitas rumah sakit, menurunkan kualitas pelayanan dan menurunkan kepuasan pada pasien ataupun keluarganya. Berdasarkan fenomena tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Hubungan Stress Kerja dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Perawat IGD RSUD dr. Soekardjo Tasikmalaya”**.

## **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif dan metode korelasi melalui pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 33 perawat tetap pada IGD RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*, artinya seluruh perawat yang berjumlah 33 orang dijadikan sebagai sampel. Penelitian ini dilakukan di Ruang IGD RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya pada bulan Juli Tahun 2024. Instrumen menggunakan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dibuat oleh peneliti sendiri dan telah dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Data penelitian dilakukan pengolahan data melalui tahapan *Editing, Coding Data, Entry Data, Tabulating Data* kemudian dianalisis distribusi frekuensi dan uji chi square.

## HASIL

### Stress kerja pada perawat IGD

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Stress Kerja pada Perawat

Stress kerja	Frekuensi	Persentase
Rendah	18	54.5
Tinggi	15	45.5
Total	33	100.0

Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa stress kerja pada perawat di Ruang IGD sebagian besar mengalami stress kerja ringan sebanyak 18 orang (54,5%) dan stress kerja tinggi sebanyak 15 orang (45,5%).

### Kepuasan kerja perawat IGD

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja pada Perawat

Kepuasan kerja	Frekuensi	Persentase
Puas	20	60.6
Kurang Puas	13	39.4
Total	33	100.0

Data pada tabel 2 menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada perawat di Ruang IGD sebagian besar termasuk puas sebanyak 20 orang (60,6%) dan kurang puas sebanyak 13 orang (39,4%).

### Kinerja pada perawat IGD

Tabel 3

Distribusi Frekuensi Kinerja pada Perawat IGD

Kinerja	Frekuensi	Persentase
Baik	22	66.7
Kurang	11	33.3
Total	33	100.0

Data pada tabel 3 menunjukkan bahwa kinerja pada perawat di Ruang IGD sebagian besar termasuk baik sebanyak 22 orang (66,7%) dan kurang baik sebanyak 11 orang (33,3%).

### Hubungan stress kerja dengan kinerja perawat IGD

Tabel 4

Hubungan stress kerja dengan kinerja perawat IGD

Stres kerja	Kinerja				Total	P value.	OR
	Baik		Kurang				
	F	%	F	%	Jml	(%)	
Rendah	16	88.9	2	11.1	18	100	0,009
Tinggi	6	40.0	9	60.0	15	100	
<b>Jumlah</b>	22	66.7	11	33.3	22	100	

Data pada tabel 4 menunjukkan bahwa responden yang mengalami beban kerja rendah Sebagian besar memiliki kinerja baik sebanyak 16 orang (88,9%) dan responden yang mengalami beban kerja tinggi sebagian besar memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 9 orang (60%). Hasil uji statistik didapatkan p value 0.009 (<0.05) artinya terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat. Perawat yang mengalami stress kerja rendah sebanyak 12 kali lipat berpeluang memiliki kinerja baik dibandingkan dengan perawat yang mengalami stress kerja tinggi.

### Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat

Tabel 5

Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat IGD

Kepuasan kerja	Kinerja				Total	P value.	OR
	Baik		Kurang				
	F	%	F	%	Jml	(%)	
Puas	17	85.0	3	15.0	20	100	0,017
Kurang	5	38,5	8	61,5	11	100	
<b>Jumlah</b>	22	66.7	11	33.3	22	100	

Data pada tabel 5 menunjukkan bahwa responden yang puas sebagian besar memiliki kinerja baik sebanyak 17 orang (85,0%) dan responden yang merasa kurang puas sebagian besar memiliki kinerja yang kurang baik sebanyak 8 orang (61,5%). Hasil uji statistik didapatkan p value 0.017 (<0.05) artinya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Perawat yang puas dalam bekerja sebanyak 9 kali lipat berpeluang memiliki kinerja baik dibandingkan dengan perawat yang mengalami kurang puas dalam bekerja.

### Faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja perawat IGD

Tabel 6

Faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja perawat IGD

		B	S.E.	Wald	df	Sig.	Exp(B)
Step	Stres_Kerja	3.075	1.231	6.243	1	.012	21.653
1 <sup>a</sup>	Kepuasan_Kerja	2.827	1.197	5.582	1	.018	16.896
	Constant	-9.640	3.336	8.350	1	.004	.000

a. Variable(s) entered on step 1: Stres\_Kerja, Kepuasan\_Kerja.

Melihat dari data pada table 6 dapat diketahui bahwa variable yang dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah factor stress kerja dengan nilai OR (Exp (B) sebesar 21,6 setelah dikontrol oleh factor kepuasan kerja dengan nilai OR 16.8. hal ini menunjukkan bahwa dari kedua variable terikat yang diteliti factor stress kerja memiliki nilai OR lebih tinggi,

sehingga kinerja perawat lebih dominan dipengaruhi oleh kondisi stress kerja perawat.

## **PEMBAHASAN**

### **Stress kerja**

Berdasarkan data pada hasil penelitian mengenai stress kerja yang dialami oleh perawat IG dapat dilihat sebagian besar mengalami stress kerja ringan (54,5%) dan stress kerja tinggi (45,5%). Melihat dari data tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar perawat mengalami stress kerja yang rendah dan memiliki dampak yang baik.

Kejadian stres kerja pada perawat dapat bersumber dari masalah pekerjaan, karena sebagaimana yang diketahui Pelayanan IGD merupakan salah satu pelayanan utama di rumah sakit dalam meningkatkan pemasukan bagi unit-unit lainnya, yaitu unit penunjang klinik, rawat inap dan laboratorium. Perawat yang bertugas di IGD sebagai tenaga kesehatan yang selalu kontak pertama kali dengan pasien harus selalu cepat, tepat, dan cermat untuk mencegah kematian dan kecacatan. Setiap rumah sakit akan selalu meningkatkan dan menilai kinerja perawatnya dengan tujuan untuk memstikan pelayanan yang diberikan sesuai dengan arahan atau tujuan rumah sakit (Hasibuan, 2020).

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Novrianti (2020) yang menemukan bahwa dari 80 responden, sebanyak 41 responden (51,2 %) yang memiliki stress kerja rendah, dan 39 (48,8 %) responden yang memiliki stress kerja tinggi. Penelitian Ismafiaty (2019) Responden terbanyak yang mengalami stres ringan sebanyak 7 orang (14%). Usia dewasa pertengahan dimana merupakan usia produktif bagi seseorang yang cenderung untuk bekerja lebih keras sehingga kemungkinan untuk mendapatkan stres sangat tinggi. Penelitian Amin (2020) menemukan sebanyak 41 responden (51,2 %) yang memiliki stress kerja rendah, dan 39 (48,8 %) responden yang memiliki stress kerja tinggi. Kondisi ini tidak terlepas dari usia perawat sebagai usia dewasa pertengahan yang merupakan usia produktif bagi seseorang yang cenderung untuk bekerja lebih keras sehingga kemungkinan untuk mendapatkan stres sangat tinggi.

Penelitian yang dilakukan *The National Institute Occupational Safety and Health (NIOSH)* menunjukkan bahwa pekerjaan-pekerjaan yang berhubungan dengan Rumah Sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi untuk terkena stres atau depresi. Sedangkan *American National Association for Occupational Health (ANAHO)* menempatkan kejadian stres kerja pada perawat berada di urutan paling atas pada empat puluh pertama kasus stres kerja pada pekerja (Rahman, 2018).

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bahwa adanya tekanan dan tuntutan dari pekerjaan dapat menimbulkan stress pada perawat. Ruang IGD yang selalu dipenuhi pasien-pasien dan perlu penanganan yang tinggi. Sehingga diperlukan kesigapan dan kecepatan perawat dalam menangani pasien-pasien-pasien tersebut sehingga dapat menimbulkan stress kerja.

### **Kepuasan kerja perawat IGD**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja pada perawat di Ruang IGD sebagian besar termasuk puas sebanyak 60,6% dan kurang puas sebanyak 39,4%. Hal ini mengindikasikan bahwa responden menilai kepuasan kerja cukup baik, artinya responden mengalami kepuasan kerja, namun dalam hal ini responden mengungkap adanya ganjalan yang dirasakan yaitu masalah gaji atau upah.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu penghasilan yang antara lain diterima melalui gaji. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanan yang diberikan secara perbulan (Mangkunegara, 2015). Gaji merupakan suatu hal yang penting bagi perawat agar dapat bekerja secara maksimal serta optimal. Hasil penelitian menunjukkan meskipun secara umum kepuasan kerja cukup puas tetapi dalam instrumen membuktikan bahwa dalam hal pembayaran atau gaji masih belum puas dan ditunjukkan juga dari penghasilan responden.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah lama kerja. Lama kerja menjadi salah satu faktor dalam menentukan kepuasan kerja seorang pegawai (Anindya et al., 2017). Lama kerja merupakan faktor yang

berkaitan dengan lamanya seseorang bekerja disuatu institusi atau lembaga (Andini, 2015). Semakin lama karyawan berada dalam suatu instansi, diasumsikan pengalaman serta pengetahuan tentang pekerjaannya semakin luas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

Berdasarkan hasil penelitian dapat dikemukakan bahwa kepuasan kerja perawat merupakan sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap tugasnya di Ruang IGD melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai nilai-nilai penting dalam suatu pekerjaan.

#### **Kinerja pada perawat IGD**

Berdasarkan hasil penelitian didapatkan bahwa kinerja pada perawat di Ruang IGD sebagian besar termasuk baik sebanyak 66,7% dan kurang baik sebanyak 33,3%. Data tersebut menunjukkan kinerja yang dilakukan oleh perawat dapat mencapai tujuan dari rumah sakit yakni memberikan pelayanan kepada pasien di IGD

Kondisi ini menggambarkan kualifikasi dan profesionalisme perawat memerlukan perhatian, dengan memiliki kinerja yang rendah menunjukkan pula kemampuan dan keahlian perawat seperti lama bekerja, pendidikan dan pelatihan yang kurang. Selain itu sikap atau persepsi serta motivasi menjadi faktor penting terbentuknya kinerja perawat.

Hal ini sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2018) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dipengaruhi tiga faktor, yaitu faktor individu, psikologis dan faktor organisasi.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian menemukan sebagian besar kinerja perawat dalam kategori cukup/sedang 73,92% (Mulyana, 2013). Hal yang sama juga ditemukan pada penelitian Amin (2020) yang menemukan mengenai kinerja perawat sebanyak 36 responden (45 %) yang menyatakan kinerja dengan kategori rendah, dan 44 (55%) responden yang menyatakan kinerja dengan kategori tinggi. Keadaan ini

disebabkan karena beberapa faktor yaitu beratnya beban kerja perawat misalnya merawat pasien kritis terlalu banyak, perawat harus selalu di depan pasien karena membutuhkan pengawasan khusus dan kekurangan tenaga, sehingga faktor-faktor tersebut menjadikan perawat tidak cukup waktu untuk mengisi dokumentasi keperawatan dengan baik.

#### **Hubungan stress kerja dengan kinerja perawat IGD**

Berdasarkan hasil penelitian dan uji statistic didapatkan responden yang mengalami beban kerja rendah sebagian besar memiliki kinerja baik (88,9%) dan responden yang mengalami beban kerja tinggi sebagian besar memiliki kinerja yang kurang baik (60%). Hasil uji statistik didapatkan p value 0.009 (<0.05) artinya terdapat hubungan antara stress kerja dengan kinerja perawat. Perawat yang mengalami stress kerja rendah sebanyak 12 kali lipat berpeluang memiliki kinerja baik dibandingkan dengan perawat yang mengalami stress kerja tinggi.

Melihat dari data tersebut dapat dipahami bahwasannya perawat memiliki stress kerja yang meningkat maka akan menurunkan kinerja. Dengan kondisi emosional, psikologis dan kondisi fisik yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan tugas, maka kinerja perawat pun akan menurun atau tidak sesuai dengan yang diharapkan. Sebaliknya apabila stress kerja ringan, maka akan meningkatkan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Enny, dkk (2016) juga mengatakan bahwa stressor menyebabkan stres dalam bekerja baik secara fisik maupun psikologis. Sementara di satu sisi stressor mempengaruhi kinerja perawat dalam mengerjakan pekerjaannya. Stres yang disebabkan oleh pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Selanjutnya, beberapa penelitian menemukan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja (Pradnyani, (2022), stres kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan (Pebiyanti & Winarno (2021), stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Mujahidin, 2023). Stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari perusahaan akan

membuat karyawan tidak nyaman bahkan tertekan, dan tidak termotivasi sehingga kerja terganggu dan tidak optimal (Ningrum, 2021). Namun pada penleiiian Yusnita (2022) mengatakan stres kerja secara langsung tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan stress kerja yang rendah merupakan stres kerja yang dapat memberikan stimulus dan gairah seperti tantangan kerja yang diberikan diinterpretasikan sebagai motivasi diri untuk bekerja lebih keras. Namun pada stress kerja tinggi dapat meningkatkan stress kerja. Akibat negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai yang diharapkan pasien.

#### **Hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat IGD**

Berdasarkan hasil penelitian responden yang puas sebagian besar memiliki kinerja baik sebanyak (85,0%) dan responden yang merasa kurang puas sebagian besar memiliki kinerja yang kurang baik (61,5%). Hasil uji statistik didapatkan p value 0.017 ( $<0.05$ ) artinya terdapat hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja perawat. Perawat yang puas dalam bekerja sebanyak 9 kali lipat berpeluang memiliki kinerja baik dibandingkan dengan perawat yang mengalami kurang puas dalam bekerja.

Demikian adanya, kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, perawat merasa puas dengan pekerjaannya misalnya gaji atau upah yang ditetapkan, pekerjaan yang diemban di IGD dirasa secara mental menantang sehingga perawat merasa selalu siap untuk melakukan tugas yang diberikan rumah sakit, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja perawat dalam hal asuhan keperawatan dari segi kuantitas, ketepatan waktu, dan kemandirian. Sehingga kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh (Priyono, 2020, hlm. 187) menyimpulkan seseorang karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi maka akan berdampak pada sikap positif terhadap pekerjaan yang diembannya, sebaliknya bilamana karyawan tersebut tidak memiliki kepuasan kerja maka akan sikap negatif akan

ditunjukkan terhadap pekerjaan yang diembannya. Kemudian penelitian Amin (2020) menyimpulkan ada pengaruh yang signifikan antara stress kerja terhadap kinerja perawat.

Berdasarkan uraian tersebut dapat dikemukakan bawa kepuasan kerja dapat menentukan sikap perawat terhadap pekerjaannya, sehingga perawat yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi akan memiliki perasaan-perasaan positif tentang pekerjaannya, namun pada perawat yang merasa kurang puas akan memiliki perasaan yang negatif tentang pekerjaannya. Melihat dari data tersebut mengindikasikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik dalam bekerja. Responden yang merasa puas dengan pekerjaannya, puas terhadap pekerjaan yang dilakukannya, menilai bahwa kepribadiannya sesuai dengan pekerjaan lebih cenderung dapat melaksanakan pekerjaan yang ada di rumah sakit. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan rumah sakit sehingga dapat memenuhi harapan pasien dan keluarga

#### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Stress kerja pada perawat Sebagian besar termasuk ringan, kepuasan kerja termasuk puas dan kinerja pada perawat termasuk baik. Terdapat hubungan stress kerja dengan kinerja perawat IGD dengan p value 0,009. Terdapat hubungan kepuasan kerja dengan kinerja perawat IGD dengan p value 0,017. Faktor dominan yang berhubungan dengan kinerja perawat IGD RSUD dr. Soekardjo Kota Tasikmalaya adalah stress kerja dengan nilai OR (exp (B) 21,65. Hasil penelitian ini diharapkan perawat meningkatkan kinerjanya, menghindari stress kerja dan meningkatkan kepuasan kerja sehingga tercipta pelayanan yang bermutu. Hasil penelitian ini diharapkan dijadikan data awal bagi peneliti lain dalam pengembangan kinerja perawat menggunakan variable yang lebih luas seperti gaya kepemimpinan, stuktur organisasi serta variable lain

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Amin, M., Ekwinaldo, Y., & Novrianti, Y. (2020). Stress Kerja dan Konflik Kerja Mempengaruhi Kinerja Perawat. *Journal of Telenursing*

- (JOTING), 2(1), 31–40. <https://doi.org/10.31539/joting.v2i1.521>
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek (Revisi)*. PT. Asdi Mahasatya.
- Azrul, A. (2015). *Pengantar Administrasi Kebijakan Kesehatan*. Jakarta Binarupa Aksara.
- Coenraad, D. P. (2016). Pengaruh Kemampuan, Motivasi dan Komitmen terhadap Kinerja Pegawai. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kinerja Pegawai*, 10(1), 17–34.
- Fahmi, I. (2021). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusi* (5th ed.). Alfabeta.
- Fangidae, E. L. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Timor Tengah Selatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 10(1), 28–37.
- Febrina. (2018). *Peningkatan Kualitas dalam Pelayanan Kegawatdaruratan melalui Pendekatan Lean Hospital di RSU Sari Mutiara Lubuk Pakam*. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Gibson. (2016). *Bimbingan dan Konseling*. Pustaka Pelajar.
- Hartatik, I. P. (2019). *Buku Praktis Mengembangkan SDM (II)*. Laksana.
- Hasibuan, M. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara.
- Hidayat. (2017). *Metode Penelitian Kebidanan Teknik Analisa Data*. Salemba Medika.
- Lestari, N. N. Y. S., & Mujiati, N. W. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Komitmen Organisasi, dan Kepuasan Kerja Karyawan Terhadap Turnover Intention. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(6), 3412–3441.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Mangkunegara, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masturoh, I., & T, N. (2018). Metodologi Penelitian Kesehatan. In *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. (Issue November). Rineka Cipta.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resources Management, Thirteenth Edition*. Cengage-Learning.
- Munandar. (2022). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Universitas Indonesia.
- Mutmainnah, Ramli, A., & Ruma, Z. (2022). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 19(4), 769–773.
- Novel, C., & Marchyta, N. K. (2021). Pengaruh Beban Kerja Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Swalayan Valentine Di Kairatu. *Agora*, 9(2), 1–11.
- Nurlatifah, U. (2022). *Ekonomi & Sumber Daya Manusia Kesehatan* (3rd ed.). Gava Media.
- Nursalam. (2019). *Konsep Dan Penerapan Metode Penelitian Ilmu Keperawatan*. Salemba Medika.
- Pabundu, T. (2016). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan* (3rd ed.). PT. Bumi Aksara.
- Pradnyani, N. W. S. (2022). Peran Stress Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Work Life Balance Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(24), 806–820.
- Ramly, A. T. (2022). *Manajemen Kinerja SDM* (Gcaindo, Ed.; Issue March). Bintang Madani. <https://kefvinmustikalukmanarief.wordpress.com/manajemen-kinerja-sdm/>
- Robbin. (2016). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosyada, M. A. (2023). *Pengaruh Worklife Balance dan Beban Kerja Terhadap Kinerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening* (Vol. 5) [Universitas Islam Syarif Hidayatullah]. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
- Sedermayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: A Handbook Of Human Resource Management*. PT Elex Media Komputindo.
- Shobirin. (2019). Hubungan Penerapan Manajemen Puskesmas Dan Komitmen Kerja Petugas Dengan Mutu Pelayanan Pengobatan Di Poli Umum Puskesmas

- Kabupaten Bangkalan. *Jurnal Penelitian Administrasi Publik*, 2(2), 274–282.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Alfabeta.
- Sujarweni. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi. Pendekatan Kuantitatif*. Pustaka Baru Press.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Alfabeta.
- Swastha, & Handoko. (2017). *Manajemen Perusahaan Analisa Perilaku Konsumen (I)*. Liberty.
- Syaodih, N. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan*. Rosda Karya.