

The Relationship between Work Stress and Work Productivity of Nurses in the Inpatient Ward

Hubungan Stres Kerja Dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap

Zahalim^{1*}, Nawawi², Prawara Aros Purnama³, La Ode Ardiansyah⁴

^{1,4}Fakultas Ilmu Ilmu Kesehatan, Universitas Mandala Waluya

²Program Studi S1 Keperawatan, Universitas Mandala Waluya

*Corresponding Author: zahalimalim90@gmail.com

Received: 15-05-2026; Revised: 21-05-2026, Accepted: 01-06-2026

ABSTRAK

Produktivitas merupakan kemampuan tenaga keperawatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sehingga menghasilkan kinerja yang dapat berkontribusi langsung terhadap peningkatan mutu pelayanan rumah sakit. Pelayanan keperawatan yang kurang produktif akan mengurangi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Stres kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap. Perawat yang stres kerja perawat di ruang rawat inap sringkali disebabkan oleh beban kerja yang berlebihan, kurangnya pelatihan dan peningkatan kompetensi perawat, kurangnya komunikasi maupun *reward system* sehingga berdampak pada produktivitas kerja perawat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bahteramas. Jenis penelitian ini adalah analitik observasional dengan rancangan Cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini adalah 263 responden, dengan teknik penarikan sampel secara teknik proporsi sampling dengan jumlah sampel 72 responden. Metode analisis menggunakan uji Statistik yakni uji chi square dan cramer's. Hasil penelitian diperoleh nilai ($X^2_{Hitung}=5,501$, dan P -value 0,001 yang berarti signifikan serta hasil uji Cramer's =0,276) yang berarti memiliki korelasi lemah antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Diharapkan bagi manajemen Rumah Sakit agar melakukan analisis kebutuhan tenaga perawat pada ruang rawat inap, melakukan komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan, memberikan pelatihan dan pengembangan kapasitas perawat, serta meningkatkan *reward system* bagi perawat yang berprestasi dan memenuhi tugasnya dengan penuh tanggung jawab.

Kata Kunci: Stres Kerja; produktivitas kerja; perawat ruang rawat inap

ABSTRACT

Productivity is the ability of nursing staff to carry out their duties and responsibilities so as to produce performance that can contribute directly to improving the quality of hospital services. Less productive nursing services will reduce the quality of services provided to patients. Job stress is one of the factors that affect the work productivity of nurses in the inpatient ward. Nurses who are stressed in the work of nurses in the inpatient ward are often caused by excessive workload, lack of training and improvement of nurse competencies, lack of communication and reward systems that have an impact on nurse work productivity. The purpose of this study was to determine the relationship between job stress and nurse work productivity in the inpatient ward of Bahteramas Regional Hospital. This study used observational analytic with cross-sectional study design. The population in this study was 263 respondents, using proportion sampling technique with a sample size of 72 respondents. The analysis method used chi-square test and Cramer's. The results of the study obtained a value ($X^2_{Count}=5.501$, and a P -value of 0.001 which means significant and the results of the Cramer's test=0.276) which means there is a weak correlation between job stress and work productivity. It is expected that Hospital management will conduct an analysis of the need for nursing staff in inpatient rooms, conduct open communication between superiors and subordinates, provide training and capacity development for nurses, and improve the reward system for nurses who excel and carry out their duties responsibly.

Keywords: Work Stress; work productivity; inpatient nurses



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

1. PENDAHULUAN

Perawat merupakan tenaga profesional yang berperan penting dalam memberikan pelayanan keperawatan yang komprehensif, holistik, dan berkualitas kepada individu, keluarga, maupun masyarakat. Perawat dalam menjalankan fungsinya sebagai bagian dari tim kesehatan dituntut untuk menjaga mutu pelayanan, meningkatkan produktivitas kerja, serta senantiasa berperan aktif dalam mendukung proses penyembuhan dan pemulihan kesehatan pasien (Rusmini et al., 2024). Keberadaan perawat tidak hanya sebatas mendampingi pasien, tetapi juga meliputi pemberian asuhan keperawatan yang komprehensif, holistik, dan berorientasi pada kebutuhan pasien. Perawat yang profesional dan bertanggung jawab terhadap tugasnya memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien menunjukkan bahwa perawat tersebut bekerja dengan produktif. Produktivitas kerja perawat dipengaruhi oleh kemampuan memberikan pelayanan yang baik, manajemen waktu, komunikasi efektif, serta dukungan lingkungan kerja (Bahari et al., 2022). Namun, produktivitas kerja terkadang juga dapat menurun pada suatu pelayanan asuhan keperawatan karena adanya tingginya beban kerja, stres kerja, serta rendahnya motivasi dari atasan saat bekerja (Putri et al., 2025; Jemmi et al., 2023).

Di negara-negara maju seperti Amerika Serikat, tingkat stres karyawan mencapai 51% daily stress. Sementara di Eropa (termasuk Jerman dan Inggris) tercatat sekitar 41% pegawai rumah sakit mengalami penurunan produktivitas akibat tekanan kerja yang tinggi, serta ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Kekurangan tenaga kerja medis struktural menyebabkan beban kerja yang ekstrem dan tingginya tingkat stres (Gutmann, 2024). Berdasarkan data dari *Asian Productivity Organization (APO)* yang dikutip Kemenkes, memperlihatkan pertumbuhan produktivitas tenaga kerja Indonesia masih tertinggal dimana negara Filipina hanya 3,8%, Vietnam 4,5%, Kamboja 4,9%, bahkan dari Laos 5,3% peningkatan produktivitas kerja (Sasmita et al., 2024). Hal serupa juga ditemukan di Sulawesi Tenggara khususnya di RSUD Bahteramas yang diperoleh hasil bahwa produktivitas kerja perawat pada unit ruang rawat inap mengalami penurunan yang disebabkan oleh adanya beban kerja perawat yang tinggi. Beban kerja tersebut termasuk beban kerja fisik, mental, ergonomi maupun durasi kerja sehingga menyebabkan perawat sering mengalami kelelahan saat bekerja (A. S. Putri & Majid, 2025). Temuan ini memberikan gambaran bahwa permasalahan stres kerja masih menjadi faktor penting yang perlu mendapatkan perhatian serius dalam upaya meningkatkan kinerja tenaga kesehatan di Indonesia khususnya di Sulawesi Tenggara.

Perawat sebagai salah satu profesi tenaga kesehatan di Indonesia dapat dikatakan produktif apabila perawat tersebut mampu memberikan pelayanan berkualitas tinggi, memiliki manajemen waktu yang baik, dan komunikasi yang efektif dengan pasien serta rekan kerja, mereka menunjukkan inisiatif dalam mencari solusi untuk masalah dan terus memperbarui keterampilan melalui pelatihan berkelanjutan, sedangkan perawat yang tidak produktif dalam bekerja, biasanya mereka sering kali mengalami kesulitan dalam memberikan perawatan yang memadai, mengelola waktu dengan kurang baik, dan berkomunikasi secara tidak efektif (Sasmita et al., 2023; Jemmi et al., 2023). Perawat yang kurang produktif dalam memberikan pelayanan keperawatan di rumah sakit biasanya dapat dikaitkan dengan adanya stres kerja. Perawat yang stres kerja seringkali disebabkan karena perawat kurang diberikan pelatihan yang menunjang kompetensi perawat, sementara jumlah pasien terus meningkat setiap tahunnya sehingga perawat di ruang perawatan banyak yang mengalami stres kerja dan berdampak pada pengurangan produktivitas kerja perawat.

Stres dalam lingkungan kerja perawat adalah salah satu masalah utama yang dapat mempengaruhi kinerja, produktivitas, dan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa stres kerja menjadi masalah utama yang memengaruhi produktivitas kerja perawat. Data di beberapa negara menunjukkan adanya penurunan produktivitas tenaga kesehatan akibat stres kerja, termasuk di Indonesia yang memiliki tingkat produktivitas lebih rendah dibanding beberapa negara Asia Tenggara (Di et al., 2024). Menurut hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat stres kerja yang dialami perawat, maka semakin rendah produktivitas kerja mereka (Andini, 2019; Sembodo et al., 2024).

Di RSUD Bahteramas, jumlah pasien rawat inap terus mengalami peningkatan dari tahun ke tahun. Hal ini menyebabkan terjadinya peningkatan beban kerja perawat di ruang rawat inap yang berdampak pada stres kerja perawat di ruang rawat inap. Peningkatan jumlah pasien ditandai dengan adanya nilai *Bed Occupancy Rate (BOR)* dan *Length of Stay (LOS)* yang terus meningkat setiap tahun, sementara jumlah perawat relatif tetap. Diketahui nilai BOR tahun 2022 sebesar 72,62%, tahun 2023 sebesar 75,34% dan tahun 2024 sebesar 81,29%. Sedangkan LOS tahun 2022 rata-rata 4,47 hari, tahun 2023 rata-rata 4,81 hari dan tahun 2024 rata-rata 5,00 hari. Nilai BOR dan LOS tersebut meskipun masih termasuk dalam kategori ideal menurut Depkes RI tahun 2005, namun setiap tahunnya terus mengalami peningkatan. Selain itu berdasarkan hasil observasi dan wawancara kepada perawat ruang rawat inap menunjukkan sebagian besar perawat mengalami stres kerja akibat tingginya beban kerja, banyaknya pasien, serta keterbatasan tenaga perawat, yang berdampak pada menurunnya produktivitas kerja. Oleh karena itu, peneliti tertarik meneliti hubungan antara stres kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bahteramas.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan desain cross sectional study, yaitu suatu metode penelitian yang pengukuran variabel bebas (independen) dan variabel terikat (dependen) dilakukan sekali dalam waktu yang sama. Penelitian dilakukan pada perawat yang bekerja di ruang rawat inap. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk menganalisis hubungan antara stres kerja dengan tingkat produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Bahteramas. Dalam hal ini, variabel independen mencakup stres kerja, sedangkan variabel dependen yang diamati adalah produktivitas kerja perawat. Populasi pada penelitian ini yaitu perawat yang bekerja di ruang rawat inap dengan jumlah 263 perawat. Pengambilan sampel dilakukan dengan teknik *proporsi sampling*, yaitu teknik yang mengambil sampel secara representatif dan setiap subjek ditentukan secara seimbang dengan banyaknya subjek dari setiap strata. Jumlah sampel yang diambil yaitu 72 orang perawat yang diperoleh dengan menggunakan rumus Slovin: $n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$, $n = \frac{263}{1 + 263(0,01)^2}$, $n = \frac{263}{3,63}$, $n = 72,4$, $n = 72$. Kriteria inklusi meliputi perawat yang bersedia menjadi responden dan bekerjasama dengan baik selama seluruh rangkaian proses penelitian berlangsung serta menandatangani *informed consent* penelitian. Kriteria eksklusi mencakup perawat yang tidak bersedia menjadi responden dan perawat yang sedang cuti serta tidak bersedia menandatangani *informed consent* penelitian. Pada penelitian ini, untuk mengukur tingkat stres kerja perawat yang diukur dengan menggunakan kuesioner yang terdiri dari 42 pertanyaan dengan skoring yaitu 0=tidak pernah, 1=kadang-kadang, 2=sering dan 3=hampir tidak pernah serta terdiri dari dua kategori yaitu Ringan (jika presentase jawaban responden <50% dan Berat jika presentase jawaban responden $\geq 50\%$). Selanjutnya untuk mengukur produktivitas kerja perawat menggunakan kuesioner yang terdiri dari 15 pertanyaan dengan skoring 5=sangat setuju, 4=setuju, 3=netral, 2=tidak setuju dan 1=sangat tidak setuju serta terdiri dari 2 kategori yaitu Baik jika presentase jawaban responden $\geq 60\%$ dan kurang jika presentase jawaban responden <60%. Instrumen yang digunakan adalah instrumen yang sudah valid dan reliabel karena sudah diuji oleh peneliti sebelumnya. Nilai validitas tiap pertanyaan diperoleh hasil rata-rata signifikan (<0,05) dan reliabel dengan nilai Cronbach's Alpha (> 0,70). Analisis data yang diterapkan pada penelitian ini adalah metode univariat serta bivariat. Metode univariat bertujuan menggambarkan distribusi dari frekuensi karakteristik responden. Analisis bivariat digunakan untuk menganalisis apakah ada korelasi antara stres kerja dengan produktivitas kerja perawat dengan memakai uji chi-square pada tingkat kepercayaan sebesar 99% dengan taraf signifikansi (α) = 0,01. Kemudian melihat tingkat kekuatan hubungan dengan menggunakan uji cramer's. Pengujian data dianalisis menggunakan aplikasi software IBM SPSS.

3. HASIL

3.1 Analisis Univariat

Tabel 1. Karakteristik Umum Responden (N=72)

Karakteristik	Kategori	Frekuensi	Presentase (%)
Jenis Kelamin	Laki-laki	15	20,8
	Perempuan	57	79,2
Usia	26 - 35 tahun	41	56,9
	36 – 45 tahun	23	31,9
	46 – 55 tahun	8	11,1
Pendidikan Terakhir	D3 Keperawatan	33	45,8
	S1 Kep + Ners	46	47,3
	S2 Keperawatan	5	6,9
Masa Kerja	1 Tahun – 10 Tahun	51	70,8
	11 Tahun – 20 Tahun	21	29,2

Berdasarkan tabel 1. dapat diketahui bahwa penelitian ini melibatkan 72 responden. Karakteristik demografi yang disertakan dalam penelitian ini diantaranya yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan masa kerja. Responden pada penelitian ini sebagian besar berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 57 orang (79,2%). Usia Rata-rata usia berada pada rentang antara 26-35 tahun yaitu sebanyak 41 orang (56,9%). Sebanyak 46 responden memiliki pendidikan terakhir S1 Keperawatan + Profesi Ners dan masa kerja paling lama antara 1 tahun sampai dengan 10 tahun yaitu sebanyak 51 orang (70,8%).

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan produktivitas kerja pada perawat di ruang rawat inap

Produktivitas Kerja	N	%
Baik	45	62,5
Kurang	27	37,5
Total	72	100

Tabel 2. menunjukkan bahwa hampir sebagian responden memiliki produktivitas kerja dengan kategori baik yaitu sebanyak 45 responden (62,5%) dan lainnya memiliki produktivitas kerja dengan kategori kurang yaitu sebanyak 27 responden (37,5%).

Tabel 3. Distribusi responden berdasarkan stres kerja perawat di ruang rawat inap

Stres Kerja	N	%
Ringan	42	58,3
Berat	30	41,7
Total	72	100

Tabel 3. menunjukkan bahwa hampir sebagian besar responden memiliki Tingkat stress dengan kategori ringan yaitu sebanyak 42 responden (58,3%) dan sebagian lainnya memiliki tingkat stress kerja berat yaitu sebanyak 30 responden (41,7%).

3.2 Analisis Bivariat

Tabel 4. Hubungan Stres Kerja dengan Produktivitas Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap

Stres Kerja	Produktivitas Kerja				Total		X ² _{Hit.} X ² _{Tabel}	Asymp. Sig. (2- sided)	Uji Cramer's
	Baik		Kurang		N	%			
	N	%	N	%					
Ringan	31	43,1	11	15,3	42	58,3	5,501	0,001	0,276
Berat	14	19,4	16	22,2	30	41,7	3,481		
Total	45	62,5	27	37,5	34	100			

Tabel 4. menunjukkan bahwa dari 31 responden (43,1%) dengan produktivitas kerja baik memiliki stres kerja ringan dan 14 responden (19,4%) dengan produktivitas kerja baik memiliki stres kerja dengan kategori berat. Selain itu, dari 11 responden (15,3%) dengan produktivitas kerja kurang memiliki stres kerja ringan dan 16 responden (22,2%) dengan produktivitas kerja kurang memiliki stres kerja dengan kategori berat. Temuan ini menunjukkan adanya kecenderungan bahwa semakin berat tingkat stres kerja yang dialami perawat, maka semakin besar pula kemungkinan penurunan produktivitas kerja yang ditunjukkan.

Hasil uji statistik pearson chi square (X^2 hitung = 5,501 > X^2 tabel = 3,481) dengan p -value 0,001 yang berarti signifikan antara stres kerja dengan produktivitas kerja. Sedangkan nilai uji cramer's diperoleh hasil sebesar 0,276 yang berarti memiliki korelasi yang lemah antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap.

4. DISKUSI

Stres adalah fenomena umum yang sering terjadi ditempat kerja saat ini. Banyak survei dan studi membuktikan bahwa tekanan akibat pekerjaan adalah sumber utama terjadinya stress. Stres memiliki potensi yang cukup tinggi di tempat kerja untuk menyebabkan penurunan produktivitas kerja, meningkatnya tuntutan kerja membuat perawat lebih cenderung mengalami stres kerja (Videa et al., 2023). Perasaan stres ditempat kerja dapat muncul berupa sikap yang pesimis, tidak puas dan produktivitas menurun. Stres menyebabkan seseorang merasa gugup, kecemasan, ketegangan emosional, gangguan proses berpikir dan perubahan kondisi fisik, serta memburuknya kinerja karena kurangnya kreativitas yang timbul dari akibat beban kerja yang berlebihan (Barlian et al., 2025; Kurniawan & Rumengan, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa 42 perawat yang bekerja di ruang rawat inap cenderung memiliki stres kerja ringan dan 31 perawat (43,1%) memiliki produktivitas kerja pada kategori cukup. Kondisi ini mengindikasikan adanya hubungan kerja yang harmonis antara atasan dengan bawahan maupun antar rekan sejawat, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan meminimalisir timbulnya stres pada perawat. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan & Rumengan, (2023), yang menyatakan bahwa perawat dengan tingkat stres ringan tetap menunjukkan kinerja yang baik. Perawat memiliki stres kerja yang lebih terkelola melaporkan pengalaman kerja yang lebih positif. Mereka merasa lebih tenang, dapat berpikir jernih, dan lebih mudah menyelesaikan tugas dengan hasil yang optimal. Faktor-faktor seperti dukungan dari atasan, suasana kerja yang nyaman, serta pembagian tugas yang adil menjadi faktor yang membantu mereka dalam mengelola stres dan meningkatkan produktivitas (Siregar et al., 2025). Namun pada kondisi tertentu meskipun stres kerja perawat masih dalam tahap kategori ringan, kondisi tersebut tetap akan berdampak pada menurunnya produktivitas kerja perawat pada suatu ruang rawat inap. Hal ini dibuktikan dengan adanya hasil penelitian ini yang menyatakan bahwa terdapat 11 responden (15,3%) dengan stres kerja ringan yang justru memperlihatkan produktivitas kurang. Berkurangnya produktivitas kerja perawat dapat disebabkan oleh adanya faktor

individu seperti rendahnya motivasi, kurangnya dukungan sosial, atau keterbatasan sumber daya pribadi dalam menghadapi beban kerja (Mulfiyanti et al., 2019).

Di sisi lain, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun kondisi yang terjadi di ruang rawat inap RSUD Bahteramas mayoritas perawat menyatakan stres kerja ringan dalam melaksanakan pekerjaannya, namun sebagian perawat yang lain yang menyatakan bahwa mereka memiliki stres kerja berat yaitu sebanyak 30 responden, diantaranya tercatat 14 responden (19,4%) masih memiliki produktivitas kerja cukup dan 16 responden (22,2%) mengalami produktivitas kerja rendah. Kondisi ini menggambarkan bahwa tingginya tuntutan pekerjaan, beban tanggung jawab yang besar, serta tekanan lingkungan kerja dapat memicu timbulnya stres berlebih yang berdampak langsung pada keseimbangan fisik dan psikis. Ketidakseimbangan tersebut memengaruhi stabilitas emosi, pola pikir, serta kondisi fisiologis perawat, sehingga menimbulkan gejala-gejala stres yang berpotensi menghambat kinerja serta efektivitas pelaksanaan tugas sehari-hari (Qatrunnada et al., 2025). Selain itu, ketidakseimbangan juga dapat sangat mengganggu kemampuan organisasi yang menghambat pencapaian misi dan visi yang dimaksudkan dalam pelayanan keperawatan di ruang rawat inap (Karim et al., 2023). Oleh karena itu, rumah sakit harus menyadari tingkat pekerjaan perawat ruang rawat inap dan menerapkan strategi yang bisa mengoptimalkan kinerja perawat dengan cara mengikutkan perawat pada pelatihan atau pembaruan pengetahuan agar perawat terus termotivasi melaksanakan tugasnya dalam melayani pasien (Kurniawati et al., 2023).

Hasil uji statistik pearson chi square menunjukkan korelasi yang signifikan dengan X^2 hitung = 5,501 > X^2 tabel = 3,481 dan p -value 0,001 serta kekuatan hubungan dengan uji cramer's sebesar 0,276 yang berarti ada hubungan lemah antara stres kerja dengan produktivitas kerja pada perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Bahteramas. Hasil penelitian ini selaras dengan temuan Andini, (2019) yang menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara tingkat stres kerja dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap. Hal ini dibuktikan melalui hasil uji analisis Chi-Square yang menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,0013, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki keterkaitan yang nyata dengan tingkat produktivitas perawat dalam menjalankan tugasnya. Selain itu menurut Cahya et al., (2024) juga menyatakan bahwa stres kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja. Sebagaimana dibuktikan dengan nilai P yang diperoleh sebesar 0,000, yang kurang dari alfa 0,05. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan tingkat stres yang dialami oleh perawat akan mengakibatkan penurunan produktivitas perawat di suatu pelayanan rumah sakit. Tingkat stres yang tinggi dapat mengurangi kemampuan perawat untuk bekerja secara optimal, menyebabkan kelelahan, kurang konsentrasi, dan bahkan kecelakaan kerja. Upaya untuk mengurangi stres kerja, seperti memberikan dukungan psikologis, pelatihan manajemen stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, dapat meningkatkan produktivitas kerja (Videa, 2023). Apabila stres tidak dikelola dengan baik maka dapat menyebabkan kelelahan, atau masalah kesehatan lainnya, baik fisik maupun mental. Oleh karena itu, penting bagi institusi rumah sakit untuk memberikan dukungan dan menciptakan lingkungan kerja yang sehat guna mencegah terjadinya stres kerja kepada perawat di ruang rawat inap.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa stres kerja perawat di ruang rawat inap memiliki hubungan yang bersifat lemah terhadap produktivitas kerja perawat. Semakin berat tingkat stres kerja yang dialami perawat, maka semakin besar pula kemungkinan penurunan produktivitas kerja yang ditunjukkan. Perawat ruang rawat inap sebagai garda terdepan dalam pemberi pelayanan kepada pasien perlu mendapatkan kepuasan yang tinggi dalam melakukan setiap pemberian pelayanan kesehatan kepada pasien. Oleh sebab itu perawat di ruang rawat inap sebaiknya manajer keperawatan baik top manajer, middle manajer maupun manajer lini perlu bekerjasama dengan baik dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap sehingga perawat pelaksana dapat terus produktif bekerja pada setiap pelayanan yang mereka berikan kepada pasien dan mengurangi kejadian stres pada perawat pelaksana dan tim.

REFERENSI

- Andini, A. B. (2019). Hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja perawat di RSUD GMIM Bethesda Tomohon.
- Bahari, S., Arifah, Y., & Fitriani, D. (2022). Faktor yang memengaruhi konsep diri perawat terhadap produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Kabupaten Aceh Tengah. 8(1), 349–358.
- Barlian, P., Darmawan, A., Miftahuddin, M. A., & Amir. (2025). Job satisfaction as a mediator of workload and work stress. 8(2), 4660–4680.
- Cahya, M. R. F., Ariyani, N., & Kholil. (2024). The effect of workload and stress on work productivity in nurses at Sabah Al Ahmad Urology Center Kuwait. 7(7), 1973–1984

- Gutmann, M. (2024, December 4). 41% of global employees are stressed. Here's why. *Forbes*. <https://www.forbes.com/sites/martingutmann/2024/12/04/41-of-global-employees-are-stressed-heres-why/>
- Jemmi, S., Waani, J., & Rampengan, S. H. (2023). Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap RSUP Rataatok Buyat di era adaptasi kebiasaan baru COVID-19. *Intisari Sains Medis*, 14(2), 756–762. <https://doi.org/10.15562/ism.v14i2.1777>
- Karim, M., Rony, K., Numan, S., & Alamgir, H. M. (2023). The association between work-life imbalance, employees' unhappiness, work's impact on family, and family impacts on work among nurses: A cross-sectional study. *Informatics in Medicine Unlocked*, 38, 101226. <https://doi.org/10.1016/j.imu.2023.101226>
- Kurniawan, S. B., & Rumengan, G. (2023). Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku caring perawat. 7(3), 303–313.
- Kurniawati, F., Fikaris, M. F., Eryani, I. S., Rohendi, A., & Wahyudi, B. (2023). The effect of workload, burnout, and work motivation on nurse performance. 21(4), 915–927.
- Mulfiyanti, D., Muis, M., & Rivai, F. (2019). Relationship work stress and workload with work fatigue on nurses at Tenriawaru Hospital Class B Bone District year 2018. 4(2).
- Putri, A. S., & Majid, R. (2025). Hubungan risiko kelelahan kerja terhadap produktivitas kerja perawat rawat inap di RSUD Bahteramas Provinsi Sulawesi Tenggara tahun 2025. *Jurnal Kendari Kesehatan Masyarakat*, 5(1), 100–110.
- Putri, I. C., Rochmawati, D. H., & Susanto, W. (2025). Hubungan antara tingkat stres dengan beban kerja perawat di rumah sakit Semarang.
- Qatrunnada, R. Z., Azizah, A. W., & Zahra, A. P. (2025). Work-life balance, burnout, dan work engagement pada perawat. *Jurnal Ilmiah Psikologi Candradiwa*, 10(1), 54–67.
- Rusmini, S., Tuasikal, H., Zamroni, A. H., Yulia, A., & Umar, E. (2024). Manajemen perawat modern: Strategi kinerja, caring, dan keselamatan kerja menuju keperawatan berkualitas. *Nuansa Fajar Cemerlang*.
- Sasmita, F. N., Maydinar, D. D., Lorenza, M., Effendi, S., & Sanisahhuri. (2024). Peningkatan produktivitas kerja perawat pelaksana dengan beban kerja. *Malahayati Health Student Journal*, 4, 869–877.
- Sasmita, F. N., Maydinar, D. D., & Syaputra, W. (2023). Hubungan motivasi perawat dengan produktivitas kerja perawat pelaksana pada masa COVID-19 di ruang rawat inap RS “X” Bengkulu. 4, 2197–2205.
- Sembodo, A. D., Sulisetyawati, S. D., & Kusuma, A. N. R. H. (2024). Hubungan burnout dengan produktivitas kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Dr. Moewardi Surakarta. 37, 1–10.
- Siregar, S. D., Amalia, L., & Siswanto, C. P. (2025). The relationship between nurses' workload and stress and work productivity at the emergency room of Royal Prima Medan Hospital. 24(2), 336–342.
- Videa, M., Maengkom, C., Baren, W., & Joseph, S. (2023). Hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja perawat IGD rumah sakit di Kecamatan Langowan Barat Minahasa. 7, Article April.