

Hubungan Tingkat Stres Kerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 dengan Kinerja Perawat di ICU RSD Idaman

Yuniar Agustina¹, Tina Handayani Nasution^{2*}

^{1,2} Program Studi Keperawatan, Fakultas Kedokteran dan Ilmu Kesehatan, Universitas Lambung Mangkurat, Jl. A. Yani Km. 36, Banjarbaru, Kalimantan Selatan, Indonesia, 70714

*Email korespondensi: tina.nasution@ulm.ac.id

ABSTRAK

Pandemi Covid-19 menimbulkan dampak stres kerja yang meningkatnya akibat beban kerja yang tinggi. Stres kerja akan berdampak pada kinerja seseorang di mana akan terjadi penurunan kinerja. Tujuan penelitian ini untuk Mengetahui hubungan tingkat stres kerja perawat selama pandemi dengan kinerja perawat di ICU RSD Idaman. Penelitian ini yang menggunakan penelitian *correlation* dengan desain *cross-sectional*. Teknik pengambilan sampel yaitu *total sampling* dan menggunakan instrument ENSS dan 6DNSP. Analisis data bivariat menggunakan uji korelasi spearman. Hasil dari penelitian terdapat adanya hubungan negatif tingkat stres kerja selama pandemi Covid-19 terhadap kinerja perawat dengan nilai ($P\text{-value} = 0,003$, $\alpha = 0,05$, $r = -0,508$). Pada stres kerja sebagian besar menunjukkan stres kerja sedang (52%) dan hampir seluruh responden memiliki kinerja tinggi (94%).

Kata Kunci: Kinerja, Pandemi Covid-19, Perawat ICU, Stres kerja

ABSTRACT

The Covid-19 pandemic has the impact of increasing work stress due to a high workload. Job stress will have an impact on a person's performance where there will be a decrease in performance. Purpose of this research to determine the relationship between the level of work stress of nurses during the pandemic on the performance of nurses in the ICU Idaman Hospital. This research design used correlation research with a cross-sectional design. The sampling technique was total sampling and using the ENSS and 6DNSP instruments. Bivariate data analysis using Spearman correlation test. The result from this research there was a negative relationship between the level of work stress during the Covid-19 pandemic on the performance of nurses with a ($P\text{-value} = 0,003$, $\alpha = 0,05$, $r = -0,508$). The work stress showed moderate work stress (52%) and almost all respondents had high performance (94%).

Keywords: Covid-19 Pandemic, ICU Nurses, Performance, Work Stress

Cite this as: AgustinaY dan Nasution TH. (2024). Hubungan Tingkat Stres Kerja Perawat Selama Pandemi Covid-19 dengan Kinerja Perawat di ICU RSD Idaman. Nerspedia; 6(4): 477-486.

PENDAHULUAN

Stres kerja adalah seseorang yang dalam bekerja kadang-kadang merasa tidak mampu, tidak nyaman, dan tertekan. Stres kerja dapat diartikan ketidakmampuan seseorang dalam memenuhi tuntutan pekerjaan sehingga ia merasa tidak nyaman (1). *American National Association for Occupational Health* (ANAHOH, 2010) dalam Puspitasari, Suprayitno, & Bustami, (2021) menyebutkan perawat berada pada paling atas dari empat puluh kasus stres kerja dan perawat juga dapat

berkemungkinan mengalami minor *psychiatric disorder* dan depresi (2).

Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2010 (Dalam Puspitasari, Suprayitno, & Bustami, 2021) menyebutkan ada 50.9% perawat di Indonesia banyak mengalami stres kerja, sering menyebabkan kurang ramah pada pasien, merasakan pusing, kelelahan, beban kerja yang tinggi sehingga menyebabkan kurangnya beristirahat (2). Hal ini sejalan dengan Martin dan Zaini (2020) pada tingkat berat, stres kerja dapat menyebabkan

gangguan depresi (3). Jika perawat yang bertugas mengalami depresi maka keadaan depresi yang akan dialami oleh perawat dapat berupa kehilangan minat, sedih, dan merasa tidak berharga (4).

Menurut Pusat data dan Analisa Tempo (2020) penyebab stres kerja terdiri dari beban kerja yang berat, jam kerja yang panjang, tekanan pekerjaan, semangat bekerja yang rendah, pelecehan terhadap individu, kekerasan dalam pekerjaan, pekerjaan yang monoton, organisasi kerja yang tidak baik, dan hubungan interpersonal yang buruk (5).

Awal tahun 2020 WHO menetapkan bahwa *Corona Virus Disease 2019* sebagai *global pandemic*. Berdasarkan data dari WHO pada tanggal 02 Juli 2022 terdapat 551.226.298 kasus COVID-19 yang dikonfirmasi, termasuk 6.345.595 kematian (6). Di Indonesia per 21 Juli 2022 sudah ada 6.154.494 yang terkonfirmasi dengan total kematian 156.880. Sedangkan di Kalimantan Selatan sudah ada 84.870 kasus yang terkonfirmasi (7).

Menurut Heesakkers et al., (2021) bahwa pandemi COVID-19 menjadi tantangan tersendiri bagi perawat ICU dengan tantangan yang lebih besar karena hal ini belum pernah terjadi sebelumnya kemungkinan besar memiliki dampak yang mendalam secara psikologis (8).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Oktari et al., (2021) di salah satu rumah sakit swasta di Pekanbaru didapatkan perawat selama *new normal* atau pandemi yang mengalami stres kerja dengan berbagai tingkatan yaitu tingkat ringan terdapat 30 orang (26,5%), yang mengalami stres kerja tingkat sedang 56 orang (49,6%) dan yang mengalami stres kerja tingkat berat 27 orang (23,9%). Dalam tingkat stres kerja berat didapatkan ruangan

ICU/ICCU/HCU dengan 7 responden (46,7%) berada pada tingkatan stres kerja berat (9).

Hasil penelitian Hardy, Yudha, & Pratiwi, (2021) sejalan dengan penelitian sebelumnya di Rumah Sakit TK. II Udayana, menunjukkan hasil bahwa stres kerja yang dialami perawat selama pandemi sebagian besar perawat berada di tingkat stres kerja berat sehingga kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan memiliki kinerja yang masih kurang (10).

Kinerja perawat adalah aktivitas perawat dalam mengimplementasikan sebaik-baiknya suatu wewenang, tugas dan tanggung jawabnya dalam rangka pencapaian tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi (11). Kondisi stres kerja berat bila tidak diatasi maka akan berdampak pada kepuasan kerja dan performa perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan. Pada tingkat stres yang tinggi juga dihubungkan dengan kinerja yang buruk, ketidakhadiran, dan kelelahan yang dapat menyebabkan ketegangan tambahan pada sistem perawatan kesehatan selama pandemi (12).

Kinerja juga akan dipengaruhi oleh kenyamanan dari lingkungan kerja yang kondusif yang dapat mendukung mereka untuk dapat bekerja dengan baik, sehingga jika seorang perawat mengalami stres kerja dapat menyebabkan kejenuhan stres yang bisa muncul dalam bentuk sikap seperti lekas marah, merasa lelah, merasa tertekan, kehilangan konsentrasi dan mudah terpancing emosi. Stres kerja akan memengaruhi perilaku dan sikap yang dapat menyebabkan masalah kesehatan. Selain itu stres kerja dapat muncul akibat dari kejenuhan yang timbul dari beban kerja yang berlebihan (13).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan di rumah sakit umum daerah Idaman Banjarbaru pada tanggal 11 Juli 2020 melalui wawancara kepala ruangan ICU didapatkan bahwa perawat pelaksana yang bekerja di ICU berjumlah 40 orang. Kepala ruangan mengatakan bahwa perawat ICU memiliki tingkat stres kerja yang tinggi baik selama pandemi ataupun sebelum pandemi karena beban kerja di ruang ICU jauh lebih tinggi daripada di ruangan lain.

Perawat pelaksana juga mengatakan bahwa kinerja perawat selama pandemi cukup menurun akibat kelelahan. Hal ini didukung dengan data BOR selama enam bulan terakhir di ruang ICU non infeksius 46,89% sedangkan ICU infeksius 45% dan mengalami peningkatan dalam tiga bulan terakhir. Melalui perhitungan formula hitung perawat *Intensive Care Unit* yaitu metode ILYAS dan standar ketenagakerjaan perawat di dapatkan bahwa jumlah ketenagakerjaan perawat yang ada masih kurang sehingga menimbulkan beban kerja yang tinggi di ruang ICU.

Dari hasil wawancara juga didapatkan bahwa perawat yang bekerja di ICU mengemban tugas dua sampai tiga pasien dengan satu perawat. Hal ini yang membuat para perawat memiliki tingkat kelelahan yang tinggi. Selama pandemi dari wawancara perawat pelaksana dan kepala ruangan didapatkan adanya stigma atau diskriminasi dari teman sejawat dan masyarakat kepada perawat ICU. Perawat pelaksana juga mengungkapkan adanya ketakutan, cemas, dan merasa bersalah ketika menghadapi kematian para pasien selama pandemi karena para keluarga pasien memiliki harapan yang besar kepada tenaga kesehatan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan tingkat stres kerja perawat

selama pandemi dengan kinerja perawat di ICU RSD Idaman.

METODE PENELITIAN

Penelitian non-eksperimen dengan menggunakan pendekatan secara kuantitatif yaitu korelasional dan *survey* dengan pemberian kuesioner menggunakan metode *cross sectional*. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat ICU di RSD Idaman Banjarbaru yang berjumlah 33 perawat pelaksana di ICU. Teknik pengambilan sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan *total sampling*. Responden harus memenuhi kriteria meliputi sedang tidak cuti, tidak menolak menjadi responden, tidak sedang pelatihan dan bekerja minimal 2 tahun di ICU.

Kuesioner menggunakan instrumen ENSS (*Expanded Nursing Stress Scale*) untuk menilai tingkat stres kerja perawat yang terdiri dari 57 item pertanyaan dan 9 domain yaitu kematian dan sekarat, permasalahan dengan dokter, tidak cukup persiapan, permasalahan dengan supervisor/atasan, beban kerja, konflik dengan pasien dan keluarga pasien, diskriminasi, permasalahan dengan teman kerja dan ketidakjelasan pengobatan dan menggunakan instrumen 6DNSP (*Dimension Nursing Scale Performance*) untuk menilai kinerja perawat yang terdiri dari 52 item pertanyaan dan 6 domain yaitu kepemimpinan, perawatan kritis, pengajaran dan kolaborasi, perencanaan dan evaluasi, hubungan interpersonal dan komunikasi, dan pengembangan profesional. Uji bivariat pada penelitian ini yaitu uji korelasi spearman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden yang meliputi usia, jenis kelamin, lama bekerja, pendidikan terakhir serta data hubungan

stres kerja perawat selama pandemi covid-19 terhadap kinerja perawat di ruang ICU RSD Idaman Banjarbaru.

Tabel 1 menunjukkan bahwa usia responden termuda adalah 26 tahun dan usia tertua 43 tahun dengan rata-rata usia responden 29,97 tahun. Pada lama kerja rata-rata responden bekerja selama 5,97 tahun dengan lama kerja terlama selama 18 tahun dan lama kerja tersingkat selama 2 tahun.

Tabel 2 menunjukkan bahwa sebagian besar jenis kelamin terbanyak yaitu perempuan sebanyak 17 orang (51.5%) dan hampir sebagian responden pada penelitian ini tingkat pendidikan terbanyak adalah D3 (48.5%).

Tabel 3 menunjukkan tingkat stres kerja memiliki rata-rata 76.12 atau stres kerja kategori rendah dengan total skor terkecil 24 (kategori rendah) dan terbesar 119 (kategori sedang). Sedangkan

kinerja memiliki rata-rata 187,27 atau kinerja kategori tinggi dengan total skor terkecil 145 (kategori cukup baik) dan terbesar 208 (kategori tinggi).

Tabel 4 menunjukkan domain yang sering membuat stres kerja yaitu kematian dan sekarat dengan rata-rata 10.42 dengan nilai *maximum* 16 dan yang tidak terlalu membuat stres kerja ketidakpastian pengobatan dengan rata-rata 14.30 dengan nilai *maximum* 28.

Tabel 5 menunjukkan yang sering dilakukan perawat ICU yaitu pada perawatan kritis yaitu rata-rata 26.09 dengan nilai *maximum* 28 dan yang jarang dilakukan yaitu pengajaran dan kolaborasi yaitu rata-rata 36.30 dengan nilai *maximum* 44.

Tabel 6 menunjukkan nilai *P-value* 0.003 maka H_0 ditolak yang artinya bahwa terdapat ada hubungan antara tingkat stres kerja dengan kinerja

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Perawat di Ruang ICU

	Karakteristik Responden				
	<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Min</i>	<i>Max</i>	<i>N</i>
Usia	29.97	28	26	43	33
Lama bekerja	5.97	3	2	18	33

Tabel 2. Distribusi Karakteristik Perawat di Ruang ICU

	Karakteristik Responden	
	Frekuensi	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	16 48.5
	Perempuan	17 51.5
Tingkat Pendidikan	D3	16 48.5
	D4	4 12.1
	S1	13 39.4

Tabel 3. Distribusi Tingkat Stres Kerja dan Kinerja Perawat di Ruang ICU

	<i>Mean</i>	<i>Median</i>	<i>Minimal</i>	<i>Maximal</i>
Stres Kerja	76.12	82	24	119
Kinerja	187.27	191	145	208

Tabel 4. Domain Stres Kerja

Domain	Minimum	Maximum	Mean	Median	SD
Kematian dan Sekarat	4	16	10.42	10	3.401
Permasalahan dengan Dokter	2	14	7.24	8	3.623
Tidak Cukup Persiapan	0	7	3.67	4	1.947
Permasalahan dengan Supervisor/atasan	0	19	8.84	8	5.707
Beban Kerja	2	20	12.06	13	5.056
Konflik dengan Pasien	4	22	12.55	13	4.855
Diskriminasi	0	9	1.52	0	2.587
Konflik dengan Teman Kerja	0	12	5.88	6	3.586
Ketidakpastian Pengobatan	3	28	14.30	15	5.997
Stres Kerja	24	119	76.12	82	30.451

Tabel 5. Domain Kinerja

Domain	Minimum	Maximum	Mean	Median	SD
Kepemimpinan	13	20	17.09	17	2.403
Perawatan Kritis	18	28	26.09	27	2.390
Pengajaran dan Kolaborasi	27	44	36.30	36	4.946
Perencanaan dan evaluasi	16	28	26.03	28	3.187
Hubungan interpersonal dan komunikasi	35	48	44.45	46	4.032
Pengembangan profesional	30	40	37.30	39	3.331
Kinerja	145	208	187.27	191	16.969

Tabel 6. Hubungan Tingkat Stres Kerja dan Kinerja

Komponen Variabel	P-Value	Koefisien Korelasi (r)
Stress Kerja Kinerja	0.003	-0.508

perawat selama pandemi covid-19. Dengan nilai *correlation coefficient*-0.508 dinyatakan hubungan kuat serta arah hubungannya negatif yang artinya hubungan tidak searah. Jika tingkat stres kerja rendah maka kinerja akan

mengalami peningkatan begitu pun sebaliknya.

Berdasarkan tabel 1 menurut Zulkifli et al., (2019) usia sangat berkaitan erat dengan stres. Semakin tua usia seseorang maka akan menyebabkan organ dan

kondisi fisik menurun seperti kemampuan visual, berpikir, mengingat dan mendengar (14). Hal ini berbeda berdasarkan hasil penelitian Ansori dan Tri (2017) usia memiliki keterkaitan dengan toleransi individu terhadap stres dan jenis stressor yang paling mengganggu. Pada seorang yang mempunyai usia dewasa biasanya mereka akan lebih mengontrol stres dibandingkan saat usia kanak-kanak dan usia lanjut (15). Dengan kata lain bias diartikan jika orang dewasa biasanya mempunyai toleransi terhadap stres yang lebih baik. Bahwa kemungkinan usia tidak berpengaruh secara signifikan untuk mengidentifikasi stres.

Namun usia pada kinerja seseorang dapat mempengaruhi tingkat kematangan jiwa yang dapat berfikir lebih rasional dan bijaksana dengan seiringnya bertambahnya usia. Hal ini sejalan dengan Rudianti Yulistiana (2013), bahwa umur berkaitan dengan kedewasaan atau maturitas perawat, semakin tinggi umur semakin mampu menunjukkan kematangan jiwa dan semakin dapat berfikir rasional, semakin bijaksana dan mampu mengendalikan emosi (16).

Selain itu masa kerja berkaitan erat dengan stres kerja dan kinerja. Masa kerja akan berpengaruh negatif terhadap seseorang ketika dari lamanya individu tersebut berinteraksi dengan bahaya yang ditimbulkan baik itu dari pekerjaannya ataupun lingkungan kerjanya. Semakin lama masa kerjanya maka akan semakin tinggi tingkat risiko terpapar bahaya yang ditimbulkan baik oleh pekerjaan maupun lingkungannya. Namun, masa kerja juga akan berpengaruh positif terhadap seseorang apabila pengalaman yang diperolehnya. Semakin lama masa kerja maka akan semakin banyak memiliki pengalaman dalam melakukan tugas-tugas pekerjaannya (17). Menurut Rusidanti et

al., (2013) bahwa semakin lama seseorang berkarya dalam suatu organisasi akan semakin tinggi produktivitasnya (16).

Tabel 2 menunjukkan jenis kelamin perempuan cenderung lebih banyak hal memiliki tingkat stres kerja yang lebih tinggi dikarenakan selain bekerja perempuan juga harus mengurus rumah tangga jika ia sudah menikah. Namun dalam hal ini jenis kelamin tidak memiliki pengaruh dalam menentukan tingkat stres kerja dan kinerja seseorang. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Ansori & Martiana (2017) bahwa perempuan memiliki presentase yang besar untuk mengalami terjadinya stres di bandingkan laki-laki (15). Berdasarkan hasil penelitian Ariyanti et al., (2020) tidak ada perbedaan tingkat kinerja diantara kedua jenis kelamin (18).

Stres kerja akan bisa dicegah didukung dengan tingkat pendidikan yang cukup tinggi dan pengetahuan yang baik perawat akan mampu menjalankan pekerjaannya sesuai dengan tugasnya secara profesional. Hal ini sejalan dengan pendapat Desima (2013) tingkat pendidikan akan berpengaruh terhadap kualitas dalam bekerja (19). Tingkat pendidikan yang terendah dapat mengakibatkan beban kerja menjadi bertambah karena kurangnya pengetahuan dan menimbulkan stres dalam bekerja (20). Menurut Kumajas (2014) bahwa pendidikan formal perawat adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan produktifitas atau kinerja perawat. Artinya tingkat pendidikan akan berdampak pada stres kerja dan kinerja perawat (21).

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa stres kerja pada rata-rata kategori ringan dan kinerja berada pada kategori tinggi. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Khusnawati, Tengku dan Retno

(2021) bahwa stres kerja perawat yang dirasakan selama pandemi pada kategori ringan dengan mayoritas kinerja yang baik (22). Menurut Nurcahyani et al., (2017) Stres yang disebabkan oleh pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil kerja para perawat tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan asuhan keperawatan. Dengan menyadari bahwa pada kenyataannya, setiap pekerjaan memiliki tingkat tantangan dan kesulitan yang berbeda-beda.

Selain itu, penerapan manajemen stres kerja yang efektif juga akan dapat mempertahankan rasa pengendalian diri dalam lingkungan kerja sehingga beberapa urusan akan di terima sebagai tantangan bukan ancaman. Agar perawat dapat beradaptasi dengan baik terhadap stres maka perlu adanya proses mekanisme koping yaitu yang melibatkan kognitor (intelektual) dan regulator (sistem saraf otonom) sehingga kinerja perawat dapat ditingkatkan (20).

Pada tabel 4 kematian dan sekarat pada pasien menjadi faktor membuat stres kerja pada perawat karena harus dihadapkan dengan kematian seseorang dan keluarga yang ditinggalkan. Perawat ICU akan sering berhadapan dengan pasien mengalami kematian dan sekarat. Hal ini sejalan yang diungkapkan oleh Said dan Elshafei (2021) bahwa perawat bukan kerabat tetapi menjadi orang terakhir yang akan dilihat oleh pasien yang sekarat dan ini menempatkan mereka di bawah tekanan besar (23).

Sedangkan pada tabel 5 menunjukkan perawatan kritis menjadi paling sering dilakukan perawat ICU selama pandemi Covid-19. Peneliti berasumsi hal ini sejalan dengan keadaan selama pandemi Covid-19 dimana pasien Covid-19 termasuk pasien kritis apalagi lonjakan gelombang pertama pandemi membuat perawat sering melakukan perawatan

kritis kepada pasien. Menurut *American Association of Critical Care Nurses* (dikutip dalam Romli & Ucik, 2018) perawat kritis adalah perawat yang bertanggung jawab untuk memastikan pasien dengan sakit kritis dan keluarga-keluarga mereka menerima kepedulian secara optimal (24).

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perawat ICU mengalami peningkatan kinerja perawatan kritis namun harus dihadapkan dengan kenyataan perawat juga akan berhadapan dengan kematian dan sekarat pada pasien. Dimana hal ini justru dapat meningkatkan stres kerja perawat dalam menghadapi kematian dan sekarat pada pasien. Bahwa kenyataannya perawat ICU akan terus berhadapan dengan perawatan kritis dan kematian pada pasien. Perawat yang mengalami tingkat stres kerja rendah dan kinerja pada tingkat tinggi ini, dipengaruhi oleh adanya motivasi yang baik untuk memberikan pelayanan terutama dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien. Latar belakang perawat yang memiliki karakter tersebut banyak yang berlatar belakang sarjana dan memiliki masa kerja lebih dari 5 tahun sehingga memiliki tanggung jawab yang besar terhadap terciptanya kualitas pelayanan keperawatan yang baik.

Tabel 6 menunjukkan ada hubungan tingkat stres kerja dan kinerja perawat selama pandemi covid-19. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian dari Khusnawati, Tengku dan Retno (2021) bahwa stres kerja perawat yang dirasakan selama pandemi pada kategori ringan dengan mayoritas kinerja yang baik. Terdapat hubungan antara stres kerja dan kinerja selama pandemi Covid-19 dengan arah korelasi negatif (22). Didukung dengan hasil penelitian Hardy, Ni Luh & Alya (2021) bahwa terdapat hubungan antara stres kerja dan kinerja perawat selama pandemi covid-19 (25).

KETERBATASAN

Pada penelitian ini terdapat beberapa keterbatasan yaitu judul penelitian ini saat pengambilan data metode yang digunakan adalah kuesioner sehingga hasil penelitian yang didapatkan subjektif yang mana tergantung bagaimana perspektif dan kejujuran perawat dalam menjawab pertanyaan. Selain itu terjadi bias informasi karena pandemi sudah menurun. Terjadinya perubahan jumlah sampel yang diharapkan di awalnya berjumlah 41 sampel menjadi 33 sampel dikarenakan ada beberapa responden sedang cuti dan ada beberapa harus di eksklusi dari penelitian karena lama bekerja kurang dari dua tahun.

ETIKA PENELITIAN

Peneliti telah melakukan uji etik dari Komisi Etik Kesehatan FK ULM keluar dengan hasil yaitu lulus etik dengan perbaikan sebanyak dua kali nomor 328/KEPK-FK ULM/EC/IX/2022. Adapun etika yang digunakan pada penelitian ini. Menurut Kemenkes (2017) prinsip etika penelitian terdiri dari prinsip menghormati harkat dan martabat manusia, prinsip berbuat baik, prinsip tidak merugikan, dan prinsip keadilan.

KONFLIK KEPENTINGAN

Tidak ada konflik kepentingan dalam penelitian ini.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kepada seluruh pihak yang sudah terkait dalam penelitian ini terutama kepada responden yang sudah meluangkan waktunya untuk penelitian ini.

PENUTUP

Terdapat hubungan antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat selama pandemi covid-19 di ruang ICU RSD Idaman Banjarbaru dengan arah hubungan negatif yaitu berlawanan arah. Semakin rendah stres kerja maka akan semakin tinggi kinerja. Hubungan keeratan antara stres kerja perawat dan kinerja perawat selama pandemi Covid-19 berada di hubungan keeratan yang kuat.

Saran yang diberikan yaitu perawat ICU dapat mempertahankan kinerja saat ini dan meningkatkan mekanisme coping agar bisa mengatasi stres kerja dikemudian hari dengan harapan tetap memberikan pelayanan asuhan keperawatan yang baik. Menjadikan hasil penelitian ini sebagai pembelajaran agar menambah wawasan dalam bidang keperawatan serta menjadikan pengetahuan tambahan agar bisa mencegah mengalami stres kerja yang tinggi dan kinerja yang rendah dan diharapkan hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan acuan dan evaluasi bagi penelitian selanjutnya. Dapat meneliti antara hubungan karakteristik responden dengan variabel penelitian yang ada sehingga menambah referensi terbaru untuk penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

1. Saam Z, Wahyuni S. Psikologi keperawatan. Jakarta: Raja Grafindo Persada; 2012.
2. Puspitasari DI, Suprayitno E, Bustami. Tingkat stres kerja perawat instalasi gawat darurat pada masa pandemi Covid-19. Wirara Ja Medika. 2021;11(1):25
3. Martin W, Zaini H. Hubungan keamanan kerja dengan tingkat stres kerja perawat di unit gawat darurat masa pandemi Covid-19 di RSUD Pasaman Barat. J NTHN

- (NanTongga Health Nurs). 2020;16(1):10-5.
4. Suryanto, Liana Y, Akhriansyah M, Ersita. Tingkat stress ansietas, dan depresi perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan pada pasien Covid-19. *J Keperawatan Merdeka*. 2021;1(2).
5. Pusat Data dan Analisa Tempo. Menciptakan suasana kerja bebas stres. Jakarta: Tempo Publishing; 2020.
6. World Health Organization. Coronavirus disease 2019 (COVID-19) situation report [Internet]. Geneva: WHO; 2022. Available from: <https://covid19.who.int/>
7. Satgas Covid-19 Indonesia. Data sebaran Covid-19 [Internet]. 2022. Available from: <https://covid19.go.id/>
8. Heesakkers H, Zegers M, van Mol MMC, van den Boogaard M. The impact of the first COVID-19 surge on the mental wellbeing of ICU nurses: a nationwide survey study. *Intensive Crit Care Nurs*. 2021;65.
9. Oktari T, Fathra AN, Hellena D. Gambaran tingkat stres kerja perawat rumah sakit pada era new normal. *Health Care*. 2021;10(1):115-24.
10. Hardy IPDK, Yudha NGLAN, Pratiwi AA. Hubungan stress kerja perawat selama masa pandemi terhadap kinerja perawat di ruang isolasi Covid-19 rumah sakit TK. II Udayana. *Caring*. 2021;5(1).
11. Lestari T. Kumpulan teori untuk kajian pustaka penelitian kesehatan. Medical Book; 2015.
12. Galletta M, Portoghese I, D'Aloja E, Mereu A, Contu P, Coppola RC, et al. Relationship between job burnout, psychosocial factors and health care-associated infections in critical care units. *Intensive Crit Care Nurs*. 2016;34:59-66. doi:10.1016/J.ICCN.2015.11.004
13. Rahayu EA, Washilah W, Haryono MH, Dwiprema LA. Relationship of working stress with the performance of ICU nurse in Hospital TK. II dr. Soepraoen Malang. In: *The 9th International Nursing Conference 2018*; 2018; Malang, Indonesia. p. 489-96.
14. Zulkifli Z, Rahayu ST, Akbar SA. Hubungan usia, masa kerja dan beban kerja dengan stres kerja pada karyawan service well company PT. ELNUSA TBK Wilayah Muara Badak. *J Kesehat Masy*. 2020;5(1):46.
15. Ansori RR, Martiana T. Hubungan faktor karakteristik individu dan kondisi pekerjaan terhadap stres kerja pada perawat gigi. *Indones J Public Health*. 2017;12(1):75-84.
16. Rudianti Y, Handiyani H, Sabri L. Peningkatan kinerja perawat pelaksana melalui komunikasi organisasi di ruang rawat inap rumah sakit. *J Keperawatan Indones*. 2013;16(1):25-32.
17. Rudyarti E. Analisis hubungan stres kerja, umur, masa kerja dan iklim kerja dengan perasaan kelelahan kerja pada perawat. In: *Prosiding Seminar Nasional Kesehatan Masyarakat 2021*; 2021. Vol. 1, No. 1. p. 240-9.
18. Ariyanti NS, Wiyono BB, Timan A, Burhanuddin B, Mustiningsih M. Perbedaan tingkat kinerja ditinjau dari jenis kelamin pegawai tata usaha di perguruan tinggi. *JAMP (J Adm Manaj Pendidikan)*. 2020;3(3):233-8.
19. Desima R. Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku caring perawat. *J Keperawatan*. 2013;4(1).
20. Nurcahyani E, Widodo D, Rosdiana Y. Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat. *Care (J Ilm Ilmu Kesehat)*.

- 2017;4(1):42-50.
21. Kumajas FW, Warouw H, Bawotong J. Hubungan karakteristik individu dengan kinerja perawat di ruang rawat inap penyakit dalam RSUD Datoe Binangkang Kabupaten Bolaang Mongondow. *J Keperawatan*. 2014;2(2).
 22. Khusnawati S, Endriyani L, Lestari TIY, Koeswandari R. Stres kerja dan kinerja perawat ruang isolasi Covid-19 RSUP Dr Sardjito Yogyakarta. *Indones J Hosp Adm*. 2021;4(2):69-75.
 23. Said RM, El-Shafei DA. Occupational stress, job satisfaction, and intent to leave: nurses working on front lines during COVID-19 pandemic in Zagazig City, Egypt. *Environ Sci Pollut Res*. 2021;28(7):8791-801.
 24. Romli L, Ucik I. Modul pembelajaran keperawatan kritis. Jombang: STIK Insan Cendekia Medika; 2018.
 25. Hardy IPDK, Yudha NGLAN, Pratiwi AA. Hubungan stress kerja perawat selama masa pandemi terhadap kinerja perawat di ruang isolasi Covid-19 rumah sakit TK. II Udayana. *Caring*. 2021;5(1).