

HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN PERILAKU CARING PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP MAWAR, CEMPAKA DAN ANTORIUM RUMAH SAKIT ELIM RANTEPAO TAHUN 2025

Catherina Bannepadang¹⁾ Irda²⁾ Regina Reni Ranteallo³⁾

Institut Toraja Raya Indonesia^{1, 2, 3}

catherinaedy@gmail.com

ABSTRAK

Dalam mengaplikasikan perilaku *caring* perawat sering kali menghadapi tantangan yang menyebabkan menurunnya perilaku *caring* salah satunya adalah stres kerja. Semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat maka perilaku *caring* yang ditunjukkan cenderung semakin kurang baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan stres kerja dengan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025.

Desain penelitian yang digunakan adalah deskriptif analitik dengan pendekatan *cross sectional*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat yang bertugas dan pasien yang dirawat di ruang rawat inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao dengan jumlah 133 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25. Data diuji statistik fisher dengan tingkat ketelitian 5% (0,05).

Distribusi karakteristik menunjukkan stres kerja perawat mayoritas ringan sebanyak 32 responden (74,4%), perilaku *caring* perawat mayoritas menerapkan perilaku *caring* sebanyak 40 (93%). Hasil uji SPSS stres kerja dengan perilaku *caring* perawat (*fisher exact*) $p\text{-value} = 0,156$ ($p > \alpha$).

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah tidak ada hubungan stres kerja dengan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025. Diharapkan perawat mampu mengelola stres kerja dengan lebih baik agar dapat menerapkan perilaku *caring* secara optimal.

Kata Kunci : Stres Kerja, Perilaku Caring Perawat
Kepustakaan : 55 (Tahun 2018-2025)

Abstract

In applying caring behavior, nurses often face challenges that lead to a decline in caring behavior, one of which is work stress. The higher the work stress experienced by nurses, the less optimal their caring behavior tends to be. The purpose of this study was to determine the relationship between work stress and nurses caring behavior in the Mawar, Cempaka and Antorium inpatient wards at Elim Hospital Rantepao in 2025.

This study used a descriptive analytic design with a cross-sectional approach. The population in this study consisted of nurses on duty and patients treated in the Mawar, Cempaka and Antorium inpatient wards at Elim Hospital Rantepao, totaling 133 people. The sampling technique used was purposive sampling. Data collection instruments used questionnaires with a likert scale. Data processing was carried out using SPSS version 25. Statistical testing used the Fisher Exact test with a significance level of 5% (0.05).

The distribution of characteristics showed that most nurses experienced mild work stress, totaling 32 respondents (74,4%), and most nurses demonstrated caring behavior, totaling 40 respondents (39%). The result of the Fisher Exact test in SPSS showed a p-value = 0,156 ($p > \alpha$).

The conclusion of this study is that there is no significant relationship between work stress and nurses caring behavior in the Mawar, Cempaka and Antorium inpatient wards at Elim Hospital Rantepao in 2025. It is expected that nurses can manage work stress more effectively in order to apply caring behavior optimally.

Keywords: Preoperative, Education Level, Coping Mechanism

Bibliography: 55 (Years 2018-2025)

*Correspondent Author : Irda

Email : catherinaedy@gmail.com

PENDAHULUAN

Perilaku *caring* merupakan inti dari keperawatan yang dilandaskan pada nilai-nilai kebaikan, kepedulian, kasih sayang terhadap diri sendiri dan orang lain. Salah satu faktor yang berperan dalam keberhasilan asuhan keperawatan adalah perilaku *caring* yang ditunjukkan oleh perawat kepada pasien (Siregar, 2024). Seorang perawat harus memiliki perilaku *caring* dalam pelayanannya terhadap pasien, karena perilaku *caring* perawat dapat mempengaruhi proses kepuasan pasien dan kesembuhan pasien (Wijaya dkk., 2024). Perilaku *caring* memberikan dampak besar terhadap kualitas pengalaman pasien selama perawatan. Semakin baik perilaku *caring* perawat dalam memberikan pelayanan asuhan keperawatan, pasien atau keluarga pasien akan semakin senang dalam menerima pelayanan (Kurniawati & Maurissa, 2023).

Menurut teori Watson yang di kenal dengan *Theory of Human Care* dalam penelitian Nofriadi pada tahun (2021) tentang perilaku terapeutik terhadap perilaku *caring* perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Bukittinggi mengatakan bahwa seorang perawat yang tidak menerapkan perilaku *caring* dengan baik di nilai kurang memiliki motivasi dari diri sendiri dalam melaksanakan tugas, tanggung jawab dan peran sebagai seorang perawat. Menurunnya perilaku *caring* perawat terhadap pasien akan menimbulkan berbagai dampak yang negatif seperti pasien akan merasa takut, cemas, khawatir, hilang kontrol terhadap kesehatannya, pasien akan merasa terasingkan, proses kesembuhan pasien akan menjadi sulit, hubungan interpersonal antara perawat dan pasien tidak terjalin dengan baik sehingga kinerja perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan akan menurun dan kepuasan pasien akan menurun juga.

Hasil survei yang dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2023, mengatakan bahwa 85% keluhan pasien terkait dengan perilaku perawat yang tidak ramah dan komunikasi yang tidak efektif. Berdasarkan penelitian Marbun & Wulandari tahun (2024) menyatakan bahwa kategori *caring* di rumah sakit Advent Bandung yaitu 57,0% dan perilaku tidak *caring* sebanyak 43,0%. Berdasarkan hasil penelitian Kamila & Fauziah (2023), mengatakan bahwa kinerja perawat di Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan, sebagian besar perawat mempunyai kinerja kurang baik ada 51,4% dan perawat dengan kinerja baik ada 48,6%.

Menurunnya perilaku *caring* yang ditunjukkan perawat terhadap pasien dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti stres kerja yang dialami perawat, faktor penghargaan, lama jam kerja, serta tipe kepribadian dan

budaya organisasi juga mempengaruhi perilaku *caring* perawat. Dalam mengaplikasikan perilaku *caring*, perawat seringkali menghadapi berbagai tantangan yang menyebabkan menurunnya perilaku *caring* salah satunya adalah stres kerja yang dialami perawat.

Stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Zamaa dkk., 2023). Stres kerja yang dialami perawat dapat terjadi apabila beban kerja berat yang melebihi kemampuan fisik maupun keahliannya, jumlah waktu yang tersedia singkat, jumlah pasien meningkat, sehingga perawat kelelahan dan tidak mampu menyelesaikan tugasnya (Ratnaningsih., dkk 2022).

Dari data *World Health Organization* (WHO) tahun 2022 menyebutkan kasus stres kerja pada perawat diseluruh dunia ada 822.000. Dari hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) tahun 2024 mengatakan bahwa ada 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dan komitmen waktu yang tinggi. Swedia sebagai negara maju memiliki perawat yang mengalami stres kerja cukup tinggi yakni dengan presentase lebih dari 80% yang disebabkan karena pekerjaan, dan di Prancis ditemukan bahwa presentase terjadinya stres kerja yang dialami perawat yaitu 74% (Putri., dkk 2021). Menurut Hartono (2024) provinsi Sulawesi selatan mempunyai perawat dalam kategori sedang menunjukkan gejala stres kerja fisiologis sebesar 94,7%, gejala stres psikologis sebesar 87,2%, dan gejala stres kerja perilaku sebesar 78,7%.

Stres kerja yang berlebihan dapat menunjukkan gejala atau bahkan ketidakefektifan perawat dalam melakukan tindakannya. Seseorang yang mengalami stres kerja akan melakukan pekerjaan dengan sembarangan karena kehilangan kemampuan untuk fokus dan berkonsentrasi, kehilangan kemampuan mengambil keputusan dengan benar sehingga dapat menyebabkan terjadinya kesalahan dalam bekerja (Moningka, 2024).

Berdasarkan data yang diperoleh di Rumah Sakit Elim Rantepao pada tanggal 23 April 2025 melalui wawancara singkat tentang kepuasan pasien terhadap pelayanan keperawatan dengan tim akreditasi di Rumah Sakit Elim Rantepao didapatkan kepuasan pasien pada tahun 2023 (81,23%) dengan standar kepuasan pasien di Rumah Sakit Elim yaitu (80%). Dan pada tahun 2024 kepuasan pasien di Rumah Sakit Elim Rantepao turun dari 89% hingga 68,8%. Hal ini dijelaskan tim akreditasi Rumah Sakit Elim Rantepao pada saat dilakukan wawancara singkat bahwa menurunnya kepuasan pasien di Rumah Sakit Elim Rantepao dipengaruhi oleh sikap perawat yang dinilai pasien kurang ramah.

Berdasarkan hasil data yang diperoleh di atas melalui wawancara singkat terhadap tim akreditasi Rumah Sakit Elim Rantepao, maka peneliti tertarik untuk meneliti hubungan stres kerja dengan perilaku *caring* perawat di Ruang Rawat Inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian deskriptif analitik dengan pendekatan cross-sectional, yaitu pengumpulan data dilakukan secara bersamaan baik variabel dependen dan variabel independen yang bertujuan untuk melihat hubungan stres kerja dengan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao tahun 2025 dengan jumlah 86 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*. Instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan skala likert. Pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25. Data diuji statistik fisher.

HASIL

1. Karakteristik Umum Responden

a. Jenis Kelamin

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin perawat di Ruang Rawat Inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Perempuan	39	90,7
Laki-laki	4	9,3
Total	43	100,0

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.1 di atas menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin perempuan responden yaitu perempuan sebanyak 39 responden (90,7%).

Tabel 5.2
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Pasien di Ruang Rawat Inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025

Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Presentase (%)
Perempuan	22	51,2
Laki-laki	21	48,8
Total	43	100,0

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas jenis kelamin pasien yaitu perempuan sebanyak 22 responden (51,2%).

b. Usia

Tabel 5.3
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Perawat di Ruang Rawat Inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025

Usia responden	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Remaja akhir	6	14,0
Dewasa awal	18	41,9
Dewasa akhir	18	41,9
Lansia awal	1	2,3
Total	43	100,0

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden yaitu dewasa awal sebanyak 18 (41,9%) dan dewasa akhir sebanyak 18 (41,9%).

Tabel 5.4
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Usia Pasien di Ruang rawat inap Rawat Inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025

Usia Responden	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Balita	8	18,6
Kanak-kanak	6	14,0
Remaja Akhir	7	16,3
Dewasa Awal	7	16,3
Dewasa Akhir	10	23,3
Lansia Awal	3	7,0
Lansia Akhir	2	4,7
Total	43	100,0

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas usia pasien yaitu dewasa akhir sebanyak 10 responden (23,3%).

c. Masa Kerja

Tabel 5.5
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Masa Kerja perawat di Ruang Rawat Inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025

Masa Kerja Responden	Frekuensi (n)	Presentase (%)
1-5 tahun	14	32,6
6-10 tahun	12	27,9
11-20 tahun	17	39,5
Total	43	100,0

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.3 di atas menunjukkan bahwa mayoritas masa kerja perawat yaitu 11-20 tahun sebanyak 17 responden (39,5%)

2. Analisis Univariat

a. Stres Kerja

Tabel 5.6
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025.

Stres Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Stres ringan	32	74,4
Stres sedang	11	25,6
Total	43	100,0

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.4 di atas menunjukkan bahwa responden yang mengalami stres kerja mayoritas mengalami stres kerja ringan sebanyak 32 responden (74,4%).

b. Perilaku Caring Perawat

Tabel 5.7
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025.

Perilaku Caring Perawat	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Caring	40	93,0
Tidak Caring	3	7,0
Total	43	100,0

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.5 di atas menunjukkan bahwa mayoritas perilaku caring perawat yaitu menerapkan perilaku *caring* sebanyak 40 responden (93%).

3. Analisis Bivariat

Dalam analisa ini diuraikan tentang hasil penelitian tentang hubungan stres kerja dengan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025.

a. Hubungan stres kerja dengan perilaku caring perawat.

Tabel 5.8
Hubungan Stres Kerja Dengan Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap Mawar, Cempaka Dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025.

Stres kerja	Tahun 2023:						P Value
	Perilaku caring				Total		
	Caring		Tidak caring				
	n	%	n	%	n	%	
Ringan	31	72,1	1	2,3	32	74,4	0,156
Sedang	9	20,9	2	4,7	11	25,6	
Total	40	93,0	3	7,0	43	100	

Sumber : Data Primer 2025

Berdasarkan tabel 5.6 didapatkan bahwa responden yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 32 responden (74,4%) yang terdiri dari 31 responden (72,1%) menerapkan perilaku *caring* dan 1 responden (2,3%) tidak menerapkan perilaku *caring*. Responden yang mengalami stres kerja sedang terdapat 11 responden (25,6%) yang terdiri dari 9 responden (20,9%) menerapkan perilaku *caring* dan 2 responden (4,7%) tidak menerapkan perilaku *caring*.

Berdasarkan hasil uji *Fisher's Exact* didapatkan nilai $p = 0,156$ ($p > 0,05$) yang berarti H_0 ditolak atau tidak ada hubungan antara Stres Kerja dengan Perilaku *Caring* Perawat di Ruang Rawat Inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025.

PEMBAHASAN

1. Stres Kerja

Perawat yang mengalami stres kerja ringan sebanyak 32 responden (74,4%). Melalui hasil penyebaran kuesioner terhadap perawat diketahui sebagian besar perawat mengalami stres kerja ringan, hal ini dialami karena perawat masih bisa mengelola stres yang dirasakan dengan baik, perawat mampu mengatur waktu dan prioritas pekerjaan secara efektif, serta adanya dukungan dari rekan kerja dan atasan yang membantu perawat menghadapi tekanan kerja atau mengelola stres kerja, sehingga stres yang dirasakan perawat tergolong ringan.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Ariyani pada tahun (2023), menyatakan bahwa seseorang yang memiliki strategi koping yang baik dalam menghadapi stres maka tingkat stres seseorang tersebut rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muzakky dkk pada tahun (2024), menyatakan bahwa ada korelasi yang signifikan antara tingkat stres yang dikelola dengan baik dan produktivitas perawat di rumah sakit. Stres yang dikelola dengan baik tidak hanya mengurangi tingkat stres tetapi juga meningkatkan kemampuan perawat beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan yang dinamis dan tidak terduga.

Dalam penelitian ini pula didapatkan perawat yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 11 responden (25,6%). Melalui hasil penyebaran kuesioner terhadap perawat, diketahui bahwa stres kerja sedang yang dialami perawat disebabkan oleh banyaknya tugas-tugas dan jadwal yang tidak terduga seperti meningkatnya jumlah pasien, jumlah staf tidak memadai bekerja diunit.

Hasil penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Muzakir, dkk pada tahun (2021), yang menyatakan bahwa beban kerja yang berlebihan, banyaknya tugas yang harus diselesaikan dalam waktu yang ditetapkan, hal ini menjadi sumber stres kerja pada perawat karena dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Menurut Timur dkk tahun (2023), menyatakan bahwa beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja terlalu tinggi dan volume kerja terlalu banyak.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Maranden dkk pada tahun (2023), tentang faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Kota Jaya Pura yang menyatakan bahwa banyaknya tugas dan tidak adanya keseimbangan antara jumlah pasien dan perawat yang bekerja akan menimbulkan stres bagi perawat. Dimana jumlah pasien yang tidak sebanding dengan jumlah perawat maka beban kerja perawat pun semakin bertambah, tingginya tuntutan pekerjaan menyebabkan beban kerja meningkat sehingga berdampak pada kurangnya waktu istirahat perawat sehingga perawat mengalami kelelahan.

2. Perilaku Caring Perawat

Perawat yang menunjukkan perilaku *caring* sebanyak 40 perawat (93,0%). Melalui hasil penyebaran kuesioner terhadap pasien, sehingga diketahui bahwa sebagian besar perawat menunjukkan perilaku *caring*, dimana perawat selalu menunjukkan kepedulian kepada pasien, memberikan perhatian kepada pasien, perawat selalu memperlihatkan ketulusan dengan tersenyum ketika merawat pasien, perawat selalu mendengarkan keluhan yang dirasakan pasien dan perawat selalu memberikan motivasi atau semangat untuk sembuh. Hal ini disebabkan oleh kesadaran akan tanggung jawab yang dimiliki perawat, dorongan dari hati nurani untuk menolong sesama, nilai-nilai kemanusiaan yang tertanam dalam diri perawat, serta dukungan dan motivasi dari rekan kerja dan atasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Prihandhani pada tahun (2020), yang menyatakan bahwa perilaku *caring* perawat tergantung pada apa yang dimiliki dari dalam diri perawat itu sendiri. Setiap tindakan yang dilakukan perawat untuk menerapkan perilaku *caring* sangat erat kaitannya dengan motivasi. Motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan dan hubungan baik dengan rekan kerja. Motivasi kerja perawat sangat mempengaruhi perilaku *caring* perawat dan sangat penting dalam mempengaruhi kualitas pelayanan dan kepuasan pasien di rumah sakit.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noffita dkk tahun (2024), tentang hubungan motivasi kerja dengan perilaku *caring* perawat yang menyatakan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan bagi semua orang terutama perawat agar perilaku *caring* yang diberikan perawat semakin meningkat. Perawat yang memiliki motivasi yang kuat cenderung akan memberikan pelayanan yang baik namun jika perawat memiliki motivasi kerja yang lemah akan membuat perawat menjadi malas dalam melakukan aktivitas seperti melayani dan merawat pasien.

Dalam penelitian ini didapatkan pula perawat yang tidak menerapkan perilaku *caring* sebanyak 3 responden (7,0%). Dimana perawat tidak merespon dengan cepat panggilan keluarga pasien, perawat jarang

bertanya tentang kebutuhan pasien, hal ini disebabkan karena banyaknya tugas-tugas yang menyita waktu perawat, kurangnya dukungan atau motivasi dari atasan dan rekan kerja, serta kelelahan yang dialami perawat akibat tingginya tekanan kerja dan lingkungan kerja yang tidak mendukung.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang kemukakan oleh Santi dkk pada tahun (2025), yang menyatakan bahwa perilaku *caring* tercermin dari sikap peduli terhadap apa yang dirasakan pasien, siap sedia melayani kebutuhan pasien ketika klien meminta bantuan sehingga perilaku tersebut dapat membuat pasien merasa nyaman dan penilaian terhadap perawat pun menjadi baik, begitupun sebaliknya jika sikap tersebut tidak di terapkan oleh perawat maka pasien akan merasa kurang diperhatikan dan merasa perawat tersebut tidak caring.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laella dkk pada tahun (2023), tentang hubungan burnout dengan perilaku *caring* perawat yang menyatakan bahwa perawat yang mengalami kelelahan dalam bekerja akan menunjukkan penurunan efisiensi dalam memberikan pelayanan dibandingkan dengan perawat yang tidak mengalami kelelahan. Terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi perilaku caring diantaranya beban kerja, lingkungan kerja, pengetahuan dan pelatihan.

3. Hubungan Stres Kerja Dengan Perilaku *Caring* Perawat Di Ruang Rawat Inap Mawar, Cempaka Dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025.

Perawat yang mengalami stres kerja ringan berjumlah 32 orang (74,4%), dimana 31 responden (72,1%) menerapkan perilaku *caring*. Hal ini diakibatkan oleh adanya dukungan dari rekan kerja, rasa tanggung jawab yang dimiliki perawat, serta kemampuan coping yang baik dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan kerja, sehingga stres yang dialami dapat dikelola dengan baik, yang kemudian tidak mempengaruhi pelayanan yang diberikan perawat terhadap pasien termasuk perilaku caring perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Heridah dkk pada tahun (2024), menyatakan bahwa dukungan-dukungan yang diperoleh dari rekan kerja dapat mengurangi efek-efek stres yang merugikan serta mampu menciptakan rasa nyaman dan ketenangan dalam bekerja sehingga memungkinkan perawat untuk terhindar dari stres kerja yang tidak berdampak baik terhadap perilaku caring perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihandhani dkk pada tahun (2024), tentang hubungan coping perawat dengan kecerdasan emosional terhadap perilaku caring perawat yang menyatakan bahwa mekanisme coping yang positif memungkinkan perawat mampu menyelesaikan masalah yang muncul di lingkungan kerja sehingga tidak mengganggu tanggung jawab dalam memberikan pelayanan kepada pasien termasuk perilaku caring perawat terhadap pasien. coping yang dimiliki perawat dipengaruhi oleh bagaimana cara pandang perawat terhadap masalah yang dihadapi. Ketika perawat menghadapi masalah dalam lingkungan kerja dan perawat mempunyai cara dalam mengatasi masalah dengan positif, maka perawat mampu berfikir jernih tentang apa yang harus dilakukan ketika menghadapi pasien.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Batubara dkk pada tahun (2022), yang menyatakan bahwa stres kerja sangat dipengaruhi oleh dukungan rekan kerja. Tingginya dukungan dari rekan kerja dapat mengurangi stres kerja dan sebaliknya semakin rendah dukungan rekan kerja maka stres kerja akan semakin sulit dihadapi. Ketika stres kerja rendah maka kinerja perawat pula akan meningkat. Menurut Ismaini dkk pada tahun (2020), faktor lingkungan yang menimbulkan perilaku caring perawat adalah dukungan sosial diantara perawat. Perawat dengan dukungan sosial yang tinggi dari rekan kerja memiliki tingkat stres kerja yang rendah dan terjadi peningkatan dalam kepuasan kerja serta terjadi peningkatan perilaku caring perawat.

Dalam penelitian ini didapatkan pula perawat yang mengalami stres kerja ringan dan tidak menerapkan perilaku caring sebanyak 1 orang (2,3%), hal ini diakibatkan karena rendahnya mekanisme coping yang dimiliki perawat, kurangnya dukungan dari rekan kerja, kurangnya pemahaman perawat tentang perilaku caring, serta minimnya apresiasi dari lingkungan kerja seperti kurangnya penghargaan atas kerja keras atau kurangnya pengakuan atas segala peran, usaha, dan tindakan yang telah diberikan perawat dalam menjalankan tugas.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Pramono pada tahun (2024), yang menyatakan bahwa faktor utama penyebab stres kerja adalah hubungan dengan rekan, hubungan interpersonal yang buruk, ketegangan adanya konflik dengan rekan kerja dapat menjadi faktor penyebab stres kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Rusli dkk pada tahun (2023), yang menyatakan bahwa perawat yang kurang mendapatkan dukungan yang memadai dari pimpinan dan rekan kerja atau kurangnya pengakuan terhadap peran dan kontribusi perawat dalam memberikan perawatan, dapat mengurangi motivasi dan hasrat untuk melaksanakan perilaku caring.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ismaini pada tahun (2020), tentang hubungan antara dukungan sosial dengan stres kerja perawat, yang menyatakan bahwa perawat yang kurang dukungan dari rekan kerja akan mempengaruhi tingkat stres kerja perawat. Ketika perawat dihadapkan dengan berbagai tekanan dalam pekerjaan atau pekerjaan yang monoton, perawat akan merasa bosan, lelah dan jenuh. Ketika perawat merasa bosan atau mengalami masalah dalam pekerjaannya, perawat akan membutuhkan

pertolongan dan dukungan dari rekan kerja. Namun jika kurangnya dukungan dari rekan kerja maka perawat akan merasa terabaikan sehingga tidak dapat menghadapi stres kerja yang dialaminya. Perawat yang mengalami stres kerja dan tidak dapat mengelola stres tersebut dengan baik maka stres kerja yang dialami akan semakin meningkat, semakin meningkatnya stres kerja yang dialami perawat akan menyebabkan perilaku caring yang ditunjukkan perawat cenderung menurun.

Dalam penelitian ini pula didapatkan perawat yang mengalami stres kerja sedang berjumlah 11 orang (25,6%), dimana 9 responden (20,9%) menerapkan perilaku caring. Hal ini diakibatkan oleh pengalaman kerja yang dimiliki perawat, kemampuan coping yang efektif, pengetahuan perawat, pelatihan-pelatihan caring yang didapatkan perawat membantu perawat dalam mengelola stres kerja dengan baik sehingga perawat tetap mampu menunjukkan perilaku caring meskipun berada dalam tekanan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Artanti pada tahun (2024), yang menyatakan bahwa caring tumbuh berdasarkan nilai-nilai dan pengalaman menjalin hubungan dengan orang lain. Pengetahuan dan pelatihan caring yang diberikan kepada perawat dapat meningkatkan kesadaran perawat untuk menerapkan caring sesuai dengan teori yang dikembangkan bahwa pengetahuan yang tinggi tentang caring menunjukkan perilaku caring yang lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Heridah dkk pada tahun (2024), yang menyatakan bahwa adanya pengalaman yang dimiliki perawat dalam bekerja dengan masa kerja yang lebih lama dapat membantu perawat menyelesaikan masalah pekerjaan yang dihadapi dibandingkan dengan perawat yang mempunyai masa kerja lebih pendek.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Limur dkk pada tahun (2022,) yang menyatakan bahwa stres kerja merupakan salah satu masalah yang hampir dialami oleh semua perawat yang bekerja khususnya di ruang rawat inap. Stres kerja yang disebabkan karena pekerjaan akan berpengaruh terhadap hasil perawat. Dengan menyadari bahwa dalam setiap pekerjaan kenyataannya memiliki tingkat kesulitan dan tantangan yang berbeda-beda, sehingga setiap perawat yang bekerja di ruang rawat inap akan menyikapi dan memandang segala hal yang bersifat negatif tanpa menimbulkan tekanan atau beban kerja yang berat sehingga menyebabkan perawat terhindar dari stres. Selain itu mekanisme coping yang dimiliki perawat dapat beradaptasi terhadap segala tekanan negatif akan mampu menghindarkan perawat dari stres kerja yang berdampak pada perilaku caring perawat. Menurut Praba dkk (2025), apabila seseorang mampu menyelesaikan dan menyesuaikan diri terhadap sejumlah tugas yang diberikan, maka hal tersebut tidak akan menjadi suatu beban kerja sehingga beban kerja tidak akan memberikan tekanan fisiologis terhadap perawat sehingga tidak berdampak pada kinerja perawat dan perilaku caring perawat.

Dalam penelitian ini pula didapatkan perawat yang mengalami stres kerja sedang dan tidak menerapkan perilaku caring sebanyak 2 orang (4,7%). Hal ini diakibatkan oleh beban kerja berlebihan, kurangnya dukungan sosial, kemampuan coping yang tidak efektif.

Menurut Artanti dkk (2024), menyatakan bahwa beban kerja merupakan tugas yang harus dikerjakan. Tingginya beban kerja yang dialami perawat menjadi sumber stres kerja bagi perawat sehingga dapat mengakibatkan menurunnya perilaku caring perawat. Beban kerja yang berat dan tuntutan yang tinggi dapat membuat perawat merasa tergesa-gesa dan kurang memiliki waktu untuk melakukan tindakan caring secara menyeluruh. Tingginya beban kerja yang dialami perawat menyebabkan stres kerja pada perawat sehingga menurunkan motivasi perawat untuk menunjukkan perilaku caring hal ini dikarenakan beban kerja yang tinggi menyebabkan perawat memiliki waktu lebih sedikit untuk memahami dan memberikan perhatian terhadap pasien secara emosional dan hanya fokus terhadap kegiatan yang bersifat rutinitas. Perawat yang sedang dalam kondisi stres karena pekerjaan membuat perawat sulit untuk menampilkan performa yang optimal dalam menyediakan rasa nyaman, perhatian, kasih sayang, peduli, memelihara kesehatan, memberikan dorongan serta empati, dan selalu siap ketika dibutuhkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marbun dkk pada tahun (2024), menyatakan bahwa perawat yang kurang dalam menghilangkan stres akan memiliki penampilan kerja yang lebih buruk dan pelayanan pasien yang lebih buruk. Jika perawat mengalami beban kerja akan menyebabkan kelelahan, kejenuhan dan kurangnya motivasi sehingga menurunkan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artanti dkk pada tahun (2024), tentang beban kerja dan perilaku caring perawat rawat inap di Surabaya yang menyatakan bahwa ditemukan di Rumah Sakit X Surabaya perawat yang mengatakan kurang ramah dan care serta menjadi sensitif karena karena tingginya beban kerja yang dialami, perawat malas berinteraksi dengan pasien maupun keluarga pasien, menjawab dengan ketus ketika pasien bertanya. hal tersebut disebabkan karena banyaknya tugas-tugas dari Rumah Sakit yang harus dikerjakan.

Dari hasil uji fisher diperoleh nilai $p = 0,156$ ($p > 0,05$) yang berarti tidak ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dengan perilaku caring perawat di ruang rawat inap Mawar, Cempaka, dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marbun dkk pada tahun (2024), tentang hubungan tingkat stres kerja dengan perilaku caring perawat di Rumah Sakit Advent Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat stres kerja dengan perilaku caring perawat, dimana $p = 0,331 > 0,05$.

KESIMPULAN

Berdasarkan tujuan khusus yang ingin dicapai maka analisa data dalam penelitian ini disimpulkan bahwa :

1. Sebagian besar stres kerja perawat ringan sebanyak 32 (74,4%)
2. Sebagian besar perilaku *caring* perawat *caring* sebanyak 40 (93,0%)
3. Tidak ada hubungan antara stres kerja dengan perilaku *caring* perawat di ruang rawat inap Mawar, Cempaka dan Antorium Rumah Sakit Elim Rantepao Tahun 2025 dengan nilai $p = 0,156$ ($p > 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Muzakky, A., Ilmi, M. F., Rostika, R., Nurazizah, S., Safawi, W. S., Ridwan, H., Saputra, Y. M., & Sutresna, I. (2024) Strategi Manajemen Stres di Kalangan Perawat: Pengaruhnya Terhadap Produktivitas dan Pelayanan. *Jurnal Kesehatan Jompa*, 3 (2): 39-43.
- Muzakir., Tapi, N. A., & Kadir, A. (2021) Hubungan Beban Kerja dan Kondisi Kerja Perawat Terhadap Stres Perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 16 (3): 131-140.
- Timur, R. H. O., Nurbaya, S., Yusnaeni. (2023) Hubungan Beban Kerja dengan Stres Perawat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa & Penelitian Keperawatan*, 3 (1): 15-20.
- Marenden, A. A., Irjayanti, A., & Wayangku, E. C. (2023) Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Kota Jayapura. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 22 (2): 221-228.
- Prihandani, G. A. S., & Kio, A. L. (2020) Hubungan Motivasi Kerja Perawat dengan Perilaku Caring Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Wisma Prashanti Tabanan. *Jurnal Terpadu Ilmu Kesehatan*, 8 (1): 01-129.
- Nofitta, D., Febriani, R. T., & Loura, N. S. (2024) Hubungan Motivasi Kerja dengan Perilaku Caring Perawat di Ruang HCU Anak RSUD Dr. Saiful Anwar Malang. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 9 (1): 126-132.
- Santi, W. A., Larira, D. M., & Pondaag, F. A. (2025) Hubungan Beban Kerja dengan Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 13 (1): 122-129.
- Laela, N. I. F., Susanti, I. H., Sumarni, T. (2023) Hubungan Burnout dengan Perilaku Caring Perawat di Ruang Rawat Inap. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 12 (2): 477-488.
- Heridah, F., Yuliati., Nurbaety., Baharuddin, A., & Nurgahayu. (2024) Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Pekerja. *Window of Public Health Journal*, 5 (3): 406-415.
- Batubara, G. S., & Abadi, F. (2022) Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Bidang Sosial*, 1 (11): 2483-2496.
- Pramono, B., & Pramananda, A. (2024) Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Ruang Rawat Inap Jiwa RSKD Duren Sawit, Kota Jakarta Timur. *Jurnal Multidisiplin Ilmu*, 3 (5): 815-829.
- Ismaini, Y., & Mayasari, P. Stres Kerja Perawat dan Perilaku Caring pada Pasien di Rumah Sakit Banda Aceh. *Idea Nursing Journal*, 10 (3): 17-21.
- Artanti, A. D., Lestarina, N. N. W., Kurniawaty, Y. (2024) Beban Kerja dan Perilaku Caring Perawat Inap di Surabaya. *Jurnal Ners Lentera*, 12 (1): 37-46.
- Limur, S., Mulyono, H., Toman, H. C., Jeriska, Y., Asni, S.N., & Sekmon, M. (2022) Tingkat Stres Kerja Perawat dengan Perilaku Caring Perawat, 4 (1): 1-14.

