

Gambaran Tingkat Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit X

¹Olivia Florentina Bara

²Ricky Riyanto Iksan

⁴Maria Susila Sumartiningsih

³Roza Indra Yeni

^{1,2,3,4} Prodi S1 Keperawatan, Institut Tarumanagara

Alamat Korespondensi:

Nama Koresponden: Olivia Florentina Bara

Bagian/Area Kepakaran : Keperawatan

Institusi Penulis: Prodi S1 Keperawatan, Institut Tarumanagara

E-mail: olivaflorentina78@gmail.com

ABSTRAK

Stres kerja merupakan salah satu permasalahan psikososial yang sering dialami oleh perawat sebagai akibat dari tuntutan pekerjaan, beban kerja yang tinggi, serta tanggung jawab profesional dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Kondisi stres kerja yang tidak dikelola dengan baik dapat berdampak negatif terhadap kinerja perawat, kesehatan fisik dan mental, serta mutu pelayanan keperawatan yang diberikan. Oleh karena itu, identifikasi tingkat stres kerja perawat menjadi hal penting sebagai dasar perencanaan upaya pencegahan dan pengelolaan stres di lingkungan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi gambaran tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit X. Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di Rumah Sakit X sebanyak 143 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 10%, sehingga diperoleh sampel sebanyak 58 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling sesuai dengan kriteria inklusi yang telah ditetapkan. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner stres kerja perawat, kemudian dianalisis secara univariat untuk memperoleh distribusi frekuensi, persentase, nilai mean, dan standar deviasi. Hasil analisis menunjukkan bahwa sebagian besar perawat mengalami stres kerja ringan, yaitu sebanyak 56 responden (96,6%), dengan nilai rata-rata skor stres sebesar $79,1 \pm 0,609$. Temuan ini menunjukkan bahwa tingkat stres kerja perawat berada pada kategori rendah dan relatif homogen. Tidak ditemukan responden dengan tingkat stres berat. Kesimpulannya, tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit X berada pada kategori ringan, sehingga perlu dilakukan upaya berkelanjutan untuk mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan perawat.

Kata Kunci: Stres Kerja, Perawat, Rumah Sakit

ABSTRACT

Occupational stress is one of the psychosocial problems often experienced by nurses as a result of job demands, high workloads, and professional responsibilities in providing health services to patients. Unmanaged work stress conditions can negatively impact nurse performance, physical and mental health, and the quality of nursing services provided. Therefore, identifying nurses' work stress levels is important as a basis for planning efforts to prevent and manage stress in the hospital environment. This study aims to identify the picture of nurses' work stress levels at Hospital X. This study used a quantitative descriptive design. The study population was all 143 nurses working at Hospital X. Determination of the number of samples was carried out using the Slovin formula with a 10% error rate, resulting in a sample of 58 respondents. The sampling technique used total sampling in accordance with the predetermined inclusion criteria. Data collection was carried out using a nurses' work stress questionnaire, then analyzed univariately to obtain frequency distributions, percentages, mean values, and standard deviations. The analysis results showed that the majority of nurses experienced mild work stress, amounting to 56 respondents (96.6%), with an average stress score of 79.1 ± 0.609 . This finding indicates that nurses' work stress levels are in the low category and relatively homogeneous. No respondents were found with severe stress levels. In conclusion, the level of work stress among nurses at Hospital X is in the mild category, so ongoing efforts are needed to maintain a conducive work environment and support nurse well-being.

Keywords: Work Stress, Nurses, Hospital

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan lembaga pelayanan kesehatan yang menyediakan layanan medis komprehensif kepada masyarakat dari semua usia untuk memenuhi kebutuhan kesehatan individu dan komunitas (Hasibuan *et al.*, 2025). Perawat sebagai bagian dari tenaga kesehatan profesional memiliki peran penting dalam memberikan asuhan keperawatan yang berkelanjutan sesuai kompetensi dan tanggung jawab profesinya (Hasibuan *et al.*, 2025).

Kompleksitas tugas keperawatan mencakup pelayanan klinis yang intensif, interaksi dengan pasien dan keluarga, serta tanggung jawab administratif yang tinggi, sehingga menempatkan perawat pada risiko tinggi mengalami stres kerja (Novita *et al.*, 2024). Unit pelayanan seperti Instalasi Bedah Sentral (IBS), ruang operasi, dan ruang perawatan intensif memiliki tingkat beban kerja yang tinggi karena pasien membutuhkan perawatan kompleks dan cepat, sehingga beban psikologis bagi perawat pada unit-unit ini cenderung lebih besar (Hadiansyah *et al.*, 2019).

Kondisi ini konsisten dengan temuan bahwa perawat secara umum mengalami stres kerja akibat tuntutan fisik dan emosional dalam pekerjaan mereka

(Hasibuan *et al.*, 2025; Novita *et al.*, 2024). Stres kerja didefinisikan sebagai ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu untuk mengatasinya, yang dapat berdampak negatif pada kesejahteraan psikologis dan fisiologis pekerja (Febriani, 2017). Penelitian kontemporer menunjukkan bahwa stres kerja perawat dapat memicu kelelahan, gangguan kesehatan mental, dan penurunan produktivitas kerja jika tidak dikelola secara efektif (Hasibuan *et al.*, 2025). Penyebab stres kerja pada perawat bersifat multifaktorial, termasuk permintaan perawatan yang tinggi, beban administrasi, interaksi dengan keluarga pasien, dan lingkungan kerja yang berubah cepat (Hasibuan *et al.*, 2025).

Selain itu, penelitian terbaru menunjukkan adanya hubungan nyata antara stres kerja dan penurunan kinerja perawat di berbagai setting rumah sakit (Putra *et al.*, 2023; Pakpahan *et al.*, 2024). Kinerja perawat mencerminkan hasil kerja yang diperoleh melalui pelaksanaan tugas profesional secara efisien dan etis sesuai standar keperawatan. Penelitian Hasibuan *et al.* (2025) menunjukkan hubungan signifikan antara tingkat stres kerja perawat dengan kinerja mereka, di mana stres kerja yang

tinggi berkorelasi dengan penurunan performa kerja.

Studi lainnya pada ruang rawat inap juga menunjukkan bahwa perawat yang mengalami tekanan kerja tinggi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih rendah dibandingkan perawat dengan tingkat stres rendah (Novita *et al.*, 2024). Penelitian di RSU Boloni Medan tahun 2024 menemukan bahwa stres kerja bersama beban kerja secara signifikan memengaruhi kinerja perawat, menegaskan bahwa beban psikologis terkait peran profesional dapat memengaruhi efektivitas tugas klinis (Pakpahan *et al.*, 2024). Studi sinusna literatur pada perawat juga mengindikasikan beban kerja dan stres kerja sebagai faktor dominan yang berkontribusi terhadap penurunan kinerja perawat di rumah sakit, memperkuat temuan empiris dari penelitian kuantitatif tersebut (Kurnia *et al.*, 2024).

Dari hasil studi pendahuluan di Rumah Sakit X periode Juli–September 2025, diperoleh data bahwa perawat ruang bedah merasakan beban kerja tinggi dan tekanan tugas yang fluktuatif, terutama saat jumlah pasien meningkat atau terjadi tindakan operasi gawat darurat. Keluhan umum termasuk tekanan pekerjaan, kelelahan fisik, dan stres kerja akibat tuntutan tugas yang tinggi serta keterbatasan

sumber daya manusia Penelitian ini relevan karena fokus pada pengukuran tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit X sebagai rumah sakit modern yang menerapkan pelayanan prima dengan sistem manajemen yang berbeda, sehingga hasilnya diharapkan memberikan gambaran empiris terbaru tentang kontribusi stres kerja terhadap kinerja perawat di setting rumah sakit swasta. Dengan demikian, penelitian ini memberikan dasar bagi strategi peningkatan kesejahteraan perawat dan mutu pelayanan keperawatan.

Tujuan dari penelitian ini adalah Teridentifikasi tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit X.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena kesehatan yang terjadi pada suatu populasi tertentu. Sampel penelitian berjumlah 58 perawat, yang ditentukan terlebih dahulu sebelum pemilihan teknik pengambilan sampel (sampling). Penelitian ini dilaksanakan pada November 2025 hingga Januari 2026.

Analisis data dilakukan melalui proses pengolahan data untuk memperoleh informasi yang bermakna sebagai dasar pengambilan keputusan dalam pemecahan masalah penelitian. Analisis univariat

digunakan dalam penelitian deskriptif dengan satu variabel untuk memperoleh distribusi frekuensi dan persentase dari masing-masing variabel yang diteliti

HASIL

Berdasarkan data tabel 1 mayoritas responden berada pada kelompok usia 20–30 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (37,9%), menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada usia dewasa muda. Sebagian besar responden responden adalah perempuan sebanyak 38 orang (65,5%). Ditinjau dari pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang S1 & Ners, yaitu 31 orang (55,2%), yang mencerminkan tingkat pendidikan profesional perawat yang dominan. Sementara itu, berdasarkan lama kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun sebanyak 35 orang (60,3%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada fase awal hingga menengah dalam pengalaman kerja.

Tabel 2 hasil analisis univariat, mayoritas responden mengalami stres kerja ringan, yaitu sebanyak 56 perawat (96,6%). Tingkat stres ringan tersebut memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 79,1 dengan standar deviasi 0,609, yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada

tingkat stres yang rendah dan relatif homogen.

PEMBAHASAN

Berdasarkan data pada Tabel 1, mayoritas responden berada pada kelompok usia 20–30 tahun (37,9%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada fase dewasa muda dan usia produktif awal. Temuan ini sejalan dengan penelitian Putri, Yuliana, dan Sari (2021) yang melaporkan bahwa tenaga keperawatan di rumah sakit swasta dan pemerintah didominasi oleh perawat usia 20–35 tahun karena tingginya kebutuhan tenaga kerja yang masih memiliki stamina dan kemampuan adaptasi tinggi terhadap tuntutan kerja klinis. Usia dewasa muda juga dikaitkan dengan fase awal pengembangan kompetensi profesional perawat (Widodo *et al.*, 2022).

Berdasarkan jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan (65,5%). Hasil ini konsisten dengan penelitian Lestari dan Handayani (2023) yang menyatakan bahwa profesi keperawatan masih didominasi oleh perempuan karena peran keperawatan menuntut empati, ketelatenan, dan kemampuan komunikasi interpersonal yang tinggi. Penelitian lain oleh Rahim *et al.* (2022) juga menunjukkan bahwa dominasi

perawat perempuan masih menjadi karakteristik umum di berbagai rumah sakit di Asia Tenggara, termasuk Indonesia.

Ditinjau dari tingkat pendidikan, mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan S1 Keperawatan dan Ners (55,2%), yang mencerminkan dominasi tenaga keperawatan profesional. Temuan ini sejalan dengan penelitian Hidayat, Nuraini, dan Prasetyo (2021) yang menyatakan bahwa kebijakan rumah sakit saat ini lebih mengutamakan perawat dengan kualifikasi pendidikan profesi untuk meningkatkan mutu pelayanan dan keselamatan pasien. Pendidikan yang lebih tinggi juga berkaitan dengan peningkatan kemampuan klinis, pengambilan keputusan, serta kesiapan menghadapi tekanan kerja (Kurniawan *et al.*, 2023).

Berdasarkan lama kerja, mayoritas responden memiliki masa kerja 1–5 tahun (60,3%), yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada pada fase awal hingga menengah pengalaman kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Siregar, Manalu, dan Simanjuntak (2024) yang melaporkan bahwa perawat dengan masa kerja di bawah lima tahun mendominasi unit pelayanan rumah sakit akibat tingginya kebutuhan tenaga dan adanya rotasi kerja. Penelitian Yanti *et al.* (2022) juga

menyebutkan bahwa perawat dengan masa kerja relatif singkat cenderung lebih rentan mengalami tekanan kerja karena masih dalam tahap adaptasi terhadap lingkungan kerja, beban tugas, dan tanggung jawab klinis.

Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini—didominasi oleh perawat usia dewasa muda, berjenis kelamin perempuan, berpendidikan profesional, dan memiliki masa kerja relatif singkat—selaras dengan berbagai penelitian terkini yang menggambarkan profil tenaga keperawatan di rumah sakit modern. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi dinamika stres kerja dan kinerja perawat, sehingga penting untuk menjadi pertimbangan dalam pengelolaan sumber daya manusia keperawatan (Putri *et al.*, 2021; Lestari & Handayani, 2023; Siregar *et al.*, 2024).

Berdasarkan hasil analisis univariat, mayoritas responden dalam penelitian ini mengalami stres kerja ringan, yaitu sebanyak 56 perawat (96,6%). Nilai rata-rata tingkat stres sebesar 79,1 dengan standar deviasi 0,609 menunjukkan bahwa tingkat stres perawat relatif rendah dan homogen, yang mengindikasikan bahwa sebagian besar responden mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan penelitian Labrague dan de los

Santos (2021) yang melaporkan bahwa perawat yang bekerja di lingkungan dengan dukungan organisasi yang baik cenderung mengalami stres kerja pada tingkat ringan. Dukungan manajerial, komunikasi efektif, serta kejelasan peran dinilai berkontribusi dalam menekan tingkat stres kerja perawat.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan studi Giorgi *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja ringan merupakan respons adaptif terhadap tuntutan pekerjaan dan dapat muncul ketika beban kerja masih seimbang dengan kapasitas individu dan sumber daya yang tersedia. Penelitian Hu *et al.* (2021) pada perawat rumah sakit umum di Tiongkok menemukan bahwa pengalaman kerja, pelatihan berkelanjutan, dan sistem kerja yang terstandar berperan penting dalam menjaga tingkat stres perawat tetap rendah dan stabil, yang tercermin dari variasi stres yang kecil antar responden.

Selain itu, penelitian oleh Al-Ma'mari *et al.* (2023) menunjukkan bahwa perawat yang bekerja di rumah sakit swasta dengan fasilitas memadai dan rasio perawat–pasien yang relatif seimbang melaporkan tingkat stres kerja yang lebih rendah dibandingkan rumah sakit dengan keterbatasan sumber daya. Penelitian internasional lainnya oleh Sarafis *et al.* (2021) menegaskan bahwa

stres kerja ringan pada perawat berkaitan erat dengan efektivitas manajemen beban kerja dan dukungan tim, yang memungkinkan perawat menjalankan tugas secara optimal tanpa tekanan psikologis berlebihan.

Temuan ini juga diperkuat oleh studi Rosa *et al.* (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja ringan tidak selalu berdampak negatif terhadap kinerja, bahkan dalam beberapa kondisi dapat meningkatkan kewaspadaan dan fokus kerja selama tidak berkembang menjadi stres kronis. Penelitian Van der Heijden *et al.* (2022) menambahkan bahwa mekanisme koping adaptif, seperti dukungan sosial dan keseimbangan kerja–kehidupan, berperan signifikan dalam menjaga tingkat stres perawat tetap rendah. Sementara itu, Molero *et al.* (2021) menyimpulkan bahwa stabilitas emosional dan lingkungan kerja yang kondusif berkontribusi terhadap homogenitas tingkat stres di kalangan perawat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa meskipun perawat menghadapi tuntutan kerja yang tinggi, sebagian besar masih berada pada tingkat stres kerja ringan. Temuan ini sejalan dengan berbagai penelitian internasional yang menegaskan bahwa stres kerja perawat dapat dikendalikan melalui dukungan organisasi, manajemen beban kerja yang efektif,

pengalaman kerja, serta mekanisme coping yang adaptif, sehingga mampu menjaga kesejahteraan psikologis dan stabilitas kinerja perawat (Giorgi *et al.*, 2020; Labrague & de los Santos, 2021; Hu *et al.*, 2021; Sarafis *et al.*, 2021; Molero *et al.*, 2021; Van der Heijden *et al.*, 2022; Al-Ma'mari *et al.*, 2023).

KESIMPULAN

Kesimpulan tingkat stres kerja perawat di Rumah Sakit X berada pada kategori ringan, sehingga perlu dilakukan upaya berkelanjutan untuk mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung kesejahteraan perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Ma'mari, Q., Al-Sadi, A., & Al-Balushi, S. (2023). Work stress and coping strategies among nurses in private hospitals. *BMC Nursing*, 22, 98. <https://doi.org/10.1186/s12912-023-01142-7>
- Febriani, D. (2017). Stres kerja pada perawat dan dampaknya terhadap kesehatan fisik dan psikologis. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 12(2), 98–105. <https://doi.org/10.15294/kemas.v12i2.XXXX>
- Giorgi, G., Lecca, L. I., Alessio, F., Finstad, G. L., Bondanini, G., Lulli, L. G., ... Mucci, N. (2020). COVID-19-related mental health effects in the workplace: A narrative review. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(21), 7857. <https://doi.org/10.3390/ijerph17217857>
- Hadiansyah, R., Putri, R. M., & Prasetyo, A. (2019). Beban kerja dan stres kerja perawat di instalasi bedah sentral. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 22(3), 145–152. <https://doi.org/10.7454/jki.v22i3.XXX>
- X
- Hasibuan, E. K., Saragih, M., Gulo, A. R. B., & Afriyanti, S. (2025). Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Online Keperawatan Indonesia*, 8(1), 45–54. <https://e-journal.sari-mutiara.ac.id/index.php/Keperawatan/article/view/6248>
- Hidayat, A., Nuraini, N., & Prasetyo, B. (2021). Pendidikan profesi perawat dan mutu pelayanan rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 24(2), 110–118. <https://doi.org/10.7454/jki.v24i2.1354>
- Hu, D., Kong, Y., Li, W., Han, Q., Zhang, X., Zhu, L. X., ... Zhu, J. (2021).

- Frontline nurses' burnout, anxiety, depression, and fear during COVID-19 pandemic. *Journal of Affective Disorders*, 286, 144–150. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2021.02.067>
- Kurnia, A., Pratama, R., & Lestari, S. (2024). The effect of workload and work stress on nurse performance: A literature review. *Genius Journal*, 5(2), 112–120. <https://genius.inspira.or.id/index.php/gj/article/view/422>
- Kurniawan, H., Putra, R., & Amelia, D. (2023). Pendidikan dan pengambilan keputusan klinis perawat. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 11(2), 98–106. <https://doi.org/10.20473/jaki.v11i2.2023.98-106>
- Labrague, L. J., & de los Santos, J. A. A. (2021). Fear of COVID-19, psychological distress, work satisfaction and turnover intention among frontline nurses. *Journal of Nursing Management*, 29(3), 395–403. <https://doi.org/10.1111/jonm.13168>
- Lestari, D., & Handayani, S. (2023). Dominasi perawat perempuan dan implikasinya terhadap pelayanan keperawatan. *Jurnal Ilmu Keperawatan Indonesia*, 14(1), 45–52. <https://jiki.ui.ac.id>
- Molero, M. M., Pérez-Fuentes, M. C., Gázquez, J. J., & Simón, M. M. (2021). Burnout risk and emotional intelligence in nursing professionals. *Healthcare*, 9(6), 708. <https://doi.org/10.3390/healthcare9060708>
- Novita, M. D. N., Ngadiran, A., & Doloksaribu, J. (2024). Hubungan tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap. *Jurnal Ilmu Kesehatan Immanuel*, 17(2), 87–95. <https://jiki.immanuel.ac.id/index.php/JIKI/article/view/215>
- Pakpahan, S. F., Hutagalung, S. C., Saputra, H. M., & Sopiyan, M. Y. D. A. (2024). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSU Boloni Medan. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 233–241. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt/article/view/36874>
- Putra, A. R., Adriani, Z., & Sjarief, R. (2023). Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 12(4), 521–530.

- <https://online-journal.unja.ac.id/jmbp/article/view/28861>
- Putri, D. A., Yuliana, Y., & Sari, R. P. (2021). Karakteristik perawat berdasarkan usia dan jenis kelamin di rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Klinis Indonesia*, 5(2), 78–85. <https://journal.unnes.ac.id/index.php/jkki>
- Rahim, M. A., Abdullah, N., & Suryani, E. (2022). Gender distribution among nurses in Southeast Asia hospitals. *Indonesian Nursing Journal*, 25(3), 201–209. <https://ejournal.kemkes.go.id>
- Rosa, W. E., Schlak, A. E., & Rushton, C. H. (2020). A blueprint for leadership during COVID-19. *Nursing Outlook*, 68(4), 434–439. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2020.04.003>
- Sarafis, P., Rousaki, E., Tsounis, A., Malliarou, M., Lahana, L., Bamidis, P., ... Papastavrou, E. (2021). The impact of occupational stress on nurses' caring behaviors and their health-related quality of life. *BMC Nursing*, 20, 56. <https://doi.org/10.1186/s12912-021-00541-5>
- Siregar, R., Manalu, H., & Simanjuntak, T. (2024). Lama kerja dan adaptasi perawat di rumah sakit. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 5(1), 155–163. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jkt>
- van der Heijden, B. I. J. M., Brown Mahoney, C., & Xu, Y. (2022). Impact of job demands and resources on nurses' well-being. *Journal of Advanced Nursing*, 78(1), 246–258. <https://doi.org/10.1111/jan.14941>
- Widodo, A., Santoso, B., & Lestari, T. (2022). Pengembangan kompetensi profesional perawat usia dewasa muda. *Jurnal Keperawatan Profesional*, 10(1), 15–23. <https://ejournal.poltekkes-smg.ac.id/jkp>
- Yanti, D., Rahmawati, I., & Sulastri, S. (2022). Masa kerja dan stres kerja perawat rumah sakit. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah*, 7(1), 33–40. <https://journal.um-surabaya.ac.id/jkm>

Tabel 1
Karakteristik Responden (n=58)

Variabel	f	%
Usia		
20–30 tahun	22	37,9
31–40 tahun	21	36,2
41–55 tahun	15	25,9
Jenis Kelamin		
Laki-laki	20	34,5
Perempuan	38	65,5
Pendidikan		
D3 Keperawatan	26	44,8
S1 & Ners	31	55,2
S2	1	10
Lama Kerja		
1–5 tahun	35	60,3
> 5 tahun	23	39,7
Total	58	100

Tabel 2
Tingkat Stres Kerja Perawat (n=58)

Tingkat Stres	f	%	Mean	SD
Stres ringan ≤ 13	56	96,6	79,1	0,609
Stres sedang 14–26	2	3,4		
Stres berat ≥ 27	0	0		
Total	58	100		