

## PENGARUH STRES KERJA TERHADAP KINERJA ORGANISASI PADA SEKTOR KESEHATAN

Dhiyaa Ulhaq<sup>1</sup>, Aqeela Nandita Putri<sup>2</sup>, Rafa Aurelia Maritza<sup>3</sup>, Dinda Putri Ramadhani<sup>4</sup>,  
Raina Rahmawati Ariana<sup>5</sup>, Fara Asnarul Hidayah<sup>6</sup>

<sup>1,2,3,4,5,6</sup>Pendidikan Ekonomi (Pendidikan Administrasi Perkantoran), Universitas Negeri Semarang

<sup>1</sup>[dhiyaaulhaaq14@students.unnes.ac.id](mailto:dhiyaaulhaaq14@students.unnes.ac.id)

<sup>2</sup>[aqeelanndita26@students.unnes.ac.id](mailto:aqeelanndita26@students.unnes.ac.id)

<sup>3</sup>[rafaaureliam@students.unnes.ac.id](mailto:rafaaureliam@students.unnes.ac.id)

<sup>4</sup>[dindaramadhani2004@students.unnes.ac.id](mailto:dindaramadhani2004@students.unnes.ac.id)

<sup>5</sup>[rainaraan@students.unnes.ac.id](mailto:rainaraan@students.unnes.ac.id)

<sup>6</sup>[faraasnarulhidayah@students.unnes.ac.id](mailto:faraasnarulhidayah@students.unnes.ac.id)

### Abstract

Performance refers to the results achieved by an organization, whether profit-oriented or non-profit-oriented, within a certain period of time. Performance also reflects work results that are closely related to the organization's strategic goals, customer satisfaction, and contribution to economic aspects. This study uses a literature review method with data sources from journals obtained through Google Scholar and OpenKnowledge. Factors that trigger stress include excessive workload, pressure and unfair treatment from leaders, limited time and work facilities, conflicts between individuals, leaders, and work groups. The results of a review of several journals show that the implementation of health workers' duties still faces obstacles, because they often have dual responsibilities that are not in accordance with standard procedures. This causes the monthly reports they make to be often incomplete, so that the reports sent to the health office are less accurate, and the results are often uniform every month. This study aims to analyze the impact of work stress on the performance of health workers. The population and sample of the study included all health workers in health centers and hospitals. To overcome the influence of work stress on performance, it is recommended that work programs be adjusted to the duties and professions of each health worker. This is expected to reduce work stress levels and improve the quality of their performance.

### Abstrak

Kinerja mengacu pada hasil yang dicapai oleh suatu organisasi, baik yang berorientasi pada keuntungan (profit-oriented) maupun tidak (non-profit-oriented), dalam kurun waktu tertentu. Kinerja juga mencerminkan hasil kerja yang memiliki kaitan erat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan pelanggan, serta kontribusi terhadap aspek ekonomi. Penelitian ini menggunakan metode tinjauan literatur dengan sumber data dari jurnal yang diperoleh melalui Google Scholar dan OpenKnowledge. Faktor-faktor yang memicu stres meliputi beban kerja yang berlebihan, tekanan serta perlakuan yang tidak adil dari pimpinan, keterbatasan waktu dan sarana kerja, konflik antarindividu, pimpinan, dan kelompok kerja. Hasil peninjauan beberapa jurnal menunjukkan bahwa pelaksanaan tugas tenaga kesehatan masih menghadapi kendala, karena mereka sering kali memiliki tanggung jawab ganda yang tidak sesuai

dengan standar prosedur. Hal ini menyebabkan laporan bulanan yang mereka buat sering kali tidak lengkap, sehingga laporan yang dikirimkan ke dinas kesehatan menjadi kurang akurat, bahkan hasilnya sering kali seragam setiap bulan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dampak stres kerja terhadap kinerja tenaga kesehatan. Populasi dan sampel penelitian mencakup seluruh tenaga kesehatan di Puskesmas dan rumah sakit. Untuk mengatasi pengaruh stres kerja terhadap kinerja, disarankan agar program kerja disesuaikan dengan tugas dan profesi masing-masing tenaga kesehatan. Hal ini diharapkan dapat mengurangi tingkat stres kerja dan meningkatkan kualitas kinerja mereka.

## **1. PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh sebuah organisasi, baik yang berorientasi pada profit maupun non-profit, dalam suatu periode waktu tertentu. Kinerja tersebut berkaitan erat dengan tujuan strategis organisasi. Sementara itu, stres kerja secara umum dapat diartikan sebagai gangguan mental dan emosional yang disebabkan oleh tekanan eksternal (ketegangan) saat melaksanakan pekerjaan. Stres ini perlu ditangani karena dapat memengaruhi pencapaian kinerja karyawan.

Siagian (2013, hal. 300), mengatakan stres adalah keadaan ketegangan yang mempengaruhi emosi, pola pikir, dan kondisi fisik seseorang.

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2013, hlm. 157), stres kerja adalah tekanan yang dirasakan oleh karyawan saat menghadapi tugas-tugas pekerjaan. Sementara itu, Handoko (2011, hlm. 200) mendefinisikan stres sebagai keadaan tegang yang memengaruhi emosi, cara berpikir, dan kondisi fisik seseorang. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan tekanan yang berdampak pada kondisi fisik dan emosional seseorang, sehingga menimbulkan rasa gelisah saat menjalankan aktivitas pekerjaan.

Stres kerja pada perawat, terutama yang berkaitan dengan usia, menjadi aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pihak rumah sakit. Menurut Robbins (2004), stres kerja terjadi akibat beban kerja yang berlebihan, perasaan kesulitan, dan ketidaknyamanan yang dapat memicu ketegangan, baik di lingkungan kerja maupun dalam situasi tertentu. Faktor-faktor yang memengaruhi stres kerja terhadap kinerja organisasi di sektor kesehatan sangat beragam, mencakup variabel-variabel dari aspek internal maupun eksternal.

Rahman (2010), The National Institute Occupational Safety and Health (NIOSH) mengungkapkan bahwa pekerjaan di bidang rumah sakit atau kesehatan memiliki risiko tinggi terhadap stres kerja atau depresi. Hal ini disebabkan oleh tuntutan yang mengharuskan perawat selalu siap menghadapi berbagai situasi, termasuk dalam sistem kerja selama 24 jam, meskipun telah diatur melalui pembagian shift.

Keadaan darurat sering kali menuntut perawat untuk bekerja dengan cepat dan akurat tanpa melakukan kesalahan. Selain itu, perawat baru kerap merasa kurang percaya diri dalam menentukan tindakan yang harus dilakukan untuk pasien. Situasi

semacam ini dianggap menjadi salah satu pemicu stres pada perawat baru, yang pada akhirnya dapat menimbulkan perasaan cemas, marah, dan frustrasi.

Hudak dan Gallo (1997) menyatakan bahwa stres dapat berdampak pada kondisi fisiologis seseorang, seperti gangguan pada sistem pencernaan dan reproduksi. Dalam situasi darurat, perawat sering dituntut untuk bekerja dengan cepat dan akurat tanpa melakukan kesalahan. Selain itu, perawat baru sering kali merasa kurang percaya diri saat harus memutuskan tindakan yang akan diberikan kepada pasien. Keadaan ini menjadi salah satu penyebab utama stres pada perawat baru, yang kemudian dapat memicu perasaan cemas, marah, dan frustrasi.

Hudak dan Gallo (1997) mengungkapkan bahwa stres dapat memengaruhi kondisi fisiologis seseorang, termasuk memicu gangguan pada sistem pencernaan dan reproduksi.

Untuk penyebab stres kerja dari beberapa artikel yang sudah terkumpul, dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan penyebab dari stres kerja di sektor kesehatan seperti beban kerja yang berlebihan, faktor dari lingkungan kerja, konflik antar pribadi atau kelompok yang menyebabkan stres kerja semakin tinggi, namun disisi lain ada faktor lain juga seperti perawat yang baru masuk ke bidang kesehatan, ia akan merasa gugup dan kurang fokus yang menyebabkan stres kerja ditempat kerja. Namun kembali lagi, penyebab dari stress kerja ini adalah karena kondisi fisik yang dipaksa untuk selalu sigap diberbagai kondisi dan sebisa mungkin untuk tetap tenang dikondisi yang tidak terduga.

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apa saja pengaruh stres terhadap kinerja organisasi pada sektor kesehatan. Penelitian ini dimaksudkan untuk lebih memahami apakah pengaruh stres sangat berdampak pada suatu kinerja organisasi, di mana banyak orang yang berada di dalamnya. Kami memilih penelitian ini pada sektor kesehatan dikarenakan belum banyak pembahasan terkait hal tersebut, sehingga kami ingin memberikan suatu pembaharuan terhadap pemahaman yang lama atau sebelumnya.

Penelitian ini menggunakan metode literatur review yang berkaitan dengan kinerja, tenaga kesehatan, dan stres kerja. Sumber data dalam penelitian ini didapat dari 15 jurnal yang memiliki pembahasan sama atau serupa dengan tema penelitian ini. Jurnal yang dipilih bersumber dari Google Scholar dan OpenKnowledge. Jurnal yang dipilih merupakan jurnal nasional dan internasional dengan tahun terbit 10 tahun terakhir. Memilih tahun terbit jurnal 10 tahun terakhir diperuntukkan agar data yang didapat masih cukup baru sehingga mudah untuk ditinjau kembali.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan meninjau 15 jurnal tersebut. Pertama, mencari referensi jurnal yang berkaitan dengan tema dan judul penelitian dan mengutamakan hasil serta pembahasan yang relatif sama. Kedua, meninjau beberapa jurnal sampai mendapatkan poin yang dicari. Ketiga, hasil tinjauan tersebut diharapkan

akan mendapat data yang bisa dijadikan suatu pemahaman baru yang bernilai guna terhadap penelitian ini.

Setelah mendapat data-data tersebut, kami menyusun penelitian ini menjadi kesatuan yang utuh. Hasil dari penelitian ini disusun dengan baik sesuai hasil tinjauan terhadap 15 jurnal. Diharapkan, hasil dari tinjauan terhadap 15 jurnal ini memberikan pengetahuan yang baru terhadap pembaca.

### **3. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Kinerja sering kali diartikan sebagai pencapaian, yang mencerminkan sejauh mana seseorang berhasil dalam melaksanakan suatu tugas atau kegiatan. Kinerja organisasi sebagai hasil dari aktivitas organisasi yang mencakup output yang dihasilkan dan dampaknya terhadap stakeholder, termasuk karyawan, pelanggan, dan masyarakat. Kinerja organisasi menunjukkan seberapa efektif dan efisien mereka dalam mencapai tujuan dan sasaran mereka. Oleh karena itu, pengukuran kinerja harus mempertimbangkan banyak hal seperti kualitas, inovasi, dan dampak sosial. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih luas tentang keberhasilan suatu organisasi tersebut secara keseluruhan.

Richard et al. (2009) menyatakan kinerja adalah tingkat efektivitas suatu organisasi dalam memenuhi kebutuhan setiap pihak yang terkait melalui upaya sistematis, sekaligus meningkatkan kemampuan organisasi secara berkelanjutan untuk mencapai tujuan secara optimal.

Gibson dan Ivancevich (1985: 204), mengungkapkan stres adalah respons adaptif yang dipengaruhi oleh perdebatan individu atau proses psikologis, yaitu akibat dari kegiatan, situasi, atau peristiwa eksternal yang memberikan tekanan psikologis atau fisik yang berlebihan pada seseorang. Definisi ini menggambarkan stres dalam konteks yang lebih negatif. Namun, tidak semua stres memiliki dampak negatif. Stres positif, yang disebut eustress oleh Selye, berasal dari kata Yunani "eu" yang berarti baik, dan dapat mendorong seseorang dengan cara yang positif. Eustress ini penting dalam kehidupan karena dapat memberikan motivasi untuk mencapai hal-hal yang lebih baik.

Lingkungan yang memiliki ciri khas tertentu dapat menjadi sumber potensial terjadinya stres. Kondisi ini dikenal sebagai penekan (stres). Apakah seseorang mengalami stres atau tidak sangat bergantung pada karakteristik individu yang bersangkutan. Stres kerja di sektor kesehatan tidak hanya menyangkut aspek fisik, tetapi juga emosi, mental, dan sosial. Dalam lingkungan yang dinamis dan serba cepat seperti rumah sakit atau klinik, tenaga kesehatan sering kali harus membuat keputusan penting dalam waktu singkat. Mereka bekerja di bawah tekanan waktu, menghadapi kasus-kasus kritis, dan terkadang berhadapan dengan sumber daya yang terbatas.

Stres kerja terjadi ketika tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu untuk mengatasinya, yang akhirnya memicu serangkaian reaksi fisiologis dan psikologis. Stres yang tidak terkendali dapat menurunkan kualitas kerja

seseorang, meningkatkan absensi, dan bahkan menyebabkan kelelahan (*burnout*). Semua ini berdampak pada kinerja organisasi secara keseluruhan, yang mengganggu efektivitas operasional dan kualitas pelayanan kesehatan. Namun, dampak stres tidak berhenti disitu; ia merambat melalui berbagai aspek dalam organisasi, dari menurunnya produktivitas hingga meningkatnya tingkat *turnover* atau pergantian karyawan.

Stres kerja dapat diartikan sebagai bentuk ketidakpuasan dalam bekerja didefinisikan sebagai sebuah tanggapan adaptif yang disebabkan oleh diskusi dan proses psikologis individu. Hal ini dapat dipengaruhi oleh kegiatan, situasi, atau kejadian eksternal yang membebani seseorang dengan tekanan fisik atau mental yang berlebihan. Stres yang berlebihan dapat berdampak pada kesehatan mental seseorang seperti kecemasan, depresi, dan penurunan motivasi, serta pada kesehatan fisik seseorang.

### **3.1 Hasil Analisis**

#### **3.1.1 Pengaruh Penurunan Produktivitas dan Efisiensi**

Produktivitas di sektor kesehatan sangat bergantung pada kecepatan dan ketepatan tindakan yang diambil oleh tenaga kesehatan. Stres kerja yang terus-menerus dapat mengurangi kemampuan individu untuk berpikir jernih, membuat keputusan yang tepat, dan menyelesaikan tugas dengan baik.

Dalam kondisi stres, tenaga kesehatan mungkin membutuhkan waktu lebih lama untuk menyelesaikan tugas yang seharusnya bisa diselesaikan dengan cepat. Akibatnya, efisiensi organisasi menurun, yang berarti lebih sedikit pasien yang dapat dilayani dengan optimal, dan waktu tunggu pasien pun menjadi lebih lama (Goni et al., 2019).

Selain itu, kinerja yang menurun tidak hanya memengaruhi tenaga kesehatan secara individu tetapi juga mempengaruhi koordinasi tim. Misalnya, kesalahan kecil dalam komunikasi antar tim medis bisa berakibat fatal, seperti terjadi kesalahan dalam pemberian obat atau tindakan medis. Hal ini dapat memperburuk keadaan stres dan menciptakan lingkaran setan di mana semakin banyak tekanan berujung pada semakin buruknya kinerja (Damanik et al., 2020).

#### **3.1.2 Pengaruh Penurunan Kualitas Pelayanan**

Kualitas pelayanan adalah indikator kunci dalam menilai keberhasilan organisasi kesehatan. Namun, tenaga kesehatan yang tertekan cenderung memberikan layanan yang kurang optimal. Rasa lelah dan kurangnya konsentrasi membuat mereka rentan terhadap kesalahan dalam diagnosis, perawatan, atau administrasi pasien. Hal ini bukan hanya merugikan pasien tetapi juga mengancam reputasi institusi kesehatan (Rizan et al., 2022).

Dalam era di mana akses terhadap informasi semakin mudah, pengalaman negatif pasien dapat dengan cepat menyebar dan merusak citra organisasi secara luas.

Menurunnya kualitas pelayanan juga berkaitan erat dengan berkurangnya empati dari tenaga kesehatan. Ketika mereka mengalami stres, mereka cenderung kurang sensitif terhadap kebutuhan emosional pasien. Padahal, dalam konteks pelayanan kesehatan, hubungan empati antara tenaga kesehatan dan pasien sangat penting untuk mendukung proses penyembuhan (Daud et al., 2023).

### **3.1.3 Pengaruh Turnover Karyawan yang Tinggi**

Stres yang berkepanjangan bisa menyebabkan kelelahan mental dan emosional yang membuat tenaga kesehatan mencari pekerjaan di tempat lain yang lebih mendukung. Hal ini dikenal sebagai turnover intention, niat karyawan untuk berhenti bekerja (Salama et al., 2022).

Dalam sektor kesehatan, turnover yang tinggi sangat merugikan organisasi. Proses perekrutan, pelatihan, dan orientasi tenaga kerja baru memerlukan waktu dan biaya yang tidak sedikit. Selain itu, pergantian karyawan yang terlalu cepat juga mengganggu stabilitas tim kerja dan membuat kualitas pelayanan menjadi tidak konsisten.

Penelitian menunjukkan bahwa stres kerja adalah salah satu faktor utama yang memicu turnover di kalangan tenaga kesehatan. Banyak yang merasa bahwa beban kerja yang terlalu berat, ditambah dengan kurangnya dukungan dari manajemen, mendorong mereka untuk mencari lingkungan kerja yang lebih kondusif. Dalam jangka panjang, turnover yang tinggi akan menguras sumber daya organisasi, serta mengganggu kesinambungan layanan kesehatan yang berkualitas (Siagian, 2014).

### **3.1.4 Pengaruh Absensi yang Meningkat**

Stres kerja tidak hanya mempengaruhi kinerja saat bekerja, tetapi juga berkontribusi pada meningkatnya tingkat absensi di kalangan tenaga kesehatan. Ketika stres sudah mencapai tahap yang parah, individu sering kali mengalami kelelahan kronis atau gangguan kesehatan mental seperti depresi atau kecemasan, yang menyebabkan mereka absen dari tempat kerja.

Absensi ini memberikan dampak negatif pada kinerja organisasi karena menyebabkan kekurangan tenaga kerja. Hal ini terutama berbahaya di sektor kesehatan, dimana kekurangan staf berarti lebih sedikit tenaga yang tersedia untuk menangani pasien, yang pada akhirnya meningkatkan beban kerja tenaga kesehatan yang tersisa dan memperparah situasi (Elvitasari et al., 2022).

Absensi yang tinggi juga berisiko menambah biaya bagi organisasi, baik dari segi penggajian karyawan sementara maupun kehilangan produktivitas. Dalam banyak kasus, absensi berkepanjangan juga dapat memperburuk kondisi stres bagi karyawan yang tersisa karena mereka harus menangani beban kerja yang lebih besar (Fitriantini et al., 2020).

### **3.1.5 Pengaruh Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang tidak mendukung seringkali menjadi pemicu utama stres kerja. Tenaga kesehatan yang bekerja di lingkungan dengan fasilitas yang kurang memadai, kebijakan organisasi yang tidak jelas, atau hubungan yang kurang harmonis antar karyawan, cenderung mengalami tingkat stres yang lebih tinggi. Di sektor kesehatan, di mana pekerjaan seringkali memerlukan kolaborasi tim yang baik, konflik interpersonal dapat memperparah situasi (Budiyanto et al, 2019).

Sebaliknya, lingkungan kerja yang mendukung dapat membantu mengurangi tingkat stres. Organisasi perlu memastikan bahwa tenaga kesehatan mereka mendapatkan dukungan yang memadai, baik dari segi infrastruktur, kebijakan kerja, maupun hubungan antar karyawan yang harmonis. Program kesejahteraan karyawan, pelatihan manajemen stres, serta peningkatan komunikasi antara manajemen dan staf dapat menjadi solusi efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Rink et al., 2023).

Stres kerja juga memiliki implikasi serius terhadap kesehatan mental dalam jangka panjang. Tenaga kesehatan yang terus menerus terpapar tekanan yang tinggi tanpa dukungan yang memadai berisiko mengalami gangguan kesehatan mental seperti depresi, kecemasan, hingga burnout. Burnout, atau kelelahan mental yang berkepanjangan, bisa mengakibatkan tenaga kesehatan kehilangan motivasi dan makna dalam pekerjaan mereka, yang tidak hanya mengancam karier individu tersebut, tetapi juga mengganggu keseluruhan ekosistem organisasi.

Dalam konteks ini, sangat penting bagi organisasi kesehatan untuk tidak hanya fokus pada produktivitas, tetapi juga memberikan perhatian khusus pada kesehatan mental tenaga kerjanya melalui program-program kesejahteraan psikologis yang komprehensif. Selain itu, membangun budaya organisasi yang peduli terhadap kesehatan mental karyawan dapat meningkatkan loyalitas tenaga kesehatan dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan produktif.

## **4. Kesimpulan dan Saran**

### **4.1 Kesimpulan**

Stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja organisasi dalam sektor kesehatan. Lingkungan kerja yang penuh tekanan, tanggung jawab tinggi, jam kerja yang berlebihan, dan keterbatasan sumber daya menjadi faktor utama penyebab stres di kalangan tenaga kesehatan. Ketika tenaga kerja kesehatan mengalami stres berkepanjangan, hal ini dapat berdampak negatif pada produktivitas mereka, menurunkan motivasi kerja, serta meningkatkan tingkat absensi dan turnover.

Stres kerja yang tidak tertangani dengan baik dapat menyebabkan penurunan kualitas layanan kepada pasien, yang pada akhirnya mempengaruhi reputasi organisasi kesehatan tersebut. Organisasi kesehatan yang tidak mampu menangani stres kerja dengan tepat mungkin akan menghadapi risiko menurunnya kepuasan pasien,

meningkatnya komplain, dan bahkan potensi kesalahan medis yang dapat merugikan pasien.

Selain itu, dampak psikologis dari stres seperti kelelahan emosional dan burnout berpotensi menurunkan kemampuan tenaga kesehatan dalam membuat keputusan klinis yang baik. Hal ini tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada keseluruhan sistem organisasi, karena semakin tinggi beban kerja dan semakin rendah kolaborasi antar tim yang seharusnya mendukung keberhasilan layanan kesehatan.

Untuk mengoptimalkan kinerja organisasi, manajemen di sektor kesehatan perlu mengembangkan strategi untuk mengurangi dan mengelola stres kerja. Langkah-langkah tersebut seperti penerapan kebijakan kerja yang fleksibel, menyediakan pelatihan manajemen stres, mendukung keseimbangan kehidupan kerja, serta menciptakan lingkungan kerja yang suportif sehingga membantu menurunkan tingkat stres di tempat kerja. Dengan demikian, upaya manajemen dalam mengelola stres tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga berdampak positif terhadap kualitas layanan kesehatan, kepuasan pasien, dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa manajemen stres kerja yang efektif adalah elemen kunci dalam meningkatkan kinerja organisasi pada sektor kesehatan.

#### **4.2 Saran**

Untuk mengurangi dampak negatif stres kerja terhadap kinerja organisasi pada sektor kesehatan, diperlukan pendekatan yang komprehensif yang melibatkan kebijakan, pelatihan, dan dukungan terhadap kesejahteraan tenaga kerja.

Beberapa saran yang dapat diberikan berdasarkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja organisasi pada sektor kesehatan.

Yang pertama, Melakukan Pelatihan yang dapat membantu mereka menghadapi tekanan dengan lebih baik.

Yang kedua, Memberikan Program dukungan kesehatan mental, seperti konseling, yang dapat membantu karyawan dalam mengatasi stres.

Yang ketiga, Menciptakan Lingkungan Kerja yang nyaman dan memanfaatkan waktu istirahat dengan baik, di mana komunikasi terbuka dan kolaborasi didorong, sehingga karyawan merasa dihargai dan didukung.

Yang keempat, Pengelolaan Beban Kerja dengan meninjau serta mengatur beban kerja secara realistis, sehingga karyawan tidak merasa terbebani dan dapat menjalankan tugas dengan efektif.

Dan yang terakhir, Feedback dan Pengakuan, dengan memberikan umpan balik yang konstruktif dan pengakuan atas prestasi, untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja.

Melalui implementasi saran tersebut, diharapkan pengaruh stres kerja dapat berkurang, sehingga mereka bisa melakukan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan prosedur.

Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, organisasi kesehatan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung bagi tenaga kerja. Pengurangan stres kerja tidak hanya meningkatkan kesejahteraan individu, tetapi juga berdampak positif terhadap kualitas layanan kesehatan, kepuasan pasien, dan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Budiyanto, Rattu, A. J. M., & Umboh, J. M. L. (2019). *Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon*. *Jurnal KESMAS*, 8(3), 1-18.
- Damanik, D. D., Ismail E., & Asyiah Simanjorang. (2020). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Bidang Sumber Daya Kesehatan Provinsi Sumatera Utara*. *Jurnal Kesmas Prima Indonesia*, 2(1), 30-39.
- Daud, K. R., Bestari, D., Suhendar, R. T. R., & Paramarta, V. (2023). *Studi Literasi Efek Stressor pada Kualitas Kinerja Pelayanan Tenaga Kesehatan*. *Jurnal Praba: Jurnal Rumpun Kesehatan Umum*, 1(4), 10-17.
- Elvitasari, Ramlan, & Usman. (2022). *Pengaruh Stress terhadap Kinerja Perawat dalam Memberikan Pelayanan Kesehatan di Puskesmas Kota Kabupaten Enrekang*. *Jurnal Ilmiah Manusia dan Kesehatan*, 5(2), 191-198.
- Farisi, Salman. (2024). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara*. *Jurnal Salman (Sosial dan Manajemen)*, Vol. 1 No. 2, hal. 31-42.
- Fitriantini, R., Agusdin, A., & Nurmayanti, S. (2020). *PENGARUH BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP TURNOVER INTENTION TENAGA KESEHATAN BERSTATUS KONTRAK DI RSUD KOTA MATARAM*. *Distribusi: Journal of Management and Business*, 8(1), 23–38.
- Goni, D. D., Kolibu, F. K., & Kawatu, P. A. T. (2019). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Mbune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara*. *Jurnal KESMAS*, 7(6), 478-483.
- Ilham, Lilla & Seno Andri. (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan Medis (Kasus pada Karyawan Medis Rumah Sakit Azzahra – Ujungbatu)*. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Riau*, Vol. 5, No. 1, pp. 1-10.
- Mamonto, M., dkk. (2021). *Pengaruh Konflik dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Ruang Perawat RSUD Kinapit Kotamobagu*. *Window of Public Health Journal*, Vol. 2 No. 3: 478-485.
- Pratiwi, Nur P., & Hapzi Ali. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pelatihan, dan Stres Kerja pada Kinerja Pegawai Rumah Sakit di Era Digital*. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT)*, Vol. 5, No. 2.
- Ramadhenty, W., Sri Indarti, & Daviq Chairilisyah. (2019). *The Effect of Work Placement and Stress at Work to Work Satisfaction and Government's Aparatur Perfomance at Dinas Kesehatan Siak Residence*. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, Vol. 7 No. 4, 438-452.
- Rink, L. C., Oyesanya, T. O., Adair, K. C., Humphreys, j. C., Silva, S. G., & Sexton, J. B. (2023). *Stressors Among Healthcare Workers: A Summative Contencnt Analysis*. *Global Qualitative Nursing Research*.

- Rizan, M., Hanoum, F. C., & Kresnamukti, A. (2022). *Peran Work-life Balance dan Stress Kerja dalam Menciptakan Kepuasan Kerja Serta Pengaruhnya terhadap Kualitas Pelayanan yang diberikan oleh Tenaga Kesehatan Rumah Sakit di Kerawang*. *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)*, 13(2), 306-330.
- Salama, W., Abdou, A. H., Mohamed, S. A. K., & Shehata, H. S. (2022). *Impact of Work Stress and Job Burnout on Turnover Intentions among Hotel Employees*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19, 9724.
- Siagian, G. A. (2014). *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Intention to Quit Perawat*. Skripsi, Universitas Diponegoro: Semarang.
- Sulastri & Onsardi. (2020). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2 (1), 83-98.
- Wartono, Tri. (2017). *Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang* 4 (2), 41-55.
- Yasa, I Wayan Murdana. (2017). *Pengaruh Konflik Peran dan Ambiguitas Peran terhadap Kinerja Pegawai melalui Mediasi Stres Kerja pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali*. *JAGADHITA: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, Vol. 4, No. 1, hal. 38-57.