



ARTIKEL RISET

URL artikel: <http://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/article/view/woph7312>

FAKTOR YANG BERHUBUNGAN DENGAN STRES KERJA PADA PERAWAT DI RUANG RAWAT INAP RUMAH SAKIT IBNU SINA (YW-UMI) MAKASSAR

^KAndi Batari Salsabila¹, Suharni A. Fachrin², Mansur Sididi³, A. Mansur Sulolipu⁴, Ayu Puspitasari⁵

^{1,2,4}Peminatan Keselamatan dan Kesehatan Kerja, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

^{3,5}Peminatan Epidemiologi, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

Email Penulis Korespondensi (^K): batarisalsabilaa@gmail.com

batarisalsabilaa@gmail.com¹, suharniandifachrin@gmail.com², mansur.sididi@umi.ac.id³, amsulolipu@gmail.com⁴, ayupuspitasari@umi.ac.id⁵

ABSTRAK

Stres kerja merupakan salah satu masalah kesehatan kerja yang banyak dialami oleh tenaga kesehatan, khususnya perawat, dan dapat berdampak pada penurunan kinerja, kualitas pelayanan, serta keselamatan pasien. Berbagai faktor yang berkaitan dengan kondisi pekerjaan diketahui dapat memengaruhi tingkat stres kerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor-faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan desain *cross sectional study*. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bekerja di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar. Sampel penelitian berjumlah 86 orang yang dipilih menggunakan teknik *total sampling*. Analisis data dilakukan secara univariat dan bivariat menggunakan uji *Chi-Square* dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja ($p = 0,002$), kelelahan kerja ($p = 0,000$), lingkungan kerja fisik ($p = 0,000$), dan komunikasi interpersonal ($p = 0,000$) memiliki hubungan yang signifikan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar. Penelitian ini menyimpulkan bahwa beban kerja, kelelahan kerja, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi interpersonal merupakan faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu melakukan pengelolaan beban kerja secara berkala, mengendalikan kelelahan kerja, menyediakan lingkungan kerja yang nyaman, serta meningkatkan komunikasi interpersonal guna mengurangi risiko stres kerja pada perawat.

Kata kunci : stres kerja; perawat; beban kerja; kelelahan kerja; lingkungan kerja fisik; komunikasi interpersonal.

PUBLISHED BY :

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal
Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI

Address :

Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 (Kampus II UMI)
Makassar, Sulawesi Selatan.

Email :

jurnal.woph@umi.ac.id

Article history :

Received : 19 Februari 2026

Received in revised form : 21 Februari 2026

Accepted : 15 Maret 2026

Available online : 1 Juni 2026

licensed by [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



ABSTRACT

Job stress is one of the occupational health problems frequently experienced by healthcare workers, particularly nurses, and can impact performance, service quality, and patient safety. Hospitals should actively manage these factors to foster a supportive environment. Various factors related to work conditions are known to influence nurses' work stress levels. This study aims to determine the factors associated with work stress in nurses in the inpatient ward of Ibnu Sina Hospital (YW-UMI), Makassar. This study is a quantitative study with a cross-sectional study design. The study population was all nurses working in the inpatient ward of Ibnu Sina Hospital (YW-UMI), Makassar. The study sample consisted of 86 people selected using a total sampling technique. Data analysis was performed univariately and bivariately using the Chi-Square test with a 95% confidence level ($\alpha = 0.05$). The results showed that workload ($p = 0.002$), work fatigue ($p = 0.000$), physical work environment ($p = 0.000$), and interpersonal communication ($p = 0.000$) were significantly associated with work stress among nurses in the inpatient ward of Ibnu Sina Hospital (YW-UMI), Makassar. This study concluded that workload, work fatigue, physical work environment, and interpersonal communication are factors associated with work stress among nurses. Therefore, hospitals need to regularly manage workload, control work fatigue, provide a comfortable work environment, and improve interpersonal communication to reduce the risk of work stress among nurses.

Keywords : work stress; nurses; workload; work fatigue; physical work environment; interpersonal communication.

PENDAHULUAN

Stres kerja saat ini menjadi masalah global dan berdampak signifikan terhadap pekerja dan profesi secara global. Stres di tempat kerja menimbulkan risiko terhadap kesehatan dan keselamatan pekerja jika aktivitas melebihi sumber daya, kemampuan, dan keterampilan bekerja dikerjakan terus-menerus. Menurut *World Health Organization* (WHO), diseluruh dunia ada berkisar 450 juta orang menderita masalah kejiwaan dan perilaku. Prevalensi kejadian stres menurut WHO tergolong cukup tinggi, yaitu dialami oleh lebih dari 350 juta penduduk di dunia dan berada di peringkat ke-4 penyakit di dunia Sementara itu di Indonesia, sekitar 1,33 juta penduduk diperkirakan mengalami gangguan kesehatan mental atau stres.¹

Stres kerja dapat muncul apabila pekerja secara berkelanjutan menghadapi aktivitas di lingkungan kerja yang melampaui batas kapasitas, sumber daya, dan kemampuan mereka, sehingga berisiko merusak kesehatan serta keselamatan diri. Bidang kesehatan pun tidak terhindar dari permasalahan stres kerja ini, yang sering kali disebabkan oleh beban tanggung jawab kemanusiaan yang tinggi terhadap pasien. Pada dasarnya, stres kerja merujuk pada ketidakmampuan individu dalam mengelola tuntutan pekerjaan yang berlebihan, yang pada akhirnya dapat menimbulkan ketidaknyamanan serta berbagai masalah kesehatan, seperti gangguan fisik dan mental.²

Faktor utama yang menyebabkan seseorang mengalami stres dapat dikelompokkan ke dalam tiga kategori, yaitu faktor organisasi, individu, dan lingkungan. Selain itu, stres di tempat kerja juga timbul akibat beban kerja yang berlebihan, hambatan dalam berkomunikasi dengan rekan kerja, dan tantangan dalam merawat pasien dalam kondisi kritis. Tingkat stres yang tinggi di kalangan perawat saat menjalankan tugasnya dapat menyebabkan kelelahan emosional dan kebosanan, yang pada akhirnya mempengaruhi produktivitas kerja dan mengurangi kinerja keseluruhan perawat.³

Tingkat stres kerja yang dialami oleh perawat profesional bervariasi secara global. Pada tahun 2011, 58,2% perawat di Eropa melaporkan mengalami stres akibat pekerjaan mereka. Angka ini kemudian meningkat secara drastis menjadi 89,2% di Amerika pada tahun 2014. Pada tahun 2016, persentase ini menurun, dengan 44,82% di Australia, 85,2% di Korea Selatan, dan 50% di India. Secara umum, tingkat

stres di kalangan perawat cenderung lebih tinggi di negara-negara industri maju, serta di negara-negara berkembang seperti Indonesia. Indonesia merupakan negara berkembang dengan banyak pulau yang memiliki latar belakang stres kerja yang berbeda. Di Semarang prevalensi stres kerja pada perawat pada tahun 2013 mencapai angka 82,8%, diikuti oleh Manado dengan angka 54,3% pada tahun 2016, Kalimantan 60,9% pada tahun 2017, Banda Aceh 52,5% pada tahun 2017, Gorontalo 55,1% pada tahun 2015, Yogyakarta 80,3% pada tahun 2015 dan Padang 55,8% pada tahun 2017.⁴

Beban kerja adalah volume pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja baik berupa fisik maupun mental dan menjadi tanggung jawabnya. Setiap pekerjaan merupakan beban bagi pelakunya dan masing-masing tenaga kerja mempunyai kemampuan sendiri untuk menangani beban kerjanya sebagai beban kerja yang dapat berupa beban kerja fisik, mental atau sosial⁵. Beban kerja yang melebihi kapasitas kemampuan individu secara terus-menerus dapat memicu tekanan psikologis, yang pada akhirnya bertransformasi menjadi stres kerja dan penurunan produktivitas.⁶

Definisi kelelahan kerja menurut *World Health Organization* (WHO) adalah suatu sindrom yang disebabkan oleh stres kronis di tempat kerja yang tidak berhasil dikelola. Kondisi ini ditandai dengan tiga hal, yaitu kelelahan, sinisme, dan ketidakefisienan secara profesional. Seseorang yang mengalami kelelahan kerja akan merasakan kurangnya energi dalam menghadapi hari-harinya, serta mengalami respons negatif terhadap orang yang membutuhkannya di tempat kerja. Kelelahan kerja merupakan berbagai keadaan yang dirasakan oleh tenaga kerja yang disertai penurunan efisiensi dan ketahanan dalam bekerja. Kelelahan ini ditandai dengan adanya gejala-gejala atau perasaan-perasaan yang menunjukkan output dan kondisi fisiologis menurun yang berakhir pada kurangnya kemauan dalam bekerja.⁷ Kelelahan kerja yang bersifat kronis, baik secara fisik maupun mental, sering kali menjadi penyebab utama meningkatnya stres kerja yang dapat menghambat fungsi kognitif dan efisiensi pekerja.⁸

Lingkungan kerja merujuk pada kondisi yang mengelilingi para pekerja saat mereka menjalankan tugas-tugasnya, di mana kondisi tersebut memberikan dampak terhadap kinerja pekerja dalam mendukung operasional perusahaan⁹. Lingkungan kerja mencakup seluruh peralatan, perkakas, dan bahan yang digunakan, kondisi fisik di sekitar tempat kerja, metode kerja yang diterapkan, serta pengaturan kerja yang efektif baik secara individu maupun kelompok.¹⁰ lingkungan fisik yang kurang memadai bukan hanya menghambat efektivitas kerja, tetapi juga menciptakan rasa tidak nyaman terus-menerus, yang dapat menyebabkan stres kerja.¹¹ Lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan gairah kerja sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat serta pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan standar dan dalam skala waktu yang ditentukan.¹²

Komunikasi interpersonal digambarkan sebagai suatu komunikasi antara dua individu atau sedikit individu, yang mana saling berinteraksi, saling memberikan umpan balik satu sama lain misalnya antara karyawan dengan pimpinan atau sesama rekan sejawat¹³. Komunikasi yang terjadi secara langsung apabila proses komunikasi dilakukan secara langsung tanpa media. Komunikasi yang terjadi secara tidak langsung apabila proses komunikasi dilakukan menggunakan media pendukung.¹⁴ Hambatan dalam komunikasi interpersonal, seperti kurangnya transparansi dan adanya konflik antarpribadi, merupakan faktor psikososial yang secara signifikan dapat meningkatkan intensitas stres kerja pada pekerja.¹⁵

METODE

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar, Kurang lebih selama 14 hari (10-24 Januari 2026). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik total sampling yaitu pengambilan sampel menggunakan seluruh anggota populasi sebagai sampel. Populasi merupakan perawat Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar yang bertugas diruang rawat inap yang berjumlah 86 orang. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*.

HASIL

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Jenis Kelamin dan Usia

Karakteristik	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	7	8,1
Perempuan	79	91,1
Total	86	100
Usia		
<30 tahun	2	2,3
30-34 tahun	28	32,6
35-39 tahun	44	51,2
>/=40 tahun	12	14,0
Total	86	100

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa dari 86 responden, yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 79 orang (91,1%), dan sebanyak 7 orang berjenis kelamin laki-laki (8,1%). Dan responden yang berusia <30 tahun sebanyak 2 orang (2,3%), yang berusia 30-34 tahun sebanyak 28 orang (32,6%), yang berusia 35-39 tahun sebanyak 44 orang (51,2%) dan yang berusia >/=40 tahun sebanyak 12 orang (14,0%).

Analisis Univariat

Tabel 2. Distribusi Beban kerja, Kelelahan Kerja, Lingkungan kerja fisik, Komunikasi Interpersonal, dan Stres kerja

Variabel	n	%
Beban Kerja		
Berat	22	25,6
Ringan	64	74,4
Kelelahan Kerja		
Tidak Lelah	80	93,0
Lelah	6	7,0
Lingkungan Kerja Fisik		
Memenuhi Syarat	77	89,5
Tidak Memenuhi Syarat	9	10,5
Komunikasi Interpersonal		
Kurang	8	9,3
Cukup	78	90,7
Stres Kerja		
Sedang	76	88,4
Berat	10	11,6
Total	86	100

Berdasarkan tabel 2 diketahui bahwa responden yang mengalami beban kerja ringan sebanyak 64 orang (74,4%) dan yang mengalami beban kerja berat sebanyak 22 orang (25,6%). Kemudian responden yang mengalami kelelahan kerja sebanyak 6 orang (7,0%) dan yang tidak lelah sebanyak 80 orang (93,0%). Kemudian responden, yang menyatakan lingkungan kerja fisik memenuhi syarat sebanyak 77 orang (89,5%) dan yang menyatakan lingkungan kerja fisik tidak memenuhi syarat sebanyak 9 orang (10,5%). Kemudian responden yang memiliki komunikasi interpersonal kurang sebanyak 8 orang (9,3%) dan yang memiliki komunikasi interpersonal cukup sebanyak 78 orang (90,3%). Dan responden yang mengalami stres sedang sebanyak 76 orang (88,4%) dan yang mengalami stres berat sebanyak 10 orang (11,6%).

Analisis Bivariat

Tabel 3. Hubungan Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja pada Perawat Diruang Rawat Inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar

Variabel	Stres Kerja				Total		P Value
	Sedang		Berat		N	%	
	n	%	n	%			
Beban Kerja							
Berat	15	68,2	7	31,8	22	100	0,002
Ringan	61	95,3	3	4,7	64	100	
Kelelahan Kerja							
Tidak Lelah	75	93,8	5	6,3	80	100	0,000
Lelah	1	16,7	5	83,3	6	100	
Lingkungan Kerja Fisik							
Memenuhi Syarat	75	97,4	2	2,6	77	100	0,000
Tidak Memenuhi Syarat	1	11,1	8	88,9	9	100	
Komunikasi Interpersonal							
Kurang	1	12,5	7	87,5	8	100	0,000
Cukup	75	96,2	3	3,8	78	100	
Total	76	88,4	10	11,6	86	100	

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa responden yang memiliki beban kerja berat dengan kategori Stres kerja sedang sebanyak 15 orang (68,2%), yang memiliki beban kerja berat dengan kategori stres kerja berat sebanyak 7 orang (31,8%), yang memiliki beban kerja ringan dengan kategori stres kerja sedang sebanyak 61 orang (95,3%) dan yang memiliki beban kerja ringan dengan kategori stres kerja berat sebanyak 3 orang (4,7%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,002<0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

Responden yang tidak mengalami kelelahan kerja dengan kategori stres kerja sedang sebanyak 75 orang (93,8%), yang tidak mengalami kelelahan kerja dengan kategori stres kerja berat sebanyak 5 orang (6,3%), yang mengalami kelelahan kerja dengan kategori stres kerja sedang sebanyak 1 orang (16,7%) dan yang mengalami kelelahan kerja dengan kategori stres kerja berat sebanyak 5 orang (83,3%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000<0,05$ maka H_a diterima dan H_0 ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja.

Responden yang menyatakan lingkungan kerja fisik memenuhi syarat dengan kategori stres kerja sedang sebanyak 75 orang (97,4%), yang menyatakan lingkungan kerja fisik memenuhi syarat dengan

kategori stres kerja berat sebanyak 2 orang (2,6%), yang menyatakan lingkungan kerja fisik tidak memenuhi syarat dengan kategori stres kerja sedang sebanyak 1 orang (11,1%), dan yang menyatakan lingkungan kerja fisik tidak memenuhi syarat dengan kategori stres kerja berat sebanyak 8 orang (88,9%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000<0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja.

Responden yang memiliki komunikasi interpersonal kurang dengan kategori stres kerja sedang sebanyak 1 orang (12,5%), yang memiliki komunikasi interpersonal kurang dengan kategori stres kerja berat sebanyak 7 orang (87,5%), yang memiliki komunikasi interpersonal cukup dengan kategori stres kerja sedang sebanyak 75 orang (96,2%), dan yang memiliki komunikasi interpersonal cukup dengan kategori stres kerja berat sebanyak 3 orang (3,8%). Berdasarkan hasil uji statistik *chi-square* diperoleh nilai $p=0,000<0,05$ maka H_a diterima dan H_o ditolak, artinya bahwa ada hubungan antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja.

PEMBAHASAN

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja

Mayoritas perawat di Rumah Sakit Ibnu Sina memiliki beban kerja yang ringan dengan tingkat stres yang juga berada pada kategori sedang (61 orang atau 95,3%). Ini menunjukkan bahwa jika beban kerja terkendali, stres kerja cenderung lebih stabil. Adanya perawat yang memiliki beban kerja ringan tetapi termasuk kategori stres kerja berat membuktikan bahwa stres kerja tidak hanya disebabkan oleh banyaknya beban kerja namun bisa juga disebabkan oleh faktor yang bersifat kualitatif dan eksternal. Begitu pula sebaliknya, adanya perawat yang memiliki beban kerja berat namun termasuk kategori stres ringan biasanya karena sudah terbiasa dengan tekanan tinggi, sehingga beban kerja yang secara objektif "berat" sudah dianggap sebagai rutinitas normal dan karena sudah ahli, tugas-tugas berat dapat diselesaikan dengan cepat dan tanpa usaha mental yang berlebihan, sehingga tingkat stres tetap rendah. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Singal et al (2020) mengenai Analisis Faktor Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Rumah Sakit Mata Provinsi Sulawesi Utara, menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara beban kerja dengan stres kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Amaliyah et al., (2024) dengan judul Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rsup Dr. Tadjuddin Chalid, menyatakan bahwa tidak ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja.

Hubungan Kelelahan Kerja dengan Stres Kerja

Mayoritas responden (80 orang) berada pada kategori tidak mengalami kelelahan kerja, dan sebagian besar dari mereka (93,8%) hanya mengalami stres kerja pada tingkat sedang. Ini menunjukkan bahwa ketika kelelahan fisik dan mental dapat dihindari, stres kerja cenderung tetap terkendali. Adanya perawat yang mengalami kelelahan kerja dengan kategori stres kerja berat membuktikan bahwa kelelahan kerja merupakan pemicu utama terjadinya stres kerja. Sebaliknya, ada yang tidak mengalami kelelahan tetapi termasuk dalam kategori stres berat bisa saja diakibatkan karena perawat menangani pasien dengan kondisi kritis yang memberikan tekanan mental dan memicu stres berat meskipun perawat tersebut tidak mengalami

kelelahan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Rhamdani & Wartono, (2020) mengenai Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat yang menyatakan terdapat hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Enus et al., (2024) mengenai Faktor yang Berhubungan dengan stress kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Khusus Daerah (RSKD) Dadi Makassar, yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara kelelahan kerja dengan stres kerja.

Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Stres Kerja

Sebanyak 77 responden merasa lingkungan kerja fisik mereka sudah memenuhi syarat. Dari kelompok ini, hampir seluruhnya (97,4%) hanya berada pada tingkat stres sedang. Ini membuktikan bahwa fasilitas yang standar (suhu, pencahayaan, kebersihan) sangat membantu perawat menjaga kestabilan emosi. Responden yang menyatakan lingkungan kerja fisik tidak memenuhi syarat dan mengalami stres kerja berat menunjukkan bahwa gangguan fisik ditempat kerja misalnya ruangan pengap, bising, gelap ataupun sempit memiliki dampak yang sangat kuat sehingga menimbulkan stres. Penelitian ini sejalan dengan penelitian oleh Kristanti (2020) mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap stres kerja, hal ini menunjukkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja fisik yang ada, maka akan menurunkan stres kerja. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Herlia et al., (2022) mengenai Faktor Yang Berhubungan Dengan stres Kerja Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat Dan Ruang intensive Care Unit, menyatakan bahwa tidak ada hubungan yang bermakna antara lingkungan kerja fisik dengan stres kerja pada perawat.

Hubungan Komunikasi Interpersonal dengan Stres Kerja

Sebanyak 78 responden merasa komunikasi interpersonal mereka sudah berada pada kategori cukup/baik. 96,2% dari mereka hanya mengalami stres sedang. Ini membuktikan bahwa hubungan yang harmonis dengan rekan kerja dan atasan menciptakan lingkungan psikososial yang stabil. Responden yang merasa komunikasi interpersonal kurang dan mengalami stres kerja berat menunjukkan bahwa isolasi sosial, konflik antar perawat, atau instruksi yang tidak jelas dari atasan merupakan pemicu stres yang sangat fatal. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Silvia et al., (2024) mengenai Komunikasi Interpersonal, Konsep Diri, dan Stres kerja terhadap kinerja, yang menyatakan bahwa Komunikasi Interpersonal secara parsial berpengaruh terhadap Stres Kerja. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian Herlia et al., (2022) mengenai Faktor Yang Berhubungan Dengan stres Kerja Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat Dan Ruang intensive Care Unit, yang menyatakan bahwa tidak demikian tidak ada hubungan bermakna antara komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat.

KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa, ada hubungan antara beban kerja, kelelahan kerja, lingkungan kerja fisik, dan komunikasi interpersonal dengan stres kerja pada perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Ibnu Sina (YW-UMI) Makassar. Sebaiknya dilakukan analisis beban kerja secara berkala, perlu ada ruang relaksasi, standarisasi fasilitas fisik dan menciptakan lingkungan yang suportif.

DAFTAR PUSTAKA

1. Maranden AA, Irjayanti A, Wayangkau EC. Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Kota Jayapura. 2023;22(2):221-228.
2. Herlia R, Zukhra RM, Zulfitri R. Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Ruang Instalasi Gawat Darurat dan Ruang Intensive Care Unit. 2022;11(1):96-105.
3. Desima R. Tingkat stres kerja perawat dengan perilaku. 2023;4(1):43-55.
4. Puspita L, Nauli M. Perbedaan Tingkat Stres Kerja Antara Perawat Instalasi Gawat Darurat (Igd) Dengan Perawat Instalasi Rawat Inap Di Rumah Sakit Umum Dr.Pirngadi Medan. *Miracle J.* 2021;1(1):28-32.
5. Mahawati E, Yuniwati I, Ferinia R, et al. *Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas.*; 2021.
6. Fadzil Hanafi Asnora. Pengaruh Budaya Organisasi, Beban Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada CV. Akademi Mandiri Medan. Published online 2020:72-79.
7. Hardi I. Kelelahan Kerja (Kajian Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja di Bagian Produksi Perusahaan Seng). *Pena Persada.* 2020;(September):vi+61.
8. Agustin A, Ihsan T, Lestari RA. Gambaran Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kelelahan Kerja Pada Pekerja Industri Tekstil Di Indonesia: Review. 2021;2(2).
9. Nasution SL. Pengaruh Kualitas Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asam Jawa. *Ecobisma (Jurnal Ekon Bisnis Dan Manajemen).* 2020;7(2):88-94.
10. Putri SH. Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *J Manaj Modal Insa dan Bisnis.* Published online 2021:1-9.
11. Panjaitan M. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *J Manaj.* Published online 2020. [http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1281182&val=17092&title=Pengaruh h Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=1281182&val=17092&title=Pengaruh%20Lingkungan%20Kerja%20Terhadap%20Produktivitas%20Kerja%20Karyawan)
12. Sihaloho RD, Siregar H. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. *J Ilm Socio Secretum.* 2020;9(2):273-281.
13. Ramadhani T, Septa D. Pengaruh Stress Kerja , Beban Kerja , dan Komunikasi Interpersonal terhadap Kinerja Karyawan BPR Artha Samudra Indonesia. *28 J Penelit Manaj Terap.* Published online 2021:27-38.
14. Yudhistira GA, Trihastuti MCW. Hambatan Komunikasi Interpersonal Selama Proses Pembelajaran Jarak Jauh. *Psiko Edukasi.* 2023;21(1):13-27.
15. Hardianti F. Komunikasi Interpersonal Penderita Nomophobia dalam Menjalini Hubungan Persahabatan. 2021;3(2):167-186.