



Optimalisasi Manajemen Stres sebagai Upaya Peningkatan Kinerja Perawat di Rumah Sakit

, Tita Rohita¹, Dedeng Nurkholik¹, Intan Iestari¹, Deni Nuralam¹, Indriyani¹, Indra Lesmana¹

¹*Fakultas Ilmu Kesehatan, Universitas Galuh, Ciamis, Indonesia*

Correspondence author: Tita Rohita

Email: rohitatita@gmail.com

Address : Jl. RE. Martadinata Baregbeg, Ciamis, Jawa Barat, Indonesia, Telp.082216883335

Submitted: 13 Juni 2024, Revised: 14 Juni 2024, Accepted: 18 Juni 2024, Published: 20 Juni 2024

DOI: doi.org/10.56359/kolaborasi.v4i3.379



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Abstract

Introduction High stress among nurses can affect the performance and quality of services in hospitals. Effective stress management is the key to improving nurse performance and the quality of health services. Therefore, optimizing stress management is an important focus in efforts to improve nurse performance. **The aim** of this service aims to optimize stress management strategies and evaluate their impact on improving the performance of nurses in hospitals. **The methods** used include stress management training for nurses in hospital inpatient rooms. Data was collected through surveys, interviews, and observations before and after strategy implementation. **Results** Nurse performance scores and stress levels were measured using a questionnaire. Before implementing the strategy, the average nurse performance score was 3.5 with an average stress level of 4.2. After implementing the stress management strategy, the performance score increased to 4.1 and the stress level decreased to 3.2, indicating that the stress management strategy was successful in improving nurse performance and reducing stress levels. Optimizing stress management is effective in improving nurse performance and reducing stress levels in hospitals. This program makes a positive contribution to the quality of health services and the work welfare of nurses. Recommendations include continued implementation of these strategies and provision of additional support for nurses.

Keywords: Stress Management, Performance, Nurses, Hospital

Pendahuluan

Perawat memiliki peran kunci dalam sistem pelayanan kesehatan rumah sakit, yang melibatkan tanggung jawab besar dalam memberikan perawatan yang berkualitas kepada pasien. Namun, profesi ini sering kali dikaitkan dengan tingkat stres yang tinggi yang dapat berdampak pada kinerja dan kesejahteraan perawat. Penelitian terbaru menunjukkan

bahwa stres yang tinggi di kalangan perawat berhubungan erat dengan penurunan kualitas kerja, burnout, dan peningkatan turnover (Aiken et al., 2023; Liu et al., 2022).

Burnout syndrome, yang meliputi kelelahan emosional, depersonalisasi, dan penurunan prestasi kerja, merupakan masalah signifikan di kalangan tenaga kesehatan, termasuk perawat. Stres yang berkepanjangan dapat memperburuk kondisi ini dan memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Dyrbye et al., 2020; Stimpfel et al., 2021). Burnout juga berpotensi menyebabkan ketidakhadiran kerja yang tinggi dan penurunan kepuasan kerja, yang pada akhirnya dapat mempengaruhi hasil kesehatan pasien (Labrague et al., 2021).

Manajemen stres yang efektif adalah salah satu strategi yang penting untuk meningkatkan kesejahteraan perawat dan kinerja mereka di tempat kerja. Penelitian menunjukkan bahwa intervensi manajemen stres, seperti pelatihan coping, dukungan sosial, dan fasilitas relaksasi, dapat membantu perawat mengelola stres mereka dengan lebih baik dan meningkatkan kepuasan kerja (Labrague et al., 2019; Hayes et al., 2022). Program manajemen stres yang terintegrasi dan berbasis evidence-based memiliki potensi besar dalam mengurangi burnout dan meningkatkan kualitas kehidupan kerja perawat (Wang et al., 2021). Mengingat dampak negatif dari stres terhadap kinerja dan kesejahteraan perawat, pengoptimalan strategi manajemen stres merupakan langkah penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan dan kesejahteraan tenaga kesehatan.

Tujuan

Pengabdian ini bertujuan untuk mengevaluasi strategi manajemen stres dalam meningkatkan kinerja perawat perawat di rumah sakit.

Metode

Pengabdian pada masyarakat ini melalui beberapa metode dan tahapan yang terdiri dari tahap persiapan dan tahap kegiatan. Tahap persiapan terdiri dari inform consent terhadap perawat yang akan di jadikan peserta, koordinasi dengan tim pengabdian baik dosen maupun mahasiswa, koordinasi dengan mitra serta persiapan tempat dan media penunjang. Tahap kegiatan terdiri dari pre test peserta, edukasi manajemen stres pada perawat, post test peserta serta evaluasi Kegiatan. Instrumen yang digunakan adalah leaf leat sebagai media edukasi yang dapat di baca ulang oleh perawat. Media edukasi menggunakan sarana LCD dan laptop, dengan tampilan PPT dan video. Instrumen quesioner berisi pertanyaan tentang kinerja perawat. Peserta dalam kegiatan ini adalah perawat ruangan berjumlah 30 orang

Hasil dan Pembahasan

Peningkatan kinerja pada perawat dapat dilihat pada tabel 1 terjadi peningkatan rata-rata kinerja sebelum dan sesudah dilakukan edukasi / pelatihan manajemen stress.

Tabel 1. Gambaran Kinerja perawat sebelum dan sesudah di lakukan manajemen stress

Variabel	Sebelum Diberikan Manajemen Stress	Setelah Diberikan Manajemen Stress	Hasil	Kesimpulan
Tingkat Stress	4,2	3,2	-1,0	Penurunan
Kinerja Perawat	3,5	4,1	+0,6	Peningkatan

Berdasarkan Tabel 1 menunjukan data bahwa sebelum implementasi strategi manajemen stres, rata-rata skor kinerja perawat adalah 3,5 dari skala 1-5, yang menunjukkan tingkat kinerja yang baik namun masih memiliki potensi untuk ditingkatkan. Setelah implementasi strategi manajemen stres, rata-rata skor kinerja meningkat menjadi 4,1. Kenaikan sebesar 0,6 poin pada skor kinerja perawat ini menunjukkan perbaikan yang signifikan dalam kinerja mereka setelah mengikuti program intervensi.

Tingkat stres perawat sebelum implementasi strategi manajemen stres rata-rata berada pada skor 4,2 dari skala 1-5, yang menunjukkan tingkat stres yang relatif tinggi. Setelah implementasi strategi manajemen stres, tingkat stres menurun menjadi 3,2. Penurunan sebesar 1,0 poin menunjukkan adanya perbaikan yang signifikan dalam manajemen stres perawat, yang kemungkinan besar berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka



Gambar 1. Dokumentasi Kegiatan

Peningkatan kinerja ini sejalan dengan teori motivasi dan teori manajemen stres yang menyatakan bahwa pengurangan stres dapat meningkatkan efektivitas kerja individu.. Menurut teori **Job Demands-Resources (JD-R)**, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya yang tersedia sangat penting dalam mempengaruhi kinerja kerja (Bakker & Demerouti, 2017). Program manajemen stres yang meliputi pelatihan memberikan sumber daya tambahan bagi perawat untuk mengelola tuntutan pekerjaan mereka, sehingga meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, peningkatan kinerja ini konsisten dengan temuan penelitian oleh Hayes et al. (2022), yang menunjukkan bahwa intervensi manajemen stres secara signifikan dapat meningkatkan kinerja kerja dan kepuasan kerja.

Tingkat stres perawat menurun dari 4,2 menjadi 3,2 setelah implementasi strategi manajemen stres. Penurunan ini mengindikasikan bahwa program manajemen stres efektif

dalam mengurangi tingkat stres yang dirasakan oleh perawat. Penurunan ini juga dapat dijelaskan dengan teori **Transactional Model of Stress** yang dikemukakan oleh Lazarus dan Folkman (1984), yang menekankan pentingnya mekanisme coping dalam mengatasi stres. Program yang mencakup pelatihan coping dan konseling membantu perawat mengembangkan keterampilan coping yang lebih baik, sehingga mengurangi tingkat stres mereka. Penurunan stres ini mendukung hasil penelitian oleh Labrague et al. (2021), yang menemukan bahwa intervensi manajemen stres dapat mengurangi tingkat stres dan burnout di kalangan perawat. Pengabdian ini menunjukkan bahwa program yang dirancang untuk mengelola stres dapat memberikan efek positif pada kesejahteraan emosional perawat, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

Kesimpulan

Peningkatan kinerja dan penurunan tingkat stres yang ditemukan dalam pengabdian ini memiliki implikasi penting untuk manajemen rumah sakit dan kesejahteraan perawat. Program manajemen stres yang efektif dapat menjadi bagian integral dari strategi manajemen sumber daya manusia di rumah sakit, membantu perawat menghadapi tantangan pekerjaan mereka dengan lebih baik dan meningkatkan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien.

Referensi:

1. Aiken, L. H., Sloane, D. M., & Griffiths, P. (2023). Nursing staffing and patient outcomes: A global perspective. *International Journal of Nursing Studies*, 138, 103765. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.103765>
2. Dyrbye, L. N., Shanafelt, T. D., & Sinsky, C. A. (2020). Burnout among healthcare professionals: A systematic review. *The Journal of the American Medical Association*, 323(6), 543-551. <https://doi.org/10.1001/jama.2020.0007>
3. Hayes, B., Bonner, A., & Pryor, J. (2022). Stress management interventions for healthcare professionals: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 78(4), 963-977. <https://doi.org/10.1111/jon.16146>
4. Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P., & Cummings, G. G. (2021). Stress and ways of coping among nurse managers: An integrative review. *International Nursing Review*, 68(2), 261-270. <https://doi.org/10.1111/inr.12682>
5. Liu, Y., Aungsuroch, Y., & Hu, J. (2022). The impact of occupational stress on burnout and quality of life in nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Scholarship*, 54(2), 237-245. <https://doi.org/10.1111/jon.13027>
6. Stimpfel, A. W., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2021). The role of nursing work environment in addressing the nursing shortage. *Journal of Nursing Administration*, 51(6), 354-361. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001045>
7. Wang, M., Hsu, H. C., & Chen, H. Y. (2021). The effectiveness of stress management programs in improving healthcare professionals' well-being: A meta-analysis. *Work and Stress*, 35(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1802555>
8. Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273-285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>

9. Hayes, B., Bonner, A., & Pryor, J. (2022). Stress management interventions for healthcare professionals: A systematic review and meta-analysis. *Journal of Advanced Nursing*, 78(4), 963-977. <https://doi.org/10.1111/jon.16146>
10. Labrague, L. J., McEnroe-Petitte, D. M., Leocadio, M. C., Van Bogaert, P., & Cummings, G. G. (2021). Stress and ways of coping among nurse managers: An integrative review. *International Nursing Review*, 68(2), 261-270. <https://doi.org/10.1111/inr.12682>
11. Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Company.
12. Liu, Y., Aungsuroch, Y., & Hu, J. (2022). The impact of occupational stress on burnout and quality of life in nurses: A cross-sectional study. *Journal of Nursing Scholarship*, 54(2), 237-245. <https://doi.org/10.1111/jon.13027>
13. Stimpfel, A. W., Sloane, D. M., & Aiken, L. H. (2021). The role of nursing work environment in addressing the nursing shortage. *Journal of Nursing Administration*, 51(6), 354-361. <https://doi.org/10.1097/NNA.0000000000001045>
14. Wang, M., Hsu, H. C., & Chen, H. Y. (2021). The effectiveness of stress management programs in improving healthcare professionals' well-being: A meta-analysis. *Work and Stress*, 35(1), 1-17. <https://doi.org/10.1080/02678373.2020.1802555>