Borneo Nursing Journal (BNJ)
Volume 8, Nomor 2, Tahun 2026, Halaman 1819-1827 P-ISSN: 2685-5054
https://bnj.akys.ac.id/BNJ E-ISSN: 2654-8453

Jenjang Karir, Interaksi Antar Kolega Dan Stres Kerja Perawat

Viona Adelia Rosa[1], Kissa Bahari[2], Erlina Suci Astuti[3]

[1,2,3] Poltekkes Kemenkes Malang

Email: viona_p17212255213@poltekkes-malang.ac.id

Abstrak

Latar Belakang: Stres kerja menjadi masalah utama yang dialami perawat akibat tuntutan tugas, beban kerja yang berat, serta tekanan lingkungan rumah sakit. Kondisi ini berdampak pada kesejahteraan psikologis perawat, menurunkan mutu pelayanan, dan berpotensi mengganggu keselamatan pasien. **Tujuan:** Menganalisis hubungan antara jenjang karir, interaksi antar kolega, dan tingkat stres kerja terhadap kinerja perawat. **Metode:** Kuantitatif korelasional dengan desain cross-sectional, melibatkan 168 perawat yang dipilih melalui teknik purposive sampling. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner terstruktur dan dianalisis dengan uji korelasi Spearman. **Hasil:** Hampir setengah responden berada pada kategori perawat klinis III (42,9%), sebagian besar responden memiliki tingkat interaksi antar kolega yang tinggi (62,5%) dan sebagian besar responden berada pada kategori stres kerja sedang (53,6%). Uji korelasi Rank Spearman menunjukkan hubungan yang signifikan dan negatif antara jenjang karir dan stres kerja ($p < 0,001$; $r = -0,686$), serta antara interaksi antar kolega dan stres kerja ($p < 0,001$; $r = -0,525$). **Kesimpulan:** Temuan ini menegaskan bahwa semakin tinggi jenjang karir dan semakin baik kualitas interaksi antar kolega, semakin berkurang stres kerja yang dialami perawat. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memberikan perhatian pada pengembangan jenjang karir dan membangun budaya kerja yang kolaboratif guna menjaga mutu pelayanan keperawatan serta meningkatkan keselamatan pasien.

Kata kunci: Stres kerja, Jenjang karir, Interaksi antar kolega, Perawat, Rumah sakit

Abstract

Background: *Occupational stress is a major problem experienced by nurses due to task demands, heavy workloads, and the pressures of the hospital environment. This condition impacts nurses psychological well-being, reduces service quality, and has the potential to compromise patient safety.* ***Objectives:*** *To analyze the relationship between career level, interactions between colleagues, and levels of occupational stress on nurse performance.* ***Methods:*** *Quantitative correlational design.cross-sectional, involving 168 nurses selected using a technique purposive sampling. Data were collected using a structured questionnaire and analyzed using the Spearman correlation test.* ***Results:*** *Nearly half of the respondents were in the clinical nurse category III (42.9%), most respondents had a high level of interaction between colleagues (62.5%), and most respondents were in the moderate work stress category (53.6%). The Spearman Rank correlation test showed a significant and negative relationship between career level and work stress ($p < 0.001$; $r = -0.686$), as well as between interaction between colleagues and work stress ($p < 0.001$; $r = -0.525$).* ***Conclusion:*** *These findings confirm that the higher the career level and the better the quality of interaction between colleagues, the less work stress experienced by nurses. Therefore, hospital management needs to pay attention to career level development and building a collaborative work culture to maintain the quality of nursing services and improve patient safety.*

Keywords: *Job stress, Career path, Interaction between colleagues, Nurses, Hospital*

1. PENDAHULUAN

Perawat menghadapi berbagai situasi kerja yang kompleks dan berpotensi menimbulkan stres, terutama dalam interaksi dengan pasien, keluarga pasien, serta tenaga kesehatan lainnya. Perawat menjalankan tugas yang padat dan multidimensional, sering kali melebihi beban kerja profesi kesehatan lain, sehingga meningkatkan kerentanan terhadap stres kerja di lingkungan rumah sakit (Harsono et al., 2017). Selain tuntutan klinis, perawat juga dituntut menjaga hubungan kerja yang efektif dengan rekan sejawat, memberikan pelayanan selama 24 jam secara bergiliran, serta memiliki ketahanan fisik dan mental yang tinggi. Dalam konteks ini,

kualitas interaksi antar kolega menjadi faktor penting, di mana komunikasi yang tidak efektif, kurangnya dukungan sosial, serta konflik yang tidak terselesaikan dapat memperburuk beban psikologis dan mengganggu kelancaran pelayanan (Ningrat dan Mulyana, 2022). Kombinasi berbagai tekanan tersebut menjadikan perawat sangat rentan mengalami stres kerja yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada penurunan kinerja, kualitas pelayanan, dan keselamatan pasien.

Masalah stres kerja pada perawat merupakan isu global yang signifikan dan berdampak luas terhadap sistem pelayanan kesehatan. World Health Organization (WHO, 2021) melaporkan bahwa sekitar 50% perawat di dunia mengalami tingkat stres kerja yang tinggi. Temuan ini didukung oleh penelitian (Fuada et al., 2017) yang menunjukkan bahwa 59,5% perawat mengalami stres ringan dan 40,5% mengalami stres berat, yang meskipun didominasi kategori ringan tetap memberikan dampak signifikan terhadap kualitas kerja dan keselamatan pasien. Selain itu, (Uğurlu et al., 2015) melaporkan bahwa hampir setengah perawat berada pada tingkat stres tinggi, 43,2% pada tingkat sedang, dan hanya 1,4% yang tidak mengalami stres. Data tersebut menunjukkan bahwa stres kerja perawat bukan hanya fenomena lokal, tetapi merupakan masalah sistemik yang memerlukan perhatian serius, termasuk dalam konteks pelayanan kesehatan di Indonesia dan tingkat rumah sakit.

Perkembangan masalah stres kerja pada perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor yang saling berinteraksi, baik dari aspek individu maupun lingkungan kerja. Hasil studi pendahuluan di RSUD Mardi Waluyo Blitar pada Juli 2025 menunjukkan bahwa konflik antar tenaga kesehatan, tugas tambahan seperti administrasi, manajemen alat medis, serta instruksi delegatif dari dokter menjadi pemicu utama stres kerja (Andriani et al., 2024). Secara fisiologis dan psikologis, individu merespons stres melalui tiga tahap, yaitu alarm, resistance, dan exhaustion, yang melibatkan sistem saraf otonom dan endokrin dalam menghadapi stresor hingga akhirnya mengalami penurunan kemampuan koping (Lazarus dan Folkman, 1984; Potter dan Perry, 2021; Astuti et al., 2024). Kondisi ini menjadi lebih kompleks pada perawat dengan pengalaman terbatas (novice) yang belum sepenuhnya mampu beradaptasi dengan tuntutan kerja dan dinamika tim. Meskipun penelitian sebelumnya lebih banyak menyoroti faktor beban kerja dan kompleksitas tugas, faktor interaksi antar kolega terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kondisi psikologis perawat, di mana hubungan kerja yang positif dapat meningkatkan kemampuan koping, sedangkan hubungan yang buruk meningkatkan risiko kesalahan, konflik, dan burnout (Fuada et al., 2017; Narbona-Gálvez et al., 2024). Namun demikian, kajian yang mengintegrasikan faktor interaksi sosial dengan aspek perkembangan profesional perawat masih terbatas, sehingga diperlukan penelitian lebih lanjut.

Salah satu pendekatan potensial dalam mengatasi stres kerja perawat adalah melalui penguatan jenjang karir yang terstruktur dan peningkatan kualitas interaksi antar kolega. Permenkes RI No. 40 Tahun 2017 mengklasifikasikan jenjang karir perawat menjadi lima tingkat, mulai dari Perawat Klinis I (novice) hingga Perawat Klinis V (expert), yang mencerminkan perkembangan kompetensi profesional (Kementerian Kesehatan RI, 2017). Penerapan jenjang karir ini dapat menjadi strategi adaptif dalam menurunkan stres kerja karena peningkatan kompetensi, pengalaman, dan dukungan profesional di setiap tahap dapat memperkuat kepercayaan diri serta ketahanan psikologis perawat (Prabangkara et al., 2024). Di sisi lain, interaksi antar kolega yang efektif juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang suportif dan kolaboratif. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara jenjang karir dan interaksi antar kolega dengan tingkat stres kerja perawat di RSUD Mardi Waluyo Blitar. Penelitian ini menawarkan kebaruan dengan mengkaji secara simultan aspek progresi profesional dan dinamika relasional sebagai prediktor stres kerja,

sehingga diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan strategi peningkatan kualitas pelayanan keperawatan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif korelasional dengan pendekatan cross-sectional. Desain korelasional digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, sedangkan pendekatan cross-sectional memungkinkan pengumpulan data pada satu waktu tertentu untuk mengidentifikasi keterkaitan antara faktor risiko dan hasil. Pemilihan desain ini sesuai dengan tujuan penelitian, yaitu menganalisis hubungan antara jenjang karir perawat dan interaksi antar kolega dengan tingkat stres kerja di RSUD Mardi Waluyo Blitar.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di RSUD Mardi Waluyo Blitar sebanyak 290 orang. Besar sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 168 responden. Teknik sampling yang digunakan adalah purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Kriteria inklusi meliputi perawat yang memiliki jabatan fungsional klinis (PK I–PK V) dan aktif bekerja pada saat pengambilan data. Kriteria eksklusi meliputi perawat yang sedang menjalani cuti panjang (cuti hamil, studi, atau sakit lebih dari satu bulan) serta perawat yang tidak berada di tempat atau sedang dinas di luar saat pengumpulan data. Variabel independen dalam penelitian ini adalah jenjang karir perawat dan interaksi antar kolega, sedangkan variabel dependen adalah tingkat stres kerja perawat.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terstruktur. Variabel jenjang karir diperoleh dari data kepegawaian dan diklasifikasikan dalam lima tingkat (PK I–PK V) sesuai dengan regulasi Kementerian Kesehatan RI (2017). Variabel interaksi antar kolega diukur menggunakan kuesioner tertutup sebanyak 25 item yang diadaptasi dari Suminar et al. (2015), mencakup lima dimensi yaitu komunikasi, kolaborasi, dukungan sosial, manajemen konflik, serta kepercayaan dan rasa hormat. Instrumen menggunakan skala Likert 1–5. Hasil uji validitas menunjukkan seluruh item valid dengan nilai $r > 0,312$, dan uji reliabilitas menunjukkan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,952 yang mengindikasikan konsistensi internal sangat tinggi. Variabel stres kerja diukur menggunakan kuesioner Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) yang terdiri dari 57 item dan diadaptasi dari Harsono (2017). Skala yang digunakan adalah 0–4, mulai dari tidak mengalami stres hingga sangat stres. Instrumen ini telah teruji validitasnya ($r = 0,3181$) dan memiliki reliabilitas tinggi dengan nilai Cronbach's alpha sebesar 0,956.

Pengumpulan data dilakukan secara langsung kepada responden setelah diberikan penjelasan mengenai tujuan dan prosedur penelitian serta memperoleh persetujuan untuk berpartisipasi. Seluruh data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan SPSS versi 25. Analisis univariat digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi masing-masing variabel penelitian. Selanjutnya, analisis bivariat dilakukan untuk menguji hubungan jenjang karir dan interaksi antar kolega dengan tingkat stres perawat menggunakan uji korelasi Spearman Rank, dengan tingkat signifikansi ditetapkan pada nilai $p < 0,05$.

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komite Etik RSUD Mardi Waluyo Blitar dengan nomor: 800/213.29.52/410.302.3/KEP/VII/2025. Prinsip etik yang diterapkan meliputi penghormatan terhadap otonomi responden melalui informed consent, jaminan kerahasiaan dan anonimitas data, serta hak responden untuk mengundurkan diri kapan saja. Potensi risiko berupa ketidaknyamanan saat pengisian kuesioner diminimalkan dengan pemberian penjelasan yang jelas dan kebebasan dalam menjawab. Seluruh data digunakan hanya untuk kepentingan ilmiah.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Data Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 168 responden perawat di RSUD Mardi Waluyo Blitar diperoleh karakteristik umum responden sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Data Demografis Responden, November 2025 (n=168)

Karakteristik	n	%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	62	36,9
Perempuan	106	63,1
Usia		
21-25 tahun	9	5,4
26-35 tahun	79	47,0
36-45 tahun	42	25,0
46-55 tahun	30	17,9
>55 tahun	8	4,8
Pendidikan		
D-3 Keperawatan	89	53,0
Profesi Ners	72	42,9
Magister (S2) Keperawatan	7	4,2
Pengalaman Kerja		
< 1 tahun	18	10,7
1-3 tahun	21	12,5
4-6 tahun	37	22,0
7-12 tahun	56	33,3
>13 tahun	36	21,4

Berdasarkan tabel 1, sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah perempuan, sebanyak 106 orang (63,1%). Dari segi usia, hampir setengah kelompok berada pada rentang usia 26–35 tahun, yaitu sebanyak 79 orang (47,0%). Berdasarkan tingkat pendidikan, sebagian besar responden merupakan lulusan D-3 Keperawatan sebanyak 89 orang (53,0%). Untuk pengalaman kerja, hampir setengah responden memiliki masa kerja 7–12 tahun, yaitu sebanyak 56 orang (33,3%).

Data Jenjang Karir, Interaksi Antar Kolega, dan Stres Kerja Responden

Hasil penelitian terkait jenjang karir, interaksi antar kolega dan tingkat stres kerja pada perawat RSUD Mardi Waluyo Blitar disajikan dalam data berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Data Jenjang Karir, Interaksi Antar Kolega, dan Stres Kerja Responden, November 2025 (n=168)

Karakteristik	n	%
Jenjang Karir		
PK I	66	39,3
PK II	27	16,1
PK III	27	42,9
PK IV	3	1,8
Interaksi Antar Kolega		

Interaksi antar kolega rendah	0	0
Interaksi antar kolega sedang	63	37,5
Interaksi antar kolega tinggi	105	62,5
Stres Kerja		
Stres kerja rendah	57	33,9
Stres kerja sedang	90	53,6
Stres kerja tinggi	21	12,5

Berdasarkan tabel 2, hampir setengah responden berada pada kategori jenjang karir PK III, yaitu sebanyak 72 orang (42,9%). Pada variabel interaksi antar kolega, sebagian besar responden termasuk dalam kategori tinggi, yaitu sebanyak 105 orang (62,5%). Sementara itu, pada variabel stres kerja, mayoritas responden mengalami tingkat stres kerja sedang, yaitu sebanyak 90 orang (53,6%).

Hubungan Jenjang Karir dengan Tingkat Stres Kerja Perawat

Hasil uji korelasi serta tabulasi silang data antara jenjang karir dan stres kerja perawat di RSUD Mardi Waluyo Blitar disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 3, hasil uji korelasi serta tabulasi silang jenjang karir dengan tingkat stres kerja, November 2025 (n= 168)

Jenjang Karir	**Tingkat Stres Kerja**					
	Ringan		Sedang		Berat	
	n	%	n	%	n	%
PK I	2	1,2	44	26,2	20	11,9
PK II	4	2,4	22	13,1	1	0,6
PK III	48	28,6	24	14,3	0	0
PK IV	3	1,8	0	0	0	0
P-Value = < 0,001						
Koefisien Korelasi = -0,686						

Berdasarkan tabel 3, menunjukkan bahwa stres kerja cenderung menurun seiring peningkatan jenjang karir. PK I dan PK II didominasi oleh stres sedang hingga berat, sementara PK III dan PK IV lebih banyak mengalami stres ringan, dan PK V tidak menunjukkan stres kerja sama sekali. Hasil analisis menggunakan uji korelasi Spearman menunjukkan nilai p-value sebesar < 0,001 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara jenjang karir dan tingkat stres kerja. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,686 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel memiliki kekuatan korelasi kuat dengan arah negatif. Artinya, semakin tinggi jenjang karir seseorang, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialaminya, khususnya dalam kategori stres berat.

Data Jenjang Karir, Interaksi Antar Kolega, dan Stres Kerja Responden

Hasil uji korelasi serta tabulasi silang data antara interaksi antar kolega dan stres kerja perawat di RSUD Mardi Waluyo Blitar disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4, hasil uji korelasi serta tabulasi silang interaksi antar kolega dengan tingkat stres kerja, November 2025 (n= 168)

Interaksi antar kolega	Tingkat Stres Kerja					
	Ringan		Sedang		Berat	
	n	%	n	%	n	%
rendah	0	0	0	0	0	0
sedang	3	1,8	43	25,6	17	10,1
tinggi	54	32,1	47	28,0	4	2,4
P-Value = < 0,001						
Koefisien Korelasi = -0,525						

Berdasarkan tabel 4, menunjukkan bahwa responden dengan interaksi tinggi cenderung mengalami stres kerja ringan (32,1%) dan sedang (28,0%), sementara stres berat hanya 2,4%. Sebaliknya, responden dengan interaksi sedang menunjukkan proporsi stres berat yang lebih tinggi (10,1%), dan tidak ada responden dengan interaksi rendah. Hasil analisis menggunakan uji korelasi Spearman menunjukkan nilai p-value sebesar < 0,001 ($p < 0,05$), yang berarti terdapat hubungan yang signifikan antara interaksi antar kolega dan tingkat stres kerja. Nilai koefisien korelasi (r) sebesar -0,525 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel memiliki kekuatan korelasi kuat dengan arah negatif. Artinya, semakin tinggi interaksi antar kolega, semakin rendah tingkat stres kerja perawat.

Pembahasan

Jenjang Karir Perawat

Hasil penelitian menunjukkan hampir setengah perawat di RSUD Mardi Waluyo Blitar berada pada jenjang karir klinis III, dengan rentang usia dominan 26–35 tahun. Usia ini merupakan masa produktif ketika perawat umumnya telah melewati fase adaptasi awal dan mulai menunjukkan kemandirian dalam praktik klinis. Kondisi ini sejalan dengan konsep perkembangan profesional Benner (2001) yang menempatkan perawat dengan pengalaman beberapa tahun pada tahap kompeten, ditandai dengan kemampuan mengambil keputusan klinis secara mandiri. Permenkes No. 40 Tahun 2017 menegaskan bahwa jenjang PK III umumnya dicapai oleh perawat dengan masa kerja yang relatif panjang, diperkuat oleh penelitian Jaelani et al. (2024) yang menekankan bahwa keberhasilan dalam mencapai jenjang karir tidak hanya bergantung pada usia atau masa kerja, tetapi juga pada mekanisme penilaian kinerja yang objektif dan berbasis kompetensi. Dominasi perawat pada jenjang PK III mencerminkan keberhasilan pengembangan kompetensi, namun sekaligus menjadi indikator bahwa terdapat faktor struktural yang perlu diperhatikan agar perawat dapat terus berkembang menuju jenjang karir yang lebih tinggi.

Interaksi Antar Kolega

Hasil penelitian menunjukkan sebagian besar responden memiliki interaksi antar kolega dalam kategori tinggi. Temuan ini diperkuat oleh data pengalaman kerja, di mana sebagian besar perawat telah bekerja selama 7–12 tahun, sehingga memiliki waktu yang cukup untuk

memahami dinamika tim dan membangun hubungan kerja yang kuat. Kondisi ini sejalan dengan konsep interaksi kerja yang dikemukakan oleh Ariyanti et al. (2024), yang menekankan bahwa komunikasi verbal maupun nonverbal, kerja sama, dukungan sosial, serta kepercayaan antar rekan kerja merupakan fondasi utama hubungan profesional yang sehat. Penelitian Nasurdin et al. (2020) mendukung temuan ini bahwa interaksi sosial yang positif antar tenaga kesehatan berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja dan penurunan tingkat stres. Interaksi positif mencerminkan budaya kerja suportif yang berpengaruh langsung terhadap kinerja perawat melalui peningkatan koordinasi tim dan percepatan pengambilan keputusan klinis.

Tingkat Stres Kerja

Sebagian besar perawat di RSUD Mardi Waluyo Blitar mengalami stres kerja pada tingkat sedang dan sebagian kecil mengalami stres berat. Dominasi perawat perempuan mendukung hasil tersebut, karena secara teoritis perempuan lebih rentan mengalami stres kerja akibat beban emosional yang lebih tinggi. Penelitian Potter et al. (2025) menjelaskan bahwa perawat perempuan lebih rentan terhadap tekanan psikologis karena sensitivitas emosional dan keterlibatan intens dalam hubungan terapeutik dengan pasien. Adriani et al. (2022) menambahkan bahwa tuntutan pelayanan tinggi di ruang rawat inap meningkatkan tekanan psikologis, yang dapat memicu kesalahan medis dan menurunkan kepuasan kerja. Dominasi stres kerja tingkat sedang mencerminkan adanya kemampuan adaptasi perawat terhadap tuntutan kerja, namun keberadaan stres berat pada sebagian kecil responden menunjukkan potensi penurunan kinerja yang serius. Oleh karena itu, diperlukan intervensi manajerial berupa dukungan psikososial, kejelasan peran, manajemen konflik, serta program kesejahteraan kerja.

Hubungan Jenjang Karir dengan Tingkat Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan arah negatif dan kekuatan korelasi yang kuat antara jenjang karir perawat dan tingkat stres kerja ($r = -0,686$; $p < 0,001$). Artinya, semakin tinggi jenjang karir seorang perawat, semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami. Penelitian Saputri et al. (2021) mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa jenjang karir memiliki hubungan positif dengan kepuasan kerja perawat, yang berfungsi sebagai faktor protektif terhadap stres. Pertiwi dan Hariyati (2019) menegaskan bahwa penerapan sistem jenjang karir di rumah sakit berdampak pada peningkatan motivasi, kepuasan, serta rasa kontrol perawat. Gunawan dan Juanamasta (2022) menjelaskan bahwa sistem jenjang karir di Indonesia berfungsi sebagai mekanisme pengembangan profesional yang tidak hanya meningkatkan kompetensi, tetapi juga mengurangi tekanan psikologis. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ema Retiyaningsih et al. (2025) yang menyatakan semakin baik pengembangan karir yang dirasakan perawat, semakin rendah tingkat stres kerja yang mereka alami. Hubungan negatif antara jenjang karir dan stres kerja mencerminkan bahwa pengembangan karir bukan hanya jalur peningkatan kompetensi, tetapi juga mekanisme protektif terhadap tekanan psikologis sekaligus pendorong kinerja profesional.

Hubungan Interaksi Antar Kolega dengan Tingkat Stres Kerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan dengan arah negatif dan kekuatan korelasi yang kuat antara interaksi antar kolega dan tingkat stres kerja perawat ($r = -0,525$; $p < 0,001$). Artinya, semakin baik kualitas hubungan antar rekan kerja, semakin rendah tingkat stres yang dialami. Temuan ini sejalan dengan penelitian Ningrat dan Mulyana (2022) yang menyatakan bahwa interaksi antar kolega yang positif berfungsi sebagai penyangga terhadap stres kerja. Dziedzic et al. (2025) menegaskan bahwa dukungan sosial di

lingkungan kerja berfungsi sebagai buffer protektif terhadap stres, dan interaksi positif antar kolega tidak hanya menurunkan persepsi stres tetapi juga meningkatkan kesejahteraan emosional perawat. Sukmayanti et al. (2024) menyatakan bahwa kurangnya dukungan dari kolega dan atasan meningkatkan tekanan psikologis, sedangkan interaksi yang baik menurunkan stres kerja. Interaksi positif antar rekan kerja tidak hanya menekan stres, tetapi juga berimplikasi langsung pada kinerja perawat karena hubungan kerja yang harmonis meningkatkan komunikasi dan kolaborasi tim sehingga mempercepat pengambilan keputusan klinis dan mengurangi risiko kesalahan.

4. KESIMPULAN

Hampir setengah perawat di RSUD Mardi Waluyo Blitar berada pada jenjang karir Klinis III (42,9%). Sebagian besar perawat memiliki interaksi antar kolega dalam kategori tinggi (62,5%). Sebagian besar perawat mengalami stres kerja pada tingkat sedang (53,6%). Terdapat hubungan yang signifikan dengan arah negatif dan kekuatan korelasi yang kuat antara jenjang karir perawat dan tingkat stres kerja ($r = -0,686$; $p < 0,001$), serta antara interaksi antar kolega dan tingkat stres kerja perawat ($r = -0,525$; $p < 0,001$). Semakin tinggi jenjang karir dan semakin baik kualitas interaksi antar kolega, semakin rendah tingkat stres yang dirasakan perawat. Manajemen rumah sakit perlu mendorong pengembangan jenjang karir secara berkelanjutan serta membangun budaya kerja yang kolaboratif untuk menjaga mutu pelayanan keperawatan dan meningkatkan keselamatan pasien. Peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti faktor lain yang berpotensi mempengaruhi stres kerja perawat seperti beban kerja, shift kerja, atau dukungan keluarga di rumah sakit yang berbeda.

5. DAFTAR PUSTAKA

Andriani, S., Yuswanto, T. J. A., Sepdianto, T. C., & Anjaswarni, T. (2024). The Ability of The Adaptation Process According to Callista Roy's Theory is Related to Work Stress in Nurses in The Operating Room. *Jurnal Info Kesehatan*, *22*(4), 866–872. https://doi.org/10.31965/infokes.Vol22.Iss4.1567

Ariyanti, D. A., Prabowo, B., Samsudin, A. B., Afrianti, A. D., & Yuanesya, Z. L. (2024). Interpersonal Komunikasi Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(18), 318–322.

Astuti, E. S., Wiyono, J., & Hamarno, R. (2024). *Resiliensi Kinerja Perawat Perioperatif* (I). PT. Literasi Nusantara Abadi Grup.

Benner, P. E. (2001). *From Novice to Expert: Excellence and Power in Clinical Nursing Practice*. Prentice Hall. https://books.google.co.id/books?id=tMsQAQAAMAAJ

Dziedzic, B., Łodziana, K., Marcysiak, M., & Kryczka, T. (2025). Occupational stress and social support among nurses. *Frontiers in Public Health*, *13*, 1621312.

Gunawan, J., & Juanamasta, I. G. (2022). Nursing career ladder system in Indonesia: The hospital context. *Journal of Healthcare Administration*, *1*(1), 26–34. https://doi.org/10.33546/joha.2177

Harsono, H., Damayanti, M., & Setiawati, E. P. (2017). Stres kerja pada perawat di Rumah Sakit dan fasilitas pelayanan kesehatan primer. *EJournal Kedokteran Indonesia*, *5*(1), 12–17.

Jaelani, A., Dedi, B., & Hastuti, W. (2024). Pengembangan Sistem Penilaian Kinerja Perawat Pelaksana Berbasis Caring Theory Patricia Benner di Rumah Sakit Umum Islam Banyubening Boyolali (Action Research). *Syntax Literate; Jurnal Ilmiah Indonesia*, *9*(7), 3915–3930. https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v9i7.15753

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. Springer publishing company.

Ningrat, Q. S., & Mulyana, O. P. (2022). Hubungan antara tuntutan pekerjaan dengan stres kerja. *Character Jurnal Penelitian Psikologi*, *9*(3), 99–109.

Pertiwi, B., & Hariyati, R. T. S. (2019). The impacts of career ladder system for nurses in hospital. *Enfermería Clínica*, *29*, 106–110. https://doi.org/10.1016/j.enfcli.2019.04.016

Sukmayanti, L. P., Nursalam, N., & Makhfudli, M. (2024). Relationship social support and burnout among nurses: A systematic review. *Malahayati International Journal of Nursing and Health Science*, *7*(9), 1067–1076. https://doi.org/10.33024/minh.v7i9.573

Suminar, J. R., Soemirat, S., & Ardianto, E. (2015). Dasar-dasar Komunikasi Organisasional: Pengertian, Ruang Lingkup, dan Peranan Komunikasi. *Komunikasi Organisasi*, 1–52.