BHINNEKA PUBLISHING

JURNAL PENGABDIAN MASYARAKAT BHINNEKA
Volume 5, No. 2, Tahun 2026
https://bhinnekapublishing.com/ojsbp/index.php/Jpmb

e-ISSN : 2963-3753

Penyuluhan Stres Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Produtifitas Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Madani Kota Palu

Muhammad Sabri Syahrir[1], Muhammad Aji Satria[2], A. Ferina Herbourina Bonita[3], Amilah Eka Putri[4], Pertiwi[5]
[1,2,3,4,5] *Universitas Tadulako, Indonesia*

Received : 15 Oktober 2026, Revised : 29 Oktober 2026, Published : 07 November 2026

Corresponding Author
Nama Penulis: Muhammad Sabri Syahrir
E-mail: sabrimasberto@gmail.com

Abstrak

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan memiliki tuntutan pekerjaan yang tinggi, sangat rentan terhadap stres kerja. Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya oleh tim pengabdian ini, menunjukkan bahwa distribusi perawat yang mengalami stres yaitu 70,3%. Dalam upaya mengatasi permasalahan tersebut, Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) ini bertujuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan perawat dalam mengenali sumber stres serta menerapkan strategi pengelolaan stres yang efektif. Dengan adanya kegiatan ini, diharapkan perawat mampu mengelola stres kerja dengan lebih baik sehingga produktivitas kerja dapat meningkat. Tahapan pelaksanaan kegiatan ini dimulai dari tahap persiapan yang meliputi koordinasi dengan pihak Rumah Sakit Umum Daerah Madani, penyusunan materi penyuluhan, serta penentuan peserta kegiatan. Selanjutnya dilaksanakan tahap pelaksanaan berupa pemberian materi penyuluhan, diskusi interaktif dan strategi coping adaptif. Tahap terakhir adalah evaluasi kegiatan untuk menilai pemahaman peserta serta efektivitas penyuluhan yang telah dilakukan. Hasil kegiatan menunjukkan bahwa penyuluhan dapat meningkatkan pengetahuan peserta mengenai stres kerja, Peningkatan pengetahuan tersebut menjadi dasar bagi perawat untuk mengelola stres secara lebih adaptif. Pengelolaan stres juga memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja, meskipun produktivitas belum diukur secara langsung dalam kegiatan ini. Perawat disarankan menerapkan strategi coping stress *yang telah diperoleh dalam menghadapi tekanan kerja.*

Kata Kunci *– perawat, produktivitas, rumah sakit, stres kerja*

Abstract

Hospitals are health service institutions vulnerable to work stress. Previous research by team, showed that 70.3% of nurses experienced stress. In an effort to overcome these problems, Community Service aims to increase nurses' knowledge and skills in recognizing sources of stress and implementing effective stress management strategies. With this activity, it is hoped that nurses will be able to manage work stress better so that work productivity can increase. The stages of implementing this activity start from the preparation stage which includes coordination with the Madani Regional General Hospital, preparing outreach materials, and determining activity participants. Next, the implementation stage was carried out in the form of providing counseling materials, interactive discussions and adaptive coping strategies. The final stage is an activity evaluation to assess participants' understanding and the effectiveness of the counseling that has been carried out. The results of the activity show that counseling can increase participants' knowledge regarding work stress. This increase in knowledge becomes the basis for nurses to manage stress more adaptively. Stress management is also related to work productivity, although productivity was not measured directly. Nurses are advised to apply the stress coping strategies learned when facing work pressure.

Keyword *– hospital, productivity, nurses, work stress*

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

How To Cite : *Syahrir, M. S., Satria, M. A., Bonita, A. F. H., Putri, A. E., & Pertiwi, P. (2026). Penyuluhan Stres Kerja Sebagai Upaya Meningkatkan Produtifitas Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Madani Kota Palu. Jurnal Pengabdian Masyarakat Bhinneka, 5(2), 1542 - 1550. https://doi.org/10.58266/jpmb.v5i2.1896*
Copyright *©2026 Muhammad Sabri Syahrir, Muhammad Aji Satria, A. Ferina Herbourina Bonita, Amilah Eka Putri, Pertiwi Pertiwi*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang beroperasi selama 24 jam dan memiliki tuntutan kerja yang tinggi terhadap tenaga kesehatan, khususnya perawat. Perawat sebagai tenaga profesional memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien dengan berbagai kondisi kesehatan yang beragam. Tuntutan pekerjaan yang tinggi, beban kerja yang berat, serta tekanan emosional dalam menghadapi pasien dan keluarga pasien menjadikan profesi perawat sangat rentan terhadap stres kerja (Laili dan Susilawati, 2024). Berbagai studi menunjukkan bahwa prevalensi stres kerja pada perawat di rumah sakit tergolong tinggi. Penelitian terbaru menyebutkan bahwa sekitar 30%–60% perawat mengalami stres kerja pada tingkat sedang hingga tinggi, yang disebabkan oleh beban kerja, sistem shift, serta tekanan emosional dalam merawat pasien (Jundillah., et al, 2024).

Salah satu Rumah Sakit yang terbesar di Kota Palu adalah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madani Kota Palu, yang merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan medis kepada Masyarakat, dalam operasionalnya, perawat menjadi tenaga kesehatan yang memiliki peran dominan dalam memberikan asuhan keperawatan secara langsung kepada pasien. Dalam pelaksanaan tugasnya, perawat menghadapi berbagai tuntutan kerja yang tinggi, seperti beban kerja yang besar, sistem kerja shift, tanggung jawab terhadap keselamatan pasien, serta tekanan emosional dalam menghadapi kondisi pasien yang kompleks. Kondisi ini menyebabkan perawat menjadi kelompok yang sangat rentan mengalami stres kerja (Okuhara et al, 2021)

Selain faktor beban kerja, kondisi lingkungan kerja seperti keterbatasan sumber daya manusia, tuntutan pelayanan yang tinggi, serta kurangnya dukungan psikologis dari organisasi turut memperburuk tingkat stres kerja perawat, dalam jangka panjang, kondisi ini dapat memengaruhi kinerja individu maupun efektivitas pelayanan di rumah sakit. Hasil kajian dan temuan empiris, peningkatan stres kerja pada perawat juga berkaitan erat dengan penurunan produktivitas kerja. Perawat yang mengalami stres tinggi cenderung mengalami penurunan konsentrasi, motivasi kerja, serta peningkatan risiko kesalahan dalam pemberian asuhan keperawatan (Manein., et al, 2023). Oleh karena itu, diperlukan upaya intervensi yang bersifat promotif dan preventif untuk mengatasi permasalahan tersebut.

Stres kerja pada perawat di RSUD Madani pada umumnya muncul akibat kombinasi berbagai faktor, seperti beban kerja yang tinggi, keterbatasan jumlah tenaga, tanggung jawab besar terhadap keselamatan pasien, serta tuntutan emosional dalam menghadapi pasien dan keluarga pasien (Syam., et al, 2025). Situasi ini apabila tidak dikelola dengan baik dapat berdampak pada kelelahan emosional, penurunan motivasi kerja, hingga burnout. Akibatnya, perawat menjadi kurang optimal dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Selain itu, permasalahan lain yang dihadapi mitra adalah masih terbatasnya pengetahuan dan keterampilan perawat dalam mengelola stres kerja secara efektif. Perawat belum sepenuhnya memiliki strategi coping yang sistematis untuk menghadapi tekanan kerja sehari-hari, sehingga stres yang muncul cenderung dibiarkan atau tidak tertangani dengan baik. Kondisi ini diperburuk dengan belum adanya program penyuluhan atau edukasi yang terstruktur dan berkelanjutan mengenai pengelolaan stres kerja di lingkungan rumah sakit.

Dampak dari stress kerja yang dapat terlihat adalah menurunnya produktivitas kerja perawat, Cahya., et al. (2024) dalam penelitiannya di Sabah Al Ahmad Urology Center menemukan hubungan signifikan antara stres kerja dan produktivitas. Kendati tidak ditemukan hubungan langsung antara beban kerja dan produktivitas, stres yang diakibatkan beban kerja tinggi terbukti dapat mengurangi produktivitas perawat secara signifikan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa permasalahan utama mitra terletak pada tingginya tingkat stres kerja perawat yang belum diimbangi dengan kemampuan pengelolaan stres yang memadai, serta belum adanya upaya edukatif yang secara khusus difokuskan untuk mengatasi hal tersebut.

Pengelolaan stres kerja pada perawat perlu dilakukan melalui pendekatan yang tidak hanya meningkatkan pengetahuan, tetapi juga melatih kemampuan individu dalam menghadapi tekanan pekerjaan. Briliani dan Husna (2024), dalam penelitian terhadap 10 perawat wanita yang telah menikah,

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

menemukan bahwa pelatihan *work-life balance* secara signifikan menurunkan stres kerja peserta. Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan yang disertai pengembangan keterampilan praktis dapat menjadi salah satu alternatif intervensi untuk membantu perawat mengelola stres kerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan sebelumnya oleh tim penulis menunjukkan bahwa distribusi tertinggi perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Madani Kota Palu yang mengalami stres yaitu 38 responden (70,3%), sedangkan terendah perawat yang tidak mengalami stres yaitu 18 responden (29,6%) (Syam., et al, 2025). Temuan tersebut menjadi dasar perlunya upaya edukasi mengenai pengelolaan stres kerja di lingkungan rumah sakit, sebagai tindak lanjut, kegiatan pengabdian kepada masyarakat dilaksanakan di RSUD Madani Kota Palu dengan melibatkan 30 perawat. Kegiatan ini berfokus pada peningkatan pengetahuan peserta mengenai sumber stres kerja dan strategi pengelolaan stres yang adaptif. Meskipun data awal mengenai tingkat stres secara khusus pada 30 peserta belum tersedia, kegiatan ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman perawat dalam menghadapi tekanan pekerjaan secara lebih adaptif. Evaluasi dilakukan melalui pengukuran pengetahuan peserta, sedangkan perubahan tingkat stres dan produktivitas kerja tidak diukur secara langsung.

Berangkat dari permasalahan mitra diatas, sehingga tim penulis bertujuan melaksanakan Pengabdian kepada Masyarakat (PkM) dengan skema diseminasi penelitian dengan cara memberikan edukasi dalam bentuk penyuluhan terkait pengelolaan stres kerja sebagai upaya dalam meningkatkan produktifitas kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Madani Kota Palu.

METODE

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat (PKM) dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Madani Kota Palu pada 3 September 2026 dan 3 Oktober 2026 dengan sasaran sebanyak 30 orang perawat. Kegiatan ini menggunakan pendekatan edukatif melalui penyuluhan mengenai stres kerja dan strategi pengelolaannya. Permasalahan yang mendasari kegiatan adalah potensi stres kerja pada perawat akibat tuntutan pelayanan, beban kerja, tekanan emosional, serta situasi yang berkaitan dengan perawatan pasien. Oleh karena itu, penyuluhan diberikan untuk meningkatkan pemahaman perawat mengenai pengertian stres kerja, sumber, tanda dan gejala, dampak terhadap individu dan pelaksanaan pekerjaan, serta strategi pengelolaan stres

Pelaksanaan kegiatan dilakukan melalui tiga tahap, yaitu persiapan, pelaksanaan penyuluhan, dan evaluasi. Ketiga tahap tersebut dirancang secara berurutan untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai tujuan serta memungkinkan evaluasi terhadap pengetahuan peserta sebelum dan sesudah penyuluhan. Persiapan mencakup koordinasi dengan pihak RSUD Madani Kota Palu, penetapan peserta, penyusunan materi, dan penyiapan instrumen evaluasi. Instrumen disiapkan berdasarkan aspek yang ingin diukur, yaitu sumber stres kerja dan pengetahuan peserta mengenai stres kerja.

Untuk mengidentifikasi sumber stres kerja dalam lingkungan keperawatan, instrumen yang digunakan adalah Nursing Stress Scale (NSS) yang dikembangkan oleh Gray-Toft dan Anderson (1981). Instrumen ini terdiri atas 34 butir pertanyaan yang mencakup tujuh sumber stres dalam lingkungan kerja keperawatan. Apabila hasil NSS dianalisis, tingkat stres dapat dikelompokkan menjadi kategori rendah, sedang, dan tinggi berdasarkan batas skor yang ditetapkan dengan acuan yang jelas.

Tahap kedua adalah pelaksanaan penyuluhan pada 3 September 2026. Sebelum penyuluhan, peserta diberikan pre-test untuk mengukur pengetahuan awal mengenai stres kerja. Selanjutnya, penyuluhan disampaikan menggunakan media presentasi dengan durasi 45 menit. Materi meliputi pengertian stres kerja, faktor penyebab stres pada perawat, tanda dan gejala stres, dampak stres terhadap kondisi individu dan pelaksanaan pekerjaan, serta strategi pengelolaan stres yang dapat diterapkan dalam lingkungan kerja sehari-hari.

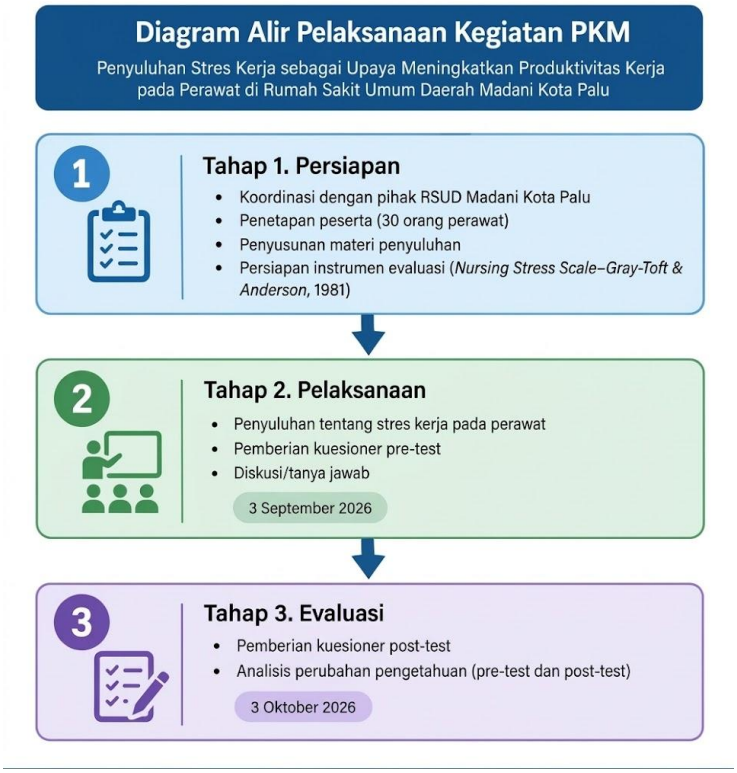
Pengukuran pengetahuan dilakukan menggunakan kuesioner yang secara khusus disusun berdasarkan materi penyuluhan. Rancangan kuesioner terdiri atas 20 pertanyaan pilihan ganda mengenai pengertian stres kerja, sumber, tanda dan gejala, dampak stres terhadap pekerjaan, serta strategi pengelolaan stres. Skor dapat dikonversi menjadi persentase dengan membagi skor yang diperoleh dengan skor maksimal dan mengalikannya dengan 100%.

Tahap ketiga adalah evaluasi yang dilaksanakan pada 3 Oktober 2026, yaitu satu bulan setelah penyuluhan. Evaluasi dilakukan melalui post-test pengetahuan menggunakan kuesioner yang sama atau setara dengan pre-test. Hasil pre-test dan post-test dibandingkan untuk menggambarkan perubahan pengetahuan peserta setelah intervensi edukasi. Jumlah peserta yang mengikuti masing-masing pengukuran dilaporkan berdasarkan data aktual, sedangkan perbandingan skor dilakukan

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

terhadap peserta yang memiliki data lengkap pada kedua waktu pengukuran. Analisis dilakukan secara deskriptif dengan melihat perubahan skor pengetahuan sebelum dan sesudah penyuluhan.

Pihak yang terlibat dalam kegiatan ini meliputi tim pelaksana PKM yang bertanggung jawab atas persiapan materi, pelaksanaan penyuluhan, dan evaluasi. Pihak RSUD Madani Kota Palu yang mendukung koordinasi kegiatan dan keterlibatan peserta, serta perawat sebagai sasaran pengabdian. Media yang digunakan berupa bahan presentasi dan kuesioner sesuai dengan tujuan pengukuran. Indikator keberhasilan kegiatan ditentukan berdasarkan terlaksananya penyuluhan dan perubahan pengetahuan peserta antara sebelum dan sesudah intervensi. Produktivitas kerja tidak diukur secara langsung sehingga peningkatan produktivitas tidak dinyatakan sebagai hasil yang telah dibuktikan melalui kegiatan ini.



Gambar 1. Diagram Alir Pelaksanaan PkM

HASIL DAN PEMBAHASAN

Kegiatan Pengabdian kepada Masyarakat dilaksanakan dengan melibatkan 30 orang perawat sebagai peserta. Pemilihan perawat sebagai sasaran kegiatan didasarkan pada karakteristik pekerjaan keperawatan yang memiliki tuntutan fisik, psikologis, emosional, dan sosial yang relatif tinggi. Perawat berhadapan secara langsung dengan pasien, keluarga pasien, kondisi kegawatdaruratan, beban kerja, tuntutan ketepatan pelayanan, serta kemungkinan terjadinya konflik dan ketidakjelasan peran dalam lingkungan kerja.



Gambar 2. Dokumentasi PkM

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Secara teoritis, stres muncul melalui proses penilaian individu terhadap tuntutan lingkungan dan sumber daya yang dimilikinya untuk menghadapi tuntutan tersebut. Lazarus dan Folkman (1984) menjelaskan bahwa individu melakukan *appraisal* terhadap suatu kondisi, kemudian memilih strategi *coping* berdasarkan penilaian terhadap situasi dan kemampuan dirinya. Dengan demikian, peningkatan pemahaman mengenai stres menjadi bagian penting karena individu perlu mengenali sumber stres sebelum menentukan respons yang tepat. Konsep tersebut relevan dengan karakteristik pekerjaan perawat, situasi seperti beban pasien yang tinggi, tuntutan waktu, kondisi pasien yang memburuk, komunikasi dengan keluarga, konflik interpersonal, dan tuntutan pekerjaan dapat dinilai berbeda oleh setiap perawat. Oleh karena itu, edukasi mengenai stres diperlukan agar perawat mampu mengenali sumber stres dan memahami bahwa respons terhadap stres dapat dikelola.

Hasanah, Rahayuwati, dan Yudianto menemukan bahwa stresor kerja pada perawat rumah sakit antara lain berkaitan dengan harga diri, konflik peran, ketidakjelasan peran, konflik dalam kelompok, dan konflik antar kelompok. Temuan tersebut menunjukkan bahwa stres kerja pada perawat tidak hanya berkaitan dengan banyaknya pekerjaan, tetapi juga dapat muncul dari aspek psikososial lingkungan kerja (Hasanah et al, 2018)

Evaluasi pengetahuan dilakukan melalui pre-test sebelum penyuluhan dan post-test satu bulan setelah kegiatan**.** Pengukuran satu bulan setelah kegiatan digunakan untuk melihat sejauh mana materi yang diberikan masih dipahami oleh peserta setelah mereka kembali menjalankan aktivitas pelayanan keperawatan sehari-hari. Dengan demikian, evaluasi tidak hanya menggambarkan kemampuan mengingat materi segera setelah penyuluhan, tetapi juga memberikan gambaran mengenai keberlanjutan pemahaman peserta.

Tabel 1. Hasil Evaluasi Pengetahuan Peserta tentang Stres Kerja

Indikator	Sebelum Penyuluhan n	Setelah Penyuluhan %	Indikator	Sebelum Penyuluhan n
Pengetahuan baik	12	40	Pengetahuan baik	12
Pengetahuan kurang	18	60	Pengetahuan kurang	18
Total	30	100	Total	30

Data Primer, 2026

Berdasarkan tabel 1 diatas, skor rata-rata pengetahuan peserta berubah dari 61,20% sebelum kegiatan menjadi 80,40% satu bulan setelah kegiatan**.** Jumlah peserta yang berada dalam kategori pengetahuan baik juga berubah dari 12 orang (40,00%) menjadi 21 orang (70,00%), sedangkan peserta dengan pengetahuan kurang berkurang dari 18 orang (60,00%) menjadi 9 orang (30,00%). perubahan tersebut menunjukkan bahwa materi penyuluhan dapat dipahami dan relatif dipertahankan oleh sebagian besar peserta. Materi yang diberikan mencakup konsep stres kerja, faktor penyebab stres, tanda dan gejala stres, dampak stres terhadap pekerjaan, serta berbagai strategi pengelolaan stres yang dapat diterapkan dalam kehidupan kerja.

Skor pengetahuan dihitung berdasarkan hasil kuesioner pengetahuan yang diberikan sebelum dan satu bulan setelah penyuluhan. Apabila kuesioner terdiri atas pertanyaan dengan jawaban benar dan salah, persentase skor dihitung dengan membagi jumlah jawaban benar dengan jumlah seluruh pertanyaan, kemudian dikalikan 100%. Kategori pengetahuan baik dan kurang ditentukan berdasarkan batas skor yang digunakan dalam instrumen evaluasi. Temuan tersebut mengindikasikan bahwa setelah mengikuti penyuluhan, lebih banyak peserta memiliki pemahaman yang baik mengenai stres kerja dan strategi pengelolaannya. Namun, karena evaluasi dilakukan melalui perbandingan sebelum dan sesudah kegiatan tanpa kelompok pembanding, perubahan tersebut belum dapat sepenuhnya diatribusikan kepada penyuluhan saja

Hal tersebut memperkuat pentingnya edukasi stres kerja bagi perawat, karena pengelolaan stres tidak cukup hanya dilakukan ketika seseorang sudah mengalami stres berat, tetapi perlu diawali dengan kemampuan mengenali sumber dan tanda stres. Penelitian Harahap, Setiawan, dan Simamora (2022) secara khusus mengeksplorasi pengalaman mekanisme *coping* perawat pelaksana IGD yang mengalami stres kerja. Penelitian tersebut menemukan beberapa tema penting, yaitu sumber penyebab stres kerja, melakukan aktivitas untuk mengalihkan stres, meningkatkan kemampuan diri, melakukan berbagai teknik *coping* konstruktif, serta membuat kegiatan rutin untuk menangani stres kerja.

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Penelitian tersebut juga menunjukkan bahwa perawat rata-rata menggunakan strategi *problem-focused coping* dalam menghadapi stres kerja.

Penelitian lain yang lebih dekat dengan karakteristik intervensi, dilakukan oleh Wuni et al. (2026) melalui program *Workplace Stress Management* pada 30 pekerja TPA Talang Gulo Kota Jambi. Program tersebut menggunakan ceramah interaktif, diskusi, demonstrasi teknik relaksasi, serta media leaflet. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa proporsi peserta dengan pengetahuan baik berubah dari 26,7% sebelum edukasi menjadi 80,0% setelah edukasi, sedangkan kategori pengetahuan kurang turun dari 26,7% menjadi 0%. Temuan Wuni et al (2026). menjadi pembanding yang kuat karena jumlah pesertanya sama-sama 30 orang dengan kegiatan PkM di RSUD Madani Kota Palu. Selain itu, intervensinya juga memiliki karakteristik yang hampir sama, yaitu edukasi mengenai manajemen stres, diskusi, demonstrasi relaksasi, dan evaluasi pre-test serta post-test. Hal tersebut memberikan dukungan bahwa edukasi yang dikombinasikan dengan metode partisipatif dapat digunakan untuk memperkuat pemahaman peserta mengenai stres kerja dan cara mengelolanya.

Hasil kegiatan ini juga memiliki kesesuaian dengan kajian Hardiyanti dan Permana (2019) yang menempatkan strategi *coping* sebagai salah satu aspek penting dalam menghadapi stres kerja perawat. Selain itu, penelitian mengenai mekanisme *coping* pada perawat juga menunjukkan bahwa kemampuan individu dalam menggunakan mekanisme koping berkaitan dengan kondisi stres kerja yang dialami perawat (Rina dan Imam, 2019)

Dari perspektif pendidikan kesehatan, hasil tersebut menunjukkan bahwa penyuluhan perlu diarahkan bukan hanya pada penyampaian definisi, tetapi juga pada kemampuan peserta menghubungkan konsep stres dengan pengalaman pekerjaan mereka. Pendekatan ini sejalan dengan pentingnya intervensi edukatif yang mengembangkan keterampilan coping dan pengelolaan stres, bukan hanya meningkatkan pengetahuan (Petley et al., 2022). Stres perlu dipahami sebagai kondisi yang dapat dikenali dan direspons melalui strategi pengelolaan yang sesuai, termasuk latihan keterampilan praktis untuk menghadapi tekanan psikologis (World Health Organization, 2020). Dengan demikian, penyuluhan dalam kegiatan PkM ini tidak ditempatkan hanya sebagai proses transfer informasi, tetapi diarahkan untuk membangun kemampuan peserta dalam mengenali stres dan menentukan respons yang sesuai.

Namun demikian, tidak semua peserta mengalami peningkatan pengetahuan dengan tingkat yang sama**.** Salah satu faktor yang mungkin berpengaruh adalah perbedaan pengetahuan awal peserta**.** Peserta yang sejak awal mempunyai pengetahuan relatif tinggi memiliki ruang peningkatan yang lebih kecil dibandingkan peserta dengan pengetahuan awal rendah. Sebaliknya, peserta dengan pengetahuan awal rendah mungkin memerlukan pengulangan materi dan pendampingan lebih lanjut. Faktor berikutnya adalah perbedaan kemampuan menerima, memahami, dan mempertahankan informasi, setiap peserta memiliki pengalaman kerja, perhatian, pengalaman belajar, dan kemampuan memahami informasi yang berbeda. Oleh karena itu, materi yang dapat dipahami dengan cepat oleh sebagian peserta belum tentu menghasilkan tingkat pemahaman yang sama pada peserta lainnya (Sulistyorini et al, 2025).

Dari sisi strategi menghadapi stres, Hardiyanti et al. (2022) mengidentifikasi tiga tema utama dalam strategi *coping*perawat di Kota Sorong, yaitu mencari dukungan, spiritualitas, dan pengendalian diri. Temuan ini memperlihatkan bahwa pengelolaan stres tidak terbatas pada kemampuan mengendalikan emosi secara individual, tetapi juga melibatkan dukungan sosial dan pemaknaan terhadap pengalaman kerja. Dengan demikian, penyuluhan pengelolaan stres kerja perlu mengintegrasikan pemahaman mengenai stres, latihan keterampilan *coping*, dan penguatan dukungan sosial di lingkungan kerja.

Pengelolaan stres memiliki keterkaitan dengan produktivitas kerja karena kondisi psikologis pekerja dapat memengaruhi kemampuan untuk berkonsentrasi, mengambil keputusan, , serta melaksanakan tugas secara efektif. Pada tenaga kesehatan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, tekanan waktu, tanggung jawab terhadap keselamatan pasien, interaksi dengan pasien dan keluarga, serta keterbatasan sumber daya dapat menjadi sumber stres kerja. Apabila stres berlangsung pada tingkat yang berlebihan dan tidak dikelola dengan baik, kondisi tersebut dapat mengganggu kesehatan pekerja dan kinerja dalam melaksanakan pekerjaan (Di Giuseppe, 2023)

Hubungan antara stres kerja dan produktivitas juga ditemukan pada tenaga keperawatan. Penelitian oleh Andini et al (2019) pada perawat di RSU GMIM Bethesda Tomohon menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara stres kerja dan produktivitas kerja perawat, dengan nilai p = 0,0013. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi stres kerja perlu mendapatkan perhatian karena dapat berkaitan dengan kemampuan perawat dalam mempertahankan produktivitas pelayanan. Hasil yang

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

lebih baru juga ditunjukkan oleh penelitian Siregar et al (2025) pada perawat Instalasi Gawat Darurat Rumah Sakit Royal Prima Medan. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang berkaitan dengan produktivitas kerja perawat. Beban dan stres yang berlangsung dalam pekerjaan dapat mengganggu kelancaran aktivitas kerja dan berpotensi menurunkan produktivitas. Temuan ini memperlihatkan bahwa produktivitas perawat tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi psikologis dan tuntutan pekerjaan.

Penelitian terbaru pada 130 perawat rawat inap di Indonesia juga menemukan hubungan yang signifikan antara stres kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja yang dipersepsikan oleh perawat. Stres kerja dan motivasi kerja sama-sama berhubungan dengan produktivitas, sedangkan motivasi merupakan faktor yang paling dominan dalam penelitian tersebut Latif et al (2026). Temuan ini penting karena menunjukkan bahwa hubungan antara stres dan produktivitas tidak berdiri sendiri. Faktor psikologis lain seperti motivasi, dukungan lingkungan kerja, dan karakteristik pekerjaan juga dapat memengaruhi produktivitas.

Secara konseptual, stres yang tidak terkelola dapat memengaruhi produktivitas melalui beberapa mekanisme. Stres yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, gangguan konsentrasi, penurunan motivasi, kesulitan mengambil keputusan, serta meningkatnya kemungkinan kesalahan dalam pekerjaan**.** Pada lingkungan rumah sakit, kondisi tersebut menjadi penting karena pekerjaan perawat membutuhkan konsentrasi, ketelitian, komunikasi, dan kemampuan mengambil keputusan secara cepat. Oleh karena itu, pengelolaan stres merupakan salah satu bagian dari upaya penting dalam mempertahankan kapasitas kerja tenaga kesehatan (Di Giuseppe, 2023). Sebaliknya, pengelolaan stres yang baik dapat membantu individu mengenali sumber tekanan, mengatur emosional, serta memilih strategi *coping*. Intervensi pengelolaan stres pada tenaga kesehatan telah diteliti melalui berbagai pendekatan, termasuk intervensi berbasis kognitif-perilaku, relaksasi, dan pendekatan kombinasi. *Systematic review* menunjukkan bahwa sejumlah intervensi individual dapat membantu menurunkan stres, *burnout*, dan kecemasan serta meningkatkan kualitas hidup tenaga kesehatan (Tamminga et al, 2023)

Bukti lain berasal dari studi terhadap 303 tenaga kesehatan yang mengevaluasi program *Stress-Prevention@Work*. Program tersebut dirancang untuk mengurangi stres kerja melalui pendekatan terstruktur di tempat kerja. Evaluasi dilakukan pada awal penelitian, enam bulan, dan 12 bulan. Studi tersebut menemukan adanya manfaat ekonomi yang berkaitan dengan produktivitas, dengan rata-rata *net monetary benefit* sebesar €2.981 per pekerja dibandingkan biaya intervensi sebesar €50 per pekerja (Havermans et al, 2019). Temuan tersebut memberikan gambaran bahwa pengelolaan stres tidak hanya relevan dari perspektif kesehatan pekerja, tetapi juga dapat memiliki konsekuensi terhadap produktivitas dan biaya organisasi.

Namun demikian, pengelolaan stres tidak dapat dipahami hanya sebagai tanggung jawab individu. Pengelolaan stres yang efektif juga membutuhkan dukungan organisasi melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung kesehatan mental. Beban kerja yang berlebihan, jadwal kerja yang tidak sesuai, kurangnya dukungan atasan, komunikasi yang buruk, serta keterbatasan sumber daya merupakan aspek kondisi kerja yang perlu diperhatikan dalam upaya mencegah dan mengurangi risiko psikososial di tempat kerja. WHO (2022)**.** Oleh karena itu, intervensi pengelolaan stres pada perawat sebaiknya menggabungkan pendekatan individual dan organisasi. Dalam konteks kegiatan PkM di RSUD Madani Kota Palu, penyuluhan mengenai pengelolaan stres merupakan langkah awal untuk meningkatkan kapasitas individual perawat**.** Peserta tidak hanya diberikan pengetahuan mengenai stres kerja, tetapi juga diarahkan untuk mengenali sumber stres dan mempraktikkan strategi *coping*.

Hasil penelitian yang menjelaskan keterkaitan antara stress kerja dengan produktifitas kerja dilaporkan oleh Siregar et al. (2025), yang menemukan hubungan signifikan antara stres kerja dan produktivitas perawat di instalasi gawat darurat. Penelitian tersebut juga menemukan hubungan antara beban kerja dan produktivitas. Hal ini memperkuat pentingnya pengelolaan stres yang disertai perhatian terhadap beban kerja dan kondisi organisasi. Namun, hasil berbeda ditemukan oleh Adveanata dan Ricky (2025), yang tidak menemukan hubungan signifikan antara stres kerja dan produktivitas, sedangkan kelelahan kerja menunjukkan hubungan yang signifikan. Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa hubungan stres dengan produktivitas tidak selalu konsisten dan dapat berkaitan dengan faktor lain, seperti kelelahan dan karakteristik lingkungan kerja.

Meskipun demikian, perlu ditegaskan bahwa hasil PkM ini belum dapat digunakan untuk menyatakan bahwa produktivitas kerja perawat telah meningkat secara langsung. Kegiatan ini mengukur perubahan pengetahuan, sedangkan produktivitas kerja merupakan variabel yang

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

memerlukan pengukuran tersendiri. Oleh karena itu, hubungan antara pengelolaan stres dan produktivitas dalam kegiatan ini lebih tepat ditempatkan sebagai dampak yang diharapkan atau implikasi jangka lanjut, bukan sebagai hasil yang telah terbukti secara langsung.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil kegiatan pengabdian kepada Masyarakat di RSUD Madani Kota Palu, penyuluhan pengelolaan stress kerja memberikan konstribusi positif terhadao peningkatan pengetahuan perawat mengenai stress dan pentingnya penerapan coping stress yang adaptif. Kegiatan ini menjadi salah satu upaya edukatif dalam membantu perawat dalam mengenali dan mengelola stress kerja mereka. Oleh karena itu, keberlanjutan program perlu didukung oleh pihak rumah sakit melalui pengelolaan beban kerja, penguatan dukungan social dan pelaksanaan edukasi secara berkala. Kegiatan serupa juga dapat dikembangkan pada tenaga kesehatan di fasilitas pelayanan kesehatan lainnya dengan edukasi lanjutan yang mencakup pengetahuan, keterampilan coping stes dan pengukuran produkstifitas kerja secara objektif

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih sebesar-besanya kepada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Tadulako atas dukungan dan bantuan pendanaan yang telah diberikan sehingga kegiatan pengabdian kepada masyarakat ini dapat terlaksana dengan baik. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada pimpinan dan jajaran RSUD Madani Kota Palu serta seluruh perawat yang telah berpartisipasi aktif dan mendukung pelaksanaan kegiatan ini. Semoga kegiatan ini memberikan manfaat bagi peningkatan pengetahuan dan kemampuan perawat dalam mengelola stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Adveanata, Y., & Ricky, D. P. (2025). Stres dan kelelahan dengan produktivitas kerja perawat. *Journal of Telenursing (JOTING),* 7(2), 288–296. https://doi.org/10.31539/joting.v7i2.15015

Andini, A.B, Kairupan, B.H.R, Gannika, L., 2019 Hubungan stres kerja dengan produktivitas kerja perawat di RSU GMIM Bethesda Tomohon.. *Jurnal Keperawatan,* 7(1), 1-7 https://doi.org/10.35790/jkp.v7i1.24327

Briliani, A. T., & Husna, A. N. (2024). Pelatihan work life balance untuk stres kerja pada perawat wanita. *JIP (Jurnal Intervensi Psikologi)*, 16(1), 63-74. https://doi.org/10.20885/intervensipsikologi.vol16.iss1.art5

Cahya, M.R.F., Ariyani, N., & Kholil. (2024). The effect of workload and stress on work produktivity in nurses at Sabah Al Ahmad Urology Center Kuwait. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia,* 7(7), 1973-1984. https://doi.org/10.56338/mppki.v7i7.5623

Dall'Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: A theoretical review. *In Human Resources for Health 1*8(1). Article 41. https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9

Di Giuseppe, T. F. F., et al. (2023). Organizational and individual interventions for managing work-related stress in healthcare professionals: A systematic review. *Medicina,* 59(10)

Gaziyyah, F. F., Sartika, & Puspitasari, A. (2025). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Lasinrang. *Window of Public Health Journal, 6*(1), 102–112. https://doi.org/10.33096/woph.v6i1.2153

Gray-Toft, P., & Anderson, J.G. (1981). The Nursing Stress Scale: Develompment of an Instrument. *Journal of Behavioral Assessment*, 3(1), 11-23. https://doi.org/10.1007/BF01321348

Harahap, R. A. P., Setiawan, & Simamora, R. H. (2022). Pengalaman mekanisme koping perawat pelaksana IGD yang mengalami stres kerja. *Jurnal Keperawatan Silampari,* 5(2), 1003-1012. https://doi.org/10.31539/jks.v5i2.3550

Hardiyanti, R., & Permana, I. (2019). Strategi coping terhadap stress kerja pada perawat di rumah sakit: Literatur review. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah,* 4(Edisi Khusus). https://doi.org/10.30651/jkm.v4i2.2599

Hardiyanti, R., Nasedum, I. R., & Fitriani. (2022). Strategi coping perawat dalam menghadapi stres kerja selama masa pandemi COVID-19: Penelitian kualitatif. *Health Information: Jurnal Penelitian*, 14(2), 168–176. https://doi.org/10.36990/hijp.v14i2.686

Hasanah, L., Rahayuwati, L., & Yudianto, K. (2018). Sumber stres kerja perawat di rumah sakit. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI),* 3(3). 111-128. https://doi.org/10.32419/jppni.v3i3.162

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Havermans, B. M., Brouwers, E. P. M., Hoek, R. J. A., Anema, J. R., van der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2019). Implementing interventions to reduce work-related stress among health-care workers: An investment appraisal from the employer's perspective. *International Archives of Occupational and Environmental Health,* 93(1), 123–132. https://doi.org/10.1007/s00420-019-01471-y

Jundillah, Z., Wardani, Y., & Trisnowati, H. (2024). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja pada perawat: Studi literatur. *Jurnal Promotif Preventif,* 7(4), 750-762. https://doi.org/10.47650/jpp.v7i4.1404

Laili, H., & Susilawati. (2024). Hubungan antara shift kerja, kelelahan kerja dengan stres kerja pada perawat di rumah sakit. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 2(4), 51-60. https://doi.org/10.31004/ijim.v2i4.95

Latif, I., Fauzi, M., & Putri, S. R. (2026). Work stress and work motivation in relation to perceived work productivity among inpatient nurses. *Jurnal Kesehatan Kusuma Husada*, 17(2), 58-68 https://doi.org/10.34035/jk.v17i2.1975

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

Manein, N., Joseph, W. B. S., & Kandou, G. D. (2023). Hubungan antara stress kerja dan perasaan kelelahan kerja dengan produktifitas kerja pada perawat di ruang rawat inap RSUD Talaud. *KESMAS: Jurnal Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, 12*(1), 73–78. https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/kesmas/article/view/46321

Metty, M., Maryana, M., & Ardiansyah, A. (2025). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja pada perawat rawat inap RSUD Depati Hamzah Kota Pangkal Pinang tahun 2024. *Jurnal Kesehatan Tambusai*, 6(1), 2743-2756. https://doi.org/10.31004/jkt.v6i1.41006

Okuhara, M., Sato, K., & Kodama, Y. (2021). The nurses' occupational stress components and outcomes, findings from an integrative review. Nursing Open, 8(5), 2153-2174. https://doi.org/10.1002/nop2.780

Petley, B., Husted, M., Lees, A., & Locke, R. (2022). The effectiveness of interventions and behaviour change techniques to reduce stress in student nurses: A systematic review. *Nurse Education Today*, 109, 105212. https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.105212

Rina Hardiyanti dan Iman Permana, "Strategi Coping terhadap Stress Kerja pada Perawat di Rumah Sakit: Literatur Review," *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah* (2019).

Siregar, S. D., Hartono, Amalia, L., & Siswanto, C. P. (2025). Hubungan beban dan stress kerja perawat dengan produktivitas kerja di IGD RS Royal Prima Medan. *Ibnu Sina: Jurnal Kedokteran dan Kesehatan,* 24(2), 336–342. https://doi.org/10.30743/ibnusina.v24i2.869

Sulistyorini, D., Huq, K. A. T. M. E., Babaita, A. O., et al. (2025). Effectiveness of education programme to increase competency of health cadres in Indonesia: A cluster non-randomised controlled trial. *BMJ Open,* 15(12), Article e095428. https://doi.org/10.1136/bmjopen-2024-095428

Syahrir, M. S., Hilintang, R. P., Putri, A. E. (2024). Analisis Stress Kerja terhadap Tindakan Tidak Aman di Process Plan Departement PT. Citra Palu Minerals, *Jurnal Kesmas Untika Luwuk: Public Health Journal*, 15(2), 117-123. https://doi.org/10.51888/phj.v15i2.273

Syahrir, M. S., Mayapada, A. G. (2025) . Sosialisasi dan Pencegahan Kebakaran di PT. SSC Works Kota Palu, *Jurnal Pengabdian Masyarakat Bangsa*, 3(3), 989-994. https://doi.org/10.59837/jpmba.v3i3.2345

Tamminga, S. J., Emal, L. M., Boschman, J. S., Levasseur, A., Thota, A., Ruotsalainen, J. H., Schelvis, R. M. C., Nieuwenhuijsen, K., & van der Molen, H. F. (2023*). Individual-level interventions for reducing occupational stress in healthcare workers.* Cochrane Database of Systematic Reviews, 2023(5), Article CD002892. https://doi.org/10.1002/14651858.CD002892.pub6

World Health Organization, & International Labour Organization. (2022). *Mental health at work: Policy brief.* World Health Organization and International Labour Organization. https://www.ilo.org/publications/mental-health-work

World Health Organization. (2020). Doing what matters in times of stress: An illustrated guide. Word Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/9789240003927

World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work.* World Health Organization. https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052

Wuni, C., Yenni, M., Hilal, T. S., & Yusra, D. (2026). Workplace stress management: Program edukasi untuk meningkatkan kesehatan mental pekerja. *Martabe: Jurnal Pengabdian kepada Masyarakat*, 9(9), 3667–3674. https://doi.org/10.31604/jpm.v9i9.3667-3674

This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license