

# Hubungan *Peer support* dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember

Hendrik Yudi Widiyanto<sup>1</sup>, Asmuji<sup>1</sup> dan Dwi Yunita Haryanti<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jember

Email : [hendrikyudi123@gmail.com](mailto:hendrikyudi123@gmail.com) ; [asmuji@unmuhjember.ac.id](mailto:asmuji@unmuhjember.ac.id) ; [dwiyunita@unmuhjember.ac.id](mailto:dwiyunita@unmuhjember.ac.id)

\*Correspondensi: Hendrik Yudi Widiyanto

Email: [hendrikyudi123@gmail.com](mailto:hendrikyudi123@gmail.com)

Published: Januari, 2026



**Copyright:** © 2026 by the authors. Submitted for possible open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY NC) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

**Abstrak:** Perawat pelaksana di ruang rawat inap memiliki tuntutan kerja tinggi yang dapat memicu stres kerja. Salah satu faktor yang diduga berperan menurunkan stres kerja adalah *peer support* melalui dukungan emosional, informasi, dan kerja sama tim. Penelitian ini bertujuan mengetahui hubungan *peer support* dengan tingkat stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember. Penelitian menggunakan desain korelasional dengan pendekatan *cross sectional* pada 52 responden menggunakan teknik total sampling. Instrumen yang digunakan yaitu *Perceived Workplace Support Scale* (PWSS) dan *Expanded Nursing Stress Scale* (ENSS). Analisis data menggunakan uji *Spearman Rank* dengan tingkat signifikansi sebesar  $p \leq 0,05$ . Sebagian besar responden memiliki *peer support* kategori tinggi (59,6%) dan tingkat stres kerja kategori rendah (84,6%). Hasil uji *Spearman Rank* menunjukkan p-value 0,001 dengan koefisien korelasi -0,518, yang berarti terdapat hubungan signifikan dengan arah negatif dan kekuatan sedang antara *peer support* dan stres kerja perawat pelaksana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Semakin tinggi *peer support*, semakin rendah tingkat stres kerja perawat. Dukungan sejawat membantu perawat menghadapi tekanan kerja, meningkatkan kerja sama tim, dan memperkuat coping, sehingga rumah sakit perlu membangun lingkungan kerja yang suportif melalui komunikasi dan kolaborasi antar perawat.

**Keywords:** *Peer support*, perawat pelaksana, stres kerja

## PENDAHULUAN

Perawat pelaksana merupakan tenaga kesehatan yang berperan penting dalam memberikan pelayanan keperawatan secara langsung dan berkesinambungan kepada pasien selama 24 jam. Tingginya beban kerja, tuntutan emosional, serta sistem kerja bergilir menjadikan perawat rentan mengalami stres kerja. Kondisi ini dapat berdampak pada penurunan kualitas pelayanan, peningkatan risiko kesalahan dalam pemberian asuhan keperawatan, ketidakhadiran kerja, hingga keinginan untuk meninggalkan profesi (Ujiana, 2024; Mrayyan et al., 2024). World Health Organization (2022) melaporkan bahwa lebih dari 40% tenaga kesehatan di dunia mengalami stres kerja akibat tingginya beban kerja dan kurangnya dukungan di lingkungan kerja.

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa stres kerja masih menjadi masalah yang banyak ditemukan pada perawat. Saribu (2024) melaporkan bahwa 53,33% perawat mengalami stres kerja kategori ringan, sedangkan penelitian Retiyaningsih et al (2025) menunjukkan bahwa 58,9% perawat pelaksana di RSU 'Aisyiyah Siti Fatimah Tulangan mengalami stres kerja kategori ringan. Penelitian lain menunjukkan bahwa perawat pelaksana di rumah sakit masih banyak yang

---

mengalami stres kerja pada kategori sedang hingga tinggi akibat beban kerja, tekanan emosional, dan kompleksitas pelayanan yang diberikan (Susanto et al., 2025).

Salah satu faktor yang diduga berhubungan dengan stres kerja adalah *peer support*. Menurut Murphy et al (2024) *peer support* merupakan bentuk dukungan emosional, informasi, penghargaan, dan kerja sama yang diberikan oleh rekan kerja dalam lingkungan profesional. *Peer support* berperan dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis, memperkuat kerja tim, serta membantu perawat menghadapi tekanan kerja sehari-hari (Watson et al., 2025). Sebaliknya, kurangnya dukungan sejawat dapat memperburuk kondisi stres kerja dan menurunkan kinerja perawat (Lodziana, 2025).

Penelitian sebelumnya banyak berfokus pada tingkat stres kerja perawat dan faktor-faktor yang memengaruhinya. Namun, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan *peer support* dengan tingkat stres kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini berfokus pada hubungan *peer support* dengan tingkat stres kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan *peer support* dengan tingkat stres kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember.

## METODE

Desain penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan korelasional dan rancangan cross-sectional. Penelitian ini bertujuan menganalisis hubungan antara *peer support* dengan tingkat stres kerja pada perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember.

Populasi penelitian adalah seluruh perawat pelaksana yang bekerja di ruang rawat inap Mawar, Teratai, Nusa Indah, Anggrek, dan Melati Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember sebanyak 52 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling sehingga seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Kriteria inklusi meliputi perawat pelaksana yang aktif bekerja, memiliki masa kerja minimal enam bulan, berpendidikan D3 Keperawatan atau Ners, serta bersedia menjadi responden dengan menandatangani informed consent.

Data dikumpulkan menggunakan dua instrumen, yaitu *Perceived Workplace Support Scale* (PWSS) untuk mengukur *peer support* dan *Extended Nursing Stress Scale* (ENSS) versi Indonesia untuk mengukur tingkat stres kerja. PWSS terdiri dari 8 item dengan rentang skor 0–32 yang dikategorikan menjadi rendah, sedang, dan tinggi. ENSS terdiri dari 57 item yang mengukur berbagai sumber stres kerja perawat dengan rentang skor rata-rata 0–4 yang dikategorikan menjadi rendah, sedang, dan tinggi. Instrumen PWSS telah memiliki validitas konstruk yang baik berdasarkan penelitian sebelumnya, sedangkan ENSS versi Indonesia memiliki nilai korelasi item-total 0,362–0,793 dan reliabilitas *Cronbach's Alpha* sebesar 0,956.

Pengumpulan data dilakukan pada bulan Mei 2026 melalui penyebaran kuesioner kepada responden yang memenuhi kriteria penelitian. Seluruh kuesioner diperiksa kelengkapannya sebelum dilakukan pengolahan data. Analisis data dilakukan secara univariat untuk menggambarkan karakteristik responden, tingkat *peer support*, dan tingkat stres kerja, serta analisis bivariat menggunakan uji *Spearman Rank* dengan tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  untuk mengetahui hubungan antara *peer support* dengan tingkat stres kerja.

Penelitian ini telah memperoleh persetujuan etik dari Komisi Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) Universitas Muhammadiyah Jember dengan nomor surat persetujuan etik 0075/KEPK/FIKES/III/2026

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Data Umum Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada, (n=52)

Usia	Frekuensi	Persentase(%)
20-25 Tahun	26	50
26-35 Tahun	19	36,5
36-45 Tahun	7	13,5
>45 Tahun	0	0
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-laki	22	42,3
Perempuan	30	57,7
<b>Pendidikan Terakhir</b>		
D3 Keperawatan	11	21,2
Profesi Ners	41	78,8
<b>Masa Kerja</b>		
< 1 Tahun	6	11,5
1-2 Tahun	10	19,2
2-5 Tahun	23	44,2
6-10 Tahun	9	17,3
>10 Tahun	4	7,7
Total	52	100

Berdasarkan Tabel 1, sebagian besar responden berusia 20–25 tahun sebanyak 26 orang (50,0%), berjenis kelamin perempuan sebanyak 30 orang (57,7%), memiliki pendidikan terakhir Profesi Ners sebanyak 41 orang (78,8%), serta memiliki masa kerja 2–5 tahun sebanyak 23 orang (44,2%).

Tabel 2. Distribusi Frekuensi *Peer support* Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada, (n=52)

<i>Peer support</i>	Frekuensi	Persentase(%)
Rendah	0	0
Sedang	21	40,4
Tinggi	31	59,6
Total	52	100

Berdasarkan Tabel 2, sebagian besar perawat pelaksana memiliki tingkat *peer support* kategori tinggi sebanyak 31 responden (59,6%), sedangkan 21 responden (40,4%) berada pada kategori sedang. Tidak ditemukan responden dengan kategori *peer support* rendah.

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana memiliki tingkat *peer support* yang tinggi. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di ruang rawat inap

mampu mendukung terjalinnya hubungan interpersonal yang baik antarperawat. Dukungan tersebut penting karena profesi perawat menuntut kerja sama tim yang kuat, koordinasi yang efektif, serta kemampuan menghadapi berbagai tekanan selama memberikan asuhan keperawatan. Tingginya *peer support* memungkinkan perawat memperoleh bantuan emosional, informasi, maupun bantuan instrumental yang dibutuhkan dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.

Karakteristik responden yang didominasi oleh perawat usia dewasa muda dan memiliki masa kerja 2–5 tahun diduga turut mendukung terbentuknya hubungan kerja yang positif. Pada tahap perkembangan tersebut, individu umumnya memiliki kemampuan adaptasi dan komunikasi yang baik sehingga lebih mudah membangun kolaborasi dengan rekan kerja. Kondisi ini sejalan dengan teori *peer support* yang dikemukakan oleh Simms et al. (2023), yang menjelaskan bahwa dukungan dari individu dengan pengalaman kerja yang serupa dapat meningkatkan kemampuan coping dan membantu menghadapi tekanan kerja.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan teori hubungan interpersonal Hildegard Peplau yang menekankan pentingnya hubungan interpersonal dalam membantu individu mengatasi kecemasan dan stres. Hubungan kerja yang positif memungkinkan perawat saling berbagi pengalaman, memberikan umpan balik, serta menciptakan rasa aman dalam lingkungan kerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian Lodziana, (2025) dan Carbone et al. (2022), yang menyatakan bahwa dukungan sejawat berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan serta memperkuat ketahanan dalam menghadapi tekanan kerja.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada, (n=52)

Stres Kerja	Frekuensi	Persentase(%)
Rendah	44	84,6
Sedang	8	15,4
Tinggi	0	0
Total	52	100

Berdasarkan Tabel 3, mayoritas perawat pelaksana memiliki tingkat stres kerja kategori rendah sebanyak 44 responden (84,6%), sedangkan 8 responden (15,4%) mengalami stres kerja kategori sedang. Tidak terdapat responden yang mengalami stres kerja kategori tinggi.

Sebagian besar perawat pelaksana dalam penelitian ini memiliki tingkat stres kerja kategori rendah. Temuan tersebut menunjukkan bahwa mayoritas responden mampu beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan dan berbagai tekanan yang muncul selama memberikan pelayanan keperawatan. Kemampuan tersebut kemungkinan dipengaruhi oleh pengalaman kerja, lingkungan kerja yang mendukung, serta hubungan interpersonal yang baik antar tenaga kesehatan.

Secara teoritis, stres kerja muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu dalam menghadapinya. Namun, keberadaan sumber daya psikologis dan sosial yang memadai dapat membantu individu mengelola stres secara lebih efektif (Babapour et al., 2022). Dalam konteks penelitian ini, hubungan kerja yang positif dan dukungan dari lingkungan kerja dapat berperan sebagai faktor protektif yang membantu perawat mengurangi dampak tekanan pekerjaan.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2023) yang menunjukkan bahwa sebagian besar perawat memiliki tingkat stres kerja rendah. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa

stres kerja tidak hanya dipengaruhi oleh beban kerja, tetapi juga oleh kemampuan adaptasi individu, kualitas lingkungan kerja, dan dukungan sosial yang diterima selama menjalankan tugas profesional. Oleh karena itu, upaya mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif tetap diperlukan untuk mencegah peningkatan stres kerja pada perawat.

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Stres Kerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada, (n=52)

<i>Peer support</i>	Tingkat Stres Kerja						<i>P-value</i>	<i>r</i>		
	Rendah		Sedang		Tinggi				Jumlah	
	n	%	n	%	n	%			n	%
Rendah	0	0	0	0	0	0	0	0	0,001	-0,518
Sedang	13	61,9	8	38,1	0	0	21	100		
Tinggi	31	100	0	0	0	0	31	100		
Total	44	84,6	8	15,4	0	0	52	100		

Berdasarkan Tabel 4, seluruh responden yang memiliki *peer support* kategori tinggi berada pada kategori stres kerja rendah sebanyak 31 responden (100%). Pada kelompok responden dengan *peer support* kategori sedang, sebanyak 13 responden (61,9%) memiliki tingkat stres kerja rendah dan 8 responden (38,1%) memiliki tingkat stres kerja sedang. Hasil analisis menggunakan uji Spearman Rank menunjukkan nilai *p-value* sebesar 0,001 ( $p < 0,05$ ) dengan koefisien korelasi sebesar -0,518. Temuan tersebut menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara *peer support* dengan tingkat stres kerja perawat pelaksana dengan arah hubungan negatif dan kekuatan korelasi sedang. Semakin tinggi *peer support* yang diterima perawat, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dialami.

Penelitian ini menemukan adanya hubungan yang signifikan antara *peer support* dengan tingkat stres kerja perawat pelaksana. Arah hubungan yang negatif menunjukkan bahwa semakin tinggi *peer support* yang diterima perawat, maka semakin rendah tingkat stres kerja yang dirasakan. Temuan ini menjawab tujuan penelitian bahwa dukungan sejawat merupakan salah satu faktor yang berhubungan dengan kondisi psikologis perawat dalam menjalankan tugas pelayanan keperawatan.

Menurut riset Fathidokht et al. (2024) dan Andriani et al. (2024) Hubungan tersebut dapat dijelaskan melalui teori hubungan interpersonal Hildegard Peplau yang menyatakan bahwa interaksi interpersonal yang positif mampu membantu individu mengurangi kecemasan dan stres. Dalam lingkungan kerja keperawatan, dukungan dari rekan sejawat memberikan kesempatan bagi perawat untuk berbagi pengalaman, memperoleh bantuan ketika menghadapi kesulitan, serta mendapatkan dukungan emosional yang dapat meningkatkan kemampuan coping terhadap berbagai stressor pekerjaan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Carbone et al. (2022), Lodziana. (2025) dan Mrayyan et al. (2024) yang melaporkan bahwa dukungan sosial di lingkungan kerja berkontribusi terhadap penurunan stres dan peningkatan kesejahteraan psikologis tenaga kesehatan. Selain itu, seluruh responden yang memiliki *peer support* tinggi dalam penelitian ini berada pada kategori stres kerja rendah, yang menunjukkan bahwa dukungan sejawat berpotensi menjadi faktor protektif terhadap munculnya stres kerja.

Temuan penelitian ini memiliki implikasi penting bagi praktik keperawatan. Rumah sakit perlu mempertahankan dan memperkuat budaya kerja yang mendukung kolaborasi, komunikasi terbuka, serta hubungan interpersonal yang positif antarperawat. Pengembangan program *peer support*, mentoring, maupun kegiatan penguatan kerja sama tim dapat menjadi strategi untuk menjaga kesejahteraan psikologis perawat sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien.

Penelitian ini memiliki keterbatasan karena menggunakan instrumen *self-report* yang berpotensi menimbulkan bias subjektivitas responden serta tidak dilakukan pengujian ulang validitas dan reliabilitas instrumen pada populasi penelitian. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan jumlah sampel yang lebih besar dan mempertimbangkan metode pengukuran tambahan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai hubungan *peer support* dan stres kerja perawat.

### SIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Tingkat III Baladhika Husada Jember memiliki tingkat *peer support* kategori tinggi dan tingkat stres kerja kategori rendah. Hasil analisis menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara *peer support* dengan tingkat stres kerja perawat pelaksana, dengan arah hubungan negatif dan kekuatan korelasi sedang. Temuan ini mengindikasikan bahwa *peer support* merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membantu perawat mengelola stres kerja melalui dukungan emosional, informasional, instrumental, dan penghargaan yang diberikan oleh rekan sejawat. Penelitian ini memperkuat pentingnya pengembangan lingkungan kerja yang suportif sebagai upaya menjaga kesejahteraan psikologis perawat dan mendukung kualitas pelayanan keperawatan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu mempertahankan dan meningkatkan budaya kerja kolaboratif melalui program penguatan *peer support*. Penelitian selanjutnya disarankan melibatkan jumlah responden yang lebih besar, menggunakan desain longitudinal, serta mengkaji faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi stres kerja perawat sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai upaya pencegahan dan pengelolaan stres kerja di lingkungan pelayanan kesehatan.

### DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, W., Johan, T., Yuswanto, A., Cahyo, T., & Tri, S. (2024). Interpersonal relationship communication training according to Peplau theory improves nursing team cooperation in the operating room of Haji Hospital , East Java Province , Surabaya. *Journal of Nursing*, 15(2), 176–184. <https://doi.org/10.22219/jk.v15i02.34931>
- Babapour, A. R., Mozaffari, N. G., & Kazemi, A. F. (2022). Nurses ' job stress and its impact on quality of life and caring behaviors: a cross - sectional study. *BMC Nursing*, 1–10. <https://doi.org/10.1186/s12912-022-00852-y>

Carbone, R., Ferrari, S., Callegarin, S., Casotti, F., Artioli, G., & Bonacaro, A. (2022). Peer support

---

between healthcare workers in hospital and out-of-hospital settings : a scoping review. *Acta Biomed* 2022, 93(3). <https://doi.org/10.23750/abm.v93i5.13729>

Fathidokht, H., Ghanaei, R. M., & Darvishpour, A. (2024). The effect of communication using Peplau ' s theory on satisfaction with nursing care in hospitalized older adults in cardiac intensive care unit : A quasi - experimental study. *Journal of Education and Health Promotion*, 1–7. <https://doi.org/10.4103/jehp.jehp>

Lodziana, K. (2025). Occupational stress and social support among nurses. *Frontiers in Public Health*, June, 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2025.1621312>

Mrayyan, M. T., Algunmeeyn, A., & Al-Rjoub, S. (2024). Hospital Nurses' Job Stressors and Social Support Behaviors During the COVID-19 Era: An Online Cross-Sectional Predictive Study. *SAGE Open*, 14(4), 1–11. <https://doi.org/10.1177/21582440241282914>

Murphy, R., Hennessy, E., Huggard, L., Booth, A., & Fitzgerald, A. (2024). Research Article A systematic scoping review of peer support interventions in integrated primary youth mental health care. *J Community Psychol.*, March 2023, 154–180. <https://doi.org/10.1002/jcop.23090>

Putri, R. A. (2023). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 12(1), 65–70.

Retiyaningsih, E., Laga, Y., Kusuma, H., Sari, I. P., Tinggi, S., Kesehatan, I., & Mojokerto, M. (2025). Medica majapahit. *Medica Majapahit*, 17(1), 32–42.

Saribu, H. J. D., Liestyaningrum, W., & Suridwan, W. (2024). Work Stress in Nurses in Adult Inpatient Wards. *Indonesian Journal of Global Health Research*, 6(S5), 247–256. <https://doi.org/https://doi.org/10.37287/ijghr.v6iS5.4514>.

Simms, L., Ottman, K. E., Griffith, J. L., Knight, M. G., Norris, L., Karakcheyeva, V., & Kohrt, B. A. (2023). Psychosocial Peer Support to Address Mental Health and Burnout of Health Care Workers Affected by COVID-19: A Qualitative Evaluation. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(5). <https://doi.org/10.3390/ijerph20054536>

Susanto, T., Keliat, B. A., Windarwati, H. D., Nihayati, H. E., Asih, N., Ati, L., Istifada, R., Rokhmah, D., & Khoiron, K. (2025). Work stress , anxiety , depression , and quality of life among nurses in East Java : a cross-sectional study. *Jurnal Ners*, 20(1), 41–48. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.20473/jn.v20i1.65098>

Ujjana, S., & Hastuti, L. (2024). Pengaruh Supervisi Klinis Keperawatan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana : A Literature Review. *Jurnal Keperawatan dan Kesehatan (JKK)*, 15(01), 13–19. <https://doi.org/10.54630/jk2.v15i1.323>

---

Watson, A. L., Young, C., Whitham, A., Prescott, S., & Flynn, E. J. (2025). Enhancing Nursing Practice Through Peer Support: Strategies for Engagement in the Nursing Workforce. *Journal of Radiology Nursing*, 44(1), 31–35. <https://doi.org/10.1016/j.jradnu.2024.06.003>

World Health Organization. (2022). *WHO guidelines on mental health at work* (World Health Organization (ed.)).