

HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM UNIVERSITAS KRISTEN INDONESIA

Indah Ayuni Lasri¹, Dwi Rohyani^{2*}, Millya Helen³

¹⁻³Universitas Nasional

Email Korespondensi: Dwinia0974@gmail.com

Disubmit: 28 Januari 2022

Diterima: 26 Februari 2022

Diterbitkan: 26 Februari 2022

DOI: <https://doi.org/10.33024/mahesa.v2i1.5985>

ABSTRACT

Nurse was one of the most needed personnel for the success of hospital services. This success cannot be separated from good performance. One of the factors causing suboptimal performance is stress due to a workload that is too high. The purpose of this study was to determine whether there is a relationship between workload and work stress on nurse performance. This research used quantitative descriptive research, namely the presentation in the form of numbers with cross sectional approach. The research sample consisted of 64 nurses who were taken using a purposive sampling technique in November 2021-January 2022. The instruments were workload, work stress and nurse performance questionnaires. Data analysis was done bivariately with test Chi Square. The results of the bivariate analysis between workload and performance did not show a significant relationship ($p=0,967$), the same thing was also found between work stress and performance ($p=0,685$) with anvalue Odds Ratio of 0,983. Workload and work stress are not significantly related to the performance of nurses at The Indonesian Christian University General Hospital. It is recommended that nurses can control stress well so that the services provided remain optimal.

Keywords : Performance, workload, work stress

ABSTRAK

Perawat merupakan salah satu tenaga yang sangat dibutuhkan dalam keberhasilan pelayanan rumah sakit. Keberhasilan tersebut tidak lepas dari kinerja yang baik. Salah satu faktor penyebab kinerja tidak optimal adalah stres akibat adanya beban kerja yang terlalu tinggi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif, yakni pemaparan dalam bentuk angka-angka dengan pendekatan *Cross Sectional*. Sampel penelitian terdiri dari 64 perawat yang diambil menggunakan teknik *purposive sampling* pada bulan November 2021-Januari 2022. Instrumen berupa kuesioner beban kerja, stres kerja dan kinerja perawat. Analisis data dilakukan secara bivariat dengan uji *Chi Square*. Hasil analisis bivariat antara beban kerja dengan kinerja tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan yaitu ($p=0,967$), hal yang sama juga terdapat antara

stres kerja dengan kinerja ($p=0,685$) dengan nilai *Odds Ratio* 0,983. Beban kerja dan stres kerja secara signifikan tidak berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. Disarankan agar perawat dapat mengontrol stres dengan baik agar pelayanan yang diberikan tetap optimal.

Kata kunci : Kinerja, beban kerja, stres kerja

PENDAHULUAN

Tenaga keperawatan memiliki peranan yang penting untuk menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kutipan Depkes dalam (Uguy *et al.*, 2017) rumah sakit adalah layanan kesehatan selama 24 jam guna meningkatkan derajat kesehatan kepada individu maupun masyarakat dengan memberikan pelayanan yang baik dan optimal. Kepuasan klien merupakan faktor keberhasilan rumah sakit untuk melaksanakan fungsinya dalam memberikan pelayanan secara optimal. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan klien yang dipengaruhi oleh sumber daya manusia dengan kompetensi yang baik (Sagala, 2018).

Berdasarkan kutipan Muhith (dalam Musdalifah & Dirdjo, 2021) beban kerja yang berlebihan sangat mempengaruhi produktifitas tenaga kesehatan dan akan berpengaruh pada produktifitas perawat. Jika perawat merasa jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan untuk melayani pasien tidak sebanding dengan jumlah tenaga yang ada dapat menimbulkan munculnya stres kerja.

Aprilia (2017) mengatakan semakin rendah beban kerja dan stres kerja perawat maka, akan semakin baik pula kinerjanya dan semakin besar motivasi kerja perawat maka, semakin baik juga kinerjanya.

Stres kerja telah menjadi isu global pada era saat ini dimana keadaan tersebut telah mempengaruhi segala jenis profesi

dan pekerjaan baik di negara maju maupun berkembang. Tidak hanya pada individu, namun juga berdampak pada organisasi hingga lingkungan sosial. Tingginya angka kejadian dan pengaruh buruk menjadikan stres kerja sebagai masalah serius sehingga perlu penanganan yang cepat dan tepat. Bidang kesehatan beresiko mengalami stres kerja paling tinggi (Budiyanto *et al.*, 2019). Kutipan dari (Basrowi *et al.*, 2020) mengatakan 83% tenaga kesehatan mengalami *burnout syndrome*, 41% mengalami keletihan emosi, 22% kehilangan empati dan 52% mengalami penurunan kepercayaan diri.

World Health Organization (WHO) mengungkapkan, kurang lebih 450 juta orang di Dunia mengalami stres (Perwitasari, 2015). Pada tahun 2015 di Negara Amerika didapatkan bahwa gejala secara umum yang timbul akibat stres patologis mencapai angka 77% yang didominasi oleh stres kerja. Kerugian yang timbul akibat hal tersebut diprediksi mencapai 300 milyar US Dolar setiap tahunnya. Pada tahun 2014/2015 di negara Inggris tercatat sebanyak 440.000 kasus akibat stres kerja, depresi dan rasa takut yang berlebihan (Tantra & Larasati, 2015).

Salah satu pekerjaan yang rentan mengalami stres yaitu perawat, perawat mempunyai tanggung jawab besar atas keselamatan hidup manusia. Kesulitan yang sering dihadapi perawat adalah peningkatan stres di

tempat kerja karena adanya tuntutan pelayanan yang maksimal. Jika stres pada perawat tidak dapat diatasi dengan baik maka, perawat akan cenderung tidak produktif dan tanpa disadari menunjukkan ketidaktahuan, kemalasan, ketidakefektifan dan efisiensi serta berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi (Rahman *et al.*, 2017).

Data yang didapat dari Riset Kesehatan Dasar (Riskesdas) pada tahun 2013, menyampaikan kurang lebih 1,33 juta dari warga DKI Jakarta mengalami stres. Data tersebut memaparkan bahwa 1-3% dari total 14% warga mengalami stres akut dan 7-10% berada dalam kategori berat. Sebanyak 704.000 penduduk di Jawa Tengah mengalami masalah kejiwaan, dimana dari data tersebut tercatat sebanyak 96.000 orang mengalami kegilaan dan 608.000 orang mengalami stres (Perwitasari, 2015).

Data rekapitulasi Badan Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan (BPPSDMK) per Desember 2016 menyampaikan bahwa jumlah perawat di Indonesia mencapai 296.876 orang. Jumlah perawat di Indonesia merupakan jumlah tenaga kesehatan paling banyak bila dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya. Pada tahun 2016 sebesar 29,66% dari seluruh tenaga kesehatan adalah perawat (Kemenkes RI, 2017).

Stres kerja dapat terjadi karena tingginya aspek pekerjaan yang tidak sebanding dengan karakteristik pekerja dan adanya bakat atau keunggulan yang dimiliki pekerja dapat meminimalisir angka terjadinya stres pada pekerja itu sendiri (Aldi & Susanti, 2019).

Kinerja ialah usaha yang dilakukan yang didapat oleh seseorang dalam suatu organisasi berdasarkan moral, etika serta tugas dan tanggung jawabnya sesuai SOP

yang telah ditetapkan (Rahman *et al.*, 2017).

Berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sholachudin *et al.*, 2018) terkait hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di ruang isolasi gawat darurat (IGD) RSUD R.A Basoeni Mojokerto, menunjukkan hasil terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di ruang isolasi gawat darurat (IGD) RSUD R.A Basoeni Mojokerto tahun 2017. Penelitian berjudul hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kinerja perawat di RSUD Melati Perbaungan Tahun 2012 oleh (Sembiring, 2013) menunjukkan beban kerja dan stres kerja secara signifikan berhubungan dengan kinerja perawat, dimana berdasarkan uji statistik *product moment* yang telah dilakukan menunjukkan hasil nilai koefisien korelasi bertanda negatif terhadap hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja. Artinya, jika semakin tinggi tingkat beban kerja dan stres kerja maka akan berhubungan dengan penurunan kinerja perawat.

Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia (RSU UKI) merupakan rumah sakit pendidikan tipe B dengan tingkat paripurna dibawah naungan Yayasan Universitas Kristen Indonesia yang terletak di wilayah Jakarta Timur dan telah berdiri sejak tahun 1973 dengan tujuan menyediakan pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi masyarakat. Adapun motto "Melayani, Bukan Dilayani", menjadikan RSU UKI memegang teguh nilai rendah hati, berbagi dan peduli dalam memberikan pelayanan serta visi untuk menjadi rumah sakit pendidikan utama yang mempunyai keunggulan kompetitif dalam pelayanan, pendidikan dan penelitian di bidang kesehatan.

Data ketenagaan perawat yang

diambil pada bulan November tahun 2021 di bidang sumber daya manusia Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia yaitu sebanyak 176 orang. Total kapasitas tempat tidur sebanyak 1.557 dengan rata-rata 130 tempat tidur yang terisi dan BOR 23% dalam waktu 273 hari terakhir. Letak geografis RSUD UKI strategis dan dekat dengan pemukiman penduduk sehingga memungkinkan banyaknya jumlah pasien berkunjung. Namun jika dilihat berdasarkan data BOR kunjungan pasien di rumah sakit ini terbilang masih rendah.

Hasil wawancara didapati pernyataan terkait jam kerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia yaitu *shift* pagi dimulai dari pukul 08.00-14.00 WIB, sore pukul 14.00-21.00 WIB dan malam 21.00-08.00 WIB dengan waktu istirahat yang tidak menentu dilakukan secara bergantian tiap dinasnya dan terkadang tidak ada istirahat.

Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan peneliti pada bulan November tahun 2021, melalui laporan bagian sumber daya manusia menyatakan bahwa tingkat kepuasan pasien dalam rentang bulan Januari-November tahun 2021 yakni 83% dari standar yang telah ditetapkan oleh Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia (80%). Jika pelayanan menurun hal ini dapat membuat tingkat kepuasan pasien di rumah sakit juga menurun dimana pelayanan tersebut tidak lepas dari kinerja seorang perawat.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan bagi pihak manajemen sumber daya manusia di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia sebagai bahan evaluasi dalam meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

KAJIAN PUSTAKA

Perawat merupakan bagian dari sumber daya manusia rumah sakit yang memberikan pengaruh cukup besar terhadap kualitas pelayanan, dan pelaksanaan asuhan keperawatan yang tidak hanya bertanggung jawab terhadap keadaan klinis pasien namun juga memberikan edukasi agar kualitas pelayanan untuk pasien dapat meningkat (Widiastuti & Yuliasri, 2021).

Menurut Meshkati yang dikutip dari Tarwaka *dalam* (Sari & Rayni, 2020) beban kerja merupakan suatu perbedaan antara kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilaksanakan. Sutisnawati & Sya'roni (2019) berpendapat beban kerja dapat terjadi jika tugas yang diberikan kepada pekerja terlalu banyak dan mengakibatkan hasil kerja tidak maksimal. Tingkat pembebanan yang tinggi membutuhkan tenaga yang berlebihan sehingga dapat menimbulkan terjadinya *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau *understress*.

Dari pernyataan tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah suatu keadaan yang harus dilakukan dan diselesaikan oleh seorang pekerja dalam melakukan pekerjaan di kehidupan sehari-hari dalam waktu yang telah ditetapkan dan dapat menjadi salah satu penyebab terjadinya stres kerja.

Stres kerja adalah beban kerja yang berlebihan, perasaan susah dan ketegangan emosional sehingga dapat menghambat kinerja seseorang yang disebabkan oleh kondisi organisasi seperti penetapan arah, kebijakan dan perubahan strategi organisasi, keuangan, tuntutan kerja, pertanggung jawaban kepada orang lain,

perubahan waktu kerja, serta perubahan yang kurang baik yang terjadi antara rekan kerja dan konflik peran (Khoirunnisa et al., 2021).

Parashakti & Ekhsan (2022) kinerja ialah hasil pencapaian dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk individu dalam organisasi. Sementara Soeprodjo *et al.*, (2017) menyatakan kinerja merupakan bentuk perwujudan yang berasal dari bakat serta kemampuan seseorang dan tidak termasuk kedalam karakteristik individu.

Hafizurrachman dalam (E. M. I. Putri, 2020) menyatakan bahwa secara langsung penilaian kinerja perawat mencerminkan strategi perencanaan rumah sakit yang digunakan untuk pengembangan kebijakan tentang keperawatan berbasis kinerja agar kinerja perawat di rumah sakit dapat meningkat.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti tertarik untuk mengetahui karakteristik demografi responden, distribusi frekuensi beban kerja, stres kerja dan kinerja perawat, serta mengetahui apakah terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum

Universitas Kristen Indonesia.

METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif kuantitatif dengan pendekatan *Cross Sectional* pada bulan November 2021 - Januari 2022 di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. Populasi sebanyak 176 dengan sampel 64 perawat pelaksana yang bekerja di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. Teknik sampling berupa *purposive sampling*. Adapun penelitian ini telah lulus kajian etik dengan nomor layak etik 001/komite etik & penelitian/RSU UKI/01.2022. Instrumen meliputi kuesioner pengukuran variabel beban kerja yang diadopsi dari penelitian sebelumnya (Elizar, 2019), sementara variabel stres kerja berupa kuesioner baku stres kerja (Nursalam 2016 dalam Kristiyaningsih, 2018) dan variabel kinerja perawat berupa kuesioner (Nursalam 2017 dalam Fardiana, 2018) juga kuesioner kinerja oleh (Hidayati, 2018) dimana analisis univariat dan bivariat dibantu dengan aplikasi *SPSS for window*.

HASIL PENELITIAN

Penelitian ini telah berhasil uji reliabilitas dimana variabel beban kerja dengan nilai ($\alpha=0,893$), stres kerja ($\alpha=0,936$), dan kinerja

($\alpha=0,937$) serta telah berhasil dilakukan uji validitas (0,000-0,611).

Analisis Univariat

Tabel 1. Distribusi frekuensi karakteristik responden berdasarkan masa kerja, usia, jenis kelamin dan pendidikan perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
6 Bulan - 1 Tahun	7	10,9
1 - 3 Tahun	4	6,3
> 3 Tahun	53	82,8

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
≤ 30 Tahun	12	18,8
31 - 45 Tahun	44	68,8
> 45 Tahun	8	12,5
Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	11	17,2
Perempuan	53	82,8
Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
DIII Keperawatan	40	62,5
S1/Ners Keperawatan	24	37,5

Pada tabel 1. didapatkan bahwa dari 64 responden mayoritas perawat bekerja > 3 tahun, yaitu sebanyak 53 orang (82,8%) dimana sebesar 68,8% perawat berusia 31-45 tahun yaitu 44 orang, sebagian besar

perawat berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 53 orang (82,8%), dan mayoritas berpendidikan DIII keperawatan sebanyak 40 orang (62,5%).

Tabel 2. Distribusi frekuensi responden berdasarkan beban kerja, stres kerja dan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia

Beban Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Ringan	3	4,7
Sedang	60	93,8
Berat	1	1,6
Stres Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
Ringan	59	92,2
Sedang	5	7,8
Kinerja Perawat	Frekuensi	Persentase (%)
Sedang	1	1,6
Baik	63	98,4
Total	64	100.0

Pada tabel 2. didapati sebanyak 60 orang (93,8%) beban kerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia berada dalam kategori sedang dengan stres kerja ringan yaitu,

sebanyak 59 orang (92,2%) dan rata-rata sebanyak 63 orang perawat berkinerja baik (98,4%).

Analisis bivariat

Tabel 3. Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia

Beban Kerja	Kinerja Perawat				Total		<i>p</i> (value)
	Sedang		Baik		N	%	
	N	F (%)	N	%			
Rendah	0	0	3	100	3	100	0,967
Sedang	1	1,7	59	98,3	60	100	
Berat	0	0	1	100	1	100	
Total	1		63		64		

Berdasarkan analisa pada tabel 3. diketahui bahwa responden dengan beban kerja sedang mayoritas memiliki kinerja berkategori baik yaitu sebanyak 59 orang (98,3%), responden dengan beban kerja sedang yang memiliki kinerja berkategori sedang sebanyak 1 orang (1,7%), sedangkan responden dengan beban kerja berat yang memiliki kinerja berkategori baik sebanyak 1 orang (100%), dan

responden dengan beban kerja rendah yang memiliki kinerja berkategori baik sebanyak 3 orang (100%). Hasil uji statistik menunjukkan nilai *p* (value) sebesar 0,967, yang artinya pada tingkat kemaknaan 5% tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.

Tabel 4. Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia

Stres Kerja	Kinerja Perawat				Total		<i>p</i> (value)	OR
	Sedang		Baik		N	%		
	N	F (%)	N	%				
Ringan	1	1,7	58	98,3	59	100	0,685	0,983
Sedang	0	0	5	100	5	100		
Total	1		63		64			

Berdasarkan hasil pada tabel 4. Menunjukkan responden dengan stres kerja ringan mayoritas memiliki kinerja berkategori baik sebanyak 58 orang (98,3%), responden dengan stres kerja ringan yang memiliki kinerja berkategori sedang sebanyak 1 orang (1,7%), sementara responden dengan stres kerja sedang yang

memiliki kinerja berkategori baik sebanyak 5 orang (100%) dan responden dengan stres kerja sedang yang memiliki kinerja sedang 0 (0%). Hasil pengujian statistik didapati nilai *p* (value) sebesar 0,685, yang artinya pada tingkat kemaknaan 5% tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja

perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. Hasil analisis diperoleh pula nilai *Odds Ratio* (OR) = 0,983 yang berarti responden dengan stres kerja berat

PEMBAHASAN

Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia

Hasil uji *Chi-Square* yang dilakukan untuk mengetahui adakah hubungan antara beban kerja terhadap kinerja dengan hasil statistik menunjukkan nilai *p* (*value*) sebesar 0,967 sehingga dapat dikatakan bahwa tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.

Sari *et al.*, (2021) menyatakan bahwa pengalaman kerja dapat membentuk pola kerja efektif dan efisien, hal tersebut disebabkan karena pekerja telah memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak. Ungkapan Putri N.R & Ratnasari (2019) bahwa pendidikan merupakan unsur utama pekerjaan dimana tingkat pendidikan dapat menentukan pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusumawati & Frandinata (2015) yang menyatakan bahwa beban kerja perawat dipengaruhi oleh faktor kuantitatif dan kualitatif beban kerja sementara kinerja perawat dipengaruhi oleh faktor internal dan eksternal. Sehingga dinyatakan bahwa tidak ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat. Kinerja perawat tidak dipengaruhi secara langsung oleh beban kerja dikarenakan perawat memiliki daerah kerja masing-masing sehingga beban kerja yang dihadapi akan berpengaruh terhadap diri masing-masing individu tersebut. Adapun

beresiko 0,9 kali memiliki kinerja buruk dibandingkan dengan responden yang mengalami stres kerja ringan.

faktor lain yang mempengaruhi kinerja perawat seperti stres kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan gaji yang belum memenuhi standart UMR. Selain itu, terdapat pula faktor lain yang mempengaruhi beban kerja yaitu *workload variability* dimana faktor tersebut merupakan faktor utama dalam beban kerja yang mengakibatkan naik turunnya beban kerja yang diterima oleh perawat.

Penelitian lain yang mendukung yaitu penelitian Budiawan *et al.*, (2015) yang menunjukkan hasil tidak ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Terdapat faktor penambah dan pengurang beban kerja perawat. Faktor yang dapat menambah beban kerja perawat seperti jumlah perawat ruangan yang tidak sebanding, lingkungan psikologis tidak nyaman, jumlah pasien banyak. Sedangkan faktor pengurang beban kerja seperti hubungan dengan sejawat terjalin baik, waktu kerja tidak memberatkan perawat, jadwal dinas dapat menyesuaikan dengan kegiatan informal dan keseharian perawat, serta ketenangan pasien selama dilakukan proses perawatan dan dapat diarahkan. Kondisi tersebutlah yang menjadikan beban kerja tidak berpengaruh pada kinerja perawat.

Menurut pendapat peneliti adanya pernyataan bahwa perawat dihadapkan dengan karakteristik pasien berbeda-beda dan banyaknya keluhan pasien yang memungkinkan menjadi faktor penyebab perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia memiliki beban kerja dalam kategori sedang namun, perawat mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dan cenderung tidak merasa

terpaksa atau tertekan maupun jenuh dengan pekerjaan dan pembagian jadwal dinas yang telah ditetapkan serta adanya pengalaman kerja dan usia perawat yang mendukung dan interaksi antara perawat dengan rekan kerja cenderung baik menjadikan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia berada pada kategori ringan.

Selain itu perawat yang selalu melakukan pengkajian kepada pasien, merumuskan diagnosa keperawatan yang tepat sesuai dengan prioritas masalah yang ada, membuat perencanaan dan implementasi keperawatan dengan melibatkan partisipasi aktif pasien dan selalu melakukan *inform consent* dengan pasien juga keluarga pasien serta melakukan evaluasi keperawatan berdasarkan tujuan yang diharapkan dan dokumentasi menggunakan format baku sesuai dengan pedoman rumah sakit menghasilkan kinerja perawat berada dalam kategori baik.

Hubungan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia

Hasil analisis *bivariat* dengan *Chi-Square* didapat nilai p (*value*) = 0,685, artinya tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. Berdasarkan nilai *Odds Ratio* (OR) menunjukkan nilai sebesar 0,983 yang artinya responden dengan stres kerja tinggi dapat beresiko 0,9 x memiliki kinerja yang buruk dibandingkan dengan responden yang memiliki stres kerja yang ringan.

Pada distribusi frekuensi berdasarkan masa kerja perawat memperlihatkan sebagian besar responden di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia sudah bekerja lebih dari 3 tahun dan

mayoritas berusia 31-45 tahun. Menurut pendapat (Manabung et al., 2018) pekerja dengan masa kerja yang lebih lama cenderung lebih memahami dan mengerti apa yang harus dikerjakannya, selain itu pengalaman kerja yang didapatkan lebih banyak sehingga pekerja lebih tahan terhadap tekanan yang timbul dalam pekerjaan. Berbeda dengan masa kerja yang belum lama, pengalaman pekerja masih kurang untuk menghadapi, mengatasi dan menyelesaikan konflik di tempat kerja yang dapat memicu terjadinya stres akibat kerja. Kemudian kutipan dari Suryani (dalam Kusumawati & Frandinata, 2015) menyatakan usia merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang dikarenakan adanya penyesuaian diri pada situasi dalam pekerjaan dan proses pemahaman serta kematangan bekerja dapat dicapai pada usia 30-45 tahun.

Perawat dengan rentang masa kerja 2-3 tahun masih tergolong baru, sehingga proses adaptasi untuk menyesuaikan diri dengan pekerjaan belum maksimal. Dibutuhkan waktu minimal 2 tahun untuk beradaptasi terhadap pekerjaan agar terciptanya kinerja yang optimal (Suyanto dalam Kusumawati & Frandinata, 2015).

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Anggitasari et al., (2019) dengan nilai $p=0,187(> 0,005)$ yang artinya tidak terdapat hubungan antara stres kerja terhadap kinerja perawat dan menyatakan bahwa stres bukan merupakan parameter penentu baik atau buruknya kinerja perawat. Hal tersebut dikarenakan perawat mampu mengendalikan *stressor* dengan baik seperti melakukan olahraga ringan dan memanfaatkan waktu istirahat dengan baik sehingga tercipta kinerja yang optimal. Apabila individu dapat mengatasi stresnya dengan baik tidak akan mempengaruhi hasil kerja, dimana hal ini dapat membuat individu

mampu beradaptasi dalam organisasi tertentu. Namun stres kerja masih dapat memberi dampak buruk terhadap kinerja walaupun stres yang dialami seseorang dalam kategori ringan.

Peneliti berpendapat bahwa semakin dewasa usia seseorang dan semakin lama ia bekerja di instansi tertentu maka semakin banyak pengalaman yang didapatnya, dengan begitu seseorang akan lebih mudah menyesuaikan diri pada lingkungan tempat kerja. Hal ini akan mempengaruhi proses pengendalian stres oleh orang tersebut. Pengelolaan stres yang baik menghasilkan kinerja yang baik, namun jika tidak dikelola dengan baik stres dalam kategori ringan dapat menimbulkan hasil kinerja yang tidak baik. Salah satu penyebab terjadinya stres kerja ialah beban kerja yang tinggi, tetapi dengan adanya sumber daya yang produktif serta pengalaman dan pendidikan individu yang tinggi dapat menciptakan kinerja yang baik. Adapun jenis kelamin tidak mempengaruhi hasil kerja seseorang dalam suatu instansi dikarenakan kinerja bukan merupakan ciri yang dimiliki individu dalam bertindak melainkan keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan.

KESIMPULAN

Dari 64 responden diketahui karakteristik pada perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia yaitu rata-rata masa kerja lebih dari 3 tahun dengan usia sebagian besar 31-45 tahun. Berdasarkan jenis kelamin sebesar 82,8% perawat perempuan lebih banyak dibandingkan laki-laki dengan persentase sebesar 17,2% serta pendidikan sebesar 62,5% didominasi oleh DIII keperawatan. Mayoritas perawat memiliki beban kerja dalam kategori sedang yakni (93,8%), stres kerja (92,2%) dalam kategori ringan,

dengan kinerja yang baik (98,4%), uji statistik *Chi-Square* menunjukkan nilai *p (value)* tidak terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.

Saran

Bagi responden diharapkan dapat mengendalikan manajemen stres dengan baik agar pelayanan yang diberikan tetap optimal. Bagi program studi keperawatan diharapkan dapat melakukan penelitian lebih luas terkait dengan kinerja perawat. Bagi rumah sakit dapat memberikan penghargaan kepada perawat sebagai motivasi agar perawat dapat mempertahankan kinerja yang sudah baik guna meningkatkan visi rumah sakit yang mempunyai keunggulan dalam pelayanannya. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambah jumlah sampel yang lebih besar karena data pada penelitian ini tidak mencukupi untuk membuktikan adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit.

DAFTAR PUSTAKA

- Aldi, Y. & S. F. (2019). *pengaruh stress kerja dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja karyawan pada pt. frisian flag indonesia wilayah padang* (No. 19008; 1). <https://doi.org/10.31227/osf.io/et4rn>
- Anggitasari, N., Budiman, B., & Rosnawati, R. (2019). The Correlation Between Work Stress And Work Motivation With Nurs's Perfomance In Anutapura Hospital, Palu. *Jurnal Kolaboratif Sains*, 2(1), 147-156. <https://doi.org/https://doi.org/10.31934/jom.v1i1.783>

- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 4(1), 88. <https://jom.unri.ac.id/index.php/JOMFEKON/article/view/12285/11930>
- Basrowi, R. W., Khoe, L. C., & Marsen Isbayuputra. (2020, September 14). 83% Tenaga Kesehatan Indonesia Mengalami Burnout Syndrome Derajat Sedang dan Berat Selama Masa Pandemi COVID-19. *Humas FKUI*. <https://fk.ui.ac.id/berita/83-tenaga-kesehatan-indonesia-mengalami-burnout-syndrome-derajat-sedang-dan-berat-selama-masa-pandemi-covid-19.html>
- Budiawan, I. N., Suarjana, K., & Wijaya, I. P. G. (2015). Association of Competence, Motivation and Nurse Workload with Nurse Performance at Mental Hospital in Bali Province. *Public Health and Preventive Medicine Archive*, 3(2), 143-149. <https://doi.org/10.15562/phpm.a.v3i2.107>
- Budiyanto, Rattu, A. J. ., & Umboh, J. M. . (2019). Faktor-Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Bethesda Gmim Tomohon. *Kesmas*, 8(3), 1-17.
- Elizar, E. (2019). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Datu Beru Takengon* [Institut Kesehatan Helvetia]. http://repository.helvetia.ac.id/id/eprint/2291/8/ERMA_ELIZAR_1602011056.pdf
- Fardiana, A. (2018). *Hubungan Quality Of Nursing Work Life Dengan Kinerja Perawat Di Rsud Syarifah Ambami Rato Ebu Kabupaten Bangkalan Penelitian* [Universitas Airlangga]. <https://repository.unair.ac.id/85200/4/fulltext.pdf>
- Hidayati, N. (2018). *Shift Malam Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018* [Stikes Bhakti Husada Mulia Madiun 2018]. <http://repository.stikes-bhm.ac.id/31/1/1.pdf%0Ahttps://sinta.ristekbrin.go.id/journals/detail?q=Stres+kerja&search=1&id=6418>
- Kemenkes RI. (2017). Situasi Tenaga Keperawatan Indonesia. In *Pusat Data dan Informasi Kementerian Kesehatan RI* (pp. 1-12). http://www.depkes.go.id/resources/download/pusdatin/infodatin/infodatin_perawat_2017.pdf
- Khoirunnisa, G. A., Nurmawaty, D., Handayani, R., & Vionalita, G. (2021). *Gambaran Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Holistic Purwakarta*. 2(1), 1-10.
- Kristiyaningsih, Y. (2018). *Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat Berbasis Teori Burnout Syndrome* [Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Insan Cendekia Medika Jombang]. <https://repo.stikesicme-jbg.ac.id/470/.YuliKristiyaningsihSkripsi.pdf>
- Kusumawati, D., & Frandinata, D. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Igd Rsud Blambangan Banyuwangi Tahun 2015. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Rustida*, 2(1), 176-190. <https://www.akesrustida.ac.id/e-journal/index.php/jikr/article/view/39>
- Manabung, A. R., Suoth, L. F., & Warouw, F. (2018). Hubungan Antara Masa Kerja Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada

- Tenaga Kerja Di Pt. Pertamina Tbbm Bitung. *Kesmas*, 7(5), 7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/viewFile/22103/21804>
- Musdalifah & Dirdjo. (2021). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon. *Kesmas*, 8(7), 53-58.
- Parashakti, R. D., & Ekhsan, M. (2022). Peran Burnout sebagai Mediasi pada Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 365-373.
- Perwitasari, dwi tirta. (2015). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Tingkatan Stres Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Universitas Tanjungpura Pontianak Tahun 2015. *Jurnal Mahasiswa PSPD FK Universitas Tanjungpura*, 3(1), 5-24. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/jfk/article/view/14451>
- Putri, E. M. I. (2020). Sistem Penilaian Kinerja perawat pelaksana berbasis caring. In W. Kurniawan (Ed.), *Pena Persada*. Pena Persada.
- Putri, N. R., & Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 48-55. <https://doi.org/10.30871/jaemb.v7i1.1083>
- Rahman, A., Salmawati, L., & Suatama, I. (2017). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara Palu. *Jurnal Kesehatan Tadulako*, 3(2), 64-68.
- Sagala, R. (2018). *Manajemen Keperawatan Konsep Praktis Bagi Mahasiswa dan Tenaga Keperawatan* (Pertama). Deepublish.
- Sari, I. P., & Rayni. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di RSI Nashrul Ummah Lamongan. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Politeknik Kesehatan Majapahit Mojokerto*, 12(1), 9-17. <https://doi.org/https://doi.org/10.5281/zenodo.3889559>
- Sari, Y. M., As, M. U., & Kuncoro, D. (2021). *Pengaruh Usia Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Di Smk Negeri 3 Banjarbaru* [Universitas Islam Kalimantan]. <http://eprints.uniska-bjm.ac.id/id/eprint/8369>
- Sembiring, F. Y. (2013). *Hubungan Beban Kerja Dan Stress Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rsu Melati Perbaungan Tahun 2012 Tesis* [Universitas Sumatera Utara Medan]. <https://repositori.usu.ac.id/bitstream/handle/123456789/34449/107032043.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sholachudin, I. M., Sari, J. E., & Diah. (2018). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Instalasi Gawat Darurat (Igd) Rsud R.A Basoeni Mojokerto. *Infokes Stikes Insan Unggul Surabaya*, 10(1), 59-67. <http://eprints.umg.ac.id/4073/>
- Soeprodjo, R. O. K., Mandagi, C. K. F., & Engkeng, S. (2017). Hubungan Antara Jenis Kelamin Dan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof. Dr. V. L. Ratumbusang Provinsi Sulawesi Utara. *Kesmas*, 6(4), 1-6. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/23107>
- Sutisnawati, Y., & Sya'roni, D. A. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Dan Kejenuhan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas

- Komputer Indonesia. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 1-15.
<https://doi.org/10.34010/jimm.v5i1.3753>
- Tantra, S., & Larasati, T. (2015). Faktor-Faktor Sosial yang Mempengaruhi Stres Kerja. *Jurnal Majority*, 4(9), 58-63.
<https://juke.kedokteran.unila.ac.id/index.php/majority/article/view/1408>
- Uguy, C., & et al. (2017). *Pengaruh Stres, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Pada Pegawai Non Medis di RS Bhayangkara Manado*. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*.
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/21078>
- Widiastuti, Y., & Yuliasri. (2021). Pengaruh beban kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja perawat dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada rumah sakit universitas andalas. *Menara Ekonomi*, VII(3), 87-98.
<http://www.jurnal.umsb.ac.id/index.php/menaraekonomi/article/view/2961>