



## PENGARUH BEBAN KERJA TERHADAP STRES KERJA DAN KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DALAM

Rahmi Maharani<sup>1</sup>, Apri Budianto<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis  
e-mail: [maharanirahmi80@gmail.com](mailto:maharanirahmi80@gmail.com)

<sup>2</sup> Program Studi Manajemen Pascasarjana Universitas Galuh Ciamis  
e-mail: [apribudiantogaluh@gmail.com](mailto:apribudiantogaluh@gmail.com)

### Article History :

Received 10 February 2019  
Received in revised form  
24 February 2019  
Accepted 9 May 2019  
Available offline 20 May 2019  
Available online 20 May 2019

Language Transcript :  
Indonesia

Key Words :  
Beban Kerja  
Stres Kerja  
Kinerja

**Abstract** - Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan tingginya *turn over* dan absensi pegawai yang diakibatkan karena beban kerja yang tinggi sehingga perawat mengalami kelelahan dan gangguan kesehatan lainnya, tingkat *turn over* dan absensi yang tinggi berdampak pada kinerja perawat, sehingga keluarga pasien kerap komplain karena pelayanan dan perawatan yang kurang maksimal. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif. Hasil penelitian didapati besarnya angka Adjusted R Square adalah 0,193 atau 19,3%. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi langsung terhadap stres kerja sebesar 19,3%. Dapat disimpulkan pula bahwa beban kerja mempengaruhi tidak langsung terhadap kinerja sebagai variabel intervensi lalu ke stres kerja sebesar 39,9%. Sebagai saran, diharapkan manajemen BLUD RSUD Kota Banjar dapat meringankan beban kerja fisik perawat seperti mengangkat, memindahkan, dan memandikan pasien dengan cara memberikan fasilitas alat yang lebih canggih atau sesuai standar operasional untuk dapat membantu meringankan beban kerja fisik perawat. Dikarenakan perawat memiliki beban kerja yang berat dan berlebihan, disarankan manajemen sumber daya manusia BLUD RSUD Kota Banjar untuk dapat melakukan rekrutmen perawat baru sesuai kualifikasi yang ditentukan untuk memenuhi nilai ideal perawat.

## 1. PENDAHULUAN

Kualitas pelayanan keperawatan tidak terlepas dari peran klasifikasi pasien di ruang rawat inap, karena dengan klasifikasi tersebut pasien merasa lebih dihargai sesuai haknya dan dapat diketahui bagaimana kondisi dan beban kerja perawat di masing-masing ruang rawat. Kondisi dan beban kerja di ruang rawat inap perlu diketahui agar dapat ditentukan kebutuhan kuantitas dan kualitas tenaga perawat yang diperlukan.

Beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunnyoto, 2012: 64).

Faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, dan jumlah rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk

memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang.

Demikian juga dengan beban kerja baik secara kuantitas dimana tugas-tugas yang harus dikerjakan terlalu banyak/sedikit maupun secara kualitas dimana tugas yang harus dikerjakan membutuhkan keahlian. Bila banyaknya tugas tidak sebanding dengan kemampuan baik fisik, keahlian, dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres.

Dampak negatif dari meningkatnya beban kerja adalah kemungkinan timbul emosi perawat yang tidak sesuai dengan harapan pasien. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Perawat merasakan, bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan. Kondisi ini dapat memicu munculnya stres kerja, karena semua pasien rawat inap perlu mendapatkan pelayanan yang efektif dan efisien sehingga permasalahan yang dihadapi pasien segera terselesaikan.

Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dimana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres (Selye, 1950 dalam Hidayat, 2011).

Stres kerja perawat dapat terjadi apabila perawat dalam bertugas mendapatkan beban kerja yang melebihi kemampuannya sehingga perawat tersebut tidak mampu memenuhi atau menyelesaikan tugasnya, maka perawat tersebut dikatakan mengalami stres kerja. Manifestasi dari stres kerja perawat antara lain akibat karakterisasi pasien, pengkajian terhadap

pasien, dan aspek lingkungan kerja yang mengganggu merupakan langkah awal dalam menangani masalah-masalah yang datang mengenai tingkat kepadatan ruangan *emergency*, efisiensi pelaksanaan tugas, serta adanya tuntutan untuk menyelamatkan pasien (Levin et al, 2004). Apabila stres mencapai titik puncak yang kira-kira sesuai dengan kemampuan maksimum kinerja karyawan maka pada titik ini stres tambahan cenderung tidak menghasilkan perbaikan kinerja.

Menurut Mangkunegara, 2009 “Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan”. Hal ini senada dengan yang diungkapkan Robbins (2007: 683) bahwa “kinerja merupakan fungsi dari interaksi-interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan”. Selanjutnya bila stres yang dialami karyawan terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja karyawan dan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya atau menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, karyawan mengalami gangguan, menjadi sakit, dan tidak kuat lagi untuk bekerja, menjadi putus asa, keluar atau menolak bekerja (Munandar, 2008).

Badan Layanan Umum Daerah (BLUD) Rumah Sakit Umum (RSU) Kota Banjar Jawa Barat memiliki peraturan yang telah dibuat tentang shift kerja para perawat, yaitu pagi, sore, dan malam yang masing-masingnya adalah 8 jam perhari. Dalam lima tahun terakhir ini kunjungan pasien rawat inap penyakit dalam cukup banyak dan membutuhkan tenaga medis yang profesional.

Berikut data pasien rawat inap dalam di BLUD RSU Kota Banjar:

**Tabel 1 Perbandingan Jumlah Pasien Rawat Inap Dalam dan Perawat di BLUD RSUD Kota Banjar**

Tahun	Jumlah Pasien	Jumlah Perawat
2013	5090	217
2014	5001	248
2015	4616	225
2016	4886	237
2017	4810	276

Sumber: Data Primer Olahan 2018

Berdasarkan data pada tabel 1.1 jika dirata-ratakan dengan pembagian shift kerja dan jumlah perawat dalam satu bulan, maka diperoleh 1 orang perawat menjaga 8 pasien, atau yang Penulis peroleh dalam lima tahun terakhir yaitu: pada tahun 2013, 1 orang perawat menjaga 7 orang pasien, sedangkan pada tahun 2014, 2015, dan 2016, 1 orang perawat menjaga 6 orang pasien, dan pada tahun 2017 menurun menjadi 1 orang perawat menjaga 5 orang pasien. Hal ini dikarenakan adanya penambahan tenaga keperawatan bagian rawat inap. Hal ini menunjukkan beban kerja dan tanggung perawat bagian rawat inap dalam relatif berat. Sedangkan menurut Permenkes 262 / Menkes / per / VII / 1979 (dalam Kuntoro, 2010) idealnya perbandingan jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur yaitu 1 (satu) perawat menjaga 1 (satu) tempat tidur hingga 2 (dua) tempat tidur. Oleh karena itu hal ini dapat menimbulkan kekecewaan pada diri pasien, karena tugas perawat semestinya menjaga dan mengontrol kondisi perkembangan kesehatan pasien.

Selain daripada itu fenomena lain yang Peneliti temukan yaitu tingginya *turn over* dan absensi pegawai yang diakibatkan karena beban kerja yang tinggi sehingga perawat mengalami kelelahan dan gangguan kesehatan lainnya. Tingkat *turn over* dan absensi yang tinggi berdampak pada kinerja perawat, sehingga keluarga pasien kerap komplain karena pelayanan dan perawatan yang kurang maksimal.

Berdasarkan fenomena masalah yang terjadi pada perawat rawat inap penyakit dalam di BLUD RSUD Kota Banjar, maka pada penelitian ini penulis memfokuskan pada judul “Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam di BLUD RSUD Kota Banjar”.

## 2. METODOLOGI

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah *survei explanatory*. Sugiyono (2010:17) Metode survey yaitu metodologi penelitian yang digunakan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis.

Penelitian ini dilakukan kepada perawat rawat inap penyakit dalam di BLUD RSUD Kota Banjar, dan dilaksanakan dari bulan Februari 2018 sampai dengan November 2018. Desain penelitian yang digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah desain penelitian kuantitatif yaitu desain yang dilakukan pada empirik tidak secara mendalam melainkan meluas, untuk memperoleh pengetahuan ilmiah yang bersifat abstrak, general, dan universal (Enas, dkk, 2011: 27).

Pengambilan sample dalam penelitian ini dengan teknik *probability sampling* yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus *slovin*. Menurut Sugiyono (2010: 63) *probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel. Adapun pengertian dari *sampling jenuh* atau sensus menurut Sugiyono (2008: 122), adalah: “*Sampling jenuh* atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.”

Adapun proses pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah meliputi tinjauan kepustakaan, pengumpulan data langsung di lapangan (observasi, wawancara, penyebaran kuisioner). Sedangkan teknik pengolahan dan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, ststistik deskriptif dana analisis statistik induktif (inferensial).

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1 Hasil

##### 1) Uji Regresi Sederhana

Analisis jalur digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel, dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung, seperangkat variabel bebas (*eksogen*) terhadap variabel terikat (*endogen*). Untuk menghitung analisis jalur dalam penelitian ini penulis menggunakan aplikasi SPSS versi 20, dan berikut adalah perhitungan analisis jalur untuk variabel beban kerja, stress kerja, dan kinerja.

Untuk langkah selanjutnya dilakukan perhitungan analisis jalur pada substruktur 1, yaitu terdiri dari variabel beban kerja terhadap kinerja. Berikut hasil output SPSS pada perhitungan substruktur 1.

**Tabel 1.** Analisis Jalur Substruktur 1 (Korelasi)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.058	7.568		2.915	.005
	X	.559	.153	.456	3.660	.001

a. Dependent Variable: Z

Pada Tabel Coefficient tersebut, uji t/parsial menunjukkan nilai standardized beta Beban Kerja pada persamaan (1) sebesar 0,456 dan signifikan pada 0,001 yang berarti Beban Kerja mempengaruhi Kinerja.

Nilai koefisien standardized beta 0,456 merupakan nilai path atau jalur p2.

Selanjutnya untuk langkah berikutnya dilakukan perhitungan analisis jalur pada substruktur 2, yaitu terdiri dari variabel beban kerja terhadap kinerja (sebagai variabel intrervening) dan pengaruhnya terhadap stress kerja. Berikut hasil output SPSS pada perhitungan substruktur 2.

**Tabel 2.** Analisis Jalur Substruktur 2 (Korelasi)

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.719	8.447		-.085	.932
	X	.559	.177	.381	3.153	.003
	Z	.456	.145	.381	3.151	.003

a. Dependent Variable: Y

Pada output SPSS persamaan regresi (2) nilai standardized beta beban kerja 0,381 dan stres kerja 0,381 semuanya signifikan. Nilai standardized beta beban kerja 0,381 merupakan nilai jalur path p1 dan nilai standardized beta stres kerja 0,381 merupakan nilai jalur path p3.

Hasil menunjukkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh langsung terhadap stres kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari beban kerja ke kinerja (sebagai variabel intervening) lalu ke stres kerja.

Besarnya pengaruh langsung adalah 0,381 sedangkan pengaruh tidak langsung harus dihitung dengan mengalikan koefisien tidak langsung yaitu  $(0,456) \times (0,381) = 0,174$ . Oleh karena koefisien hubungan langsung lebih besar dari hubungan tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan sebenarnya adalah langsung.

##### 2) Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar variabel independen memberikan pengaruh kepada variabel dependen dari persamaan regresi yang diperoleh. Adapun hasil koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3** Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.456 <sup>a</sup>	.208	.193	3.04410

a. Predictors: (Constant), X

Besarnya angka *Adjusted R Square* adalah 0,193 atau 19,3%. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja mempengaruhi langsung terhadap stress kerja sebesar 19,3%. Sedangkan sisanya (100% - 19,3% = 80,7%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

**Tabel 4** Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.650 <sup>a</sup>	.422	.399	3.14584

a. Predictors: (Constant), Z, X

Besarnya angka *Adjusted R Square* adalah 0,399 atau 39,9%. Dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja mempengaruhi tidak langsung terhadap kinerja sebagai variabel intervening lalu ke stress kerja sebesar 39,9%. Sedangkan sisanya (100% - 39,9% = 60,1%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan regresi sederhana tersebut, dapat diketahui hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen yang dapat dirumuskan dalam persamaan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = b_1 \text{ beban kerja} + e_1 \dots (1)$$

$$\text{Stres Kerja} = b_1 \text{ Beban kerja} + b_2 \text{ Kinerja} + e_2 \dots (2)$$

### 3.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan sebelumnya, maka secara

keseluruhan pembahasan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

#### 1) Pengaruh Langsung Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada Perawat Rawat Inap Dalam di BLUD RSUD Kota Banjar

Banyaknya pekerjaan yang melebihi kapasitas menyebabkan kondisi fisik perawat rawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar mudah lelah dan mudah tegang. Pelayanan keperawatan di ruang rawat inap juga sangat kompleks, dimana membutuhkan kemampuan secara teknis dan pengetahuan yang lebih. Beban pekerjaan yang begitu banyak, pemenuhan kebutuhan, penanganan masalah, dan pada akhirnya sangat menguras energi baik fisik ataupun kemampuan kognitif. Kondisi perawat yang stres dengan adanya beban pekerjaan yang sudah berat hendaknya tidak ditambah lagi dengan beban-beban lain diluar tugas sebagai perawat. Sebagai contoh adalah beban bimbingan mahasiswa praktek, beban pengurus organisasi, atau beban lain yang pada akhirnya semakin memperberat, sehingga tingkat stres perawat semakin meningkat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis, diperoleh nilai-nilai yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh langsung terhadap stress kerja dengan besaran pengaruh langsung sebesar 19,3%. Sedangkan sisanya (100% - 19,3% = 80,7%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

#### 2) Pengaruh Tidak Langsung Beban Kerja terhadap Kinerja (sebagai variabel intervening) lalu ke Stres Kerja pada Perawat Rawat Inap Dalam di BLUD RSUD Kota Banjar

Pekerjaan yang dikerjakan pegawai dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja pegawai agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan lebih baik.

Beban kerja dapat didefinisikan sebagai bagaimana pegawai dapat melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya dan bagaimana mereka dapat mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi. Dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental, berdampak pada kinerja manusia sebagaimana yang dirasakan oleh perawat rawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh langsung terhadap stres kerja dan dapat juga berpengaruh tidak langsung yaitu dari beban kerja ke kinerja (sebagai variabel intervening) lalu ke stres kerja.

Besarnya pengaruh langsung adalah 39,9%. Sedangkan sisanya (100% - 39,9% = 60,1%) dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Oleh karena koefisien hubungan langsung lebih besar dari hubungan tidak langsung, maka dapat dikatakan bahwa hubungan sebenarnya adalah langsung.

Berdasarkan hasil penelitian dan uji hipotesis menunjukkan bahwa pada beban kerja tinggi akan berdampak pada kinerja yang rendah dan mengakibatkan stress kerja pun meningkat.

#### 4. SIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung beban kerja terhadap stress kerja, adapun beban kerja perawat rawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar termasuk kategori sangat tinggi dengan rata-rata nilai terendah ditunjukkan oleh indikator beban kerja fisik yang merupakan tindakan keperawatan langsung seperti mengangkat, memindahkan, dan memandikan pasien menjadi beban kerja fisik yang berat bagi perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yaitu dari beban

kerja ke kinerja (sebagai variabel intervening) lalu ke stress kerja, adapun kinerja perawat rawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar termasuk kategori rendah dengan rata-rata nilai terendah ditunjukkan oleh indikator tanggungjawab. Kemudian untuk stress kerja perawat rawat inap dalam di BLUD RSUD Kota Banjar termasuk kategori tinggi dengan rata-rata nilai terendah ditunjukkan oleh indikator beban kerja yang sulit dan berlebihan.

#### 5. DAFTAR PUSTAKA

- Enas, Riduwan, dan Rusyana. (2011), *Cara Mudah Belajar SPSS 17, dan Aplikasi Statistik Penelitian*, Bandung: Alfabeta.
- Hidayat, AAA. (2011), *Pengantar Konsep Dasar Keperawatan*, Jakarta: Salemba Medika.
- Husein, Umar. (2011), *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*, Edisi 11. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Kuntoro, A. (2010), *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*,. Yogyakarta: Nuha Medika.
- Levin, S., (2004), *Tracking Workload in the Emergency Department*, *Human Factors*; Fall 2006; 48, 3; ProQuest.
- Robbins, Stephen, P. (2007), *Perilaku Organisasi*, (Ed. Ke-10). Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono. (2008), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.