

## **HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA DENGAN KINERJAPADA PERAWAT DI RUANG AKUT RSJD SURAKARTA**

**Harjati Galuh<sup>1</sup>, Indriyati<sup>2</sup>, Atik Aryani<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Sahid Surakarta

e-mail: <sup>1</sup>tiwi.galuh@gmail.com

<sup>3</sup> Universitas Sahid Surakarta

### **Abstrak**

**Latar Belakang:** Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan kesehatan di rumah sakit. Beban kerja meliputi tuntutan kerja yang dibebankan pada seseorang secara berlebih atau melebihi dari kemampuan yang dimiliki dan pada akhirnya akan membuat seseorang berada dibawah pengaruh stres yang berlebih dalam bekerja atau disebut stres kerja. Stres terjadi di semua pekerjaan termasuk dalam bidang pelayanan kesehatan, dimana salah satu tenaga kesehatan utama yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah perawat.

**Tujuan:** untuk mengetahui tentang hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kinerja perawat di Ruang Akut RSJD Surakarta.

**Metode:** Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelasional dengan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional*, dengan sampel 95 responden dengan Teknik total sampling. Penelitian ini menggunakan instrument penelitian kuesioner untuk variabel beban kerja dan variabel stres kerja, sedangkan untuk variabel kinerja menggunakan form ceklist penilaian kinerja dari RSJD Surakarta.

**Hasil:** Hasil uji statistik untuk korelasi antara variabel stres kerja dengan kinerja di dapatkan nilai koefisien korelasi = 0,423 yang artinya korelasi moderat dan bernilai positif yaitu hubungan kedua variabel searah. Untuk nilai Sig.(2-tailed) didapatkan nilai  $0,026 < 0,05$  maka hipotesis diterima. Untuk variabel beban kerja dengan kinerja di dapatkan nilai koefisien korelasi = 0.323 yang artinya korelasi moderat dan bernilai positif yaitu hubungan kedua variabel searah. Untuk nilai Sig.(2-tailed) didapatkan nilai  $0,003 < 0,05$  maka dapat disimpulkan dengan hipotesis diterima.

**Keimpulan:** Ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dan ada hubungan stres kerja kinerja perawat.

**Kata Kunci:** Beban kerja, stres kerja, kinerja perawat

---

**THE CORRELATION BETWEEN WORKLOAD AND WORK  
STRESS WITH THE PERFORMANCE OF NURSES IN THE ACUTE  
WARD OF RSJD SURAKARTA**

**Harjati Galuh<sup>1</sup>, Indriyati<sup>2</sup>, Atik Aryani<sup>3</sup>**

<sup>1,2</sup>Universitas Sahid Surakarta

e-mail: <sup>1</sup>tiwi.galuh@gmail.com

<sup>3</sup> Universitas Sahid Surakarta

**ABSTRACT**

**Background:** Nursing services are integral part of health services in hospitals. Workload includes work demands on a person that exceeds the capabilities possessed and will put a person under excessive stress at work. Stress occurs in all kind of occupation, including in health services, one of the main health workers who play a role in providing health services is a nurse

**Objective:** To find out the correlation between workload and work stress with the performance of nurses in the Acute Room of the Surakarta Hospital.

**Methods:** This type of research was a correlational descriptive study with a quantitative approach and a cross-sectional design, with a sample of 95 respondents using a total sampling technique. This study used a questionnaire research instrument for workload variables, and work stress variables, while for performance assessment using checklist form from RSJD (mental hospital) Surakarta for performance variables.

**Results:** Statistical test results for the correlation between work stress and performance variables obtained a correlation coefficient = 0.423, which means that the correlation is moderate and has a positive value, the relationship between the two variables is in the same direction. For the Sig. (2-tailed) value, the value is 0.026 < 0.05, so the hypothesis is accepted. For workload variables with performance, the correlation coefficient value = 0.323, which means that the correlation is moderate and has a positive value, the relationship between the two variables is in the same direction. For the value of Sig. (2-tailed) the value is 0.003 < 0.05, so it can be concluded that the hypothesis is accepted

**Conclusion:** There is a correlation between workload and nurse performance and there is a correlation between work stress and nurse performance

**Keywords:** Workload, Work Stress, Nurse Performance

**Pendahuluan**

Pelayanan keperawatan merupakan bagian integral dari pelayanan

kesehatan di rumah sakit. Pelayanan keperawatan yaitu suatu bentuk pelayanan profesional integral berdasar ilmu dan kiat keperawatan yang diberikan kepada individu, keluarga, kelompok, atau masyarakat, baik sehat maupun sakit (UU Tentang Keperawatan No 38, 2014).

Pelayanan keperawatan di rumah sakit jiwa dilakukan oleh perawat kesehatan jiwa. Perawat kesehatan jiwa adalah bagian dari perawat umum, tetapi khusus menangani pasien dengan gangguan jiwa dan umumnya bekerja di rumah sakit jiwa. Stres terjadi di semua pekerjaan termasuk dalam bidang pelayanan kesehatan, dimana salah satu tenaga kesehatan utama yang berperan dalam memberikan pelayanan kesehatan adalah perawat (Sari et al., 2019).

Pelayanan keperawatan yang tidak lepas dari klasifikasi rawat inap pasien membuat kondisi dan beban kerja di ruangan rawat inap perlu diketahui, sebab kuantitas dan kualitas tenaga perawat di ruangan rawat inap sangat dibutuhkan. Hal ini dilakukan agar tidak terjadi beban kerja yang tidak sesuai sehingga berdampak pada stres kerja. Berdasarkan hasil survei *Self-reported Workrelated Illness* (SWI) dalam *European Agency for Safety and Health at Work*, perawat memiliki prevalensi stres tinggi yang berhubungan dengan pekerjaan. Terdapat 67% tenaga kesehatan seperti

kepala rumah sakit dan supervisor mengalami stres tinggi dalam pelayanan kesehatan, sedangkan stres kerja pada perawat memiliki urutan paling atas dari empat puluh kasus stres kerja di Indonesia (Andrianti et al., 2019).

Persatuan perawat Nasional Indonesia (PPNI, 2016) menyebutkan bahwa 50,9% perawat Indonesia yang mengalami stres kerja, sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai. Timbulnya stres pada perawat dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu tuntutan kerja yang tinggi, jumlah pasien yang tidak menentu, keluhan dan kondisi pasien yang bervariasi serta aktivitas di luar jam rumah sakit. Hal ini menyebabkan beberapa perawat mengalami kurang tidur, tidak dapat mengontrol emosi dan tidak dapat berkonsentrasi yang membuat keluhan pada beban kerja dari perawat semakin bertambah.

Semakin bertambahnya beban kerja dari perawat, maka semakin bertambah juga tingkat stres pada perawat. Perawat dituntut untuk harus berkonsentrasi dan bertindak cepat dalam melayani pasien. Terlebih lagi perawat yang mendapatkan shift malam memiliki kekurangan waktu untuk tidur yang menyebabkan mereka sering merasakan kaku pada leher, sakit kepala dan lelah pada mata (Pongantung et al., 2019).

Beban kerja sendiri meliputi tuntutan kerja yang dibebankan pada seseorang secara berlebih atau melebihi dari kemampuan yang dimiliki dan pada akhirnya akan membuat seseorang berada dibawah pengaruh stres yang berlebih dalam bekerja atau disebut stres kerja. Stres kerja dapat diartikan sebagai sumber atau stresor kerja yang menyebabkan reaksi individu berupa reaksi fisiologis, psikologis, dan perilaku (Waluyo, 2013)

Secara umum, banyak faktor yang menyebabkan stres kerja, dan beban kerja merupakan penyebab utama 44% selain dari dukungan sosial 14%,

kekerasan, ancaman dan bullying 13%, dan adanya perubahan-perubahan ditempat kerja 8% serta kemungkinan faktor lain 20% (HSE, 2017). Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Sallih dan Abajobir (2014) tentang Stres Terkait pekerjaan pada perawat yang bekerja di Rumah Sakit Umum Addis Ababa Ethiopia yang menunjukkan bahwa beban kerja merupakan penyebab utama stres kerja 44,4%.

Menurut data yang di dapat dari website resmi RSJD Surakarta, RSJD Surakarta merupakan Rumah Sakit khusus kelas A. perawat di RSJD Surakarta memberikan pelayanan baik di Rawat Inap, Rawat Jalan, maupun Gawat Darurat terhadap pasien-pasien dengan gangguan jiwa. Di Instalasi Rawat Inap, pasien- pasien dipisahkan berdasarkan beberapa kategori, diantaranya akut dan sub akut, pasien-pasien yang baru masuk atau yang dalam keadaan gaduh gelisah dirawat di ruang akut, sedangkan pasien-pasien yang sudah mulai tenang dirawat di ruang subakut.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti pada tanggal 1 Mei 2023 pada 15 perawat yang bekerja di ruang akut RSJD Surakarta, sebagian besar perawat merasakan beban kerja yang berat pada beberapa aspek pekerjaan, seperti banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan untuk keselamatan pasien, kurangnya tenaga perawat di ruangan dibandingkan dengan klien, harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas, tuntutan keluarga untuk keselamatan pasien, dan setiap saat dihadapkan pada keputusan yang tepat.

Hasil wawancara mengenai stres kerja, didapat kan data, 8 dari 15 perawat mengatakan sering merasa tegang saat menghadapi pasien gaduh gelisah, 7 dari 15 perawat sering merasa cemas bila ada masalah dalam pekerjaan, dan 7 dari 15 perawat merasakan jantung berdebar-debar saat menerima atau merawat pasien gaduh gelisah.

Hasil observasi yang dilakukan peneliti di RSJD Surakarta mengenai kinerja perawat di ruang akut, didapatkann 5 dari 15 perawat sering terlambat lebih dari 3 kali dalam sebulan, beberapa perawat tampak tidak teliti dalam bekerja dan cenderung menunda-nunda pekerjaan. Data penilaian kinerja bulanan pada bulan mei 2023 di salah satu ruang akut yaitu ruang Bisma didapatkan beberapa perawat mendapatkan skor sedikit diatas 80%, dimana nilai tersebut adalah batas minimal termasuk dalam kategori memenuhi

Dari data yang didapat diatas maka masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah beban kerja yang berat yang sering dirasakan perawat di ruang akut di RSJD Surakarta dan stres kerja yang dirasakan perawat di ruang akut di RSJD Surakarta. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian tentang "Hubungan Beban kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja pada Perawat di Ruang Akut RSJD Surakarta"

## Metode

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif korelational dengan pendekatan kuantitatif dengan desain *cross sectional*, yaitu variabel bebas dan variabel terikat yang menjadi objek penelitian, diukur atau dikumpulkan secara simultan atau dalam waktu yang bersamaan. Kegiatan yang dilakukan meliputi pengumpulan data dan pengukuran terhadap variabel terikat dan bebas. *Cross sectional* dalam penelitian ini

adalah variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja perawat diukur atau diteliti pada saat yang sama di rumah sakit jiwa daerah Surakarta.

## Hasil dan Pembahasan

### 1. Hasil

#### 1. Karakteristik Responden

Hasil analisa karakteristik responden dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden

| Karakteristik Responden |               | frekuensi | Persentase |
|-------------------------|---------------|-----------|------------|
| Jenis Kelamin           | Laki-laki     | 30        | 31,6       |
|                         | Perempuan     | 65        | 68,4       |
| Usia                    | 26-35 tahun   | 47        | 49,5       |
|                         | 36-45 tahun   | 31        | 32,6       |
|                         | 46-55 tahun   | 17        | 17,9       |
| Masa Kerja              | 4-6 tahun     | 23        | 24,2       |
|                         | diatas 6tahun | 72        | 75,8       |
| Pendidikan              | D III         | 48        | 50,5       |
|                         | Ners          | 47        | 49,5       |

Sumber : data primer

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa untuk jenis kelamin didominasi responden perempuan, untuk usia, usia 26-45 tahun merupakan jumlah terbanyak, untuk masa kerja didominasi responden dengan masa kerja diatas 6 tahun, sedangkan untuk Pendidikan relative seimbang antara responden dengan Pendidikan D III dan Ners

#### 2. Analisa Univariat

##### a. Stres Kerja

Hasil distribusi responden berdasarkan stres kerja dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Distribusi responden berdasarkan stress kerja

| Stres kerja | Frekuensi<br>(f) | Persentase<br>(%) |
|-------------|------------------|-------------------|
| Ringan      | 82               | 86,3              |
| Sedang      | 12               | 12,6              |
| Berat       | 1                | 1,1               |
| Total       | 95               | 100,0             |

Sumber : data primer tahun 2023

Tabel 4.2 menunjukkan dari 95 responden, mayoritas menunjukkan stres ringan dengan 86, sedangkan untuk kategori stres berat hanya 1 responden.

## b. Beban Kerja

Distribusi responden berdasarkan beban kerja dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 Distribusi responden berdasarkan Beban kerja

| Beban kerja | Frekuensi<br>(f) | Persentase<br>(%) |
|-------------|------------------|-------------------|
| Ringan      | 34               | 35,8              |
| Sedang      | 32               | 33,7              |
| Berat       | 29               | 30,5              |
| Total       | 95               | 100,0             |

Sumber : data primer tahun 2023

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa cukup banyak responden yang merasakan beban kerja berat cukup signifikan yakni sebanyak 29 responden.

## c. Kinerja Perawat

Hasil distribusi responden berdasarkan kinerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

Tabel 4.4 Distribusi responden berdasarkan kinerja

| Kinerja            | Frekuensi<br>(f) | Persentase<br>(%) |
|--------------------|------------------|-------------------|
| Memenuhi           | 87               | 91,6              |
| Kurang<br>Memenuhi | 8                | 8,4               |
| Total              | 95               | 100,0             |

Sumber : data primer

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 95 responden, mayoritas responden memiliki kriteria memenuhi yaitu sebanyak 87 responden.

### 3. Analisa Bivariat

| Stres Kerja | Kinerja Perawat |                    | Total        | p     | r     |
|-------------|-----------------|--------------------|--------------|-------|-------|
|             | Memenuhi        | Kurang<br>Memenuhi |              |       |       |
| Ringan      | 79<br>83,20%    | 3<br>3,20%         | 82<br>86,30% | 0,423 | 0,026 |
| Sedang      | 7<br>7,40%      | 5<br>5,30%         | 12<br>12,60% |       |       |
| Berat       | 1<br>1,10%      | 0<br>0,00%         | 1<br>1,10%   |       |       |
| Total       | 87<br>91,60%    | 8<br>8,40%         | 95<br>100%   |       |       |

#### a. Hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat

analisa bivariat hubungan beban kerja dan kinerja pada perawat dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut :

Tabel 4.5 Hasil uji bivariat stres kerja dan kinerja

Kinerja Perawat

Sumber : data sekunder  
2023

Hasil uji statistik menggunakan uji korelasi *Kendall Tau* di dapatkan nilai koefisien korelasi = 0,423 yang artinya korelasi moderat dan bernilai positif yaitu hubungan kedua variabel searah. Untuk nilai Sig.(2-tailed) didapatkan nilai  $0,026 < 0,05$  maka hipotesis diterima yaituterdapat korelasi antara variabel stres kerja dengan kinerja.

b. Hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat

Analisa bivariat hubungan beban kerja dengan kinerja dapat dilihatpada tabel 4.9 berikut

Tabel 4.9 hasil uji bivariat beban dengan kinerja perawat

| Beban Kerja | Kinerja Perawat |                 |         | p     | r     |
|-------------|-----------------|-----------------|---------|-------|-------|
|             | Memenuhi        | Kurang Memenuhi | Total   |       |       |
| Ringan      | 34              | 0               | 34      | 0,323 | 0,003 |
|             | 35,80%          | 0,00%           | 35,80%  |       |       |
| Sedang      | 31              | 1               | 32      |       |       |
|             | 32,60%          | 1,10%           | 33,70%  |       |       |
| Berat       | 22              | 7               | 29      |       |       |
|             | 23,20%          | 7,40%           | 30,50%  |       |       |
| Total       | 87              | 8               | 95      |       |       |
|             | 91,60%          | 8,40%           | 100,00% |       |       |

Sumber : data sekunder 2023

Hasil uji statistik hubungan beban kerja dengan kinerja pada perawatdi ruang akut RSJD Surakarta menggunakan uji korelasi *Kendall Tau* di dapatkan nilai koefisien korelasi = 0,323 yang artinya korelasi moderat

dan bernilai positif yaitu hubungan kedua variabel searah. Untuk nilai Sig. (2-tailed) didapatkan nilai  $0,003 < 0,05$  maka dapat disimpulkan dengan hipotesis diterima yaitu terdapat korelasi antara variabel beban kerja dengan kinerja perawat

## 2. Pembahasan

### 1. Analisa karakteristik responden

#### c. Jenis kelamin

Pada table 4.1 menunjukkan bahwa dari 95 responden, sebanyak 30 responden (31,6%) berjenis kelamin laki-laki, dan sebanyak 65 responden (68,4%) berjenis kelamin perempuan. Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayati (2018) tentang Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Shift Malam Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018, dimana dari 47 responden perawat shift malam, terdapat responden laki-laki sebanyak 3 responden (6,4%) dan responden perempuan sebanyak 44 responden (93,6%).

Hal ini dikarenakan jumlah perawat pada setiap bangsal sesuai data dari kepegawaian RSJD Surakarta, rata-rata lebih banyak perawat yang berjenis kelamin perempuan sehingga dengan menggunakan sampling, data yang muncul sebagian besar berjenis kelamin perempuan.

#### d. Usia

Dari table 4.1 menunjukkan dari 95 responden, sebanyak 47 responden (49,5 %) berada pada rentang usia 26-35 tahun, sebanyak 31 responden (32,6%) berada pada rentang usia 36-45 tahun, dan sebanyak 17 responden (17,9%) berada pada rentang usia 46-55 tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayati (2018) tentang Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Shift Malam Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018, dimana dari 47 responden perawat shift malam, terdapat responden yang berusia 25-35 tahun menempati proporsi tertinggi yaitu 32 responden (68,1%),

Hal ini dikarenakan peneliti mengambil sampel perawat pelaksana sehingga usia yang terbanyak yaitu dewasa muda, selain itu mayoritas perawat yang ditempatkan di ruang akut sesuai data dari kepegawaian RSJD Surakarta adalah yang berusia lebih muda dan yang berusia lebih senior kebanyakan ditempatkan di ruang sub akut

#### e. Lama Kerja

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 95 responden, sebanyak 23 responden (24,2%) memiliki masa kerja 4-6 tahun, dan sebanyak 72 responden (75,8 %) memiliki masa kerja diatas 6 tahun. Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayati (2018) tentang Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Shift Malam Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018, dimana dari 47 responden perawat shift malam, terdapat responden dengan masa kerja > 3 tahun menempati proporsi tertinggi yaitu 30 responden (63,8%), dan proporsi terendah yaitu <1 tahun sebanyak 5 responden (10,6%).

Hal ini dikarenakan RSJD Surakarta tidak sering melakukan perekrutan pegawai baru. Sehingga tidak banyak perawat baru dengan masa kerja dibawah 6 tahun

f. Ruang kerja

Table 4.1 menunjukkan bahwa dari 95 responden, sebanyak 12 responden (12,6 %) bekerja di ruang VIP, 13 responden (13,7 %) bekerja di ruang Bisma, 16 responden (16,8 %) bekerja di ruang Sadewa, 13 responden (13,7 %) bekerja di ruang Wisanggeni, 14 responden (14,7%) bekerja di ruang Kresna, 12 responden (12,6%) bekerja di ruang Drupadi, 15 responden (15,8%) bekerja di ruang Sembadra

Ruang Sadewa memiliki jumlah perawat terbanyak karena ruang tersebut merupakan ruang akut laki-laki kelas 2 dan 3, sehingga membutuhkan personal lebih banyak dari ruang yang lain

g. Pendidikan

Dari tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 95 responden, sebanyak 48 responden (50,5%) berada pada tingkat pendidikan D3, dan sebanyak 47 responden (49,5 %) berada pada tingkat Pendidikan profesi Ners.

Hal ini berkebalikan dengan penelitian Hidayati (2018) tentang Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Shift Malam Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018, dimana dari 47 responden perawat shift malam, tingkat pendidikan semua responden memiliki kesamaan yaitu D3 Keperawatan sebanyak 47 responden (100%).

Menurut wawancara yang dilakukan peneliti pada bagian kepegawaian RSJD Surakarta, hal ini disebabkan di RSJD mulai banyak pegawai dengan tingkat pendidikan D III yang melanjutkan ke tingkat Pendidikan Ners. Sehingga mulai berimbang jumlah antara perawat DIII dan perawat Ners.

#### 4. Analisa Univariat

##### a. Stres Kerja

Hasil yang didapat 95 responden, sebanyak 82 responden (86,3%) mengalami stres ringan, sebanyak 12 responden (12,6%) mengalami stress sedang, dan sebanyak 1 responden (1,1 %) mengalami stress berat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Hidayati (2018) tentang Hubungan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Shift Malam Di Instalasi Rawat Inap RumahSakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018, dimana dari 47 perawat shift malam menunjukkan bahwa distribusi frekuensi stres kerja dengan kategori sedang adalah proporsi tertinggi yaitu sebanyak 35 responden (74,5%) danproporsi terendah (4,3%) sebanyak 2 responden.

Hal ini disebabkan karena komunikasi yang baik yang dijalin di antaraperawat RSJD Surakarta. Hal tersebut menyebabkan tingkat stres yang rendah pada sebagian besar perawat RSJD Surakarta.

##### b. Beban Kerja

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari 95 responden, 34 responden (35,8%) merasakan beban kerja ringan, 32 responden (33,7%) merasakan beban kerja sedang, 29 responden (30,5 %) merasakan beban kerja berat. Hal ini tidak sejalan dengan penelitian Buanawati (2019) tentang Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap (Muzdalifah, Multazam DanArofah) Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun, dimana dari 40 responden 30 orang (75,0%) memiliki beban kerja berat.

Hal ini disebabkan tindakan keperawatan yang dilakukan di RSJ relatif lebih sedikit dibandingkan dengan rumah sakit umum. Hal tersebutmenyebabkan beban kerja relative lebih ringan.

##### c. Kinerja

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari 95 responden, sebanyak 87 responden memiliki kriteria kinerja memenuhi, dan sebanyak 8 responden memiliki kriteria kinerja kurang memenuhi. Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayati (2018) tentang Hubungan Stres Kerja Dengan KinerjaPerawat Shift Malam Di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun Tahun 2018, dimana dari 47 perawat shift malam distribusi frekuensi kinerja perawat dengan kategori kurang baik yaitu sebanyak 10 perawat (21,3%) dan kategori baik sebanyak 37 perawat (78,7%).

Hal ini disebabkan karena perawat sudah terbiasa dengan kondisi dirumah sakit. Hal tersebut menyebabkan perawat sudah bisa beradaptasi dengan baik.

#### 5. Analisa Bivariat

a. Hubungan stres kerja dengan Kinerja

Hasil uji statistik menunjukkan nilai koefisien korelasi = 0,423 yang artinya korelasi moderat dan bernilai positif yaitu hubungan kedua variabel searah. Untuk nilai Sig.(2-tailed) didapatkan nilai  $0,026 < 0,05$  maka hipotesis diterima yaitu terdapat korelasi antara variabel stres kerja dengan kinerja.

Hal ini sejalan dengan penelitian Hidayati (2018) tentang Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat shift malam di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun, dapat diketahui bahwa nilai sig < 0,05 yaitu  $0,000 < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, maka ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat shift malam di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun.

Stres kerja memiliki hubungan dengan kinerja. Hal tersebut ditunjukkan dengan tingkat stres yang rendah akan menyebabkan peningkatan kinerja perawat

b. Hubungan beban kerja dan kinerja

Hasil uji statistik hubungan beban kerja terhadap kinerja perawat pelaksana di RSJD Surakarta menunjukkan koefisien korelasi = 0.323 yang artinya korelasi moderat dan bernilai positif yaitu hubungan kedua variabel searah. Untuk nilai Sig.(2-tailed) didapatkan nilai  $0,003 < 0,05$  maka dapat disimpulkan dengan hipotesis diterima yaitu terdapat korelasi antara variabel beban kerja dengan kinerja perawat.

Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Buanawati (2019), dimana Hasil penelitian yang dilakukan di ruang rawat inap (Muzdalifah, Multazam dan Arofah) RSI Siti Aisyah Kota Madiun pada tahun 2019 diketahui bahwa 19 orang (47,5%) memiliki beban kerja berat dengan kinerja cukup. Hasil Uji Statistik menunjukkan sig : 0,019 (< 0,05), maka artinya  $H_1$  diterima yang artinya terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat. Beban kerja memiliki pengaruh lemah terhadap kinerja. Hal ini ditunjukkan dengan hasil penilaian kerja yang mayoritas masih memenuhi pada sebagian besar responden

## **Simpulan dan Saran**

### **Simpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, penulis mengambil kesimpulan:

1. Beban kerja perawat didapatkan hasil yaitu sebanyak 29 responden (30,5 %) merasakan beban kerja berat.

2. Stres kerja perawat didapatkan hasil mayoritas responden yakni sebanyak 82 responden (86,3%) mengalami stres ringan, dari total sampel 95 responden.
3. Kinerja perawat didapatkan hasil dari 95 responden, mayoritas responden yakni sebanyak 87 responden memiliki kriteria kinerja memenuhi.
4. Ada hubungan antara variabel beban kerja dengan kinerja perawat.
5. Ada hubungan antara variabel stres kerja dengan kinerja

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, keterbatasan penelitian dan kesimpulan, penulis memberikan saran:

1. Bagi responden

Bagi responden yaitu perawat pelaksana ruang akut diharapkan dapat mengetahui bahwa beban kerja dan stres kerja ada hubungannya dengan kinerja perawat

2. Bagi instansi RSJD Surakarta

Bagi pihak instansi RSJD Surakarta hendaknya dapat merencanakan kegiatan manajemen beban kerja dan stres kerja bagi perawat

3. Bagi masyarakat

stres kerja yang rendah beban kerja yang sesuai akan menghasilkan kinerja yang baik sehingga masyarakat terlayani atau mendapatkan pelayanan yang maksimal.

4. Bagi penelitian selanjutnya

Peneliti lain ini dapat mengembangkan hasil penelitian ini tentang beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat dengan menambahkan variabel yang diteliti sehingga akan mendapatkan ilmu yang lain.

### Daftar Pustaka

- Agung, A.S. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. Technomedia Journal. Vol 7 Nomor.1
- Andrianti, S., Ikhsan, I., Nurlaili, N., & Sardaniah, S. (2019). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Raflesia Kota Bengkulu. *Jurnal Vokasi Keperawatan (Jvk)*, 2(2), 87-101. <https://doi.org/10.33369/jvk.v2i2.10687>
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). *Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan*. 6(2).
- Diana, Minto W. (2013). *Psikologi Industri*. Akademia Permata 2013. Kembangan Jakarta Barat

- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *JKBM (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47- 54.  
<https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17>
- Health and safety executive. (2017). Health and safety at work Summary statistics for Great Britain 2017.  
<https://www.hse.gov.uk/statistics/overall/hssh1617.pdf>
- Jufrizen (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17 (1).
- Mangkunegara, A P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung : Penerbit PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Nurchayani, E., Widodo, D., & Rosdiana, Y. (2016). *HUBUNGAN TINGKAT STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT*. 4.
- Nursalam. (2017). *Metodologi penelitian ilmu keperawatan*. jakarta: Salemba Medika
- Pongantung, M., Kapantouw, N. H., & Kawatu, P. A. (2019). Hubungan antara Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat Rumah Sakit GMIM Kalooran Amurang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(5), 1-7. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/kesmas/article/view/22149>
- PPNI. *Perubahan Pedoman Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Perawat Indonesia*. Jakarta: Dewan Pengurus Pusat PPNI; 2016.
- Sari, M. L., Ruliati, L. P., & Upa, E. E. P. (2019). Analisis Faktor Yang Berhubungan dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Naimata Kupang Tahun 2019. *Timorese Journal of Public Health*, 1(3), 109-114.  
<https://doi.org/10.35508/tjph.v1i3.2136>
- Sudaryono. (2017). *Pengantar Manajemen Teori dan Kasus*. Yogyakarta: CAPS.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS.
- Sri Mulyani, et.al. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Iwan Wedding Organizer. *Jurnal Semarak*. vol. 15, Nomor 1
- S.Z Sallih dan A.A Abajobir (2014). Work-Related Stres And Associated Factors Among Nurse Working In Public Hospitals of Addis Ababa, Ethiopia : A Cross-sectional Study. *Journal of Workplace Health & Safety*, 62 (8): 326-332.

Suwatno dan D.J Priansa. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung : Penerbit Alfabeta.

Zainal, Veithzal Rivai, Mansur Ramly, Thoby Mutis, dan Willy Arafah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi Ketiga*. Jakarta: Grafindo Persada