Indonesian Journal of Health Science
Volume 6 No.6, 2026

THE EFFECT OF JOB STRESS AND WORKLOAD ON NURSES' PERFORMANCE AT WULAN WINDY GENERAL HOSPITAL

PENGARUH STRES KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT UMUM WULAN WINDY

Natasya Putri Lika [1]; Wasiyem [2]; Rani Suraya [3]

[1] **likaputri1603@gmail.com, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara**
[2] **wasiyem@uinsu.ac.id, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara**
[3] **ranisuraya@uinsu.ac.id, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara**

Abstract
Performance is a crucial factor in ensuring the quality of hospital services. Poor nursing performance may negatively impact patient safety and the hospital's reputation. One of the factors influencing nurses' performance is work stress and an unbalanced workload. This study aims to analyse the effect of work stress and workload on the performance of nurses at Wulan Windy General Hospital Medan. This research employed a quantitative approach with a cross-sectional design. The sampling technique used was proportionate stratified random sampling, with a total of 43 nurses selected as respondents. Data were collected using a validated and reliable questionnaire and analysed using multiple linear regression tests. The results showed that most respondents experienced moderate levels of work stress (58.1%), had a moderate workload (65.1%), and demonstrated good performance (88.4%). The analysis also indicated that both work stress and workload had a negative and significant effect on nurse performance ($p < 0.05$). It can be concluded that the higher the level of work stress and workload, the lower the nurses' performance tends to be. Therefore, it is recommended that the hospital conduct regular workload evaluations and provide psychological support to nurses in order to improve their performance and the overall quality of healthcare services.
Keywords**:** *Nurse; Nurse Performance; Work Stress; Workload*

Abstrak
Kinerja merupakan faktor penting dalam menjamin kualitas pelayanan rumah sakit. Rendahnya kinerja perawat dapat berdampak negatif terhadap keselamatan pasien dan citra institusi. Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja perawat adalah stres kerja dan beban kerja yang tidak seimbang. Penelitian ini bertujuan untuk untuk menganalisis pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan desain *cross sectional*. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *proporsionate stratified random sampling* dengan sampel sebanyak 43 perawat. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dan dianalisis menggunakan uji regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki stres kerja kategori sedang (58,1%), beban kerja dengan kategori sedang (65,1%), dan kinerja dalam kategori baik (88,4%). Hasil analisis juga menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($P < 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi tingkat stres dan beban kerja, maka kinerja perawat cenderung menurun. Oleh karena itu, rumah sakit perlu melakukan evaluasi manajemen beban kerja serta memberikan dukungan psikologis kepada perawat untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan.
Kata Kunci: Beban Kerja; Kinerja Perawat; Perawat; Stres Kerja

PENDAHULUAN

Kinerja perawat merupakan salah satu faktor utama dalam menentukan mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit. Sebagai tenaga kesehatan dengan jumlah terbesar dan interaksi terlama dengan pasien, perawat memegang peran penting dalam penerapan asuhan keperawatan yang berkualitas dan berkesinambungan (Elizar et al., 2020). Kinerja perawat yang optimal mencerminkan keberhasilan rumah sakit dalam memberikan pelayanan kesehatan yang aman, efektif, dan berorientasi pada keselamatan pasien.

Kinerja perawat dipengaruhi oleh sejumlah faktor internal maupun eksternal, seperti kemampuan individu, motivasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan (Nursalam, 2017). Di

antara berbagai faktor tersebut, beban kerja dan stres kerja menjadi dua aspek yang banyak mendapat perhatian karena berkaitan langsung dengan tuntutan fisik dan psikologis perawat. Beban kerja yang berlebihan, baik dari segi kuantitas maupun kualitas, dapat menimbulkan kelelahan, menurunkan konsentrasi, dan meningkatkan risiko kesalahan. Demikian pula, stres kerja yang tidak terkelola berpotensi memengaruhi kondisi mental, menurunkan semangat, serta berdampak negatif terhadap kinerja (Hadiansyah et al., 2019). Ketika beban kerja melebihi kapasitas individu, stres kerja muncul dan berpotensi menurunkan kinerja (Tambunan & Rahmatia, 2024).

Stres kerja merupakan respons fisiologis dan psikologis ketika individu menghadapi tuntutan kerja yang melebihi kapasitasnya. Faktor penyebab stres dapat berasal dari tuntutan tugas, hubungan interpersonal, peran dalam organisasi, serta kondisi lingkungan kerja (Utami et al., 2021). Pada profesi perawat, stres kerja sering terjadi akibat kompleksitas pekerjaan, tuntutan pelayanan yang tinggi, keterbatasan waktu, serta tekanan emosional saat merawat pasien dengan kondisi kritis. Apabila stres tidak ditangani dengan baik, dampaknya dapat berupa gangguan kesehatan, kelelahan emosional, dan penurunan kualitas pelayanan keperawatan.

Selain stres, beban kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Beban kerja meliputi jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu (Tarwaka, 2014). Pada praktiknya, beban kerja perawat dapat berupa jumlah pasien yang tinggi, durasi shift panjang, dan tambahan tugas administratif. Ketidakseimbangan antara tuntutan kerja dan kemampuan individu akan menimbulkan tekanan yang memengaruhi kualitas asuhan keperawatan.

Pengelolaan stres kerja dan beban kerja menjadi krusial karena keduanya berkaitan langsung dengan keselamatan pasien dan keberlangsungan layanan rumah sakit. Strategi manajemen yang tidak memadai dapat menyebabkan dampak serius, baik bagi perawat maupun organisasi. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis mendalam untuk memahami sejauh mana stres kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja perawat. Penelitian ini berfokus pada pengaruh kedua faktor tersebut terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan.

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan nya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil Seperti yang diharapkan (Arifin, 2023). Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualita dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Robbins (2002) kinerja yaitu hasil yang dicapai oleh karyawan berdasarkan kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerja (Silaen et al., 2021)

Kinerja perawat berpengaruh langsung pada mutu layanan kesehatan, kepuasan pasien, lama rawat inap, risiko infeksi, hingga citra rumah sakit. Faktor-faktor yang memengaruhinya meliputi faktor internal—seperti motivasi, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, dan kondisi fisik—serta faktor eksternal seperti kepemimpinan, lingkungan kerja, sistem kompensasi, dan beban kerja. Ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas individu berpotensi menurunkan kinerja (Issalillah, 2022).

Stres kerja adalah kondisi psikologis dan fisiologis yang muncul ketika tuntutan pekerjaan melebihi kemampuan individu. Stres dapat berasal dari faktor lingkungan (perubahan teknologi, ketidakpastian politik), faktor organisasi (tuntutan tugas, konflik peran, hubungan antarpekerja), dan faktor individu (masalah keluarga, kepribadian) (Riyadi, 2022).

Dampaknya dapat bersifat individual (penurunan kesehatan fisik dan mental) maupun organisasi (penurunan kinerja, ketidakhadiran, dan menurunnya kepuasan kerja) (Asih et al., 2018). Sejumlah penelitian menunjukkan korelasi negatif antara stres kerja dan kinerja perawat.

Penelitian Asri et al., (2023) juga menemukan hubungan signifikan antara tingkat stres dan penurunan kinerja perawat rawat inap.

Faktor internal (usia, jenis kelamin, status gizi, motivasi) dan eksternal (jam kerja, sistem pengupahan, kondisi lingkungan, dan struktur organisasi) memengaruhi beban kerja (Mahawati et al., 2021). Indikatornya meliputi beban waktu, beban usaha mental, dan tekanan psikologis (Tarwaka, 2014). Penelitian menunjukkan beban kerja berlebih menurunkan produktivitas, memicu kelelahan fisik dan mental, serta meningkatkan risiko kesalahan (Fristy, 2022). Di bidang keperawatan, beban kerja tinggi terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Kusumaa et al., 2021).

METODE

Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan analitik untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Desain penelitian yang digunakan adalah *cross-sectional*, di mana pengukuran variabel dilakukan sekali pada satu waktu. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan yang memiliki jumlah 143 perawat. Populasi penelitian ini adalah 143 perawat di Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan. Sampel dihitung menggunakan rumus Lemeshow dengan tingkat kepercayaan 95%, presisi 10%, sehingga diperoleh 43 perawat. Teknik pengambilan sampel menggunakan *Proportionate Stratified Random Sampling* karena populasi terbagi dalam beberapa ruangan. Sampel dibagi secara proporsional: IGD (5), Rawat Jalan (4), Rawat Inap (23), ICU (5), IPB (1), dan IBS (5), agar setiap unit terwakili sesuai proporsi perawat.

Variabel independen meliputi stres kerja dan beban kerja, sedangkan variabel dependen adalah kinerja perawat. Instrumen penelitian berupa kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Data dikumpulkan melalui pengisian kuesioner dan dianalisis secara univariat, serta multivariat menggunakan analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Univariat

Hasil analisis univariat dalam studi ini mencakup gambaran karakteristik responden, seperti usia, jenis kelamin, masa kerja, pendidikan, stres kerja, beban kerja, serta kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan, dengan sampel sebanyak 43 perawat.

Usia Responden

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Usia

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
21 – 25 Tahun	18	41,9 %
26 – 30 Tahun	17	39,5 %
31 – 35 Tahun	4	9,3 %
> 35 Tahun	4	9,3 %

Sumber: data diolah

Tabel 1. diketahui bahwa usia para perawat yang menjadi responden dalam penelitian ini mayoritas adalah yang berusia 21-25 tahun sebanyak 18 orang atau 41,9%, responden yang berusia 26-30 tahun sebanyak 17 orang atau 39,5%, kemudian responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 4 orang atau 9,3%, dan juga responden yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 4 orang atau 9,3%.

Jenis Kelamin Responden

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	13	30,2 %
Perempuan	30	69,8 %

Sumber: data diolah

Tabel 2. menunjukkan bahwa sebaran distribusi responden berdasarkan jenis kelamin yang dibagi menjadi 2 yaitu laki-laki dan perempuan. Dan dari hasil tabel tersebut menjelaskan bahwa mayoritas perawat yang menjadi responden adalah perempuan sebanyak 30 orang atau 69,8% dan laki laki sebanyak 13 orang atau 30,2%.

Pendidikan Responden

Tabel 3. Distribusi Frekuensi Pendidikan

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Diploma	34	79,1 %
Sarjana	9	20,9 %

Sumber: data diolah

Tabel 3. dari hasil perhitungan persentase kebanyakan perawat yang menjadi responden berlatar belakang pendidikan Diploma sebanyak 34 orang atau 79,1% dan pendidikan Sarjana sebanyak 9 orang atau 20,9%.

Masa Kerja Responden

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Masa Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 Tahun	17	39,5 %
1-3 Tahun	16	37,2 %
> 3 Tahun	10	23,3 %

Sumber: data diolah

Berdsarkan tabel 4 menjelaskan bahwa kebanyakan perawat yang menjadi responden pada penelitian ini memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 17 orang atau 39,5%, kemudian masa kerja terbanyak kedua ada di 1-3 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 37,2%, dan yang terakhir responden yang memiliki masa kerja lebih dari 3 tahun sebanyak 10 orang atau 23,3%.

Stres Kerja

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Stres Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Ringan	11	25,6 %
Sedang	25	58,1 %
Berat	7	16,3 %

Sumber: data diolah

Tabel 5. menjelaskan bahwa perawat yang menjadi responden pada penelitian ini sebanyak 11 orang atau 25,6% yang memiliki stres kerja dengan tingkat ringan, kemudian perawat yang memiliki stres kerja dengan tingkat sedang sebanyak 25 orang atau 58,1%, dan sisanya 7 orang atau 16,3% memiliki stres kerja dengan tingkat berat..

Beban Kerja

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Beban Kerja

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Ringan	10	23,3 %
Sedang	28	65,1 %
Berat	5	11,6 %

Sumber: data diolah

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa responden yang mengalami beban kerja dengan tingkat ringan sebanyak 10 orang 23,3%, dan responden yang mengalami beban kerja dengan tingkat sedang sebanyak 28 orang atau 65,1%, dan yang mengalami beban kerja dengan tingkat berat sebanyak 5 orang atau 11,6%.

Kinerja Perawat

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Kinerja Perawat

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Kurang Baik	5	11,6 %
Baik	38	88,4 %

Sumber: data diolah

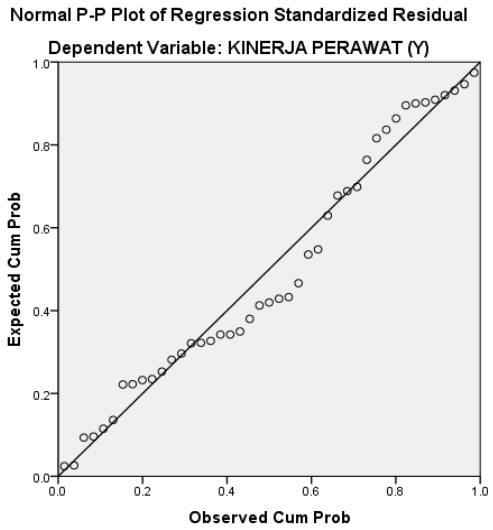
Berdasarkan tabel 7 diatas menunjukkan bahwa kinerja pada perawat yang menjadi responden pada penelitian ini berjumlah 38 orang atau 88,4% memiliki kinerja yang baik dan sisanya yaitu 5 orang atau 11,6% memiliki kinerja yang kurang baik.

Hasil Bivariat

Analisis bivariat pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Metode yang digunakan adalah uji regresi linear berganda, dengan tujuan untuk mengidentifikasi pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1 Uji Normalitas

Berdasarkan gambar 1 diatas menunjukkan uji normalitas yang dilakukan menggunakan Normal P-Plot of Regression Standardizied Residual, yang dimana titik-titik pada grafik tersebut sebagian besar mengikuti arah garis diagonal yang menunjukkan bahwa residual dari model regresi berdistribusi normal. Dan titik-titik juga mengikuti garis diagonal dari titik 0 dan tidak melebar terlalu jauh. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada model regresi ini telah terpenuhi.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8. Uji Multikolinearitas

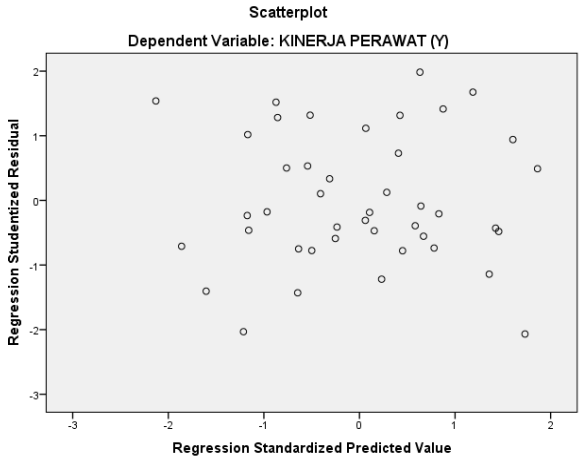
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	**VIF**
1	(Constant)		

Stres Kerja (X1)	,647	**1,545**
Beban Kerja (X2)	,647	**1,545**

Sumber: data diolah

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi tinggi antar variabel independen dalam model. Hasil uji dari tabel diatas menunjukkan ubahwa nilai tolerance untuk kedua variabel independen adalah 0,647 (> 0,1) dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar 1,545 (< 10). Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinearitas antara variabel stres kerja dan beban kerja, sehingga model regresi layak untuk digunakan.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan scatterplot antara nilai residual yang telah distandardisasi dengan nilai prediksi. Berdasarkan grafik scatterplot, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu. Ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi yang digunakan, sehingga varians residual bersifat konstan.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 9. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model		**Unstandardized Coefficients**		**Standardized Coefficients**	**t**	**Sig.**
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90,828	3,253		27,921	,000
	Stres Kerja (X1)	**-,557**	,080	-,679	-6,947	,000
	Beban Kerja (X2)	**-,231**	,084	-,270	-2,762	,009

Sumber: data diolah

Dari tabel 9 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

Konstanta = 90,828
Stres Kerja = -0,557
Beban Kerja = -0,231

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga di ketahui persamaan sebagai berikut :

Y = a + bX1 + bX2
Y = 90,828 - 0,557 - 0,231

a. Nilai konstanta (a) memiliki nilai 90,828 hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai variabel independen dianggap konstan (tidak mengalami perubahan) maka nilai kinerja perawat Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan adalah 90,828.
b. Stres kerja (X1) memiliki koefisien regresi sebesar -0,557. Nilai tersebut menunjukkan pengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel stres kerja dan kinerja perawat. Hal ini berarti bahwa jika terjadi kenaikan stres kerja sebesar 1% maka sebaliknya, kinerja perawat akan mengalami penurunan sebesar -0,557.
c. Beban kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar -0,231. Nilai tersebut berpengaruh negatif (berlawanan arah) antara variabel beban kerja dengan kinerja perawat. Hal ini menunjukkan jika terjadi kenaikan beban kerja sebesar 1%, maka kinerja perawat akan menurun sebesar -0,231.

Uji T (Parsial)

Tabel 10. Hasil Uji T (Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	90,828	3,253		27,921	**,000**
	Stres Kerja (X1)	-,557	,080	-,679	-6,947	**,000**
	Beban Kerja (X2)	-,231	,084	-,270	-2,762	**,009**

Sumber: data diolah

Uji T digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Yang dimana pada pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) tingkat kepercayaannya 95 %, dk = n-2-1 (43-2-1= 40) maka diperoleh t-tabel nya 2,021.

Hasil uji t diketahu pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial sebagai berikut :

a. Nilai uji t-hitung menunjukkan bahwa variabel stres kerja sebesar -6,497 > t-tabel 2,021, dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H1 diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh negatif antara stres kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan.
b. Nilai uji t-hitung menunjukkan bahwa variabel stres kerja sebesar -2,762 > t-tabel 2,021, dengan tingkat signifikan 0,00 < 0,05, sehingga H0 ditolak dan H2 diterima. Hal ini berarti bahwa ada pengaruh negatif antara beban
c. kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Wulan Windy Medan.

Uji F (Simultan)

Tabel 11. Hasil Uji F (Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2988,968	2	1494,484	60,811	**.000**[b]
	Residual	983,032	40	24,576		
	Total	3972,000	42			

Sumber: data diolah

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Yang dimana pada pengujian ini menggunakan tingkat signifikan 0,05 ($\alpha = 5\%$) tingkat kepercayaannya 95 %, dk = n-2-1 (43-2-1= 40) maka diperoleh f tabel. Yaitu 3,23. Hasil uji F pada tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 60,811 > f tabel 3,23 dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa secara

simultan, variabel stres kerja (X1) dan beban kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama memiliki kontribusi dalam menjelaskan variasi kinerja perawat di RSU Wulan Windy Medan.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867[a]	,753	**,740**	4,95740

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 sebesar 0,753 dan nilai Adjusted R^2 sebesar 0,740. Ini berarti bahwa sebesar 74 % variasi yang terjadi pada kinerja perawat dapat dijelaskan oleh stres kerja dan beban kerja. Sementara itu, sisanya sebesar 26% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Dari hasil analisis data, stres kerja pada perawat dalam tingkat sedang yaitu berjumlah 25 responden atau 58,1%. Hal ini di tunjukkan oleh Mayoritas responden memilih "Kurang Setuju" pada ketiga indikator stres, namun terdapat sebagian responden yang menjawab "Setuju", menunjukkan bahwa stres kerja masih dirasakan oleh responden baik secara fisiologis, psikologis, maupun perilaku. Temuan ini mengindikasikan bahwa stres kerja memang ada, namun belum mencapai tingkat yang merusak keseimbangan emosional atau mengganggu pekerjaan secara signifikan.

Stres dalam kategori sedang dapat dipahami sebagai bentuk tekanan yang masih dalam batas adaptif dan memungkinkan perawat tetap menjalankan tugas nya dengan baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian Adriani et al., (2022) yang menyatakan bahwa mayoritas perawat mengalami stres kerja pada tingkat sedang (61,8%) akibat beban kerja yang tinggi dan kompleksitas tuntutan pelayanan di rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja tingkat sedang adalah kondisi yang umum terjadi pada perawat rumah sakit.

Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dengan koefisien -0,557, t-hitung -6,947 > t-tabel 2,021, dan p-value 0,00 (<0,05). Hal ini berarti setiap peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja perawat, sehingga pengelolaan stres menjadi penting untuk menjaga kualitas pelayanan. Hasil ini mendukung penelitian yang dikemukakan oleh Putri et al., (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan produktivitas dan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marthoenis et al., (2021) stress psikologis menjadi aspek paling berpengaruh dari stres kerja yang berdampak pada kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Mandala & Oktaviani, (2023)menjelaskan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang bersifat dualistik terhadap kinerja. Dalam kadar tertentu, stres dapat berfungsi secara positif dengan mendorong peningkatan kinerja. Namun apabila stres mencapai tingkat yang berlebihan, maka hal tersebut justru akan menghambat bahkan merusak pencapaian kerja. Individu yang tidak dapat mengelola stres dengan baik akan menunjukkan respons negatif, sehingga dibutuhkan keterampilan dan kemampuan untuk beradaptasi dengan stres tersebut (Utami et al., 2021). Dengan kata lain, stres dapat menjadi faktor pendorong maupun pengganggu pelaksanaan tugas, tergantung pada intensitasnya. Ketika tantangan kerja tidak ada atau terlalu ringan, kinerjanya cenderung menurun. Sebaliknya, jika stres terlalu tinggi, maka kinerja pun akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan tugas.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Beban yang diterima setiap pekerja akan berbeda antara satu dengan yang lainnya, yang dipengaruhi oleh jenis pekerjaan serta jabatan yang dipegang oleh individu tersebut. (Mahawati et al., 2021). Dari hasil analisis data beban kerja pada perawat dikategorikan sedang yaitu berjumlah 28 responden atau 65,1%, Hal ini terlihat dari mayoritas responden yang memilih jawaban "Kurang Setuju" dan "Tidak Setuju", namun masih terdapat sebagian responden yang menjawab "Setuju" pada ketiga indikator tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa responden masih merasakan adanya beban kerja, tetapi beban tersebut tidak terlalu tinggi dan masih dapat dikelola dengan baik.

Dengan demikian beban kerja yang berada dalam tingkat sedang karena tuntutan kerja yang tinggi masih dapat di kompensasi dengan kemampuan, pengalaman, dan strategi kerja yang dimiliki perawat. Yang dimana perawat merasa terbebani, tetapi tidak tertekan secara berlebihan. Beban kerja memengaruhi kualitas asuhan keperawatan melalui kepuasan kerja dan kelelahan emosional (Maghsoud et al., 2022). Namun, dengan pengelolaan yang baik dan kepuasan kerja yang tinggi, dampak negatif beban kerja dapat diminimalkan. Dan penelitian Sundari & Ellina, (2022) menyimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, tetapi tetap bisa dikendalikan bila didukung pelatihan dan system kerja yang efisien.

Hasil analisis regresi menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat, dengan koefisien -0,231, t-hitung -2,762 > t-tabel 2,021, dan p-value 0,00 (<0,05). Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan beban kerja akan menurunkan kinerja perawat, sehingga diperlukan pembagian tugas yang proporsional untuk menjaga kualitas pelayanan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan Rofina et al., (2023) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Penelitian tersebut mengidentifikasi bahwa perawat dengan beban kerja tinggi mengalami penurunan kualitas asuhan keperawatan, keterlambatan dalam respon terhadap kebutuhan pasien, dan meningkatnya tingkat burnout. Demikian pula penelitian yang dilakukan oleh Putri et al., (2023) menemukan bahwa terdapat hubungan signifikan antara beban kerja dengan penurunan kinerja perawat di unit perawatan intensif.

PENUTUP

Simpulan

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan koefisien -0,557, t-hitung 2,762, dan signifikansi 0,00 (<0,05). Artinya, semakin tinggi tingkat stres kerja, semakin rendah kinerja perawat karena ketidakseimbangan fisik dan psikis yang memengaruhi proses kerja. Selain itu, beban kerja juga berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan koefisien -0,231, t-hitung 2,762, dan signifikansi 0,00. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menurunkan konsentrasi dan kualitas kerja perawat, sehingga semakin tinggi beban kerja, semakin besar penurunan kinerja yang terjadi.

Saran

Rumah sakit sebaiknya menyusun jadwal kerja yang seimbang, membagi tugas secara adil, memberikan waktu istirahat yang cukup, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Selain itu, kegiatan seperti senam pagi atau relaksasi dapat dilakukan untuk membantu perawat mengurangi stres dan beban kerja. Di sisi lain, perawat diharapkan mampu mengatur waktu dengan baik, berbagi tugas jika pekerjaan menumpuk, serta menjaga kesehatan melalui pola makan teratur, istirahat cukup, dan aktivitas yang menyenangkan. Saat merasa stres, perawat dapat berdoa atau melakukan peregangan ringan agar tetap fokus dan mempertahankan kualitas pelayanan.

Keterbatasan Penelitian

Dikarenakan penelitian ini menggunakan desain *cross-sectional* hanya menggambarkan hubungan antarvariabel pada satu waktu, sehingga tidak dapat menjelaskan hubungan sebab-akibat secara mendalam. Data yang diperoleh melalui kuesioner yang mengandalkan kejujuran responden, sehingga berpotensi terjadi bias informasi. Serta penelitian ini hanya dilakukan pada 43 perawat dalam satu rumah sakit, sehingga hasilnya belum dapat digeneralisasikan untuk seluruh perawat di rumah sakit lain dengan karakteristik berbeda.

DAFTAR PUSTAKA

Adriani, P., Triana, N. Y., & Prabandari, R. (2022). The effect of workload on work stress of nurses in hospital. JHeS (Journal of Health Studies), 6(2), 50–59. https://doi.org/10.31101/jhes.2727

Arifin, N. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Studi Kasus, dan Solusi (2nd ed.). UNISNU PRESS.

Asih, G. Y., Wihiastuti, H., & Dewi, R. (2018). Stress Kerja (Vol. 11, Issue 1). Semarang University Pres.

Asri, Hannan, M., & Nursam, S. W. (2023). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Hajjah Andi Depu Polewali Mandar. Journal Peqguruang: Conference Series, 5(2), 888. https://doi.org/10.35329/jp.v5i2.4516

Elizar, E., Lubis, N. L., & Yuniati. (2020). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di RSUD Datu Beru. Jurnal JUMANTIK, 5(1), 78–89. http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/kesmas/article/view/6809/3121

Fristy, A. M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. JNE Pekanbaru. Sains Akuntansi Dan Keuangan, 1(2), 91–97. https://sak.akademimanajemen.or.id/

Hadiansyah, T., Pragholapati, A., & Aprianto, D. P. (2019). Gambaran Stres Kerja Perawat Yang Bekerja di Unit Gawat Darurat. Jurnal Keperawatan BSI, 7(2), 50–58. http://ejurnal.ars.ac.id/index.php/keperawatan/article/view/106

Issalillah, F. (2022). Pengaruh Stres kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. Jurnal Satyagraha , 05(01), 2620–6358. http://ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha

Kusumaa, D., Mahfudnurnajamuddin, M., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Unit Pelayanan Rawat Inap Rsu Andi Makkasau Kota Parepare. Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 4(1), 17–27. https://doi.org/10.31850/economos.v4i1.777

Maghsoud, F., Rezaei, M., Asgarian, F. S., & Rassouli, M. (2022). Workload and quality of nursing care: the mediating role of implicit rationing of nursing care, job satisfaction and emotional exhaustion by using structural equations modeling approach. BMC Nursing, 21(1), 1–10. https://doi.org/10.1186/s12912-022-01055-1

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatinur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja Dan Produktivitas Kerja. In Yayasan Kita Menulis. https://repository.unai.edu/id/eprint/285/1/2021-2022 Ganjil Analisis Beban Kerja Full_compressed.pdf

Mandala Putr, B. A., & Oktaviani, L. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Sukabumi. Jurnal Bisnisman : Riset Bisnis Dan Manajemen, 5(2), 74–87. https://doi.org/10.52005/bisnisman.v5i2.147

Marthoenis, Maskur, Fathiariani, L., & Nassimbwa, J. (2021). Investigating the burden of mental distress among nurses at a provincial COVID-19 referral hospital in Indonesia: a cross-sectional study. BMC Nursing, 20(1), 1–8. https://doi.org/10.1186/s12912-021-

00596-1

Nursalam. (2017). Manajemen Keperawatan Aplikasi dalam Praktik Keperawatan Profesional. Salemba Medika.

Putri, D. A., Asmuji, & Suryaningsih, Y. (2023). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat dalam Melakukan Asuhan Keperawatan di Instalasi Rawat Inap RSD Balung Berbasis Theory Kopelman. Health & Medical Sciences, 1(3), 1–11. https://doi.org/10.47134/phms.v1i3.51

Putri, T. N. A., Berlian Hakim, C., & Intakoris, A. (2023). Hubungan Antara Stres Kerja Yang Berpengaruh Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pabrik "X" Kabupaten Kudus Jawa Tengah. Jurnal Teknologi Dan Manajemen Industri, 4(2), 49–54.

Riyadi, S. (2022). Peran Motivasi Kerja, Stres Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (A. S. Efendi (ed.); 1st ed.). Jejak Pustaka.

Rofina, M. H., Wellem, I., & Obon, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Dukungan Sosial Terhadap Kinerja Perawat Igd Pada (Rsud Dr.T.C. Hillers Maumere). Jurnal Projemen UNIPA, 10(3), 127–138. https://doi.org/10.59603/projemen.v10i3.159

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chairunnisah, R. (2021). Kinerja Karyawan (1st ed.). Widina Bhakti Persada.

Sundari, D., & Ellina. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Bhayangkara Setukpa Lemdiklat Polri Sukabumi. Cerdika: Jurnal Ilmiah Indonesia, 2(11), 1008–1017. https://doi.org/10.36418/cerdika.v2i11.482

Tambunan, R., & Rahmatia. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting), 5(1), 108. https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5(1).108-117

Tarwaka. (2014). Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3): Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja (II). Harapan Press Surakarta.

Utami, T. N., Susilawati, & Ayu, D. (2021). Manajemen Stress Kerja Suatu Pendekatan Integrasi Sains dan Islam (Ed. 1). Merdeka Kreasi.