



Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan

Influence Of Work Stress and Workload On Nurse Performance At Naval Hospital Of Doctor Komang Makes Belawan

Deby Laras Andira^{1*}, Dian Maya Sari Siregar², Khoirotun Najihah³

Prodi S1 Kesehatan Masyarakat Kesehatan Masyarakat, Institut Kesehatan Helvetia Medan

Prodi D4 Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Institut Kesehatan Helvetia Medan

*Penulis Korespondensi

Abstrak

Pendahuluan: Kinerja perawat adalah tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang dilakukan oleh perawat dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan profesi dan sasaran unit. Kerja yang berlebihan akan menimbulkan stres kerja pada perawat. Menurut survei awal peneliti pada perawat pelaksana bahwa stress kerja yang dialami oleh perawat di rumah sakit tersebut berasal dari stres kepribadian (personal stress) dan beban kerja dengan tuntutan yang banyak yang harus dikerjakan perawat. **Tujuan :** Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan. **Metode :** Penelitian ini menggunakan survei analitik dengan metode kuantitatif dengan pendekatan Cross Sectional. Populasi penelitian ini adalah seluruh perawat yang ada di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan berjumlah 48 orang, teknik pengambilan sampel adalah total sampling. Analisis penelitian ini menggunakan analisis univariat, analisis bivariat dengan metode uji Chi-Square, dan analisis multivariat dengan uji Regresi Logistik. **Hasil :** Penelitian menunjukkan variabel stress kerja memiliki nilai ($p = 0,004$) dan variabel beban kerja memiliki nilai ($p = 0,980$). Berdasarkan analisis multivariat menunjukkan bahwa variabel stress kerja lebih berpengaruh sebesar 82,79% terhadap kinerja perawat, serta terdapat 17,20% pengaruh dari variabel lain yang belum diteliti. **Kesimpulan :** Penelitian ada pengaruh stres kerja yang lebih signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan. Disarankan kepada perawat untuk lebih memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Perawat

Abstract

Background: Nurse performance is defined as the duty, authority, and responsibility that nurses exert to the fullest extent possible in order to achieve professional goals and unit objectives. Nurses will experience occupational stress as a result of an excessive workload. According to a preliminary survey of practicing nurses done by researchers, personal tension and a high workload with multiple requests that nurses had to work on were the causes of workplace stress experienced by nurses at the hospital. **The purpose :** of this research was to determine how occupational stress and workload influenced the performance of nurses at Doctor Komang Makes Belawan Naval Hospital. **Method :** An analytical survey using a quantitative technique and a cross-sectional approach is used in the study design. This study's population consisted of all nurses at the Doctor Komang Makes Belawan Naval Hospital, a total of 48 persons, and the sample approach used was total sampling. This study employed univariate analysis, bivariate analysis using the Chi-Square test technique, and multivariate analysis with the Logistic Regression test. **Results :** showed that the work stress variable had a value ($p = 0.004$) and the workload variable had a value ($p = 0.980$). Based on the multivariate analysis, it shows that the work stress variable has a greater effect of 82.79% on the performance of nurses, and there is a 17.20% influence from other variables that have not been studied. **Conclusion :** concludes that job stress has a more substantial influence on nursing performance, whereas workload has no effect on nurse performance at the Doctor Komang Makes Belawan Naval Hospital. It is advised that nurses make better use of their time when performing given activities to avoid work overload.

Keywords: Work Stress, Workload, Nurse Performance

Alamat korespondensi:

Deby Laras Andira: Institut Kesehatan Helvetia, Jalan Kapten Sumarsono No. 107, Helvetia, Medan, Indonesia 20124, debymxp@gmail.com

PENDAHULUAN

Tugas dan tanggung jawab perawat bukan hal yang ringan untuk dipikul. Hal inilah yang bisa menimbulkan stres kerja pada perawat. Stres yang dihadapi oleh perawat di dalam bekerja akan sangat mempengaruhi kualitas pelayanan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Stres kerja akan berpengaruh pada kondisi fisik, psikologis dan sikap perawat. Tingkah laku negatif pekerja yang mengalami stres berkorelasi dengan hasil kerja, peningkatan ketidakhadiran kerja, tendensi mengalami kecelakaan kerja, sehingga dampak negatif yang ditimbulkan merupakan hambatan baik dalam manajemen maupun operasional kerja serta dapat menurunkan produktivitas kerja terutama mutu pelayanan, hal ini dapat dilihat dari data yang ada diberbagai Negara (1).

Berdasarkan data dari *World Health Organization* (WHO) pada tahun 2020 perawat di seluruh dunia berjumlah 27,1 juta jiwa, di Brazil sebanyak 3.182.024 orang dengan proporsi (75,7%), Zimbabwe sebanyak 1.317.614 orang dengan proporsi (56,8%) sedangkan India sebanyak 976.614 orang dengan proporsi (56,8%) (2). Indonesia jumlah perawat yang bekerja di rumah sakit sebanyak 219,264 (45,65%) dari seluruh jumlah tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit di Indonesia. Secara nasional jumlah perawat sebanyak 87,65/100.000 jiwa penduduk. Jumlah ini masih jauh dari target nasional yakni 180/100.000 jiwa penduduk Indonesia yang ditetapkan pada tahun 2020. Jika hal ini tidak diimbangi dengan jumlah pekerja yang mencukupi maka, akan menimbulkan beban kerja bertambah (3).

Hasil laporan *Joint Commission Internasional* (JCI) di USA pada tahun 2015 sampai dengan 2020 jumlah perawat mencapai 4.916.614 orang dengan proporsi (85,8%) sedangkan Australia sebanyak 2.134.156 orang dengan porsi (64,5%) angka ini sudah mencukupi kebutuhan negara tersebut. Perawat sangat memiliki peran yang penting dalam pelayanan yang ada di Rumah Sakit maka dari pada itu kinerja perawat harus diperhatikan

agar dapat meningkatkan kinerja perawat itu sendiri (4).

Berdasarkan hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) di tahun 2020, sekitar 50,9% perawat yang bekerja yang ada di Indonesia mengalami stres kerja dan mengalami dampak dari beban kerja fisik seperti sering mengalami pusing, nyeri pada leher, serta kelelahan akibat kurang tidur karena beban kerja yang terlalu banyak dan menyita waktu untuk beristirahat. Secara umum, ada banyak faktor penyebab stres kerja diantaranya. 44% datang dari beban kerja fisik perawat, 14% yang datang dari lingkungan sosial, 13% kekerasan, ancaman dan *bullying*, 8% yang datang dari perubahan-perubahan di tempat kerja, dan 20% kemungkinan faktor lain (5).

Penurunan status kesehatan ini tentunya akan menurunkan kinerja yang akhirnya juga menurunkan produktivitas kerja. Kondisi tersebut akan memengaruhi perusahaan tempat bekerja, dimana perusahaan akan mengalami kerugian finansial karena tidak seimbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya. Banyak pekerja yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya karena kelambanan atau kesalahan yang berulang (6).

Stres kerja merupakan sebagai suatu proses yang menyebabkan orang merasa sakit, tidak nyaman atau tegang karena pekerjaan, tempat kerja atau situasi kerja yang tertentu. Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Jika seseorang/karyawan mengalami stres yang terlalu besar maka akan dapat mengganggu kemampuan seseorang/karyawan tersebut untuk menghadapi lingkungannya dan pekerjaan yang akan dilakukannya seperti keadaan lingkungan di Rumah Sakit (7).

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan yang dilakukan perawat dalam menjalankan tugasnya pada suatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja dapat juga

diartikan sebagai jumlah total waktu keparawatan baik langsung maupun tidak langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang diperlukan oleh pasien dan berhubungan dengan jumlah perawat yang diperlukan untuk memberikan pelayanan tersebut. Beban kerja terdiri dari beban kerja kuantitatif dan beban kerja kualitatif. Beban kerja kuantitatif dapat berupa jumlah pekerjaan yang harus dikerjakan untuk memenuhi kebutuhan kesehatan pasien. Beban kerja kualitatif adalah tanggungjawab yang tinggi dalam memberikan pelayanan kesehatan terhadap pasien. Beban kerja bagi perawat yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan dan keletihan sehingga menurunkan produktivitas kerja dan berdampak terhadap kinerja yang diberikan kepada pasien (8).

Faktor-faktor seperti stres kerja dan beban kerja di atas dapat memengaruhi kinerja perawat seperti yang dikemukakan dalam penelitian terdahulu oleh Natalia tahun 2021 dengan judul Analisis Hubungan Persepsi Beban Kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Era Pandemi Covid-19 di Ruang Isolasi Covid Rumah Sakit di Kota Mojokerto. Hasil penelitian diketahui sebagian besar responden perawat dengan beban kerja sedang yaitu sebanyak 61 (91,0%) responden dan sebagian besar responden perawat dengan stres kerja sedang yaitu sebanyak 42 (62,7%) responden. Ada hubungan beban kerja ($p\text{-value} = 0,011$) dan stres kerja ($p\text{-value} = 0,029$) dengan kinerja perawat di Era Pandemi Covid-19 di Ruang Isolasi Covid Rumah Sakit di Kota Mojokerto (9).

Penelitian lainnya dilakukan oleh Sakti dkk tahun 2021 dengan judul Pengaruh Stress dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Haryoto Kabupaten Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel stress memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ($p\text{-value} = 0,019$), begitupun variabel beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja ($p\text{-value} = 0,009$) (10).

Rumah sakit TNI-AL Dokter Komang Makes merupakan salah satu fasilitas kesehatan Negara milik TNI Angkatan Laut yang berada di Kota Medan. Rumah sakit ini bertujuan untuk meningkatkan derajat kesehatan para prajurit TNI-AL secara khusus dan masyarakat di wilayah Pangkalan Utama TNI-AL I. Berdasarkan hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti, jumlah seluruh perawat yang di rumah sakit TNI-AL Dokter Komang Makes Belawan adalah 48 orang. Jumlah 48 perawat tersebut terdiri dari perawat jaga inap sebanyak 15 orang, perawat jaga sebanyak 6 orang, perawat RU Operasi sebanyak 6 orang, perawat IGD sebanyak 12 orang, perawat laboratorium sebanyak 2 orang, perawat poliklinik kulit sebanyak 1 orang, perawat poliklinik THT sebanyak 1 orang, perawat poliklinik bedah sebanyak 1 orang, perawat urikes sebanyak 1 orang, perawat poliklinik neurologi sebanyak 1 orang, perawat poliklinik mata sebanyak 1 orang, dan perawat poliklinik penyakit dalam sebanyak 1 orang. Pada saat melakukan observasi awal, peneliti juga menemukan tidak sedikit perawat yang diberikan tugas tugas non-keperawatan seperti ditempatkan di bagian rekam medik, dan bagian tata usaha. Hal itu disebabkan karena jumlah antara perawat dan pasien tidakimbang, jumlah pasien yang jauh lebih banyak daripada jumlah perawat di rumah sakit TNI-AL Dokter Komang Makes Belawan(11).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja perawat terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang dilakukan survei analitik dengan pendekatan *cross sectional study*. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan. Waktu penelitian ini dilakukan pada bulan April 2022 sampai Juli 2023. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat

yang ada di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan berjumlah 48 orang yang terdiri dari perawat IGD, perawat OK/Operasi, perawat poli, perawat rawat inap, dan perawat CSSD. Sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling* dimana semua anggota populasi yang mejadi sampel penelitian, yaitu perawat IGD, perawat OK/Operasi, perawat poli, perawat rawat inap, dan perawat CSSD yang seluruhnya berjumlah 48 orang.

Analisis Data

Analisis data diolah dengan menggunakan SPSS dan langkah-langkah analisis data sebagai berikut :

Analisis Univariat

Data disajikan dalam tabel distribusi frekuensi.

Analisis Bivariat

Uji *Chi-Square*

Uji yang digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan dengan variabel dependen dengan batas

kemaknaan perhitungan statistik *p* value (0,05). Kemudian untuk menjelaskan adanya hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas digunakan analisis tabulasi silang.

Analisis Multivariat

Uji Regresi Logistik

Uji regresi logistik digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas (stress kerja dan beban kerja) dan variabel terikat (kinerja perawat) yang dilihat dari nilai *Exp (β)*.

HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden Perawat RSAL Dokter Komang Makes Belawan

Penelitian ini dilakukan di RSAL Dokter Komang Makes Belawan. Sampel pada penelitian ini menggunakan *total sampling* dimana semua populasi dijadikan sampel penelitian sebanyak 48 orang. Berikut hasil distribusi responden berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama kerja dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 1. Distribusi Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin, Umur, Pendidikan, dan Lama Kerja

Karakteristik	f	%
Jenis Kelamin :		
Laki-laki	34	70,8
Perempuan	14	29,2
Umur :		
19-20 Tahun	8	16,7
21-22 Tahun	6	12,5
23-24 Tahun	1	2,1
25-26 Tahun	2	4,2
27-28 Tahun	4	8,3
29-30 Tahun	11	22,9
≥ 30 Tahun	16	33,3
Pendidikan :		
DIII Keperawatan	27	56,3
S1 Keperawatan	12	25,0
Ners	9	18,8
Lama Kerja :		
< 5 Tahun	21	43,8
≥ 5 Tahun	27	56,3
Total	48	100,0

Berdasarkan Tabel 1. di atas, dapat dilihat bahwa responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 34 orang (70,8%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 14 orang (29,2%). Diketahui responden berumur 19-20 tahun sebanyak 8 orang (16,7%), responden berumur 21-22 tahun sebanyak 6 orang (12,5%), responden berumur 23-24 tahun sebanyak 1 orang (2,1%), berumur 25-26 tahun sebanyak 2 orang (4,2%), responden berumur 27-28 tahun sebanyak 4 orang (8,3%),

responden berumur 29-30 tahun sebanyak 11 orang (22,9%) dan responden berumur ≥ 30 tahun sebanyak 16 orang (33,3%). Diketahui dari 48 responden yang berpendidikan DIII keperawatan sebanyak 27 orang (56,3%), S1 keperawatan sebanyak 12 orang (25,0%) dan yang berpendidikan ners sebanyak 9 orang (18,8%). Diketahui juga responden yang lama kerja < 5 tahun sebanyak 21 orang (43,8%) dan responden yang lama kerja ≥ 5 tahun sebanyak 27 orang (56,3%).

Analisis Univariat

Tabel 2. Hasil Distribusi Variabel Stres Kerja, Beban Kerja, dan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan

Variabel	f	%
Stres Kerja :		
Berat	23	47,9
Sedang	16	33,3
Ringan	9	18,8
Beban Kerja :		
Berat	25	52,1
Sedang	18	37,5
Ringan	5	10,4
Kinerja Perawat :		
Kurang	30	62,5
Baik	18	37,5
Total	48	100,0

Berdasarkan Tabel 2. di atas, menunjukkan bahwa untuk variabel stres kerja dari 48 responden yang diteliti, responden dengan stress kerja berat sebanyak 23 orang (47,9%), stress kerja sedang sebanyak 16 orang (33,3%) dan stress kerja ringan sebanyak 9 orang (18,8%). Diketahui pada variabel beban kerja dari 48 responden yang diteliti, responden

dengan beban kerja berat sebanyak 25 orang (52,1%), beban kerja sedang sebanyak 18 orang (37,5%) dan beban kerja ringan sebanyak 5 orang (10,4%). Diketahui juga pada variabel kinerja perawat dari 48 responden yang diteliti, responden dengan kinerja perawat kurang sebanyak 30 orang (62,5%) dan kinerja perawat baik sebanyak 18 orang (37,5%).

Analisis Bivariat

Tabel 3. Tabulasi Silang Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan

Stres Kerja	Kinerja Perawat				Total		Nilai <i>p</i>
	Kurang		Baik				
	f	%	f	%	f	%	
Berat	18	37,5	5	10,4	23	47,9	0,002
Sedang	11	22,9	5	10,4	16	33,3	
Ringan	1	2,1	8	16,7	9	18,8	
Total	30	62,5	18	37,5	48	100,0	

Berdasarkan Tabel 3. di atas, diketahui bahwa hasil uji *Chi-Square* ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat, dengan nilai probabilitas $\alpha = 0,05$, diketahui nilai *p-value* $0,002 < \text{dari nilai } \alpha \text{ } 0,05$. Hasil analisis ini

memenuhi kriteria persyaratan hipotesis, sehingga dapat disimpulkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat

Tabel 4. Tabulasi Silang Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan

Beban Kerja	Kinerja Perawat				Total	Nilai <i>p</i>	
	Kurang		Baik				
	f	%	f	%	f		%
Berat	14	29,2	11	22,9	25	52,1	0,001
Sedang	16	33,3	2	4,2	18	37,5	
Ringan	0	0,0	5	10,4	5	10,4	
Total	30	62,5	18	37,5	48	100,0	

Berdasarkan Tabel 4. di atas menunjukkan hasil uji *Chi-Square* ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat, dengan nilai probabilitas $\alpha = 0,05$, diketahui nilai *p-value* $0,001 < \text{dari nilai } \alpha \text{ } 0,05$. Hasil

analisis ini memenuhi kriteria persyaratan hipotesis, sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat.

Analisis Multivariat

Uji Regresi Logistik

Tabel 5. Hasil Analisis Uji Regresi Logistik Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan

Variabel	B	S.E.	Wald	Df	Sig	Exp(B)
Stres Kerja	1,391	0,479	8,429	1	0,004	4,021
Beban Kerja	-0,013	0,521	0,001	1	0,980	0,987
Constant	-2,962	1,122	6,966	1	0,008	0,052

Berdasarkan Tabel 5. di dapat diketahui bahwa yang memiliki pengaruh yaitu variabel stress kerja dengan nilai $p = 0,004$. Sedangkan variabel yang tidak memiliki pengaruh yaitu beban kerja dengan nilai $p = 0,980$. Berdasarkan tabel 4.13 dapat dilihat bahwa variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja perawat adalah *stress* kerja sehingga dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$P = \frac{1}{1 + e^{-(a+b_1x_1)}}$$

Dimana *e* adalah bilangan mutlak yang besarnya: 2,718

$$P = \frac{1}{1 + 2,718^{-(2,962+1,391)}}$$

$$P = \frac{1}{1 + 2,718^{(-1,571)}}$$

$$P = 0,8279 = 82,79\%$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi menunjukkan bahwa variabel stress kerja menunjukkan lebih dominan berpengaruh sebesar 82,79% terhadap kinerja perawat, serta terdapat 17,20% pengaruh dari variabel lain yang tidak diteliti terhadap kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan

Hasil penelitian secara statistik berdasarkan uji regresi logistik menunjukkan $p = 0,004$ atau $< 0,05$. Berarti ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan. Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa responden dengan stress kerja berat sebanyak 23 orang (47,9%) dan stress kerja sedang sebanyak 16 orang (33,3%). Hal ini dipengaruhi oleh beberapa indikator yang membentuknya, yakni: tekanan pekerjaan yang semakin meningkat, kurangnya kebebasan perawat, tugas perawat yang semakin bertambah, dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar mengenai “Analisis Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Perawat” dengan signifikansi nilai $p = 0,004$, yang berarti faktor stress kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat, artinya setiap kenaikan stress kerja akan menurunkan kinerja perawat (12). Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Anggitasari, Budiman, dan Rosnawati (2019) dengan nilai $p=0,007(< 0,005)$ yang artinya terdapat hubungan antara stress kerja terhadap kinerja perawat dan menyatakan bahwa stress merupakan parameter penentu baik atau buruknya kinerja perawat (13).

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, anxiety, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala

stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi nervous dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (14).

Menurut asumsi peneliti 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.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan

Hasil penelitian secara statistik menunjukkan $p= 0,980$ atau $> 0,05$. Berarti tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan. Hasil temuan dilapangan menunjukkan bahwa responden dengan beban kerja berat sebanyak 25 orang (52,1%), beban kerja sedang sebanyak 18 orang (37,5%). Hal ini dikarenakan beban kerja dan volume kerja serta normal waktu perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan belum sesuai dengan kapasitas jumlah perawat yang masih sedikit. Beban kerja yang diberikan kepada perawat maupun insitusi sebagai suatu kegiatan, yang

mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan pegawai yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan dimana penghitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Alfida dan Widodo tentang pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi Rumah Sakit Angkatan Udara dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur (2022) menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki nilai $p = 0,710$ ($>0,05$), artinya beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat (15).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hannani, Muzakkir, dan Ilyas (2019) diperoleh hasil uji statistik dengan menggunakan *chi-square* didapatkan hasil yaitu $p\text{-value} = 0,035$ yang berarti dengan nilai $p\text{-value}$ lebih besar dari nilai $p\text{-value} = 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat (16). Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Febrina, Edward, dan Nasution (2020) yang menyatakan tidak ada pengaruh antara beban kerja dengan kinerja perawat dengan nilai $p\text{-value} 0,027$ ($>0,05$). (17).

Beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada juga satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak mengganggu (18).

Standar kerja di dalam suatu perusahaan menentukan Beban Kerja yang akan diterima oleh karyawannya. Hal yang bagus dapat diperoleh apabila Beban Kerja karyawan sesuai dengan standar perusahaan.

Apabila Beban Kerja karyawan dibawah standar, akan terjadi Beban Kerja yang berlebih. Lain halnya jika Beban Kerja diatas standar, estimasi standar lebih rendah dari kemampuan karyawan tersebut (19).

Menurut asumsi peneliti bahwa adanya pernyataan perawat dihadapkan dengan karakteristik pasien berbeda-beda dan banyaknya keluhan pasien yang memungkinkan menjadi faktor penyebab perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan memiliki beban kerja dalam kategori sedang. Perawat mampu mengimbangi sulitnya pekerjaan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki. Perawat cenderung tidak merasa terpaksa atau tertekan maupun jenuh dengan pekerjaan dan pembagian jadwal dinas yang telah ditetapkan. Perawat juga selalu melakukan pengkajian kepada pasien, merumuskan diagnosa keperawatan yang tepat sesuai dengan prioritas masalah yang ada, dan melakukan evaluasi keperawatan untuk mencapai tujuan yang diharapkan.

KESIMPULAN

Ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan dengan nilai $p = 0,004$ ($<0,05$) dengan nilai $Exp \beta = 4,021$ Tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan dengan nilai $p = 0,980$ ($>0,05$).

UCAPAN TERIMA KASIH

Terimakasih kepada Bapak/Ibu pimpinan Rumah Sakit TNI Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian dan terimakasih juga kepada seluruh perawat Rumah Sakit Dokter Komang Makes Belawan yang turut serta membantu dalam proses penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

1. Scholler. Dampak Stres, E-psikologi, Com.Team E-Psikologi Informasi, Psikologi

- Online, Jakarta. 2015.
2. WHO. *World Health Statistics 2020: Monitoring Health for The SDGs*. World Health Organization. 2020. 103 p.
3. Kementerian Kesehatan RI. Profil Kesehatan Indonesia tahun 2020. Jakarta.ii.Pdf.
6. Joint Commission International, 2020, Hospital National Patient Safety Goals. The Joint Commission International Accreditation Hospital.
http://www.jointcommission.org/assess-thas_nspg_er.pdf.
7. Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI). Survey Pendidikan Keperawatan, Edisi 1, Jakarta tahun 2020.
8. Marr Heater H, Giebing, Penjamin Kualitas Dalam Keperawatan, EGC, Jakarta 2014.
9. Anoraga, P. Psikologi Kerja, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.2016.
10. Fraser, Stres dan Kepuasan Kerja, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta. 2014.
11. Datu N. Analisis Hubungan Persepsi Beban Kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Era Pandemi Covid-19 di Ruang Isolasi Covid Rumah Sakit di Kota Mojokerto. 2021. STIKES-PPNI. <https://repositori.stikes-ppni.ac.id/handle/123456789/422>.
12. Sakti FK, dkk. Pengaruh Stress dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD Dr. Haryoto Kabupaten Lumajang.2021. Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Gama Lumajang.
13. Direktorat Jenderal Kekuatan dan Pertahanan Republik Indonesia. Profil Rumah sakit TNI-AL Dokter Komang Makes Tahun 2020.
14. Rivai, Veithzal. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi, Raja Grafindo Persada, Jakarta. 2014.
15. Rida Alfida, Sri Widodo. Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi Rumah Sakit Angkatan Udara dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur; 2022
16. Hannani, A., Muzakkir, & Ilyas, G. B. Pengaruh Beban Kerja, Kepuasan, Dan Fasilitas Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Mawar Lantai II RSU Wisata Ulu Makassar (2019). Jurnal Mirai Management, 1(2), 516– 526.
17. Febrina, E. & N. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam. (2020). Jurnal Kesehatan Saemakers PERDANA, 3, 316–326.
18. Sedarmayanti. Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama, Bandung. 2012
19. Mangkuprawira, S. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. PT. Ghalia Indonesia, Jakarta. 2013.