



# Peran Stres Kerja Memediasi Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rsud Dr. Tjitrowardojo Purworejo

Maydita Ajeng Larasati<sup>1</sup>, Ridwan Baraba<sup>2</sup>, Nenden Nur Annisa<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Manajemen, Universitas Muhammadiyah Purworejo, Purworejo, Indonesia

Email Penulis Korespondensi: <sup>1</sup>Mayditajeng@gmail.com

**Abstrak**— Kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat adalah prestasi kerja yang di tunjukkan oleh perawat dalam melaksanakan tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan *output* yang baik dalam kuantitas maupun kualitas sesuai dengan arahan pimpinan, kompetensi atau kemampuan dalam bekerja. Tujuan dari penelitian ini adalah menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat, menguji pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat, menguji pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja perawat. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo sebanyak 263 perawat. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling dengan kriteria perawat yang bertugas di ruang rawat inap, yaitu sebanyak 105 perawat. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dengan alternatif pilihan jawaban menggunakan skala likert yang telah diuji cobakan dan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Alat analisis yang digunakan yaitu regresi dengan mengacu model yang dikembangkan Baron dan Kenny (1986) dan menggunakan bantuan SPSS 20.0 for windows dan sobel test. Hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, dan stres kerja memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Kinerja Perawat, Stres Kerja

**Abstract**— Performance or work performance is the result of the work of people in quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties in accordance with the responsibilities given to him. Nurse performance is work performance shown by nurses in carrying out nursing care tasks so as to produce good output in quantity and quality in accordance with the direction of the leadership, competence or ability to work. The purpose of this study was to examine the effect of workload on nurse performance, to test the effect of workload on nurse work stress, to test the effect of work stress on nurse performance, to test the effect of workload on nurse performance through nurse work stress. The population in this study were all nurses at RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo as many as 263 nurses. The sampling technique in this study used a purposive sampling technique with the criteria of nurses working in inpatient rooms, namely 105 nurses. Data collection uses a questionnaire with alternative answer choices using a Likert scale that has been tested and meets the requirements of validity and reliability. The analytical tool used is regression with reference to the model developed by Baron and Kenny (1986) and using SPSS 20.0 for windows and sobel test. The results of the data analysis show that workload has a negative effect on nurse performance, workload has a positive effect on work stress, work stress has a positive effect on nurse performance, and work stress partially mediates the effect of workload on nurse performance.

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

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu unsur yang paling penting bagi organisasi karena kinerja mereka sangat diperhitungkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan yang telah ditetapkan. Berdasarkan UU No. 44 tahun 2009 dinyatakan bahwa rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat.

Memberikan layanan yang terbaik kepada masyarakat tentunya tidak terlepas dari kinerja para karyawan didalamnya. Seperti tugas perawat yang bekerja selama 24 jam mendampingi dan memonitor keadaan pasien, mereka bekerja dengan keras dan cepat dalam penanganan setiap kasusnya agar setiap pasien dapat sembuh. Ketentuan Umum Pasal 29 ayat 1 Undang-undang Nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan, bahwa dalam menyelenggarakan praktik keperawatan, perawat bertugas sebagai : pemberi asuhan keperawatan; penyuluh dan konselor bagi klien; pengelola pelayanan keperawatan; peneliti keperawatan; pelaksana tugas

berdasarkan pelimpahan wewenang; dan/atau pelaksana tugas dalam keadaan keterbatasan tertentu.

Menurut [1] kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan pada suatu pekerjaan untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja perawat merupakan gambaran evaluasi terhadap hasil kerja yang dilakukan oleh perawat untuk tujuan pelayanan keperawatan dengan didasarkan pada standar keperawatan dan dilakukan dalam waktu tertentu [2]. Kinerja perawat adalah kegiatan yang diberikan perawat kepada klien berupa Asuhan Keperawatan untuk meningkatkan respon adaptasi [3]. Kinerja perawat adalah prestasi kerja yang di tunjukkan oleh perawat dalam melaksanakan tugas asuhan keperawatan sehingga menghasilkan output yang baik dalam kuantitas maupun kualitas sesuai dengan arahan pimpinan, kompetensi atau kemampuan dalam bekerja [4]. Kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan adalah aplikasi kemampuan atau pembelajaran yang telah diterima selama menyelesaikan program pendidikan keperawatan untuk memberikan pelayanan kesehatan secara langsung kepada pasien (Waryantini & Maya, 2020).



[5] berpendapat bahwa beban kerja merupakan suatu proses dalam menetapkan jumlah jam kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan, dan dibutuhkan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurun waktu tertentu. Beban kerja dapat dimaknai sebagai sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pegawai dalam jangka waktu tertentu [6]. Kondisi di ruang perawat, jika jumlah pasien lebih banyak dari rasio perawat maka akan terjadi beban kerja yang berlebih. Beban kerja yang tidak sesuai atau melebihi kemampuan pekerja akan berdampak pada masalah kesehatan secara fisik, mental, dan sosial pekerja yang berpengaruh pada hasil kinerja.

[7] menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan seorang pegawai dapat menjadi sumber stres. Beban kerja berlebihan yang pada individu dapat menimbulkan stress dalam pekerjaannya [8]. (Lotu, et., al., 2022) menyatakan bahwa stres di tempat kerja menjadi isu yang semakin penting dalam iklim ekonomi saat ini, di mana pekerja dihadapkan pada situasi seperti terlalu banyak bekerja, penyakit kerja, kepuasan kerja yang rendah, dan kurangnya otonomi. [10] stress kerja ialah perasaan tertekan dalam menghadapi pekerjaan yang dialami karyawan. stres kerja perawat dimana suatu kondisi dari hasil penghayatan subjektif individu yang dapat berupa interaksi antara individu dan lingkungan kerja yang dapat mengancam dan memberi tekanan secara psikologis, fisiologis dan perilaku perawat. (Tewal, et., al., 2017) berpendapat bahwa ketika stres meningkat sampai pada tingkat yang tinggi maka kinerja menurun secara mencolok.

[12] mencoba melakukan penelitian untuk memverifikasi apakah stres kerja merupakan variabel mediator antara beban kerja terhadap kinerja. Hasil penelitian menyatakan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya, beban kerja menyebabkan peningkatan stres kerja yang dapat menurunkan kinerja. Ketika beban kerja berpengaruh terhadap kinerja maka akan tergantung dari tingkat stres kerja. Ketika beban kerja berpengaruh terhadap kinerja disaat stres kerja tinggi maka dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya, ketika beban kerja berpengaruh terhadap kinerja disaat stres rendah maka dapat meningkatkan kinerja.

RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo merupakan Rumah Sakit Kelas B Pendidikan yang telah ditetapkan dengan Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor. HK.02.03/I/0216/2014 tentang penetapan Rumah Sakit Umum Daerah Saras Husada Purworejo sebagai Rumah Sakit Pendidikan pada tanggal 21 Februari 2014.

Perawat di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo dalam melakukan asuhan keperawatan terbagi menjadi tiga shift dalam sehari yaitu shift pagi, sore, dan malam. Banyaknya pasien yang harus dirawat dengan kondisi pasien yang berbeda-beda membutuhkan waktu asuhan keperawatan yang berbeda pula. Hal ini menyebabkan perawat terkadang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu. Kondisi yang demikian memicu beban kerja perawat yang dapat mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.

Fenomena lain adanya beban pekerjaan yang dirasakan perawat di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo adalah perawat juga harus mampu memenuhi target yaitu menjalankan tugas bagian farmasi. Namun dikarenakan perawat harus menjalankan berbagai macam tugas, hal ini menjadikan beban perawat bertambah. Sehingga masih ada perawat yang belum bisa menyelesaikan tugas caring, curing, asuhan keperawatan dan farmasi dalam satu waktu.

Perawat memiliki kekhawatiran terhadap resiko terinfeksi apabila terdapat pasien dengan diagnose penyakit menular. Hal ini menyebabkan perawat mengalami stres psikologinya, yang menyebabkan perawat mengalami kecemasan, kejenuhan, dan ada perawat yang kehilangan konsentrasinya. Permasalahan lain yang dihadapi perawat di RSUD Dr. Tjitrowardojo yaitu keterbatasan sumber daya manusia, dimana banyaknya tugas belum diimbangi dengan jumlah tenaga keperawatan yang memadai. Jumlah antara perawat dengan jumlah pasien yang tidak seimbang berdampak pada keadaan fisik dan psikis perawat seperti lelah, emosi, perubahan suasana hati dan dapat menimbulkan stres pada perawat.

Stres kerja yang dialami perawat tentunya juga akan sangat berpengaruh terhadap kinerja perawat RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo. Menurunnya kinerja perawat sama halnya dengan menurunnya produktivitas kerja. Apabila produktivitas perawat menurun, maka akibat yang ditimbulkan akan dirasakan oleh RSUD Dr. Tjitrowardojo berupa penurunan produktivitas perusahaan. Berdasarkan fenomena di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang bertema Peran beban kerja memediasi stres kerja terhadap kinerja perawat?..

## II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei, dimana metode survei digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan) [13]. Teknik sampling yang digunakan yaitu teknik purposive sampling. Purposive sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu [13] Kriteria sampel pada penelitian ini adalah perawat yang bertugas di ruang rawat inap yaitu berjumlah 105 perawat. Perawat yang bertugas di ruang rawat inap selama 24 jam melaksanakan tugas caring, curing, dan asuhan keperawatan sehingga seringkali mendapatkan beban kerja dan stres kerja yang pada akhirnya dapat mempengaruhi kinerja perawat.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2019). Alat analisis yang digunakan yaitu regresi dengan mengacu model yang dikembangkan [14] dan menggunakan bantuan SPSS 20.0 *for windows* dan *sobel test*.



### III. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

Melakukan suatu penelitian yang menggunakan suatu instrumen seperti kuesioner diperlukan pengukuran yang berkaitan dengan validitas dan reliabilitas instrumen tersebut. Oleh karena itu, sangat diperlukan instrumen penelitian yang memiliki validitas dan reliabilitas tinggi, sehingga dapat menentukan apakah alat pengukuran tersebut dapat digunakan atau tidak dalam mengumpulkan data yang diperlukan sehingga bisa didapat hasil pengujian hipotesis yang tepat sasaran.

##### a. Hasil Uji Validitas

Menurut [13] pengujian instrumen dicobakan pada sampel darimana populasi diambil dengan jumlah anggota sampel yang digunakan sekitar 30 responden. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner (Ghozali, 2018). Untuk menghitung validitas alat ukur digunakan rumus *Pearson Product Moment* dengan kriteria pengujian bila nilai *Pearson Correlation* > 0,3 maka dinyatakan valid [13].

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	Pearson Correlat ion	r-min
Kinerja Perawat(Y)	Y <sub>1</sub>	0,726	0,3
	Y <sub>2</sub>	0,818	
	Y <sub>3</sub>	0,765	
	Y <sub>4</sub>	0,683	
	Y <sub>5</sub>	0,752	
Stres Kerja (M)	M <sub>1</sub>	0,858	0,3
	M <sub>2</sub>	0,914	
	M <sub>3</sub>	0,819	
	M <sub>4</sub>	0,676	
Beban Kerja (X)	X <sub>1</sub>	0,845	0,3
	X <sub>2</sub>	0,813	
	X <sub>3</sub>	0,694	

Sumber: data primer diolah, (2022)

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 1, menunjukkan bahwa nilai *pearson correlation* semua butir pernyataan dari variabel beban kerja (X), stres kerja (M), kinerja perawat (Y) mempunyai koefisien korelasi di atas dari r-min (0,3) dan semuanya bernilai positif, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua pernyataan yang diujikan valid dalam mengukur variabel penelitian. Oleh karena itu, keseluruhan butir pernyataan dapat digunakan untuk pengumpulan data selanjutnya.

##### a. Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan *reliable* atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu [15]. Kriteria yang dipakai adalah dengan melihat besarnya nilai *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0,70.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pernyataan	Cronbach's Alpha If Item Deleted	Cronbach's Alpha	Batas Nilai Reliabilitas
Kinerja Perawat(Y)	Y <sub>1</sub>	0,801	0,839	0,7
	Y <sub>2</sub>	0,786		
	Y <sub>3</sub>	0,794		
	Y <sub>4</sub>	0,838		
	Y <sub>5</sub>	0,815		
Stres Kerja (M)	M <sub>1</sub>	0,780	0,858	0,7
	M <sub>2</sub>	0,765		
	M <sub>3</sub>	0,838		
	M <sub>4</sub>	0,877		
Beban Kerja (X)	X <sub>1</sub>	0,712	0,836	0,7
	X <sub>2</sub>	0,739		
	X <sub>3</sub>	0,862		

Sumber: data primer diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 2, diketahui hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* > 0,7 dan *Cronbach's Alpha If Item Deleted* > 0,7, sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan dalam pengujian reliabilitas data terhadap variabel Beban Kerja (X), Stres Kerja (M), Kinerja Perawat (Y) semuanya reliabel. Artinya, butir pernyataan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian mampu memberikan hasil yang konsisten apabila dipakai secara berulang kali dari waktu ke waktu dengan adanya kesamaan jawaban antara responden yang terlibat dalam pengisian kuesioner tersebut.

#### 2. Hasil Uji Regresi dengan Mediasi dan Sobel Test

Langkah 1 : membuat persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).



Tabel 3. Hasil Uji Regresi X terhadap Y

Model	Standarized coefficients Beta ( $\beta$ )	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X → Y	-0,223	0,022	Negatif dan Signifikan

Sumber: data primer diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 3, terlihat nilai koefisien regresinya (c) sebesar -0,223. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh negatif atau berlawanan terhadap kinerja perawat (Y). Artinya, semakin rendah beban kerja perawat, kinerja perawat akan semakin tinggi.

Langkah 2 : membuat persamaan regresi variabel independen (X) terhadap variabel intervening atau mediasi (M).

Tabel 4. Hasil Uji Regresi X terhadap M

Model	Standarized coefficients Beta ( $\beta$ )	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X → M	0,274	0,005	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 4, terlihat nilai koefisien regresinya (a) sebesar 0,274. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh positif terhadap stres kerja (M). Artinya, semakin tinggi beban kerja yang diterima perawat, stres kerja akan semakin meningkat.

Langkah 3 : membuat persamaan regresi variabel mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 5. Hasil Uji Regresi M terhadap Y

Model	Standarized coefficients Beta ( $\beta$ )	Signifikansi (p-value)	Keterangan
M → Y	0,235	0,016	Positif dan signifikan

Sumber: data primer diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 5, terlihat nilai koefisien regresinya (b) sebesar 0,235. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja (M) berpengaruh positif terhadap kinerja perawat (Y). Artinya, semakin tinggi stres kerja, kinerja perawat akan cenderung meningkat.

Langkah 4 : Membuat persamaan regresi variabel independen (X) dan variabel mediasi (M) terhadap variabel dependen (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Regresi X+M terhadap Y

Model	Standarized coefficients Beta ( $\beta$ )	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X+M → Y	-0,311	0,002	Negatif dan signifikan

Sumber: data primer diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 6, menunjukkan nilai koefisien regresi variabel beban kerja terhadap kinerja perawat ketika dikontrol oleh variabel stres kerja (c') sebesar -0,311. Hal ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja dapat mengendalikan pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Artinya, bahwa beban kerja berpengaruh negatif ketika beban kerja meningkat maka stres kerja juga akan meningkat yang berdampak pada menurunnya kinerja perawat.

Membandingkan pengaruh langsung variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan memasukkan variabel mediasi (M).

Tabel 7. Hasil Perbandingan Nilai Koefisien Regresi dan Signifikansi

Model	Standarized coefficients Beta ( $\beta$ )	Signifikansi (p-value)	Keterangan
X → Y	-0,223	0,022	
X+M → Y	-0,311	0,002	Partial Mediation

Sumber: data primer diolah, (2022)

Berdasarkan tabel 7, dapat diketahui bahwa pengaruh langsung beban kerja (X) terhadap kinerja (Y) sebesar -0,223. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat ketika stres kerja (M) tidak dimasukkan dalam model regresi. Sedangkan ketika stres kerja (M) dimasukkan dalam model regresi menunjukkan koefisien regresi sebesar -0,311 dengan p value sebesar 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja (X) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Y) ketika dikontrol oleh variabel stres kerja (M) dimasukkan dalam model regresi atau dikontrol. Sedangkan, ketika stres kerja (M) dimasukkan dalam model regresi atau dikontrol, beban kerja (X) tetap berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Berdasarkan hal tersebut menunjukkan bahwa stres kerja (M) memediasi hubungan beban kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) secara *partial mediation*. Artinya, bahwa pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja perawat (Y) tetap signifikan sebelum atau sesudah dimediasi oleh variabel stres kerja (M).



**3. Hasil Uji Sobel Test**

Tabel 8. Koefisien Regresi dan *Standard Error of Estimation*

Parameter	Nilai
A	0,274
B	0,235
<i>Standard Error of Estimation</i>	0,064
a	
<i>Standard Error of Estimation</i>	0,053
b	

Sumber: data primer diolah, (2022)

Dari hasil perhitungan *sobel test* diketahui nilai Z hitung sebesar 3,49. Nilai Z hitung lebih besar dari nilai Z tabel (1,96) pada tingkat signifikansi 5% yang berarti variabel stres kerja (M) mampu memediasi pengaruh beban kerja (X) terhadap kinerja (Y) pada tingkat signifikansi 5%.

**4. Pembahasan**

**H1 : beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat**

Berdasarkan hasil analisis regresi, diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel beban kerja terhadap kinerja sebesar -0,223 dengan tingkat signifikansi 0,022 (p value < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo. Pengaruh negatif terlihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai negatif dan signifikan terlihat dari p value yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis pertama (H1) dalam penelitian ini diterima karena terbukti ada pengaruh negatif dan signifikan variabel beban kerja terhadap kinerja perawat.

Menurut (Jons., George n.d. 2012) berpendapat bahwa apabila kondisi beban pekerjaan tinggi maka hal tersebut dapat memberikan dampak negatif bagi kinerja pegawai. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kinerja perawat menurun, sehingga akan berdampak pada kinerja perawat yang kurang optimal.

Dari hasil observasi langsung diketahui bahwa perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo terbebani dalam menjalankan asuhan keperawatan yang disebabkan ketika jumlah pasien banyak, para perawat dalam menjalankan asuhan keperawatan membutuhkan waktu yang lebih lama sehingga banyak pasien yang harus menunggu untuk ditangani. Banyaknya pasien yang harus dirawat dengan kondisi pasien yang berbeda-beda juga menyebabkan perawat terkadang tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu.

Selain itu, diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [12], [17], (Putri, 2019)

yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

**H2 : beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja**

Berdasarkan hasil analisis data, diketahui bahwa nilai koefisien regresi variabel beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0,274 dengan nilai signifikansi 0,005 (p-value < 0,05). Hasil tersebut menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo. Pengaruh positif terlihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif dan signifikan terlihat dari p value yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis kedua (H2) dalam penelitian ini diterima karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan variabel beban kerja terhadap stres kerja. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan oleh perawat, maka akan meningkatkan stres kerja perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.

Menurut [7] menyatakan bahwa beban kerja yang dirasakan seorang pegawai dapat menjadi sumber stres. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja perawat ruang rawat inap RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo dalam menjalankan asuhan keperawatan dapat meningkatkan stres kerja. Tugas perawat ruang rawat inap RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo yaitu caring, curing serta asuhan keperawatan. Caring merupakan tugas utama perawat yang berkaitan langsung dengan pasien untuk proses penyembuhan. Curing merupakan tugas sekunder perawat yang berkaitan langsung dengan dokter yaitu melaporkan secara berkala kondisi pasien kepada dokter saat visit dokter.

Sedangkan asuhan keperawatan adalah proses atau rangkaian kegiatan praktek keperawatan baik langsung atau tidak langsung yang diberikan kepada pasien di tatanan pelayanan kesehatan dengan menggunakan pendekatan proses keperawatan berdasarkan standar etik dan standar praktek keperawatan. Nilai koefisien regresi yang positif menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan perawat ruang rawat inap RSUD Dr. Tjitrowardojo tinggi seperti perawat yang harus melaksanakan caring, curing dan asuhan keperawatan ditambah perawat harus memenuhi target yaitu menjalankan tugas bagian farmasi. Banyaknya tugas perawat yang dituntut harus diselesaikan dalam satu waktu menyebabkan perawat mengalami kelelahan fisik dan tekanan psikis yang berdampak pada meningkatnya stres kerja perawat.

Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [12] menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja.

**H3 : Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat**



Berdasarkan hasil analisis regresi pada tabel 10, diketahui bahwa nilai koefisien regresi antara variabel stres kerja terhadap kinerja sebesar 0,235 dengan tingkat signifikansi 0,016 ( $p$  value  $< 0,05$ ). Hasil tersebut menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo. Pengaruh positif terlihat dari nilai koefisien regresi yang bernilai positif dan signifikan terlihat dari  $p$  value yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut, hipotesis ketiga (H3) dalam penelitian ini ditolak karena terbukti ada pengaruh positif dan signifikan variabel stres kerja terhadap kinerja perawat.

Ditolaknya hipotesis ketiga pada penelitian ini menunjukkan bahwa sejalan dengan meningkatnya stres kerja pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo maka kinerja cenderung meningkat. Ketika stres kerja mengalami peningkatan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Stres kerja juga dibutuhkan dalam penciptaan kinerja yang semakin meningkat. Hal ini dibuktikan ketika perawat mengalami kekhawatiran terhadap resiko terinfeksi apabila terdapat pasien dengan diagnose penyakit menular, perawat akan lebih meningkatkan kinerjanya dalam melakukan asuhan keperawatan dengan lebih mematuhi protokol kesehatan untuk mengurangi resiko terinfeksi penyakit dari pasien.

Munculnya stres kerja yang dialami perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo disebabkan keterbatasan sumber daya manusia, dimana banyaknya tugas belum diimbangi dengan jumlah tenaga keperawatan yang memadai. Hal ini berdampak pada keadaan fisik dan psikis perawat seperti lelah, emosi, dan perubahan suasana hati. Namun hal ini muncul sebagai tantangan akan memberikan gairah pribadi dan memberikan hasil pekerjaan yang lebih baik dan kinerja perawat akan meningkat, karena apabila tidak ada stres kerja, maka perawat merasa tidak ada tantangan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh (Tewal, et., al., 2017) bahwa ketika stres meningkat sampai pada tingkat yang tinggi maka kinerja menurun secara mencolok. Beberapa penelitian terdahulu juga bertolak belakang dengan hasil penelitian ini, seperti yang dilakukan oleh [18] dimana dalam hasil penelitiannya menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **H4 : beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat melalui stres kerja**

Berdasarkan hasil perbandingan nilai koefisien regresi dan signifikansi pada tabel 12, diketahui bahwa koefisien regresi variabel beban kerja terhadap kinerja perawat sebesar -0,223 dengan  $p$  value 0,022. Setelah dilakukan analisis dengan memasukkan variabel stres kerja pada analisis regresi beban kerja terhadap kinerja perawat, nilai koefisien regresi menjadi -0,311 dengan  $p$  value 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja

perawat baik itu sebelum maupun sesudah dikontrol oleh variabel stres kerja yang artinya stres kerja memediasi secara parsial pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Pengujian menggunakan sobel test, juga membuktikan bahwa stres kerja memiliki efek mediasi pada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat berdasarkan perhitungan yang diperoleh  $Z$  hitung sebesar 3,079 dimana angka ini  $> 1,96$ . Efek mediasi terjadi ketika  $Z > 1,96$ . Berdasarkan hal tersebut, hipotesis empat dapat diterima karena stres kerja dapat memediasi beban kerja terhadap kinerja perawat.

Stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo secara parsial. Artinya, meskipun stres kerja dapat memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat tetapi peningkatan kinerja tidak didominasi oleh stres kerja karena beban kerja masih menunjukkan pengaruhnya terhadap kinerja perawat.

Beban pekerjaan yang dialami oleh perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo menyebabkan munculnya gejala stres yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja perawat. Artinya, beban kerja menyebabkan peningkatan stres kerja yang kemudian dapat menyebabkan penurunan kinerja perawat. Dari hasil tersebut berarti apabila beban kerja tinggi, maka stres kerja yang dialami tinggi sehingga hal ini akan menurunkan kinerja perawat atau sebaliknya apabila beban kerja rendah, maka stres kerja yang dialami rendah sehingga kinerja perawat menjadi tinggi.

Diterimanya hipotesis keempat pada penelitian ini sesuai atau menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [12], [18] menyatakan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

## **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel mediasi (studi pada perawat ruang rawat inap RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo), maka dapat disimpulkan Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo, Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat ruang rawat inap RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo, Stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo, Stres kerja memediasi secara partial mediation pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat ruang rawat inap RSUD Dr. Tjitrowardojo Purworejo.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi ataupun bahan pembandingan untuk selanjutnya dalam bidang dan topik yang relevan dengan penelitian ini, terutama dalam bidang manajemen sumber daya manusia yang melandasi permasalahan beban kerja, stres kerja dan kinerja perawat. Kemudian bagi para calon peneliti yang hendak melakukan penelitian dengan tema yang sama, sebaiknya penelitian dilakukan dengan lingkup variabel atau objek



yang lebih luas agar dapat meningkatkan generalisasi penelitian. Adapun untuk lebih melengkapi penelitian ini dapat digunakan variabel yang belum tercakup dalam penelitian ini sehingga dapat menghasilkan temuan baru yang komprehensif.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, diketahui bahwa variabel beban kerja yang dirasakan oleh perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Tjitrowardoyo Purworejo lebih tinggi dalam mempengaruhi kinerja perawat dibandingkan dengan variabel lainnya. Oleh karena itu, tim manajemen RSUD Dr. Tjitrowardoyo Purworejo diharapkan dapat melakukan perekrutan dan penambahan jumlah tenaga perawat di ruang rawat inap. Penambahan jumlah tenaga perawat dengan harapan dapat meringankan beban kerja perawat sehingga dapat menjalankan asuhan keperawatan secara optimal yang berdampak pada peningkatan kinerja. Implikasi praktis yang dapat diberikan dari hasil penelitian ini dari sisi stres kerja yaitu pihak pimpinan RSUD Dr. Tjitrowardoyo Purworejo diharapkan senantiasa memperhatikan permasalahan yang berkaitan dengan stres kerja perawat dengan menerima masukan yang diberikan perawat untuk peningkatan kinerja. Selain itu, sebaiknya pihak pimpinan RSUD Dr. Tjitrowardoyo Purworejo diharapkan untuk tetap melakukan evaluasi atas kinerja yang dicapai oleh perawat, hal tersebut dalam rangka untuk proses pengendalian stres kerja yang terjadi pada perawat ruang rawat inap di RSUD Dr. Tjitrowardoyo Purworejo.

## V. REFERENSI

- [1] W. H. Hikmah, D. M., Indriyani, S., & Adji, "Pengaruh Budaya Kerja Melalui Digital Mindset Terhadap Kinerja Pegawai Di Pt. Xyz. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia," *Adm. Dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 2, pp. 113–124, 2022.
- [2] K. Manalu, N. Verayanti., Masruroh., James Richard Maramis., Sri Siska Mardiana., Ana Farida Ulfa., Tri Suwanto., Andria Pragholapati., Siti Muniroh., Esther Lenny D.M., Riama Marly Sihombing., Kepemimpinan dan Manajemen Pelayanan Keperawatan. Yayasan Kita Menulis, 2021.
- [3] & M. Waryantini, "Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Melakukan Asuhan Keperawatan Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit.," *Heal. Journal*, vol. 8, no. 1, pp. 49–57, 2020.
- [4] P. Budiana., Supinganto., Budaya Kerja KAIZEN Pada Perawatan Kesehatan Masyarakat (Perkesma). Bandung : Penerbit Media Sains Indonesia., 2021.
- [5] B. S. Sari, R. M., & Luturlean, "Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Di Sekolah Tinggi Olahraga Dan Kesehatan Bina Guna Medan. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia," *Adm. Dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 2, pp. 264–275., 2022.
- [6] Misa, "Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi.," *Molecules*, vol. 2, no. 1, pp. 1–12, 2020.
- [7] D. J. Suwatno dan Priansa, *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung : Alfabeta., 2018.
- [8] M. Mahfudz, "Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Divisi Sales Concomer Pt Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk.," *J. Eksek.*, vol. 14, no. 1, pp. 51–75., 2017.
- [9] L. Lotu, N. A., Widodo, Z. D., & Sumarto, "Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Sudiropujan. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia," *Adm. Dan Pelayanan Publik*, vol. 9, no. 4, pp. 703–712, 2022.
- [10] A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya., 2017.
- [11] H. N. T. Tawal, Bernhard., Adolfin., Merinda H. Ch. Pandowo., *Perilaku Organisasi*. Bandung : Patra Media Grafindo, 2017.
- [12] R. N. Shabbir, B., & SMM, "Impact of Workload and Job Complexity on Employee Job Performance with the Moderating Role of Social Support and Mediating Role of Job Stress: A Study of Travel agencies in Rawalpindi, Islamabad and AJK.," *J. Account. Mark.*, vol. 6, no. 1, pp. 1–7, 2017.
- [13] Sugiyono., *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&D*. Bandung: Alfabeta., 2019.
- [14] D. A. Baron, R. M., & Kenny, "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research. Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations.," *J. Pers. Soc. Psychol.*, vol. 51, no. 6, pp. 1173–1182, 1986.
- [15] I. Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2018.
- [16] G. (n. d. ). G. & Jons., "George. (n.d.). George & Jons." <https://www.ptonline.com/articles/how-to-get-better-mfi-results>.
- [17] K. F. Paramitadewi, "Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan.," *E-Jurnal Manaj. Univ. Udayana*, vol. 6, no. 6, pp. 3370–3397., 2017.
- [18] Putri., "PERAN STRES KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.," vol. 3, no. 2, pp. 58–66., 2019.
- [19] T. Tawal, B., Adolfin., Pandowo., *Organizational Behavior* . Bandung: CV Patra Media Grafindo, 2017.