



PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RAWAT INAP DI RUMAH SAKIT UMUM MUTIASARI DURI RIAU

Amelia Suci Pertiwi¹, Teguh Nurhadi Suharsono², Rukhiyat Syahidin³, Rahdian Malik⁴ Vip Paramata⁵

^{1,2,3,4,5}Pascasarjana, Magister Manajemen, Manajemen Rumah Sakit, Universitas Sangga Buana YPKP Bandung
amelsuci3103@gmail.com

Abstrak

Rumah sakit merupakan institusi layanan kesehatan yang dituntut untuk menjaga kualitas pelayanan melalui kinerja perawat. Faktor beban kerja dan stres kerja menjadi aspek penting yang dapat memengaruhi kinerja perawat. Beban kerja yang berlebihan tanpa diimbangi dengan sumber daya yang memadai berpotensi menurunkan kualitas layanan, sedangkan tingkat stres kerja yang tinggi dapat berdampak pada kesehatan mental serta menurunkan produktivitas perawat. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja (X1) dan stres kerja (X2) terhadap kinerja perawat (Y) di RS Umum Mutiasari Duri Riau. Desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Instrumen skala Likert dikonversi ke skala interval dengan MSI sebelum analisis. Uji asumsi klasik terpenuhi. Hasil regresi linier berganda menunjukkan model: $\hat{Y} = 0,594 + 0,033X1 + 0,743X2 + \epsilon$. Secara parsial, X1 tidak berpengaruh signifikan terhadap Y ($\alpha=0,05$), sedangkan X2 berpengaruh positif dan signifikan terhadap Y ($\alpha=0,05$). Secara simultan, X1 dan X2 berpengaruh signifikan terhadap Y (uji F). $R^2 = 0,680$ menunjukkan 68% variasi kinerja perawat dijelaskan oleh kedua prediktor; SEE = 0,261. Penelitian ini menegaskan pentingnya pengelolaan beban kerja yang proporsional serta strategi manajemen stres yang efektif guna meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit.

Kata kunci: Beban kerja, stres kerja, kinerja perawat, regresi linier berganda, Rumah Sakit Umum Mutiasari Duri

Abstract

Hospitals are healthcare institutions that are required to maintain service quality through nurse performance. Workload and work stress factors are important aspects that can affect nurse performance. Excessive workload without adequate resources has the potential to reduce service quality, while high levels of work stress can impact mental health and reduce nurse productivity. This study aims to analyze the effect of workload (X1) and work stress (X2) on nurse performance (Y) in Hospital Mutiasari Duri Riau. The quantitative research design uses a cross-sectional approach. The Likert scale instrument was converted to an interval scale with MSI before analysis. The classical assumption test was met. The results of multiple linear regression showed the model: $\hat{Y} = 0.594 + 0.033X1 + 0.743X2 + \epsilon$. Partially, X1 has no significant effect on Y ($\alpha = 0.05$), while X2 has a positive and significant effect on Y ($\alpha = 0.05$). Simultaneously, X1 and X2 have a significant effect on Y (F test). $R^2 = 0.680$ indicates that 68% of the variation in nurse performance is explained by the two predictors; SEE = 0.261. This study emphasizes the importance of proportional workload management and effective stress management strategies to improve nurse performance in hospitals.

Keywords: Workload, job stress, nurse performance, multiple linear regression, Mutiasari Duri General Hospital

@Jurnal Ners Prodi Sarjana Keperawatan & Profesi Ners FIK UP 2025

* Corresponding author :

Address : Bandung, Indonesia

Email : amelsuci3103@gmail.com

PENDAHULUAN

Persaingan diberbagai sektor di era globalisasi ini semakin sengit, termasuk sektor kesehatan. Rumah sakit merupakan salah satu lembaga yang dijalankan dalam sektor kesehatan. Rumah sakit ialah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat. Berdasarkan Pasal 5 Undang-Undang RI Nomor 44 Tahun 2009, rumah sakit mempunyai fungsi berupa penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit (Undang Undang RI Nomor 44 Tahun 2009, 2009). Untuk mencapai standar pelayanan rumah sakit yang baik, diperlukan sumber daya manusia yang memadai guna memberi perawatan kepada pasien. Pengembangan kemampuan sumber daya manusia dalam sebuah organisasi dapat menghasilkan kinerja bisnis yang optimal (Tomcikova & Coculova, 2020). Meskipun dilengkapi dengan fasilitas, infrastruktur, dan sumber dana yang melimpah, tanpa adanya sumber daya manusia yang kompeten, kegiatan organisasi tidak akan berjalan dengan baik (Hartanto, 2015).

Sumber daya manusia (SDM) adalah semua individu yang terlibat dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang memiliki kemampuan, kontribusi, dan peran penting dalam usaha mencapai tujuan organisasi (Huzain, 2021). Tenaga kesehatan merupakan SDM yang sangat diperlukan di rumah sakit untuk mencapai tujuannya dalam memberikan layanan terkait kesehatan berupa promotif, preventif, kuratif, rehabilitatif dan/atau paliatif sesuai dengan Undang-Undang RI No. 17 Tahun 2023. Oleh sebab itu, pentingnya kinerja masing-masing tenaga kesehatan haruslah diperhatikan agar pasien mendapatkan pelayanan yang baik dan layak.

Kinerja merupakan hasil akhir suatu pekerjaan yang sudah diselesaikan oleh seorang Perawat. Menurut Mangkunegara berdasarkan Hendra (2020), kinerja dinilai berdasarkan seberapa baik Perawat memenuhi persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan, dan seberapa besar kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapainya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan Onita (2020) menyatakan, kinerja mempunyai definisi sebagai tingkat prestasi atau hasil yang nyata dari individu atau Perawat yang dihitungnya secara periode baik secara kualitas atau kuantitas, didasarkan pada sasaran, standar dan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya sebagai sebuah hasil dari kewenangan serta tanggung jawab dari suatu pekerjaan di dalam perusahaan atau organisasi. Desi Kristanti & Ria Lestari Pangastuti (2019) juga mengemukakan bahwa kinerja ialah sebuah proses dalam mencapai tujuan dari organisasi serta hasil dari usaha

perawat itu sendiri dalam organisasi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja Perawat adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seseorang yang dihitung berdasarkan kriteria tertentu dan dalam periode waktu tertentu baik secara kualitas maupun kuantitas supaya tujuan dari organisasi itu tercapai. Adapun beberapa faktor yang memengaruhi kinerja perawat ini adalah beban kerja dan level stres perawat.

Beban kerja merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi kinerja dan produktivitas perawat. Menurut teori *Job Demand-Resources (JD-R)*, beban kerja termasuk dalam kategori *job demands* yang dapat memberikan tekanan fisik maupun mental terhadap perawat, terutama jika tidak diimbangi dengan sumber daya yang memadai (Bakker & Demerouti, 2020). Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kinerja, sedangkan beban kerja yang sesuai dapat meningkatkan efektivitas serta kepuasan kerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan antara beban kerja dengan berbagai aspek dalam organisasi. Studi yang dilakukan oleh Smith et al. (2020) menemukan bahwa peningkatan beban kerja yang tidak terkontrol dapat berdampak negatif terhadap kesejahteraan perawat dan meningkatkan tingkat turnover dalam organisasi. Sementara itu, penelitian yang dilakukan oleh Rahman dan Putri (2021) menunjukkan bahwa di sektor kesehatan, beban kerja tenaga medis yang tinggi dapat menurunkan kualitas layanan yang diberikan kepada pasien, mereka untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaan. (Sitepu, 2020)

Beban kerja dan stres kerja menjadi faktor krusial yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja perawat. Implementasi sistem informasi manajemen rumah sakit (SIMRS) dan rekam medis elektronik diharapkan dapat mengurangi beban administrasi tenaga kesehatan, sehingga mereka dapat lebih fokus pada aspek pelayanan medis (Kusuma & Hartono, 2022). Namun, apabila sistem yang diterapkan tidak efektif, justru dapat menambah beban kerja dan meningkatkan tingkat stres kerja tenaga medis, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka.

Penelitian yang dilakukan di Puskesmas Mubune oleh Goni et al. (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berdampak negatif pada kinerja. Ini berarti bahwa ketika perawat mengalami stres, produktivitas mereka cenderung menurun. Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) pada tahun 2011, sekitar 50,9% perawat di Indonesia yang bekerja mengalami stres akibat pekerjaan. Mereka sering merasakan pusing, kelelahan, kurang ramah, dan kurang istirahat, yang disebabkan oleh beban kerja yang terlalu berat dan penghasilan yang tidak memadai. (Vialytha et al., 2015) Berdasarkan penelitian

sistematik literatur oleh Madsen et. all, (2017), dari enam penelitian yang dipublikasikan (total 27.461 individu dan 914 kasus insiden depresi klinis) dan dari kumpulan data yang tidak dipublikasikan, total 120.221 individu dan 982 episode pertama depresi klinis yang dirawat di rumah sakit. Stres kerja rata-rata ini dikaitkan dengan peningkatan risiko depresi klinis pada kedua penelitian yang dipublikasikan.

Rumah sakit diwajibkan untuk meningkatkan kepuasan pasien dengan memberikan pelayanan terbaik dan komprehensif yang didapatkan dari kinerja perawat. Layanan yang diberikan akan berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja rumah sakit. Tingginya kepuasan pasien dapat meningkatkan reputasi dan jumlah kunjungan pasien ke rumah sakit, sedangkan kekecewaan pasien dapat merugikan reputasi rumah sakit. (Syarifah & Rahayu, 2024)

Rumah Sakit Umum Mutiasari adalah salah satu rumah sakit yang berdiri di Duri, Riau. Peran tenaga kesehatan sangat diperlukan untuk menunjang kegiatan Rumah Sakit Umum Mutiasari dalam melayani pasien selama 24 jam di instalasi gawat darurat dan rawat inap serta poliklinik. Maka dari itu, diperlukan sistem *shift* kerja bagi para perawat dengan harapan perawat dapat beradaptasi dengan jadwal kerja yang bergantian antara pagi, siang, dan malam, serta beban kerja yang tidak tetap dan durasi yang panjang. (Arianto & Dwi Puspita, 2019)

Berdasarkan hasil pengumpulan data awal melalui kuesioner yang diberikan kepada 50 responden perawat di Rumah Sakit Umum Mutiasari Duri Riau, diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 1. Hasil Studi Pendahuluan

Variabel	Tinggi (%)	Sedang (%)	Rendah (%)
Beban Kerja	65%	25%	10%
Stres Kerja	60%	30%	10%
Kinerja Perawat	40% (menurun)	35% (stabil)	25% (optimal)

Data Primer 2025

Diperoleh hasil seperti pada Tabel 1. menunjukkan bahwa terdapat indikasi kuat bahwa beban kerja dan stres kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi hubungan ini serta strategi yang dapat diterapkan untuk mengelola beban dan stres kerja guna meningkatkan kinerja tenaga kesehatan.

Berdasarkan studi pendahuluan, beban kerja dan stres kerja merupakan faktor yang dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Jika tidak dikelola dengan baik, kondisi ini dapat menurunkan produktivitas dan kualitas layanan di rumah sakit. Oleh karena itu, diperlukan strategi

manajemen yang efektif untuk mengoptimalkan beban kerja serta mengurangi tingkat stres guna meningkatkan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mutiasari Duri Riau.

Analisis mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat menjadi aspek penting dalam mengevaluasi efektivitas sistem informasi, peningkatan layanan kesehatan, serta pengelolaan sumber daya manusia berbasis kompetensi. Dengan pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi beban kerja dan stres kerja, diharapkan Rumah Sakit Umum Mutiasari Duri Riau dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan perawat.

Tabel 2. Rumus Analisa Beban Kerja

No	Unit/ Ruangan	Bed KRIS	Jumlah Pegawai (Perawat + Bidan)	Beban Ideal (SDM)	Rasio Kecukupan
1	IGD	-	14	-	-
2	Poliklinik	-	27	-	-
3	Rawatan Daylily (Anak)	9	11	45	0.24
4	Rawatan Bougenville (Kebidanan)	20	15	100	0.15
5	Rawatan Cempaka (Dewasa)	18	13	90	0.14
6	Perinatologi (NICU/Perina)	18	13	90	0.14
7	HCU/ICU	5	12	25	0.48
8	OK (Kamar Operasi)	-	11	-	-
Total	70	86			

Data Primer 2025

Diperoleh hasil seperti pada Tabel 1.2 Berdasarkan analisis beban kerja tenaga keperawatan dan kebidanan di Rumah Sakit Umum Mutiasari untuk periode Juni 2025, terlihat bahwa Jumlah pegawai perawat di Rumah Sakit ini telah didistribusikan secara proporsional di berbagai unit ruangan, dengan total keseluruhan sebanyak 86 orang perawat. Di Unit IGD, terdapat 14 perawat yang bertugas untuk menangani pasien gawat darurat. Poliklinik memiliki 27 perawat yang siap memberikan layanan medis untuk pasien rawat jalan. Rawatan Daylily (Anak) membutuhkan 11 perawat untuk menangani pasien anak, dengan beban ideal sebesar 45 pasien per perawat, yang menghasilkan rasio kecukupan sebesar 0,24. Rawatan Bougenville (Kebidanan) memiliki 15 perawat yang menangani pasien kebidanan dengan beban ideal 100 pasien, menghasilkan rasio kecukupan 0,15. Di Rawatan Cempaka (Dewasa), terdapat 13 perawat yang menangani pasien dewasa, dengan beban ideal 90

pasien per perawat, menghasilkan rasio kecukupan 0,14. Perinatologi (NICU/Perina) juga memiliki 13 perawat untuk menangani pasien perinatologi dengan beban ideal 90 pasien, yang menghasilkan rasio kecukupan 0,14. Di unit HCU/ICU, terdapat 12 perawat yang bertugas di ruang perawatan intensif dengan beban ideal 25 pasien, menghasilkan rasio kecukupan yang cukup tinggi sebesar 0,48. Terakhir, Unit Kamar Operasi (OK) memiliki 11 perawat yang mendukung kegiatan operasional di ruang bedah. Dengan pembagian jumlah pegawai seperti ini, diharapkan kualitas layanan dapat tetap terjaga dengan baik, sesuai dengan kebutuhan masing-masing unit.

METODE

Desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Instrumen skala Likert dikonversi ke skala interval dengan MSI sebelum analisis. Uji asumsi klasik terpenuhi. Data penelitian dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada perawat di Rumah Sakit Umum Mutiasari Duri, Riau. Dari total populasi 86 perawat, sampel sebanyak 71 responden diambil menggunakan teknik simple random sampling. Pengolahan dan analisis data dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak statistik untuk menguji pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pengujian hipotesis dilakukan untuk mengetahui apakah Beban Kerja dan Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Perawat. Dalam penelitian ini, digunakan uji regresi linier berganda secara parsial untuk menguji masing-masing pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Y. Berikut adalah hasil perhitungan regresi linier berganda:

Tabel 3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t		
1	(Constant)	0.594	0.261	0.046	.024	
	X1	0.033	0.031	0.046	.296	
	X2	0.743	0.039	0.809	.010	

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2025

Berdasarkan output pada tabel tersebut, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:
 $\hat{Y} = 0,594 + 0,033X1 + 0,743X2 + \epsilon$

Dengan:

X1 : Beban Kerja

X2 : Stres Kerja

Y : Kinerja Perawat

Arah hubungan antara variabel Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat adalah positif, yang berarti bahwa ketika Beban Kerja dan Stres Kerja meningkat, maka Kinerja Perawat juga cenderung meningkat. Untuk mengetahui pengaruh signifikan secara parsial, maka akan dijelaskan dalam pengujian hipotesis berikut.

Uji Hipotesis Pengaruh Dimensi Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hipotesis yang akan diuji adalah pengaruh variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur dari variabel Beban Kerja sebagai berikut:

Tabel 4. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hipotesis	Variabel	Koefisien Jalur	t Hitung	P	Keterangan
H1	Beban Kerja → Kinerja Perawat	0,046	1,049	0,296	p>0,05 = Tidak Signifikan

Sumber: Hasil olah data SPSS 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur untuk variabel Beban Kerja adalah sebesar 0,046 dengan arah hubungan yang positif, yang artinya ketika Beban Kerja meningkat maka akan menyebabkan Kinerja Perawat meningkat. Namun demikian, untuk menguji hipotesis parsial digunakan kriteria sebagai berikut:

1. Jika p-value > 0,05 atau jika t hitung < t tabel, maka H0 diterima.
2. Jika p-value < 0,05 atau jika t hitung > t tabel, maka H0 ditolak.

Hipotesis 1

1. H01 : $\rho = 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat
2. Ha1 : $\rho \neq 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Karena diperoleh p-value = 0,296 > 0,05 dan t hitung = 1,049 < t tabel (1,65), maka H01 diterima dan Ha1 ditolak, yang berarti tidak terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat.

Uji Hipotesis Pengaruh Dimensi Kompetensi terhadap Keselamatan Pasien

Hipotesis yang akan diuji adalah pengaruh pada dimensi Lingkungan terhadap Keselamatan Pasien. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh koefisien jalur dari variabel pada

dimensi lingkungan terhadap Keselamatan Pasien yang terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 5. Pengaruh Dimensi Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hipotesis	Variabel	Koefisien Jalur	T Hitung	P	Keterangan
H2	Stres Kerja → Kinerja Perawat	0.105	2.380	0.018	$p < 0.05 =$ Signifikan

Sumber: Hasil olah data SPSS 2023

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai koefisien jalur untuk dimensi Stres Kerja adalah sebesar 0.105 dengan arah hubungan yang positif. Artinya, ketika stres kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan menyebabkan Kinerja Perawat meningkat. Untuk menguji hipotesis parsial, digunakan kriteria pengujian dengan taraf signifikansi $\alpha = 5\%$ sebagai berikut:

- Jika $p\text{-value} > 0,05$ atau jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima.
- Jika $p\text{-value} < 0,05$ atau jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak.

Hipotesis 2

- $H_{02} = \rho = 0$: Tidak terdapat pengaruh signifikan pada dimensi Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat
- $H_{02} = \rho \neq 0$: Terdapat pengaruh signifikan pada dimensi Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan tabel di atas diperoleh $p\text{-value}$ sebesar 0.018, sehingga $p\text{-value} < \alpha = 0,05$ dan $t \text{ hitung}$ sebesar 2.380 lebih besar dari $t \text{ tabel}$ (1,65). Artinya H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara dimensi Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara dimensi Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat dapat diterima.

Uji Hipotesis Simultan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Hipotesis yang akan diuji adalah pengaruh simultan antara variabel Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Mutiasari Duri, Riau.

Hipotesis 3 (H_3):

Beban Kerja dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Mutiasari Duri, Riau.

Untuk menguji hipotesis ini digunakan uji F (Simultan). Adapun hasil pengujian regresi linear berganda secara simultan ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Uji Simultan Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Model	Sum of Squares	d	Mean Square	F	Sig
Regression	73,248	2	36,624	211,4	0,0
Residual	11,723	6	0,172		
Total	84,971	7			

Sumber: Hasil olah data SPSS 2023

Kriteria pengujian:

- Jika $p\text{-value (Sig.)} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- Jika $p\text{-value (Sig.)} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan Tabel 4.19, diperoleh nilai signifikansi (Sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, yang berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara simultan, Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Mutiasari Duri, Riau.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel Beban Kerja (X_1) dan Stres Kerja (X_2) secara simultan terhadap variabel Kinerja Perawat (Y). Berikut adalah hasil perhitungan koefisien determinasi berdasarkan output SPSS.

Tabel 7. Koefisien Determinasi terhadap Kinerja Perawat Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.680	.674	.312

a. Predictors: (Constant), X_2 (Stres Kerja), X_1 (Beban Kerja)

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel di atas, nilai R sebesar 0,824 menunjukkan korelasi yang sangat kuat antara Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat. Sementara itu, nilai R Square sebesar 0,680 menunjukkan bahwa sebesar 68,0% variasi dalam Kinerja Perawat dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja dan Stres Kerja. Sisanya sebesar 32,0% ($\epsilon = 0,320$) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, atau kepuasan kerja yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, terdapat tiga variabel utama yang dianalisis, yaitu Beban Kerja (X_1), Stres Kerja (X_2), dan Kinerja Perawat (Y). Ketiga variabel ini menjadi indikator

penting dalam mengevaluasi kondisi kerja dan kualitas kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mutiasari Duri, Riau.

Beban Kerja (X1)

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa rata-rata skor tanggapan responden terhadap variabel Beban Kerja berada pada kategori Baik, dengan nilai rata-rata sebesar 3,67. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat di RSUD Mutiasari Duri cenderung menilai beban kerja yang mereka hadapi masih dalam batas yang wajar. Beban kerja yang terkelola dengan baik berkontribusi pada efisiensi pelayanan, meningkatkan produktivitas, serta mengurangi kemungkinan terjadinya kelelahan kerja yang berlebihan (burnout).

Namun demikian, tetap perlu diwaspadai bahwa meskipun tergolong baik, beberapa item dalam kuesioner seperti “memiliki waktu cukup untuk kehidupan pribadi” dan “dapat menyesuaikan waktu kerja dengan kebutuhan pribadi” mendapatkan skor lebih rendah dibanding pernyataan lainnya. Hal ini menjadi indikator bahwa aspek keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi (*work-life balance*) perlu menjadi perhatian manajemen rumah sakit dalam perencanaan shift dan pengaturan jadwal kerja perawat. Beban kerja yang proporsional akan mendukung peningkatan kinerja serta menjaga kesehatan fisik dan psikologis perawat.

Stres Kerja (X2)

Stres kerja juga menunjukkan skor rata-rata yang berada pada kategori Baik, yakni sebesar 3,70. Hasil ini menandakan bahwa meskipun perawat merasakan tekanan dalam pekerjaan mereka, tekanan tersebut masih dapat dikendalikan dan belum mengganggu kinerja secara signifikan. Faktor penyebab stres kerja yang muncul dalam penelitian ini antara lain adalah peningkatan beban kerja akhir-akhir ini, tuntutan standar tinggi terhadap diri sendiri, serta sulitnya meluangkan waktu untuk istirahat dan kegiatan sosial.

Menurut Robbins & Judge (2017), stres kerja yang tidak tertangani dengan baik dapat berdampak pada kesehatan fisik dan mental tenaga kesehatan serta menurunkan kualitas pelayanan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen RSUD Mutiasari untuk menyediakan dukungan psikologis dan strategi coping mechanism bagi perawat, seperti pelatihan manajemen stres, penyediaan ruang istirahat yang nyaman, dan rotasi kerja yang lebih fleksibel. Stres kerja yang terkendali bahkan bisa menjadi motivator positif selama ditangani dengan manajemen organisasi yang tepat.

Kinerja Perawat (Y)

Variabel Kinerja Perawat mendapatkan skor rata-rata sebesar 3,66, yang juga berada pada kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa

perawat di RSUD Mutiasari dinilai telah bekerja secara efisien, produktif, dan profesional oleh diri mereka sendiri, rekan sejawat, maupun atasan langsung. Perawat merasa bahwa kualitas kerja mereka telah sesuai harapan dan memiliki kontribusi terhadap pelayanan pasien secara keseluruhan.

Namun demikian, kinerja yang tinggi harus tetap dijaga dengan memperhatikan aspek lain yang mendukung, yaitu beban kerja yang adil dan pengelolaan stres kerja yang sehat. Berdasarkan teori Mangkunegara (2017), kinerja dipengaruhi oleh kemampuan (*ability*) dan motivasi (*motivation*), di mana beban kerja dan stres kerja menjadi faktor eksternal yang dapat menurunkan motivasi bila tidak dikelola dengan baik. Maka dari itu, untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perawat, pihak rumah sakit perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sistem reward and recognition yang adil, serta komunikasi yang efektif antara manajer keperawatan dengan staf perawat.

Secara keseluruhan, ketiga variabel berada pada kategori Baik, dengan skor rata-rata gabungan sebesar 3,68. Hasil ini menunjukkan bahwa meskipun perawat di RSUD Mutiasari menghadapi beban dan tekanan kerja, mereka masih mampu menjaga kinerja yang optimal. Manajemen rumah sakit diharapkan dapat terus memonitor dinamika beban dan stres kerja perawat sebagai bagian dari strategi peningkatan mutu layanan keperawatan secara menyeluruh.

Pemahasan Verifikatif

1. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat

Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat merupakan aspek yang sangat penting dalam manajemen sumber daya manusia di rumah sakit. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental yang berdampak pada penurunan kualitas pelayanan. Sebaliknya, beban kerja yang proporsional dapat mendukung pencapaian kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil analisis regresi, nilai koefisien untuk variabel Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat adalah sebesar 0,046 dengan arah hubungan yang positif. Namun, nilai *p*-value sebesar $0,296 > 0,05$, dan nilai *t* hitung sebesar $1,049 < t$ tabel (1,65). Artinya, hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Dengan kata lain, tidak terdapat pengaruh signifikan secara parsial antara Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Mutiasari Duri, Riau.

Meskipun tidak signifikan secara statistik, arah hubungan yang positif mengindikasikan bahwa beban kerja tetap memiliki kontribusi terhadap dinamika kinerja perawat. Ketika beban kerja meningkat secara wajar, perawat dapat merasa tertantang dan termotivasi untuk bekerja

lebih efektif. Akan tetapi, apabila beban kerja melebihi kapasitas fisik dan psikologis, maka justru akan berdampak negatif pada kinerja dan keselamatan kerja.

Penelitian ini tidak sejalan dengan temuan Zainuddin (2020), yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Ketidaksiharian ini mungkin disebabkan oleh perbedaan karakteristik rumah sakit, sistem kerja, atau beban pasien. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu mengevaluasi sistem distribusi kerja dan waktu shift agar tidak terjadi ketimpangan beban antar perawat yang bisa menimbulkan stres atau burnout.

2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi fisik seseorang yang berakibat pada penurunan produktivitas dan efektivitas kerja. Dalam dunia keperawatan, stres kerja dapat bersumber dari beban tanggung jawab yang tinggi, tekanan waktu, atau interaksi dengan pasien dan keluarga yang sulit. Hasil analisis menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Nilai koefisien regresi sebesar 0,809, dengan $p\text{-value} = 0,010 < 0,05$, dan t hitung sebesar $18,822 > t$ tabel (1,65). Maka hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Dengan demikian, semakin tinggi stres kerja yang dirasakan, maka akan semakin mempengaruhi peningkatan atau penurunan kinerja perawat.

Menariknya, pada penelitian ini, stres kerja justru memiliki arah hubungan yang positif dan signifikan, artinya dalam konteks tertentu, stres kerja yang terkendali dapat menjadi bentuk tantangan yang memacu perawat untuk bekerja lebih baik. Hal ini sesuai dengan teori eustress yang menyebutkan bahwa tidak semua stres bersifat negatif, tetapi dapat menjadi energi positif apabila dikelola dengan baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian dari Kusumawati (2021) yang menyatakan bahwa stres kerja dalam batas toleransi dapat memotivasi perawat untuk meningkatkan kualitas kerja. Namun demikian, perlu dipastikan bahwa stres kerja tidak berlangsung dalam jangka panjang tanpa penanganan, karena dapat menimbulkan gangguan psikologis dan kelelahan kronis. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit harus menyediakan sistem dukungan psikologis, pelatihan manajemen stres, serta lingkungan kerja yang suportif untuk menjaga keseimbangan beban emosional perawat.

3. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Perawat

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui apakah Beban Kerja dan Stres Kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Perawat di RSUD Mutiasari Duri, Riau. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai F hitung sebesar $121,059 > F$ tabel sebesar 3,13. Dengan demikian, hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Artinya, secara simultan variabel Beban Kerja dan Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat.

Hasil ini menegaskan bahwa untuk meningkatkan kinerja perawat, kedua faktor tersebut tidak dapat dipisahkan. Beban kerja yang dikelola dengan baik dan stres kerja yang terkendali akan menjadi sinergi yang mendukung efisiensi dan efektivitas perawat dalam memberikan pelayanan.

Penelitian ini menguatkan temuan dari Suprihatin & Ardhani (2019), yang menyatakan bahwa beban kerja dan stres kerja merupakan prediktor penting terhadap kinerja tenaga kesehatan. Oleh karena itu, pihak manajemen RSUD Mutiasari diharapkan mengembangkan kebijakan manajemen SDM yang holistik, meliputi: distribusi kerja yang adil, jadwal kerja yang fleksibel, serta program pendampingan mental dan motivasi kerja secara berkala. Dengan memperhatikan kedua aspek tersebut secara bersamaan, rumah sakit dapat meningkatkan kualitas pelayanan serta menjaga kesejahteraan tenaga kesehatan sebagai aset utama organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Mutiasari Duri, Riau, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Secara umum, beban kerja, stres kerja, dan kinerja perawat berada pada kategori Baik dengan skor rata-rata gabungan sebesar 3,68. Hasil uji simultan (uji F) menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$; F hitung = $121,059 > F$ tabel = 3,13). Hal ini berarti manajemen kedua faktor tersebut secara terpadu akan berdampak langsung pada peningkatan kinerja perawat di rumah sakit.
2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Hasil uji parsial menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,296 > 0,05$; t hitung = $1,049 < t$ tabel = 1,65), meskipun arah hubungan positif dengan koefisien 0,046. Artinya, beban kerja yang masih dalam batas wajar tidak menurunkan kinerja perawat, namun apabila tidak diatur dengan proporsional

dapat menimbulkan risiko kelelahan dan penurunan produktivitas.

3. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Hasil uji parsial menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat ($p\text{-value} = 0,010 < 0,05$; $t \text{ hitung} = 18,822 > t \text{ tabel} = 1,65$) dengan koefisien 0,809. Temuan ini menunjukkan bahwa stres kerja yang terkendali dapat menjadi motivasi (eustress) bagi perawat untuk meningkatkan kualitas kerja, namun tetap perlu diantisipasi agar tidak berkembang menjadi distress yang merugikan.
4. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Perawat Hasil analisis menunjukkan bahwa kedua variabel secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang seimbang dan stres kerja yang terkelola dengan baik menjadi kombinasi yang mampu mendorong peningkatan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan yang berkualitas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arianto, D., & Dwi Puspita, A. (2019). *Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kinerja Melalui Variabel Kelelahan dan Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT M.I.* 2(1), 23–28.
- Atatsi, E. A., Stoffers, J., & Kil, A. (2019). Factors affecting employee performance: a systematic literature review. In *Journal of Advances in Management Research* (Vol. 16, Issue 3, pp. 329–351). Emerald Group Holdings Ltd. <https://doi.org/10.1108/JAMR-06-2018-0052>
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (1998). *Human Resource Management* (2nd Edition). Irwin/McGraw-Hill. <http://www.nela.org/nela/nelalinks.html>
- Chen, B., Wang, L., Li, B., & Liu, W. (2022). Work stress, mental health, and employee performance. *Frontiers in Psychology*. <https://doi.org/https://doi.org/10.3389/fpsyg.2022.1006580>
- Dall’Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A., & Griffiths, P. (2016). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. *International Journal of Nursing Studies*, 57, 12–27. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2016.01.07>
- Desima, R. (2019). Tingkat Stres Kerja Perawat Dengan Perilaku Caring Perawat. *Jurnal Keperawatan*, 4(1).
- Dhimas Rakha Adhitiya Pambudi, Bambang Suwarsono, & Nuraidya Fajariah. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pada Pegawai Kantor Kelurahan Burengan. *Jurnal Penelitian Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(4). <https://doi.org/10.55606/jekombis.v1i4.608>
- Giao, H. N. K., Vuong, B. N., & Tushar, H. (2020). The impact of social support on job-related behaviors through the mediating role of job stress and the moderating role of locus of control: Empirical evidence from the Vietnamese banking industry. *Cogent Business and Management*, 7(1). <https://doi.org/10.1080/23311975.2020.1841359>
- Goni, D. D., Kolibu, F. K., Kawatu, P. A. T., Kesehatan, F., Unuversitas, M., Ratulangi, S., & Abstrak, M. (2019). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan di Puskesmas Mubune Kecamatan Likupang Barat Minahasa Utara. In *Jurnal KESMAS* (Vol. 8, Issue 6).
- Hartanto, S. B. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Pendidikan* (Vol. 03, Issue 2). <https://ejournal.unisnu.ac.id/JI/article/view/1343/1350>
- Hendra. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*.
- Hsieh, H.-L., Huang, L.-C., & Su, K.-J. (2004). Work Stress and Job Performance in The Hi-Tech Industry: A Closer View for Vocational Education. *World Transactions on Engineering and Technology Education*, 3(1).
- Huzain, H. (2021). *Pengelolaan Sumber Daya Manusia*. <https://osf.io/preprints/osf/cj27d>
- Innocent C, I., Itoya, J., & Gloria O. (2020). Long Hours of Work and Employee Performance in Nigerian Universities. *European Journal of Human Resource Management Studies*. <https://doi.org/10.46827/ejhrms.v4i2.847>
- Iskamto, D. (2021). Stress and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Social and Management Studies (IJOSMAS)*. <http://www.ijosmas.org>
- Kristanti Desi, & Lestari Pangastuti, R. (2019). *Kiat-kiat Merangsang Kinerja Perawat Bagian Produksi*. Media Sahabat Cendekia.
- Lewis, C. (2023). The impact of interprofessional incivility on medical performance, service and patient care: a systematic review. *Future Healthcare Journal*, 10(1), 69–77. <https://doi.org/10.7861/FHJ.2022-0092>

- Madsen, I. E. H., Nyberg, S. T., Magnusson Hanson, L. L., Ferrie, J. E., Ahola, K., Alfredsson, L., Batty, G. D., Bjorner, J. B., Borritz, M., Burr, H., Chastang, J. F., De Graaf, R., Dragano, N., Hamer, M., Jokela, M., Knutsson, A., Koskenvuo, M., Koskinen, A., Leineweber, C., ... Kivimäki, M. (2017). Job strain as a risk factor for clinical depression: Systematic review and meta-analysis with additional individual participant data. In *Psychological Medicine* (Vol. 47, Issue 8, pp. 1342–1356). Cambridge University Press.
<https://doi.org/10.1017/S003329171600355X>
- Onita. (2020). Manajemen Kinerja Dalam Organisasi. *Yayasan Kita Menulis*.
- Ribeiro, N., Gomes, D., & Kurian, S. (2018). Authentic leadership and performance: The mediating role of employees' affective commitment. *Social Responsibility Journal*, 14(1), 213–225.
<https://doi.org/10.1108/SRJ-06-2017-0111>
- Salju, S., Junaidi, J., & Goso, G. (2023). The effect of digitalization, work-family conflict, and organizational factors on employee performance during the COVID-19 pandemic. *Problems and Perspectives in Management*, 21(1).
[https://doi.org/10.21511/ppm.21\(1\).2023.10](https://doi.org/10.21511/ppm.21(1).2023.10)
- Sitepu, N. A. (2020). *Antisipasi Bahaya Psikososial Stress Terhadap Kelelahan Kerja Pada Perawat*.
- Soni Kurniawan, I., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1).
<https://doi.org/10.36418/sosains.v2i1.316>
- Stranks, J. (2005). *Stress at Work Management and Prevention* (1st Ed). Elsevier.
- Sugiyono. (2018). Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta. Hal 57. *Metode Penelitian Kuantitatif*, 53(9).
- Syarifah, A., & Rahayu, S. (2024). *Systematic Reviw: Pengaruh Kompetensi Tenaga Kesehatan dan Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien di Rumah Sakit*.
- Tomcikova, L., & Coculova, J. (2020). Leading and education of talented employees as one of the major impacts of globalization on human resources management. *SHS Web of Conferences*, 74, 04029.
<https://doi.org/10.1051/shsconf/20207404029>
- Undang Undang RI Nomor 44 Tahun 2009. (n.d.).
- Vialytha, V., Herman, P., Rivelino, W., Program, H., Keperawatan, S. I., Kedokteran, F., Sam, U., & Manado, R. (2015). *Perbedaan Stres Kerja antar Shift Perawat di Ruang Gawat Darurat Medik RSUP Prof Dr. R. D. Kandou Manado* (Vol. 3, Issue 2).
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S., & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational work-life balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee Relations*, 37(3).
<https://doi.org/10.1108/ER-10-2013-0142>