

## PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI UNIT RAWAT INAP KELAS 1, 2, DAN 3 RSUD MENGKALA

Eka Safitri<sup>1</sup>, Anuar Sanusi<sup>2</sup>

Program Studi Magister Manajemen, Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya, Bandar Lampung

E-mail: [esafitri764@gmail.com](mailto:esafitri764@gmail.com)<sup>1</sup>, [anuarsanusi@ymail.co.id](mailto:anuarsanusi@ymail.co.id)<sup>2</sup>

<b>ABSTRAK</b>	Sumber daya manusia, khususnya perawat, merupakan penentu utama kualitas pelayanan di rumah sakit. Namun, tingginya tuntutan pekerjaan dan beban administrasi sering kali memicu stres dan beban kerja berlebih, yang berpotensi menurunkan kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan data primer yang dikumpulkan melalui kuesioner. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengelolaan beban kerja yang proporsional dan program manajemen stres yang efektif sangat krusial untuk mempertahankan kinerja optimal perawat di rumah sakit.
<b>Kata kunci</b>	<b>Beban Kerja, Stres Kerja, Kinerja Perawat, Manajemen Sumber Daya Manusia.</b>
<b>ABSTRACT</b>	<i>Human resources, especially nurses, are the main determinant of service quality in hospitals. However, high job demands and administrative burdens often trigger stress and excessive workload, which potentially decreases performance. This research uses an associative quantitative approach with primary data collected through a questionnaire. The study concludes that proportional workload management and effective stress management programs are crucial for maintaining optimal nurse performance in hospitals.</i>
<b>Keywords</b>	<b>Workload, Work Stress, Nurse Performance, Human Resource Management.</b>

### 1. PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sebagai penggerak utama dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Salah satu permasalahan yang kerap dihadapi organisasi dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) adalah menurunnya kinerja, yang berdampak pada lemahnya produktivitas serta kegagalan dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Rumah sakit merupakan salah satu organisasi pelayanan publik yang berorientasi pada kualitas pelayanan kepada masyarakat. Dalam memberikan pelayanan yang optimal, sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting, terutama tenaga keperawatan yang berinteraksi langsung dengan pasien. Kinerja perawat menjadi salah satu faktor penentu mutu layanan rumah sakit karena berhubungan dengan keselamatan, kenyamanan, dan kepuasan pasien. Namun, tingginya tuntutan pekerjaan, beban administrasi yang kompleks, serta kondisi lingkungan kerja yang dinamis sering kali menimbulkan stres kerja dan beban kerja berlebih.

Dikutip Indrasari (2017), penelitian Diaz-Serrano & Vieira mengatakan bahwa dalam unit kerja, karyawan tidak hanya sekedar bekerja, akan tetapi menghadapi berbagai macam situasi, misalnya menyangkut hubungan dengan rekan kerja, dengan kebijakan atasan, dengan imbalan yang diterima, dan kesempatan promosi. Hal ini dapat mempengaruhi perilaku tenaga kerja, produktivitas kerja, tingkat absensi tenaga kerja

dan perputaran tenaga kerja. Kondisi tersebut berpotensi menyebabkan penurunan kinerja perawat, yang terlihat dari meningkatnya tingkat kelelahan, menurunnya ketepatan waktu dalam pelayanan, meningkatnya kesalahan kerja (*error*), hingga turunnya kepuasan pasien terhadap pelayanan yang diberikan.

Penelitian Susilo (2019) dalam *Jurnal Administrasi Rumah Sakit* juga menegaskan bahwa pengelolaan stres yang baik serta pembagian beban kerja yang proporsional mampu meningkatkan produktivitas perawat dan menekan tingkat turnover. Selain itu, Sari dan Prasetyo (2020) menyimpulkan beban kerja memiliki hubungan positif dengan stres kerja serta berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat, yang berarti peningkatan beban kerja dapat memicu stres dan menurunkan performa kerja. Tidak hanya itu, Nurfadilah (2022) dalam penelitiannya terhadap perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya menemukan bahwa lingkungan kerja, beban kerja, dan stres kerja secara simultan memengaruhi sekitar 65% variasi kinerja perawat, menunjukkan besarnya kontribusi ketiga faktor tersebut terhadap kinerja individu.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Menggala sebagai salah satu fasilitas kesehatan milik pemerintah memiliki peran penting dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada masyarakat. Namun, dalam praktiknya, kinerja perawat sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya adalah beban kerja dan stres kerja. Fenomena tersebut juga terjadi di RSUD Menggala, terutama di unit rawat inap kelas 1, 2, dan 3. Berdasarkan hasil observasi awal dan wawancara informal dengan beberapa perawat, diketahui bahwa beban kerja perawat relatif tinggi karena jumlah pasien yang fluktuatif, keterbatasan tenaga perawat, serta tuntutan administrasi yang banyak. Selain itu, tekanan dari pasien dan keluarga pasien, serta tanggung jawab untuk memberikan pelayanan prima, sering menimbulkan stres kerja.

Berdasarkan uraian di atas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Unit Rawat Inap Kelas 1, 2, dan 3 RSUD Menggala."

## **2. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2019). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji pengaruh beban kerja ( $X_1$ ) dan stres kerja ( $X_2$ ) terhadap kinerja perawat ( $Y$ ) dengan data berbentuk angka melalui kuesioner. Penelitian ini juga menggunakan pendekatan statistik inferensial yang dianalisis program komputer "Statistical Package for Social Sciences" (SPSS-25). Data primer diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner mengenai persepsi mereka terhadap beban kerja, stres kerja, dan kinerja perawat. Sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen resmi RSUD Menggala, literatur, jurnal, dan buku-buku yang mendukung teori penelitian ini.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini mencakup kuesioner dan studi kepustakaan. Penelitian ini dilakukan di RSUD Menggala, Kabupaten Tulang Bawang, pada bulan Agustus-Oktober 2025. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat di Unit Rawat Inap Kelas 1, 2, dan 3 RSUD Menggala berjumlah 34 orang menggunakan metode non-probability sampling dengan teknik sensus atau sampel jenuh. Pemilihan perawat di Unit Rawat Inap Kelas 1, 2, dan 3 dilakukan karena unit tersebut merupakan bagian pelayanan langsung kepada pasien dengan intensitas kerja tinggi. Uji instrumen

penelitian dilakukan melalui analisis statistik deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, dan uji hipotesis.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### 3.1. Hasil Uji Instrumen Penelitian

##### a. Uji Validitas

Hasil uji validitas untuk variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Perawat (Y) disajikan pada tabel berikut.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Beban Kerja (X1)**

Pertanyaan	R Hitung	≈	R Tabel Sig 5% (df=34-2)	Keterangan
X1.1	0.885	>	0.339	Valid
X1.2	0.789	>	0.339	Valid
X1.3	0.864	>	0.339	Valid
X1.4	0.883	>	0.339	Valid
X1.5	0.887	>	0.339	Valid
X1.6	0.803	>	0.339	Valid
X1.7	0.736	>	0.339	Valid
X1.8	0.873	>	0.339	Valid
X1.9	0.825	>	0.339	Valid
X1.10	0.687	>	0.339	Valid

Berdasarkan Tabel 1, seluruh item pernyataan pada variabel Beban Kerja (X1) menunjukkan nilai r hitung antara 0.687 hingga 0.887 yang seluruhnya lebih besar dari r tabel (0.339). Hal ini menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel beban kerja telah memenuhi kriteria validitas dan mampu menggambarkan kondisi beban kerja perawat di Unit Rawat Inap Kelas I–III RSUD Menggala secara tepat. Validnya semua item juga mengindikasikan bahwa instrumen yang digunakan dapat menangkap aspek- aspek beban kerja seperti tuntutan pekerjaan, kondisi kerja, penggunaan waktu kerja, dan standar kerja secara konsisten.

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Stres Kerja (X2)**

Pertanyaan	R Hitung	≈	R Tabel Sig 5% (df=34-2)	Keterangan
X1.1	0.802	>	0.339	Valid
X1.2	0.739	>	0.339	Valid
X1.3	0.750	>	0.339	Valid
X1.4	0.803	>	0.339	Valid
X1.5	0.760	>	0.339	Valid
X1.6	0.852	>	0.339	Valid
X1.7	0.702	>	0.339	Valid
X1.8	0.772	>	0.339	Valid
X1.9	0.809	>	0.339	Valid
X1.10	0.738	>	0.339	Valid

Berdasarkan Tabel 2, seluruh item pada variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai r hitung berkisar antara 0.702 hingga 0.852, dan seluruhnya lebih tinggi dari r tabel sebesar

0.339. Dengan demikian, semua item dinyatakan valid. Hal ini menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan pada variabel stres kerja mampu mencerminkan keadaan stres yang dialami perawat, termasuk tuntutan tugas, tekanan peran, dukungan sosial, struktur organisasi, dan kepemimpinan. Instrumen ini dinilai telah sesuai untuk menggambarkan kondisi stres kerja perawat di Unit Rawat Inap Kelas I–III RSUD Menggala.

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Kinerja Perawat (Y)**

Pertanyaan	R Hitung	≈	R Tabel Sig 5% (df=34-2)	Keterangan
Y1	0.870	>	0.339	Valid
Y2	0.800	>	0.339	Valid
Y3	0.679	>	0.339	Valid
Y4	0.819	>	0.339	Valid
Y5	0.658	>	0.339	Valid
Y6	0.694	>	0.339	Valid
Y7	0.773	>	0.339	Valid
Y8	0.702	>	0.339	Valid
Y9	0.820	>	0.339	Valid
Y10	0.747	>	0.339	Valid

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pada variabel Kinerja Perawat (Y) memiliki nilai r hitung dengan rentang 0.658 hingga 0.870, yang seluruhnya melebihi r tabel (0.339). Dengan demikian, semua item dinyatakan valid. Hasil ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan pada variabel kinerja telah mampu mengukur aspek-aspek kinerja perawat seperti ketepatan waktu, kualitas hasil kerja, kuantitas pekerjaan, efektivitas penggunaan sumber daya, dan kemandirian. Validitas seluruh item memastikan bahwa instrumen ini akurat dalam menggambarkan kinerja perawat di Unit Rawat Inap Kelas I–III RSUD Menggala.

b. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas secara lengkap dapat dilihat pada Tabel 4 berikut.

**Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.947	10	Reliabel
Stres Kerja (X2)	0.924	10	Reliabel
Kinerja Perawat (Y)	0.941	15	Reliabel

Berdasarkan Tabel 4, nilai Cronbach's Alpha untuk ketiga variabel berada pada rentang 0.924 hingga 0.947, yang seluruhnya jauh melebihi batas minimum 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pada variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Kinerja Perawat (Y) memiliki tingkat konsistensi yang sangat baik dan dapat diandalkan dalam mengukur kondisi perawat di Unit Rawat Inap Kelas I–III RSUD Menggala. Dengan demikian, instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

### 3.2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov**

Statistik	Nilai	Sig. (Asymp. Sig. 2-tailed)	Keterangan
-----------	-------	-----------------------------	------------

K-S	0.081	0.200	Data berdistribusi normal
-----	-------	-------	---------------------------

Berdasarkan Tabel 5, nilai signifikansi Kolmogorov-Smirnov adalah 0.200, yang lebih besar dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa data dari 34 perawat Unit Rawat Inap Kelas I-III RSUD Menggala berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model regresi telah terpenuhi dan data dapat digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

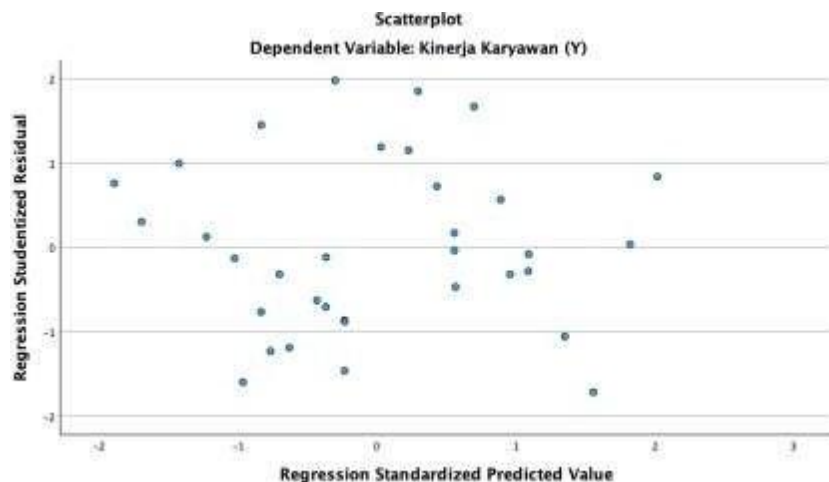
b. Uji Multikolinearitas

**Tabel 6. Hasil Uji Uji Multikolinieritas (Tolerance dan VIF)**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.825	1.213	Tidak terjadi multikolinearitas
Stress Kerja (X2)	0.825	1.213	Tidak terjadi multikolinearitas

Berdasarkan Tabel 6, nilai Tolerance untuk kedua variabel adalah 0.825 dan nilai VIF sebesar 1.213, yang masih berada jauh di bawah batas 10. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas antara variabel Beban Kerja dan Stres Kerja dalam model. Dengan demikian, kedua variabel dapat dianalisis secara simultan dalam regresi menggunakan data dari 34 perawat Unit Rawat Inap Kelas I- III RSUD Menggala.

c. Uji heterokedastisitas



**Gambar 1: Hasil Uji Heterokedastisitas**

Berdasarkan Gambar 1, titik-titik residual terlihat menyebar secara acak dan tidak membentuk pola tertentu, baik pola mengerucut, melebar, maupun bergelombang. Kondisi ini menunjukkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, data dari 34 perawat Unit Rawat Inap Kelas I-III RSUD Menggala memenuhi asumsi homoskedastisitas sehingga layak untuk analisis regresi linier.

d. Uji Autokorelasi

**Tabel 7. Hasil Uji Autokorelasi**

Durbin-Watson	Kriteria	Keterangan
2.206	$du < d < (4 - du) \rightarrow 1.652 < 2.206 < 2.348$	Tidak terjadi autokorelasi

Berdasarkan Tabel 7, nilai Durbin-Watson sebesar 2.206, sementara nilai  $du = 1.652$ , sehingga memenuhi kriteria  $du < d < (4 - du)$  atau  $1.652 < 2.206 < 2.348$ . Dengan

demikian, model regresi yang digunakan pada data 34 perawat Unit Rawat Inap Kelas I–III RSUD Menggala dinyatakan tidak mengalami autokorelasi, baik positif maupun negatif. Hal ini menunjukkan bahwa residual dalam model menyebar secara acak dan model regresi layak digunakan untuk analisis lebih lanjut, termasuk uji parsial, simultan, dan koefisien determinasi.

### 3.3. Hasil Analisis Regresi Linier

**Tabel 8. Hasil Koefisien Regresi Variabel X1 dan X2 terhadap Y**

Variabel	Koefisien (B)	t Hitung	Sig. (p-value)	Keterangan
Konstanta (a)	76.879	–	–	–
Beban Kerja (X1)	-0.403	-2.693	0.011	Berpengaruh Negatif
Stress Kerja (X2)	-0.800	-4.487	0.000	Berpengaruh Negatif

Berdasarkan nilai koefisien pada Tabel 8, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 76.879 - 0.403X_1 - 0.800X_2$$

Keterangan:

Y = Kinerja Perawat  
 $X_1$  = Beban Kerja  
 $X_2$  = Stres Kerja  
 76.879 = konstanta

### 3.4. Uji Parsial (t-Test)

**Tabel 9. Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Variabel	Koefisien (B)	t Hitung	Sig. (p-value)	Keterangan
Konstanta (a)	76.879	–	–	–
Beban Kerja (X1)	-0.403	-2.693	0.011	Signifikan (Hipotesis diterima)
Stress Kerja (X2)	-0.800	-4.487	0.000	Signifikan (Hipotesis diterima)

Berdasarkan Tabel 9, nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Beban Kerja adalah 0.011, yang lebih kecil dari nilai probabilitas 0.05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh signifikan antara Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat. Koefisien regresi sebesar –0.403 menunjukkan bahwa pengaruh Beban Kerja bersifat negatif, yang berarti semakin tinggi beban kerja yang dirasakan perawat, maka semakin menurun kinerja yang dihasilkan.

Berdasarkan Tabel 9, nilai signifikansi (Sig) untuk variabel Stres Kerja adalah 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05, sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Hal ini menunjukkan bahwa Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Koefisien regresi sebesar –0.800 mengindikasikan bahwa pengaruh stres kerja bersifat negatif dan lebih kuat dibandingkan beban kerja. Artinya, semakin tinggi tingkat stres yang dialami perawat maka semakin rendah tingkat kinerja yang dapat dicapai.

### 3.5. Uji Simultan (F-test)

**Tabel 10. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) →	22.741	0.000	Signifikan (Model diterima)

## Kinerja Perawat (Y)

Berdasarkan Tabel 10, nilai F sebesar 22.741 dengan nilai signifikansi 0.000, yang lebih kecil dari 0.05. Kondisi ini menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y). Dengan demikian, model regresi secara simultan diterima. Temuan ini mengindikasikan bahwa kombinasi beban kerja dan stres kerja memiliki kontribusi nyata dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja perawat yang bekerja di Unit Rawat Inap Kelas I–III RSUD Menggala.

### 3.6. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 11. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Variabel	F	Sig.	Keterangan
Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2) → Kinerja Perawat (Y)	22.741	0.000	Signifikan (Model diterima)

Berdasarkan Tabel 11, nilai R Square sebesar 0.595 menunjukkan bahwa 59.5% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2). Sementara itu, sisanya sebesar 40.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan model regresi dalam menjelaskan perubahan kinerja perawat cukup kuat. Dalam konteks Unit Rawat Inap Kelas I–III RSUD Menggala, hasil ini menegaskan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja perawat.

### 3.7. Pembahasan

#### a. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y) dengan nilai koefisien regresi sebesar –0.403, nilai t hitung –2.693, dan nilai signifikansi 0.011. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan bahwa perubahan dalam beban kerja memiliki dampak nyata terhadap perubahan kinerja perawat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dirasakan perawat di Unit Rawat Inap Kelas I–III RSUD Menggala, maka semakin menurun tingkat kinerja yang dihasilkan.

Temuan ini menggambarkan bahwa beban kerja yang dialami perawat tidak hanya terkait dengan tingginya volume pekerjaan, tetapi juga variabilitas tugas, ketegangan fisik, serta tuntutan administrasi yang harus diselesaikan setiap hari. Kondisi tersebut berdampak langsung pada aspek kuantitas kerja, ketelitian, kecepatan penyelesaian tugas, dan kemampuan perawat dalam memberikan pelayanan keperawatan secara efektif. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa beban kerja yang berlebih dapat menghambat performa optimal yang dibutuhkan dalam pelayanan rawat inap.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori beban kerja menurut Meshkati dalam Tarwaka (2015), yang menyatakan bahwa beban kerja merupakan selisih antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dalam menyelesaikan tugas tersebut. Ketika tuntutan pekerjaan lebih besar daripada kapasitas individu, maka muncul kondisi *overwork* yang menyebabkan penurunan kinerja. Dalam konteks penelitian ini, beban kerja yang tinggi baik dari segi tugas klinis, jumlah pasien, maupun tugas administratif telah melebihi kapasitas optimal sebagian perawat sehingga berdampak pada penurunan kualitas pelayanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sari & Prasetyo (2020) yang menunjukkan hasil yang serupa, yakni bahwa beban kerja yang tinggi menyebabkan turunnya efektivitas perawat dalam memberikan pelayanan. Mereka menyimpulkan bahwa semakin banyak tugas yang ditanggung perawat, semakin besar kemungkinan terjadi penurunan ketelitian, ketepatan waktu, dan kemampuan melakukan prioritas tindakan. Konsistensi temuan ini menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi di RSUD Menggala juga dialami secara luas di berbagai fasilitas kesehatan lainnya.

Secara keseluruhan, menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Rawat Inap Kelas I–III RSUD Menggala. Beban kerja yang tinggi menyebabkan kelelahan fisik dan mental, menurunkan konsentrasi, dan mengurangi kemampuan perawat dalam bekerja secara efektif, sehingga berdampak pada kualitas pelayanan. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja sangat penting untuk menjaga performa optimal tenaga keperawatan

b. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (X2) memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y), dengan nilai koefisien regresi sebesar  $-0.800$ , nilai  $t$  hitung  $-4.487$ , dan signifikansi  $0.000$ . Nilai signifikansi yang berada jauh di bawah  $0.05$  mengindikasikan bahwa stres kerja menjadi faktor yang sangat dominan dalam menurunkan kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan stres kerja yang dialami perawat secara langsung berhubungan dengan menurunnya kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan keperawatan yang optimal.

Temuan ini memperlihatkan bahwa stres kerja menghasilkan dampak yang lebih kuat dibandingkan beban kerja, ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi yang lebih besar secara absolut. Artinya, aspek psikologis seperti tekanan emosional, kecemasan, tuntutan peran, dan ketegangan mental memiliki pengaruh lebih besar terhadap penurunan kinerja dibandingkan aspek fisik atau beban tugas semata. Kondisi stres yang tinggi pada perawat dapat menghambat konsentrasi, pengambilan keputusan, kecepatan respons, serta kesabaran dalam menghadapi pasien, sehingga berdampak pada kualitas pelayanan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori Handoko (2016) yang menyatakan bahwa stres kerja adalah kondisi ketegangan yang memengaruhi emosi, pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Ketegangan tersebut akan mempengaruhi performa kerja apabila tidak dikelola dengan baik. Dalam konteks penelitian ini, tingginya tekanan dalam lingkungan kerja perawat seperti situasi pasien yang kompleks, jam kerja panjang, dan tuntutan pelayanan cepat menjadi pemicu munculnya ketegangan yang kemudian berdampak pada penurunan kinerja.

Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayatullah & Handari (2021), yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Mereka menemukan bahwa tekanan psikologis akibat tuntutan kerja tinggi dan kompleksitas tugas menyebabkan perawat kesulitan mempertahankan performa optimal. Hasil tersebut memperkuat temuan penelitian ini bahwa stres kerja merupakan salah satu faktor utama yang menurunkan kinerja tenaga kesehatan.

Secara keseluruhan, menunjukkan bahwa stres kerja memiliki pengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Rawat Inap Kelas I–III RSUD Menggala. Tingginya tingkat stres kerja menyebabkan penurunan konsentrasi, motivasi, efektivitas, dan kualitas pelayanan keperawatan. Oleh karena itu, diperlukan strategi manajemen

stres yang efektif untuk menjaga performa kerja perawat agar tetap optimal dalam memberikan pelayanan kesehatan.

c. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Perawat

Hasil uji simultan (Uji F) menunjukkan bahwa variabel Beban Kerja (X1) dan Stres Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat (Y), dengan nilai F hitung sebesar 22.741 dan nilai signifikansi 0.000. Nilai ini jauh lebih kecil dari 0.05, yang berarti model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja perawat berdasarkan beban kerja dan stres kerja. Dengan demikian, kedua variabel tersebut secara simultan memberikan kontribusi terhadap perubahan kinerja perawat di Unit Rawat Inap Kelas I–III RSUD Menggala

Selain itu, nilai koefisien determinasi  $R^2 = 0.595$  menunjukkan bahwa sebesar 59.5% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh kombinasi beban kerja dan stres kerja. Sisanya sebesar 40.5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti motivasi, kompetensi, lingkungan kerja, dukungan organisasi, dan kepuasan kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengaruh simultan kedua variabel psikososial tersebut cukup kuat dalam menentukan kualitas kinerja tenaga perawat.

Hasil penelitian ini selaras dengan Teori Harapan (*Expectancy Theory*) Vroom (1964), yang menjelaskan bahwa kinerja individu sangat ditentukan oleh expectancy, valence, dan instrumentality. Beban kerja yang tinggi menurunkan expectancy karena perawat merasa upaya mereka tidak sebanding dengan tuntutan yang harus dicapai. Pada saat yang sama, stres kerja menurunkan valence dan instrumentality karena tekanan psikologis menyebabkan perawat merasa bahwa usaha mereka tidak menghasilkan hasil yang diinginkan. Kombinasi keduanya secara langsung menurunkan motivasi dan berdampak pada penurunan kinerja.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Nurfadilah (2022) yang menunjukkan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan memberikan kontribusi sebesar 65% terhadap penurunan kinerja perawat. Penelitian tersebut menjelaskan bahwa kedua variabel bekerja secara bersamaan meningkatkan tekanan kerja, sehingga kinerja perawat menurun secara signifikan. Konsistensi ini menunjukkan bahwa fenomena yang terjadi di RSUD Menggala tidak berdiri sendiri, tetapi merupakan pola umum dalam pekerjaan keperawatan.

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja perawat baik secara parsial maupun simultan. Ketika kedua tekanan tersebut meningkat secara bersamaan, performa kerja perawat mengalami penurunan yang lebih besar karena kombinasi tuntutan fisik dan tekanan mental yang mereka alami. Oleh karena itu, pengelolaan beban kerja dan penanganan stres kerja perlu menjadi prioritas dalam manajemen sumber daya manusia di Unit Rawat Inap RSUD Menggala untuk mempertahankan kualitas kinerja perawat.

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

- a. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Menggala. Artinya, semakin tinggi beban kerja yang dirasakan perawat, maka kinerja mereka cenderung menurun. Hal ini disebabkan oleh meningkatnya

- tekanan pekerjaan, jumlah pasien, dan tanggung jawab yang melebihi kapasitas individu.
- b. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Menggala. Kondisi stres akibat tekanan pekerjaan, kelelahan, serta tuntutan emosional dari pasien dan rekan kerja dapat menurunkan semangat dan efektivitas kerja perawat.
  - c. Beban kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Menggala.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. Hani. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hidayatullah, R., & Handari, S. (2021). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Perawat di PKU Muhammadiyah Unit II. *Manajemen Bisnis*, 6(1), 271–285.
- Indrasari, M. (2017). *Keputusan Kerja dan Kinerja Karyawan : Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Sidoarjo : Indomedia Pustaka
- Nurfadilah, S. (2022). Analisis faktor yang mempengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Surabaya. *Jurnal Ilmiah Kesehatan*, 10(1), 33–42.
- Sari, D., & Prasetyo, H. (2020). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit swasta di Surabaya. *Jurnal Manajemen SDM Kesehatan*, 8(2), 112–122.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susilo, B. (2019). Hubungan stres kerja, lingkungan kerja, dan kepuasan terhadap kinerja perawat. *Jurnal Administrasi Rumah Sakit Indonesia*, 4(1), 45–57.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri: Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York : Wiley