



Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Amplas

INFO PENULIS

Julita Arnis
Institut Kesehatan Helvetia
julitarnis@helvetia.ac.id

Aida Sulisna
Institut Kesehatan Helvetia
aidasulisna@helvetia.ac.id

Christin Nov Handayani Gulo
Institut Kesehatan Helvetia
gulochristin8@gmail.com

INFO ARTIKEL

ISSN: 2808-1307
Vol. 4, No. 3, Desember 2024
<http://jurnal.ardenjaya.com/index.php/ajsh>

© 2024 Arden Jaya Publisher All rights reserved

Saran Penulisan Referensi:

Arnis, J., Sulisna, A., & Gulo, C. N. H. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Mitra Medika Amplas. *Arus Jurnal Sosial dan Humaniora*, 4 (3), 2066-2073.

Abstrak

Beban kerja mengacu pada jumlah tugas yang diberikan kepada individu, mencakup tuntutan fisik, mental, dan tanggung jawab. Stres kerja terjadi ketika ketidakseimbangan fisik dan psikologis memengaruhi emosi, proses berpikir, dan kinerja secara keseluruhan. Survei awal mengungkapkan bahwa perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika mengalami beban kerja tinggi akibat jumlah pasien yang berlebihan, kurangnya tenaga perawat, dan tingkat hunian kamar yang penuh. Kondisi ini diperburuk oleh keluhan pasien dan sikap keluarga pasien yang tidak kooperatif, sehingga meningkatkan tingkat stres kerja. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika. Desain penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan cross-sectional, melibatkan perawat yang dipilih melalui metode accidental sampling. Analisis data menunjukkan adanya hubungan yang jelas antara beban kerja dan stres kerja, terutama terkait faktor internal dan eksternal yang memengaruhi kinerja dan kesejahteraan perawat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja secara signifikan memengaruhi stres kerja perawat. Manajemen rumah sakit disarankan untuk mengatasi masalah ini dengan menambah jumlah tenaga perawat di ruang rawat inap dan melakukan evaluasi kinerja secara berkala. Langkah-langkah ini sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan keperawatan, mengurangi tingkat stres, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat bagi perawat.

Kata Kunci: Perawat, Beban Kerja, Stres Kerja

Abstract

Workload refers to the volume of tasks assigned to individuals, involving physical, mental, and responsibility demands. Job stress occurs when physical and psychological imbalances affect emotions, cognitive processes, and overall performance. An initial survey revealed that nurses in the inpatient wards at Mitra Medika Hospital experienced high workloads due to excessive patient numbers, insufficient staffing, and full room occupancy. This condition was further compounded by patient complaints and uncooperative families, leading to increased stress levels. This study aimed to analyze the impact of workload on nurses' job stress in the inpatient wards of Mitra Medika Hospital. A quantitative research design with a cross-sectional approach was adopted, involving nurses selected through an accidental sampling method. Data analysis identified a clear relationship between workload and job stress, particularly concerning internal and external factors that affect nurses' performance and well-being. The findings demonstrate that workload significantly influences job stress among nurses. Hospital management is encouraged to address these issues by increasing staffing levels in inpatient wards and implementing regular performance evaluations. These measures are essential for improving the quality of nursing care, reducing stress levels, and ensuring a healthier work environment for nurses.

Keywords: Nurse, Workload, Work Stress

A. Pendahuluan

Bekerja dikenal sebagai aktivitas yang dilakukan untuk mencapai tujuan atau hasil tertentu (Saptono, 2021). Namun, ketika beban pekerjaan menjadi berlebihan, hal ini dapat menyebabkan tingginya beban kerja yang berpotensi memicu stres pada individu. Beban kerja sendiri dapat didefinisikan sebagai tingkat kesulitan atau tanggung jawab suatu pekerjaan yang harus diselesaikan oleh pekerja secara langsung (Syihabudhin, 2022). Sementara itu, stres kerja terjadi akibat ketidakseimbangan antara kondisi fisik dan mental seseorang, yang berdampak pada emosi, kemampuan berpikir, serta kesehatan fisik (Alrawahi et al., 2024). Jika stres kerja tidak diatasi, kondisi ini dapat memengaruhi aspek psikologis dan perilaku individu, yang pada akhirnya akan berdampak negatif pada kinerja seseorang (Muhammad Asim Rafiquea; Yumei Houa; Muhammad Adnan; Zahid Chudhery; Muhammad Waheed; Tayyaba Ziae, 2022).

Hasil penelitian (Asamrew et al., 2020) menekankan bahwa pelayanan di rumah sakit berfokus pada bidang jasa. Dalam kondisi ini, pimpinan rumah sakit diharapkan dapat mengelola proses pelayanan dengan optimal guna mewujudkan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Salah satu aspek krusial dalam upaya tersebut adalah keberadaan staf keperawatan. Perawat, sebagai bagian dari tenaga kesehatan, memiliki peran penting dalam mendukung kelancaran pelayanan di rumah sakit. Oleh karena itu, pengelolaan staf keperawatan harus diperhatikan dengan baik agar operasional rumah sakit dapat berjalan secara optimal (Mukhtar, 2021). Pentingnya peran perawat terlihat dari tingkat interaksi yang terjadi antara pasien dan tenaga kesehatan di rumah sakit. Perawat merupakan tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi langsung dengan pasien selama proses perawatan. Selama masa rawat inap, perawat memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan kepada pasien, yang pada akhirnya menimbulkan beban kerja tersendiri bagi staf keperawatan (Ahmed et al., 2023).

Beban kerja yang dialami oleh staf perawat dapat menyebabkan tekanan yang berujung pada penurunan kinerja (Nurhadi, 2020). Selama menjalankan tugasnya, perawat sering kali menghadapi stres kerja yang disebabkan oleh berbagai faktor (Mugiono et al., 2020). Selain berinteraksi dengan pasien, perawat juga harus berhadapan dengan lingkungan kerja yang mungkin memiliki keterbatasan sumber daya. Faktor seperti jumlah tenaga perawat yang tidak seimbang dengan jumlah pasien serta keterbatasan fasilitas menjadi pemicu utama stres bagi perawat (Berek, 2022). Ketidakseimbangan antara jumlah pasien yang membutuhkan perawatan dan jumlah tenaga perawat yang tersedia sering kali menimbulkan kelelahan kerja (Mehra et al., 2024). Kondisi ini memaksa perawat untuk melayani banyak pasien sekaligus, yang dapat mengakibatkan kelelahan fisik dan mental. Kelelahan psikis tersebut dapat berupa kejenuhan, emosi yang tidak stabil, serta mood yang mudah berubah, yang pada akhirnya meningkatkan risiko stres kerja (Hu et al., 2024).

Salah satu faktor pemicu stres kerja adalah tuntutan pekerjaan yang melebihi kapasitas kemampuan perawat (Fadli & Nasib, 2020). Ketidakseimbangan ini sering terjadi ketika perawat dihadapkan pada beban tugas yang berlebihan, seperti menangani banyak pasien secara bersamaan, sementara sumber daya manusia dan fasilitas pendukung tidak memadai (Payne-James et al., 2023). Situasi ini memberikan tekanan yang cukup besar, sehingga menghambat perawat dalam memberikan layanan kesehatan secara maksimal (Doleman et al., 2023). Tekanan akibat tuntutan yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik, menurunnya fokus, serta kesulitan dalam menyelesaikan tugas dengan baik, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kualitas pelayanan kesehatan dan keselamatan pasien (Seok et al., 2023). Lebih dari itu, beban kerja yang tidak terkelola dengan baik dapat memengaruhi kesejahteraan mental dan emosional perawat (Asres, 2023). Kondisi ini dapat menimbulkan stres berkepanjangan, rasa frustrasi, burnout, bahkan menurunkan motivasi dalam bekerja (Ferramosca et al., 2023). Jika situasi ini terus berlanjut tanpa penanganan yang tepat, tidak hanya kinerja perawat yang akan menurun, tetapi juga akan meningkatkan risiko absensi dan pergantian tenaga kerja (Ifa Khoiria Ningrum et al., 2024). Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu mengatur beban kerja secara efektif, seperti menambah jumlah tenaga perawat, menyeimbangkan jadwal kerja, dan memberikan dukungan profesional serta psikologis. Dengan strategi ini, stres kerja dapat dikurangi, kinerja perawat tetap optimal, dan kualitas pelayanan kesehatan dapat dipertahankan (Wulandari et al., 2023).

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang diberikan kepada tenaga kerja, baik secara fisik maupun mental, yang menjadi tanggung jawabnya (Skela-Savic et al., 2023). Setiap pekerjaan memiliki tingkat beban tersendiri bagi individu yang menjalankannya, di mana setiap tenaga kerja memiliki kapasitas yang berbeda dalam menangani beban tersebut. Beban kerja dapat mencakup aspek fisik, mental, maupun sosial (Soto-Castellón et al., 2023). Beban kerja dianggap ideal apabila tenaga kerja ditempatkan pada posisi yang sesuai dengan kemampuan dan keahliannya, atau ketika tenaga kerja dalam kondisi fisik dan mental yang optimal untuk pekerjaan yang sesuai. Keberhasilan dalam penempatan tenaga kerja dipengaruhi oleh kecocokan antara pengalaman, keterampilan, motivasi, dan faktor pendukung lainnya (Rusli et al., 2024).

Stress yang dihadapi oleh seseorang merupakan sebuah reaksi terhadap tekanan berlebihan yang dihadapi baik berupa tuntutan ataupun hambatan yang melebihi batas, sehingga berpengaruh terhadap emosi dan cara berpikir seseorang (Mukhtar, 2021). Stres kerja juga bisa dipahami sebagai sebagai asal stres kerja yang menghasilkan reaksi fisiologis, psikologis, serta perilaku. Stres kerja adalah sebuah kondisi di suatu pekerjaan yang dirasakan karyawan sebagai sebuah tuntutan yang mengakibatkan stres kerja. Penyebab lain yang dapat memiliki hubungan terhadap stres kerja perawat seperti : motivasi, kompensasi, reward, lingkungan dan hubungan kerjasama antar pegawai (DDk, 2018). Salah satu masalah yang dihadapi oleh rumah sakit adalah stres kerja yang dirasakan perawat yang diakibatkan dari beban kerja berlebihan. Semakin banyak nya pasien maka beban kerja staf perawat akan semakin bertambah. Hal ini mengakibatkan stress yang akan berpengaruh terhadap kinerja dan pelayanan terhadap pasien (Sari, 2020).

Survey awal yang telah dilakukan memiliki bahwa di ruang rawat inap Rumah Sakit Mitra Medika Amplas tanggal 18 Maret 2022, sistem kerja perawat dibagi atas tiga shift yaitu pagi (07.30 WIB -14.30 WIB), sore (13.30 WIB - 20.30 WIB), malam (20.00 WIB - 08.00 WIB) dengan tugas utama seorang perawat yang bertugas diruang rawat inap bermula dari tindakan tidak langsung ke pasien berupa melakukan pengkajian pasien, menganalisa data pasien, menentukan diagnosa keperawatan, mendampingi *visite* dokter yang bertanggungjawab dan proses serah terima pasien kepada perawat selanjutnya. Dalam menjalankan tugasnya, perawat melakukan tindakan langsung yang diberikan kepada pasien berupa pemberian obat-obatan, perawatan luka pasien dan perawatan lokasi pemasangan infus hingga membantu aktifitas sehari-hari pasien. Hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti terhadap 10 (sepuluh) orang perawat yang berdinis di ruang rawat inap, 7 orang perawat mengatakan bahwa banyaknya jumlah pasien tidak sebanding dengan jumlah perawat yang menimbulkan beban kerja. Kemudian 3 orang perawat mengatakan bahwa ruangan yang *full* (penuh) juga mengakibatkan beban kerja, dimana pasien harus dialihkan sementara ke ruang rawat inap lainnya, shift kerja yang kadang berubah misalnya 1 shift perawat kadang 5 orang, 4 orang menimbulkan beban kerja yang lumayan berat dimana seharusnya 1 perawat menangani 5 pasien, sedangkan dengan jumlah rata-rata pasien per hari 40-45 orang maka 1 orang perawat bisa menangani 8-9 orang pasien dalam satu shift. Masing-masing perawat mengatakan bahwa stres kerja yang dialami yaitu komplain pasien, keluarga pasien yang tidak kooperatif, kemudian kekurangan alat seperti

(Infus Pump, Mesin Nebulizer, Syringe Pump, Tiang Infus, Oksigen) menimbulkan stres kerja perawat dimana jika alat yang digunakan tidak ada maka proses pemberian pelayanan kepada pasien menjadi terhambat.

Kebanyakan beban kerja dapat berdampak signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, termasuk perawat, yang memiliki peran krusial dalam memberikan pelayanan langsung kepada pasien. Kondisi ini sering kali menimbulkan stres kerja, terutama karena setiap pasien yang datang ke fasilitas kesehatan memiliki harapan untuk mendapatkan pelayanan yang optimal dan solusi dari masalah kesehatan yang dihadapi. Namun, kenyataan di lapangan menunjukkan bahwa kapasitas tenaga perawat sering kali belum memadai jika dibandingkan dengan jumlah pasien yang harus dilayani. Ketimpangan ini membuat beban kerja menjadi lebih berat dan meningkatkan tekanan fisik maupun mental yang dialami perawat. Selain itu, hingga saat ini belum ada penelitian yang secara spesifik meneliti pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat di lokasi penelitian ini. Hal tersebut menjadi dasar bagi peneliti untuk melakukan kajian lebih mendalam. Melalui penelitian ini, diharapkan dapat diperoleh pemahaman yang lebih jelas tentang hubungan antara beban kerja dan tingkat stres kerja perawat, serta memberikan rekomendasi yang berguna untuk pengelolaan tenaga kesehatan yang lebih baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengidentifikasi pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS Mitra Medika Amplas pada tahun 2022. Penelitian ini memiliki keterkaitan dengan studi sebelumnya yang dilakukan oleh Haryanti, Faridah Aini, dan Puji Purwaningsih di RSUD Ambarawa, Kabupaten Semarang, pada tahun 2018. Penelitian tersebut menemukan adanya hubungan antara beban kerja perawat dengan tingkat stres kerja yang dialami. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diperoleh data bahwa 33,3% responden memiliki beban kerja ringan, sementara 66,7% responden mengalami beban kerja berat. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa beban kerja perawat di RSUD Ambarawa tergolong dalam kategori tinggi (Haryanti & Purwaningsih, 2018). Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat memberikan gambaran lebih lanjut tentang pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja, khususnya pada perawat di ruang rawat inap di RS Mitra Medika Amplas, serta menjadi referensi untuk pengelolaan beban kerja perawat yang lebih optimal di masa mendatang.

B. Metodologi

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif, dimana penelitian kuantitatif adalah penelitian yang bersifat inferensial (mengambil kesimpulan yang didasari hasil pengujian terhadap hipotesis secara statistika dengan penggunaan data empirik yang dihasilkan dari pengumpulan data melalui pengukuran) (Djaali 2020). Serta menggunakan pendekatan *Cross Sectional* dimana pada saat pengukuran terhadap variable independen terhadap beban kerja dan variable dependen yaitu stres kerja perawat dilakukan satu kali pada satu saat. *Cross Sectional* dapat diartikan sebagai penelitian yang dilaksanakan dalam satu waktu yang telah ditentukan terhadap satu fokus. Penelitian ini melihat data-data populasi dan sampelnya satu kali pada waktu sama atau mengumpulkan data dari beberapa individu yang berbeda pada saat yang sama (Susila, 2018).

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Mitra Medika Amplas. Pelaksanaan waktu penelitian dimulai pada saat survey awal pada bulan Januari 2022 sampai selesai. Populasi yang digunakan sebagai objek dalam penelitian ini adalah seluruh perawat rawat inap RS Mitra Medika Amplas. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini 211 perawat yang berdinamis di rawat inap. Penggunaan teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu *Accidental Sampling* (Sampling Kebetulan). Teknik *Accidental Sampling* merupakan teknik menentukan sampel berdasarkan ketidaksengajaan, yaitu perawat yang bertemu dengan peneliti pada saat itu dapat digunakan sebagai sampel (Susila, 2018). Besar sampel dapat ditentukan dengan menggunakan rumus slovin dengan hasil sebanyak 68 orang. Analisis univariat dan bivariat merupakan analisis data yang digunakan terhadap penelitian ini. Dimana analisis univariat merupakan analisis data yang mampu menggambarkan keadaan suatu data yang akan dihasilkan baik sendiri maupun secara kelompok. Sedangkan analisis bivariat merupakan analisis yang dilakukan terhadap dua variabel yang dicurigai memiliki hubungan atau korelasi (Dr S, 2013).

C. Hasil dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Tabel 1 Distribusi Karakteristik Responden Di RSUD. Mitra Medika Amplas

Karakteristik Responden	Jumlah	
	n	%
Umur Responden		
20 - 30 Tahun	61	89,7
31 - 40 Tahun	6	8,8
> 40 Tahun	1	1,5
Jenis Kelamin Responden		
Perempuan	2	2,9
Laki-laki	66	97,1
Pendidikan Responden		
D-3 Keperawatan	53	77,9
S-1 Keperawatan	11	16,2
S-1 Keperawatan Ners	4	5,9
Lama Kerja Responden		
<1 Tahun	16	23,5
1-2 Tahun	15	22,1
>2 Tahun	37	54,4

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa dari 68 responden memiliki 61 responden (89,7%) yang berumur 20-30 tahun, 6 responden (8,8%) yang telah berumur 31-40 tahun, dan 1 responden (1,5%) yang telah berumur >40 tahun. Pada cakupan karakteristik pendidikan responden, dihasilkan jumlah 68 responden dimana 53 responden (77,9%) yang berpendidikan D3 keperawatan, 11 responden (16,2%) berpendidikan S1 keperawatan, dan 4 responden (5,9%) berpendidikan S1 keperawatan ners.

Pada karakteristik jenis kelamin responden, dihasilkan dari jumlah 68 responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 2 responden (2,9%) dan yang berjenis kelamin perempuan ada sebanyak 66 responden (97,1%). Selanjutnya untuk karakteristik masa kerja responden, didapati dari jumlah 68 responden memiliki 16 responden (23,5%) yang berkerja <1 tahun, 15 responden (22,1%) bekerja 1-2 tahun, dan 37 responden (54,4%) yang bekerja >2 tahun.

Hubungan Variabel Beban Kerja Internal dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Mitra Medika Amplas Medan Tahun 2022

Beban kerja dapat diartikan sebagai hasil dari interaksi antara tuntutan kerja, tanggungjawab, lingkungan dimana bekerja, kemampuan pekerja dengan pola pikir yang dimiliki dari seorang pekerja. Faktor internal yang dapat memberikan pengaruh terhadap beban kerja merupakan penyebab yang berasal dari dalam diri yang merupakan akibat dari reaksi antara beban kerja eksternal seperti berupa usia pekerja, postur tubuh yang dimiliki pekerja, status Kesehatan pekerja (faktor somatis) dan motivasi kerja, kepuasan kerja, keinginan pekerja, atau persepsi pekerja (faktor psikis) (Chuzani, 2018). Stres merupakan keadaan fisik dan psikologis yang dapat disebabkan adanya adaptasi seseorang pada lingkungan dimana ia berada. Stres akibat bekerja dapat diartikan sebagai respon emosional dan fisik yang mengganggu atau merugikan dimana dapat terjadi pada saat tuntutan tugas pekerjaan tidak sesuai dengan kapabilitas yang dimiliki, sumber daya atau keinginan pekerja itu sendiri (Andiv, 2019).

Berdasarkan asumsi peneliti beban kerja internal adalah salah satu faktor yang berasal dari dalam diri manusia sebagai akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal adalah suatu upaya penggerak dari dalam diri untuk melaksanakan kegiatan dalam upaya mencapai tujuan. Faktor internal dapat meliputi hal-hal seperti jenis motivasi, keinginan, kelamin, usia, dan persepsi. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji chi-square didapati hubungan yang signifikan antara variabel beban kinerja internal dengan stress kerja perawat yang berdinis di ruang rawat inap RS Mitra Medika Amplas Medan dengan p-value yang dihasilkan yaitu $0,000 < 0,05$. Hal ini menyatakan bahwa terdapat hubungan antara variabel beban kinerja internal dengan stress kerja perawat di ruang rawat inap RSUD Mitra Medika Amplas Medan Tahun 2022. Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Andiny V Melo tentang hubungan antara Beban Kerja dengan Stres

Kerja pada Perawat di Unit Rawat Inap RSU Bethesda Tomohon Sulawesi Utara. Tahun 2019 Penelitian tersebut menyatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon Sulawesi Utara dengan nilai p value yang dihasilkan sebesar 0,004, dengan begitu maka nilai $p < 0,05$.

Hubungan Variabel Beban Kerja Eksternal dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RS Mitra Medika Amplas Medan Tahun 2022

Beban merupakan sebuah pekerjaan yang wajib dikerjakan hingga selesai sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawab seseorang. Kerja merupakan suatu kegiatan dalam upaya melakukan sesuatu bertujuan untuk mendapatkan hasil pekerjaan. Beban kerja adalah suatu keadaan yang dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang yang dapat mengakibatkan stress (Safitri, 2018). Faktor yang dapat menimbulkan beban kerja internal antara lain lingkungan kerja, tugas fisik dan organisasi yang terdapat di lingkungan kerja. Sumber yang dapat memicu stres di lingkungan kerja antara lain stres psikologis yaitu ruangan kerja fisik yang kurang baik, beban kerja yang dimiliki terlalu berat, tempo kerja yang terlalu cepat, pekerjaan yang terlalu sederhana, konflik peran sesama pekerja, hubungan kerja dengan atasan atau teman kerja yang kurang kondusif serta iklim organisasi yang kurang baik (Dr S, 2013).

Berdasarkan asumsi peneliti beban kerja eksternal adalah suatu beban kerja yang berasal dari luar diri pekerja dapat berupa tugas yang bersifat fisik seperti lokasi kerja, alat dan sarana kerja, kondisi pekerjaan, intensitas bekerja, pengelolaan waktu rehat dan lingkungan kerja. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan menggunakan uji chi-square menyatakan terdapat hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja eksternal dengan stress kerja perawat yang berdinamis di ruang rawat inap RS Mitra Medika Amplas Medan dengan p-value $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa ada hubungan antara variabel beban kerja eksternal dengan stress kerja perawat di ruang rawat inap RS Mitra Medika Amplas Medan Tahun 2022. Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Lea Endah Retnaningtyas di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Tahun 2020. Penelitian tersebut menyatakan bahwa responden yang melakukan kegiatan keperawatan langsung menyatakan berat sebanyak 31 orang (100%), dan responden yang melakukan kegiatan keperawatan tidak langsung menyatakan berat sebanyak 31 orang (100%). Dengan P value yang dihasilkan 0.014 yang memiliki arti $< 0,05$.

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja terhadap stres kerja yang dialami perawat di Ruang Rawat Inap RS Mitra Medika Amplas tahun 2022, diperoleh kesimpulan sebagai berikut. Hasil analisis data dari 68 responden menunjukkan bahwa untuk beban kerja internal, mayoritas responden menyatakan sangat setuju (23,5%). Analisis ini menghasilkan nilai p-value sebesar $0,000 < 0,05$, yang mengindikasikan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja internal terhadap tingkat stres kerja perawat yang bertugas di Ruang Rawat Inap RS Mitra Medika Amplas. Selanjutnya, untuk beban kerja eksternal, hasil analisis data dari 68 responden menunjukkan mayoritas jawaban responden adalah setuju (44,1%). Nilai p-value yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$, yang juga menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja eksternal terhadap tingkat stres kerja perawat di Ruang Rawat Inap RS Mitra Medika Amplas. Dengan demikian, penelitian ini membuktikan bahwa baik beban kerja internal maupun beban kerja eksternal memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stres kerja yang dialami oleh perawat.

Penulis mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh jajaran Manajemen RSU Mitra Medika Amplas yang telah memberikan dukungan dan kesempatan berharga untuk melaksanakan penelitian ini. Dukungan dari pihak manajemen, baik dalam bentuk izin, akses data, maupun fasilitas yang diberikan, telah memungkinkan penelitian ini dapat berjalan dengan lancar dan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penulis juga menghargai keterbukaan dan kerjasama yang diberikan oleh seluruh staf rumah sakit, termasuk tenaga medis dan non-medis, yang telah berpartisipasi dan membantu dalam proses pengumpulan data. Selain itu, apresiasi khusus juga disampaikan kepada seluruh pihak yang telah memberikan informasi dan masukan berharga selama penelitian berlangsung. Kerjasama yang baik dari manajemen dan seluruh tim di RSU Mitra Medika Amplas memberikan kontribusi penting dalam keberhasilan penelitian ini. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat yang nyata bagi pihak rumah sakit, khususnya dalam pengelolaan beban kerja perawat dan upaya meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di RSU Mitra Medika Amplas.

E. Referensi

- Ahmed, A., Abd Elrhmaan, S., Mohamed, E., & Ali El-said, H. (2023). Factors Affecting on Nursing Shortage and its Relation to Organizational Commitment at Matai General Central Hospital. *Minia Scientific Nursing Journal*, 13(3), 17–25. <https://doi.org/10.21608/msnj.2023.212395.1061>
- Alrawahi, S., Sellgren, S. F., Altouby, S., Alwahaibi, N., & Brommels, M. (2024). Stress and job satisfaction among medical laboratory professionals in Oman: A cross-sectional study. *Heliyon*, 10(3), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e25456>
- Asamrew, N., Endris, A. A., & Tadesse, M. (2020). Level of Patient Satisfaction with Inpatient Services and Its Determinants: A Study of a Specialized Hospital in Ethiopia. *Journal of Environmental and Public Health*, 2020, 1–12. <https://doi.org/10.1155/2020/2473469>
- Asres, G. D. (2023). Workload Indicators of Staffing Need (WISN) Method for Midwives Planning and Estimation at Asrade Zewude Memorial Primary Hospital, North west Ethiopia. *Discover Health Systems*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.1007/s44250-022-00013-7>
- Berek, N. C. (2022). The Influence of Workload , Work Fatigue , and Work Behavior on Work Accidents for Female Workers in Informal Sectors in Kupang City. *The Indonesian Journal of Ergonomic*, 8(1), 25–35.
- Chuzaeni, F. (2018). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja melalui stres kerja pada perawat Rumah sakit Lavalette Malang*. Universitas Negeri Malang.
- Ddk, A. yuli gusti. (2018). *Stres Kerja* (edisi I). Semarang University Press.
- Djaali.H. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif* (Fatmawati sari bunga (ed.)).
- Doleman, G., De Leo, A., & Bloxsome, D. (2023). The impact of pandemics on healthcare providers' workloads: A scoping review. *Journal of Advanced Nursing*, 79(12), 4434–4454. <https://doi.org/10.1111/jan.15690>
- Dr, S. (2013). *Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*. Nuha Medika.
- Fadli, A., & Nasib. (2020). *Mengenal Dasar Manajemen*. CV. Pena Persada.
- Ferramosca, F. M. P., De Maria, M., Ivziku, D., Raffaele, B., Lommi, M., Tolentino Diaz, M. Y., Montini, G., Porcelli, B., De Benedictis, A., Tartaglini, D., & Gualandi, R. (2023). Nurses' Organization of Work and Its Relation to Workload in Medical Surgical Units: A Cross-Sectional Observational Multi-Center Study. *Healthcare (Switzerland)*, 11(2), 1–13. <https://doi.org/10.3390/healthcare11020156>
- Hu, Y., Zhang, S., Zhai, J., Wang, D., Gan, X., Wang, F., Wang, D., & Yi, H. (2024). Relationship between workplace violence, job satisfaction, and burnout among healthcare workers in mobile cabin hospitals in China: Effects of perceived stress and work environment. *Preventive Medicine Reports*, 40(October), 1–8. <https://doi.org/10.1016/j.pmedr.2024.102667>
- Ifa Khoiria Ningrum, Nur Mahmudah, & Mohd Shahid Azim bin Mohd Saufi. (2024). The Influence of Leadership and Work Environment on Lecturer Performance Through Job Satisfaction. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 8(2), 373–382. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v8i2.3557>
- Mehra, M., Vasu, N., Joshi, P., & Tiwari, S. K. (2024). Job turnover intention, social support and fear of COVID-19 among frontline nurses in hospital setting: An exploratory survey. *Clinical Epidemiology and Global Health*, 26(October), 1–6. <https://doi.org/10.1016/j.cegh.2024.101524>
- Mugiono, M., Purwoko, B. H., Soelton, M., & Yuvitasari, R. (2020). Recognizing How the Job Involvement, Burnout, and Self-Efficacy Work Influences the Work Stress at International Hospitals. *4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019) Recognizing*, 120(Icmeb 2019), 264–270. <https://doi.org/10.2991/aebmr.k.200205.046>
- Muhammad Asim Rafiquea; Yumei Houa; Muhammad Adnan; Zahid Chudhery; Muhammad Waheed; Tayyaba Ziae, F. C. (2022). Investigating the impact of pandemic job stress and transformational leadership on innovative work behavior: The mediating and moderating role of knowledge sharing. *Journal of Innovation and Knowledge*, 7(3), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jik.2022.100214>
- Mukhtar, A. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja* (Ed. III). Penerbit NEM.
- Nurhadi, T. P. R. M. (2020). The Influence Of Motivation And Workload On Employee Performance In Hospital. *INJEC*, 5(1), 8–14.

- Payne-James, J., Parapanos, L., Carpenter, K., & Lopez, B. (2023). The workload of a medical examiner service at an acute National Health Service hospital during the COVID-19 pandemic: The Norfolk & Norwich University Hospital experience. *Medicine, Science and the Law*, 63(1), 6–13. <https://doi.org/10.1177/00258024221087005>
- Retnaningtyas, L. E. (2020). Hubungan Beban Kerja terhadap stres kerja perawat diruang rawat inap Rumah Sakit Islam Siti Aisyah. *Jurnal KesMas Uad*, 3(3).
- Rusli, R., Sima, Y., Sembiring, L. N. B., Nursinah, A., Zaenal, Z., & Mustamin, R. (2024). Relationship between Workload and Nurses' Performance in the Implementation of Hospital Health Services in Makassar. *International Journal of Health Sciences*, 2(1), 90–98. <https://doi.org/10.59585/ijhs.v2i1.242>
- Safitri, L. N. (2018). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Yang di Mediasi Oleh Stres Kerja (Rumah Sakit Unipdu Medika Jombang)*.
- Saptono, R. L. S. A. W. H. A. (2021). Effect of Workload , Competency , and Career Development on Employee Performance with Organizational Commitment Intervening Variables. *The International Journal of Social Sciences World*, 3(1), 294–311.
- Sari, I. P. S. (2020). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat di Rsu Nasrul Ummah Lamongan. *Hospital Majapahit (Jurnal Ilmiah KesehatanPollteknik Kesehatan Majapahit Mojokerto)*, 12(1), 9–17.
- Seok, Y., Cho, Y., Kim, N., & Suh, E. E. (2023). Degree of Alarm Fatigue and Mental Workload of Hospital Nurses in Intensive Care Units. *Nursing Reports*, 13(3), 946–955. <https://doi.org/10.3390/nursrep13030083>
- Skela-Savic, B., Albrecht, T., Sermeus, W., Lobe, B., Bahun, M., & Dello, S. (2023). Patient outcomes and hospital nurses' workload: A cross-sectional observational study in Slovenian hospitals using the RN4CAST survey. *Zdravstveno Varstvo*, 62(2), 59–66. <https://doi.org/10.2478/sjph-2023-0009>
- Soto-Castellón, M. B., Leal-Costa, C., Pujalte-Jesús, M. J., Soto-Espinosa, J. A., & Díaz-Agea, J. L. (2023). Subjective mental workload in Spanish emergency nurses. A study on predictive factors. *International Emergency Nursing*, 69(May), 1–7. <https://doi.org/10.1016/j.ienj.2023.101315>
- Susila & suryanto. (2018). *Metode Penelitian Cross Sectional Kedokteran & Kesehatan*.
- Susila, & Suyanto. (2018). *Metodologi penelitian Cross Sectional* (U. Rahayuningsih (ed.); 2nd ed.). BossScript.
- Syihabudhin, A. M. A. H. (2022). Effect Of Workload And Organizational Justice On Employee Performance Through Job Satisfaction (Case Study On Employees Of Perumda Air Minum Tugu Tirta, Malang). *International Journal of Economy, Education and Entrepreneurship*, 2(2), 356–366.
- Ulumiyah, N. H. (2018). Meningkatkan Mutu Pelayanan Kesehatan Dengan Penerapan Upaya Keselamatan Pasien Di Puskesmas. *Jurnal Administrasi Kesehatan Indonesia*, 6(2), 149. <https://doi.org/10.20473/jaki.v6i2.2018.149-155>
- Wulandari, R. Y., Prasandi, A., Nugroho, T. A., & Gusmeta, N. (2023). The correlation between workload and nurse performance during the covid-19 pandemic at hospital. *Jurnal Aisyah : Jurnal Ilmu Kesehatan*, 8(S1), 327–332. <https://doi.org/10.30604/jika.v8is1.1724>