

***THE INFLUENCE OF WORKLOAD AND WORK STRESS ON NURSE PERFORMANCE AT SITI KHADIJAH ISLAMIC HOSPITAL PALEMBANG***

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PADA RUMAH SAKIT ISLAM SITI KHADIJAH PALEMBANG**

**Rizkiyah Hidayati<sup>1</sup>, Ratna Komala Putri<sup>2</sup>**

Universitas Telkom<sup>1,2</sup>

[rizkiyahhidayati@student.telkomuniversity.ac.id](mailto:rizkiyahhidayati@student.telkomuniversity.ac.id)<sup>1</sup>, [ratnakomalaputri@telkomuniversity.ac.id](mailto:ratnakomalaputri@telkomuniversity.ac.id)<sup>2</sup>

**ABSTRACT**

*Employee performance has an important role in achieving organizational goals. Siti Khadijah Islamic Hospital Palembang must pay attention to factors that can affect nurse performance, such as workload and work stress. This study aims to determine and analyze the effect of workload and work stress on nurse performance at Siti Khadijah Islamic Hospital. The population in this study consists of all nurses working at Siti Khadijah Islamic Hospital Palembang, totaling 196 nurses, with a sample size of 131 respondents. Data processing was conducted using SPSS 26 software. Descriptive analysis, classical assumption test, and multiple linear regression analysis were used for data analysis techniques. The results of this study showed that workload has a significant effect on nurse performance, work stress does not have a significant effect on nurse performance, workload and work stress together have a significant effect on nurse performance. These findings are expected to be used by Siti Khadijah Islamic Hospital Palembang to maintain and optimize nurse performance by paying attention to the workload and work stress felt by nurses so that nurses can provide good services to patients.*

**Keywords:** workload, work stress, nurse performance

**ABSTRAK**

Kinerja karyawan memiliki peran yang penting dalam pencapaian tujuan dari organisasi. Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang harus memperhatikan faktor-faktor yang bisa yang bisa berdampak pada kinerja perawat, seperti beban kerja dan stres kerja. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh dari beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah. Populasi studi ini yaitu seluruh perawat yang berkerja di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang dengan total 196 perawat dan sebanyak 131 responden digunakan sebagai sampel. Pengolahan data memanfaatkan software SPSS 26. Analisis dekriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linier berganda digunakan untuk teknik analisis data. Temuan penelitian ini memperlihatkan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, serta beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini diharapkan bisa digunakan Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang untuk menjaga dan mengoptimalkan kinerja perawat dengan memperhatikan beban kerja dan stres kerja yang dirasakan perawat sehingga perawat bisa memberikan pelayanan kepada pasien dengan baik.

**Kata Kunci:** beban kerja, stres kerja, kinerja perawat

**PENDAHULUAN**

Kinerja karyawan ialah hasil dari tindakan kerja yang dicapai oleh karyawan selama periode waktu yang ditentukan dalam menjalankan tugas dari perusahaan sesuai dengan tanggung jawabnya (Ahmad et al., 2022). Keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya adalah berkat kontribusi dari para karyawan yang terlibat dalam operasional perusahaan (Trianingrat & Supartha, 2020).

Kinerja karyawan yang baik bisa membuat dampak positif terhadap kinerja perusahaan. Maka dari itu, karyawan perlu memahami tujuan perusahaan sebelum mulai berkerja (Permatasari et al., 2019). Perlu adanya upaya dari para karyawan untuk menjalankan segala aktivitas perusahaan dengan seoptimal mungkin guna meningkatkan kinerja karyawan (Indrawati & Iristian, 2023). Kinerja karyawan berperan penting untuk

mencapai tujuan perusahaan sehingga perlu dilakukan berbagai cara oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Karim, 2022).

Penilaian kinerja perawat pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang dilakukan satu kali dalam empat bulan. Berikut hasil penilaian kinerja perawat pada 2023, yaitu:

**Tabel 1. Data Kinerja Perawat**

Rentang	Target	Capaian	Keterangan
Januari – April 2023	100%	87,65%	Belum memenuhi target
Mei – Agustus 2023	100%	87,69%	Belum memenuhi target
September – Desember 2023	100%	87,67%	Belum memenuhi target

Sumber: Data Internal Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang (2023)

Dari tabel tersebut bisa disimpulkan bahwa kinerja perawat pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang untuk rentang waktu Januari hingga Desember 2023 belum bisa memenuhi target kinerja yang telah ditetapkan.

Dari hasil wawancara yang peneliti lakukan pada November 2023 dengan bagian SDM Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, jumlah perawat tidak sebanding dengan kebutuhan, yang artinya terjadi kekurangan perawat. Hal ini juga menjadi keluhan para perawat karena total pasien yang harus ditangani lebih banyak dibandingkan perawat yang tersedia sehingga pelayanan kepada pasien menjadi tidak optimal dan pasien tidak terlayani dengan baik.

Berdasarkan data kunjungan rawat jalan dan data kunjungan rawat inap pada tahun 2022-2023, jumlah pasien setiap bulannya mengalami peningkatan. Namun, belum ada penambahan jumlah perawat yang signifikan sehingga banyak perawat yang merasakan tuntutan yang tinggi pada pekerjaannya.

Jahari (2019) berpendapat bahwa beban kerja ialah faktor yang bisa memiliki pengaruh pada kinerja karyawan. Tingginya beban kerja bisa membuat peningkatan kinerja, namun

jika beban kerja yang diberikan berlebihan bisa memiliki dampak pada menurunnya kinerja karyawan. Penurunan kinerja karyawan terjadi karena karyawan tidak mampu dalam penyelesaian tugas yang diberikan oleh organisasi, hal ini disebabkan oleh ketidaksesuaian pada kapabilitas serta kemampuan mereka dengan tuntutan pekerjaan yang harus dilakukan.

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada bulan November 2023 dengan beberapa perawat yang berkerja di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, perawat biasanya menangani minimal 6 orang setiap harinya dan dituntut untuk merawat pasien dalam kondisi apapun. Hal ini membuat perawat merasakan banyaknya beban kerja karena total perawat yang tidak sebanding dengan total pasien.

Hal ini juga didukung oleh hasil pra survei yang disebarkan peneliti pada 34 perawat Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Pra survei menunjukkan perawat merasa beban kerja yang berlebihan dan tingginya stres memengaruhi kinerja mereka.

Hasil pra survei mengenai beban kerja menunjukkan perawat memiliki banyak tugas setiap harinya yang harus diselesaikan dengan persentase sebesar 97,1%, Lalu, jumlah pasien tidak sesuai dengan jumlah perawat 85,3%, dan perawat dituntut untuk merawat pasien dalam kondisi apapun dengan persentase sebesar 94,1%. Terakhir, semua responden berkerja sesuai dengan jam kerja atau shiftnya dengan persentase sebesar 100%.

Beban kerja yang tinggi sangat berpengaruh pada kinerja perawat dalam melakukan pelayanan kesehatan. Ketika beban kerja dirasakan berlebihan, kinerja perawat dalam melayani pasien menjadi kurang optimal. Dampaknya bisa membuat pasien merasa bahwa perawat kurang bisa diandalkan dan dapat

mengakibatkan keterlambatan dalam melakukan pelayanan kesehatan. Beban kerja yang tinggi bisa terjadi karena kurangnya perawat di rumah sakit (Supitra & Kusumawardhani, 2023).

Stres kerja juga dapat menjadi faktor yang berpengaruh pada kinerja karyawan (Sutrisno, 2022). Stres yang dirasakan pada saat berkerja dapat disebabkan oleh ketidakseimbangan antara tuntutan yang ada dan beban kerja yang diberikan melebihi kapasitas yang dapat ditangani oleh karyawan (Sutrisno, 2022). Perawat seringkali merasa tertekan saat menjalankan tugasnya. Perawat diharapkan agar selalu bersikap profesional dan memberikan pelayanan yang optimal dan berkualitas kepada pasien. Semakin banyak tuntutan yang dihadapi perawat, maka semakin tinggi juga tingkat stres yang dirasakannya (Barus & Susilawati, 2024).

Berdasarkan wawancara yang peneliti lakukan pada bulan November 2023 dengan beberapa perawat yang berkerja di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang, perawat menyebutkan mengalami cemas ketika harus melakukan tugas dengan cepat. Tuntutan untuk melakukan pekerjaan dengan cepat dan harus memberikan pelayanan yang tidak mengecewakan pasien membuat perawat dapat merasakan stres dalam menjalankan pekerjaannya.

Hasil pra survei mengenai stres kerja menunjukkan bahwa perawat dituntut bekerja secara cepat dalam menyelesaikan pekerjaan dengan persentase sebesar 73,5%. Kemudian, banyak perawat yang merasakan cemas jika terdapat pekerjaan yang wajib diselesaikan dalam kurun waktu yang singkat dengan persentase sebesar 85,3%. Perawat juga merasakan lelah mental, kurang terampil, kehilangan daya konsentrasi setelah melayani pasien

yang banyak dengan persentase sebesar 35,3%.

Stres dibagi menjadi dua kategori yakni stres yang positif atau eustress dan stres yang negatif atau distress (Cindy & Putri, 2021). Tingkat stress yang rendah hingga tingkat sedang dapat menjadi peningkatan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih produktif dan efisien. Namun, stres pada tingkat tinggi dapat menurunkan kinerja (Herdiana & Sary, 2023). Stres kerja bisa mengakibatkan masalah emosional, fisik, dan moral pada karyawan. Hal ini dapat menyebabkan penurunan pada konsentrasi karyawan, dan mengancam kemampuan mereka untuk berinteraksi dengan lingkungan sekitar (Catherine & Fonceca, 2022).

Berdasarkan uraian sebelumnya, maka peneliti memiliki ketertarikan untuk meneliti mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang”.

## **KAJIAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia**

Kaehler dan Grundei (dalam Hasmin & Nurung, 2021:1) mengemukakan manajemen sumber daya manusia ialah proses berkelanjutan yang disusun untuk memastikan penyediaan pegawai yang sesuai bagi organisasi dan menempatkannya pada peran dan lokasi yang sesuai pada saat dibutuhkan oleh organisasi. Sutrisno (dalam Aditiasningrum et al., 2023) menyebutkan manajemen sumber daya manusia ialah aktivitas yang melibatkan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemanfaatan tenaga kerja yang bertujuan baik bagi pribadi maupun organisasi.

### **Perilaku Organisasi**

Robbins dan Judge (2019:5) mengemukakan perilaku organisasi ialah

studi yang mengkaji mengenai pengaruh individu, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam sebuah organisasi guna mengimplementasikan pengetahuan untuk meningkatkan efektivitas organisasi. Champoux (dalam Hasan et al., 2022:9) menyebutkan perilaku organisasi ialah studi yang berkaitan pada aspek tingkah laku individu dalam kelompok atau organisasi yang mencakup pada aspek yang muncul dari pengaruh organisasi pada individu dan sebaliknya.

**Beban Kerja**

Koesomowidjojo (dalam Octavianti & Hamni, 2022) menyebutkan beban kerja ialah sekumpulan tugas yang wajib diselesaikan karyawan dalam kurun waktu yang ditentukan. Kasmir (dalam Aprilia & Nururly, 2023) mengemukakan beban kerja ialah suatu perbandingan dari total waktu baku yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan dengan total waktu standar. Koesomowidjojo (2021:33) mengidentifikasi tiga dimensi dari beban kerja yakni:

1. Kondisi kerja,
2. Penggunaan jam kerja,
3. Target yang akan dicapai.

**Stres Kerja**

Robbins dan Judge (dalam Daenuri & Pitri, 2020) menyebutkan bahwa stres kerja adalah keadaan atau kondisi dinamis ketika seseorang menghadapi peluang, tekanan atau sumber daya yang memiliki kaitan dengan keinginannya dan hasilnya dianggap tidak pasti. Menurut Mangkunegara (2021:157) mengemukakan stres kerja ialah suatu kondisi tertekan yang dirasakan oleh karyawan ketika melakukan tugas atau pekerjaan. Dimensi dari stres kerja menurut Robbins dan Judge (dalam Daenuri & Pitri, 2020) yakni:

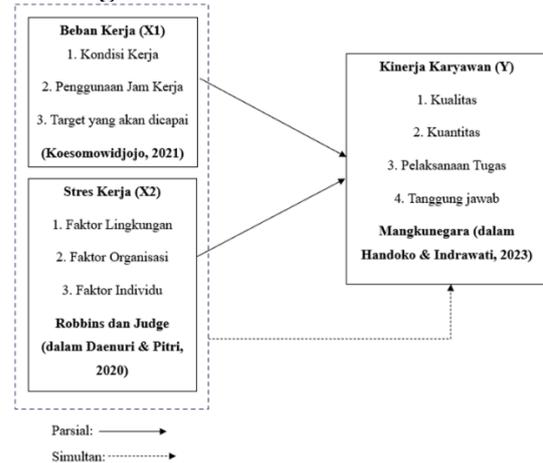
1. Faktor lingkungan,
2. Faktor organisasi,
3. Faktor individu.

**Kinerja Karyawan**

Mangkunegara (dalam Handoko & Indrawati, 2023) mendefinisikan kinerja ialah pencapaian hasil pekerjaan dari segi kualitas dan kuantitas yang diperoleh karyawan dalam melakukan pekerjaan selaras dengan tanggung jawab yang perusahaan berikan. Lijan (dalam Ardiana et al., 2021) menyatakan kinerja karyawan adalah kapabilitas karyawan dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja karyawan dapat memberikan gambaran mengenai kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas. Mangkunegara (dalam Handoko & Indrawati, 2023) menyebutkan dimensi-dimensi dari kinerja yakni:

1. Kualitas,
2. Kuantitas,
3. Pelaksanaan tugas,
4. Tanggung jawab.

**Kerangka Pemikiran**



**Gambar 1. Kerangka Pemikiran**  
Sumber: Data olahan peneliti (2023)

**Hipotesis Penelitian**

H1: Beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang.

H2: Stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang.

H3: Beban kerja dan stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang.

**METODE PENELITIAN**

Pengukuran memanfaatkan skala likert. Populasi studi ini ialah semua perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang yakni sebanyak 196 perawat. Studi ini menerapkan teknik *probability sampling*. Adapun jenis sampling yang diterapkan yakni *simple random sampling*. *Simple random sampling* melakukan pemilihan individu dalam sampel secara acak tanpa melihat kedudukan atau posisi mereka dalam populasi (Sugiyono, 2022). Rumus *slovin* digunakan pada penelitian ini untuk pengambilan sampel yang mewakili seluruh populasi. Dari hasil rumus *slovin*, jumlah sampel untuk menjadi responden yaitu 131 orang. Berbagai cara dan sumber dilakukan untuk mengumpulkan data. Data primer diperoleh dari wawancara, kuesioner, dan observasi. Wawancara dilakukan dengan bagian SDM di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang untuk mengidentifikasi masalah, dan kuesioner dibagikan kepada perawat di rumah sakit tersebut untuk mendapatkan informasi spesifik. Observasi dilakukan dengan mengamati langsung kondisi di rumah sakit. Selain itu, data sekunder didapatkan dari data internal atau dokumen yang tersedia di Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang.

**HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**  
**Uji Normalitas**

**Tabel 2. Uji Normalitas**

		Unstandardized Residual
N		131
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.14381278
Most Extreme Differences	Absolute	.090
	Positive	.068
	Negative	-.090
Test Statistic		.090
Asymp. Sig. (2-tailed)		.011
Sig.		.225
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	99% Lower Bound	.214
	Confidence Interval	
	Upper Bound	.236

Sumber: Data olahan peneliti (2024)  
Dari output pengujian memperlihatkan nilai signifikansi yakni  $0,225 > 0,05$ , yang artinya data yang diteliti memiliki distribusi data yang normal.

**Uji Multikolinearitas**

**Tabel 3. Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Colinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
1 (Constant)	15.807	2.593		6.096	.000		
X1	.440	.070	.515	6.287	.000	.835	1.198
X2	.012	.027	.037	.457	.648	.835	1.198

Sumber: Data olahan peneliti (2024)  
Dari output uji tersebut, nilai *tolerance* pada setiap variabel adalah 0,835 dan nilai VIF adalah 1.198. Maka data dari variabel penelitian ini telah lulus uji atau bebas dari multikolinearitas, hal ini diketahui dari nilai *tolerance* pada variabel X1 dan X2 yang bernilai di atas 0.10, serta nilai VIF yang di bawah 10.

**Uji Heteroskedastisitas**

**Tabel 4. Uji Heteroskedastisitas**

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t	Sig.
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------

	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1(Constant)	3.060	1.814		1.687	.094
X1	-.057	.049	-.111	-.115	.249
X2	.025	.019	.130	1.356	.178

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Hasil pengujian tersebut memperlihatkan nilai signifikansi pada X1 yakni 0,249 dan X2 yakni 0,178. Nilai signifikansi yang didapatkan oleh kedua variabel mempunyai nilai yang lebih besar daripada 0,05, artinya variabel-variabel yang diuji tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5. Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficient	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	15.807	2.593		6.096	.000
X1	.440	.070	.515	6.287	.000
X2	.012	.027	.037	.457	.648

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Dari hasil pengujian tersebut, dapat diketahui dari *Unstandardized Coefficients* dalam kolom B bisa membentuk persamaan regresi yakni:

$$Y = 15.807 + 0.440X_1 + 0.012X_2$$

Berikut ini arti dari persamaan tersebut:

1. Konstanta sebesar 15.807, yang berarti ketika nilai variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) dan Stres Kerja ( $X_2$ ) bernilai 0, maka variabel Kinerja Perawat (Y) akan memiliki nilai 15.807.
2. Koefisien regresi dari variabel Beban Kerja ( $X_1$ ) yaitu 0.440 dengan nilai positif. Pengujian mengindikasikan ketika beban kerja meningkat sebanyak 1 poin akan membuat peningkatan pada kinerja perawat sebanyak 0.440.

3. Koefisien regresi dari variabel Stres Kerja ( $X_2$ ) yaitu 0.012 dengan nilai positif. Pengujian mengindikasikan ketika stres kerja meningkat sebanyak 1 poin akan membuat peningkatan pada kinerja perawat sebanyak 0.012.

**Uji T**

**Tabel 6. Uji T**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
1(Constant)	15.807	2.593		6.096	.000
X1	.440	.070	.515	6.287	.000
X2	.012	.027	.037	.457	.648

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Nilai dari t tabel:  $df = n - k - 1 = 131 - 3 - 1 = 127$ ,  $T_{tabel} = 1.97882$ . Berdasarkan hasil pengujian tersebut dapat dilihat bahwa:

- Beban Kerja ( $X_1$ ) memperoleh t hitung dengan nilai yang lebih besar daripada nilai t tabel ( $6.287 > 1.97882$ ) dan signifikansi bernilai  $0,00 < 0,05$ , sehingga temuan mengindikasikan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.
- Stres Kerja ( $X_2$ ) memperoleh t hitung yang kurang daripada nilai t tabel ( $0.457 < 1.97882$ ) dan signifikansi sebesar  $0,648 > 0,05$ , sehingga temuan mengindikasikan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

**Uji F**

**Tabel 7. Uji F**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	505.763	2	252.882	25.192	.000
Regression					
Residual	1284.863	128	10.038		
Total	1790.626	130			

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Nilai dari F tabel:  $df_1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ,  $df_2 = n - k = 131 - 3 = 128$ . F tabel = 3.07. Dari hasil diatas, nilai dari f

hitung diperoleh sebesar 25.192 dengan signifikansi adalah 0.00. F hitung bernilai lebih besar daripada f tabel ( $25.192 > 3.07$ ) sehingga temuan ini memiliki arti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka, beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

### Koefisien Determinasi

**Tabel 8. Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.531	.282	.271	3.168

Sumber: Data olahan peneliti (2024)

Nilai R square yakni 0,282 atau 28,2%. Maka bisa diketahui sebanyak 28,2% kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang terjadi karena pengaruh beban kerja dan stres kerja. Sementara itu, sebanyak 71,8% dipengaruhi dari faktor-faktor lain diluar lingkup penelitian.

### PEMBAHASAN

#### Hasil Analisis Deskriptif Beban Kerja

Beban kerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang berada dikategori tinggi dengan persentase yakni 79,97%. Pada item pernyataan “Saya sangat memahami SOP pada pekerjaan saya” memiliki persentase 93,22% dengan kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang mampu memahami SOP yang berlaku didalam perusahaan. Sedangkan item pernyataan “Waktu istirahat yang diberikan oleh perusahaan terbatas” memiliki persentase sebesar 50,53% yang berada dikategori tinggi (*unfavorable*). Ini menunjukkan bahwa perawat merasa waktu untuk istirahat di tempat kerja terbatas. Item pernyataan “Target yang diberikan terlalu berat” memiliki persentase sebesar 59,84% dengan kategori cukup tinggi (*unfavorable*). Hal ini mengindikasikan

bahwa perawat merasa target kerja yang diberikan cukup tinggi. Berdasarkan hasil tanggapan responden pada 10 pernyataan mengenai beban kerja, dapat disimpulkan bahwa perawat memiliki pemahaman yang baik terhadap prosedur kerja yang telah ditetapkan, memiliki kemampuan kerja dan komitmen dalam menyelesaikan pekerjaannya. Namun adanya permasalahan mengenai waktu istirahat yang terbatas dan target kerja yang cukup tinggi menjadi beban bagi perawat.

#### Hasil Analisis Deskriptif Stres Kerja

Stres kerja yang dirasakan perawat Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang berada pada kategori tinggi dengan persentase 42,83%. Seluruh pernyataan dalam variabel stres kerja adalah pernyataan *unfavorable*. Pada item pernyataan “Saya dituntut untuk memiliki kemampuan cepat beradaptasi pada perubahan teknologi” memiliki persentase paling tinggi sebesar 42,59% dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat merasa tingginya tuntutan untuk beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan teknologi. Item pernyataan “Saya melakukan banyak pekerjaan dalam setiap harinya” memiliki persentase sebesar 50,07% dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan oleh perawat setiap harinya. Item pernyataan “Kebutuhan saya lebih tinggi daripada penghasilan saya” memiliki persentase sebesar 50,22% dengan kategori tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat merasa penghasilannya kurang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan item pernyataan “Adanya permasalahan pribadi mengenai ekonomi yang mengganggu perhatian saya pada pekerjaan” memiliki persentase paling rendah yaitu sebesar 78,47% dengan kategori rendah. Hal ini

menunjukkan pada faktor individu, sebagian besar perawat tidak merasa terganggu oleh masalah ekonomi pribadi saat berkerja. Dari hasil tanggapan perawat Rumah Sakit Islam Siti Khadijah pada 18 pernyataan mengenai stres kerja, dapat disimpulkan bahwa tuntutan untuk beradaptasi dengan teknologi, banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dan kebutuhan yang lebih banyak daripada penghasilan menjadi faktor yang menyebabkan tekanan dan stres pada perawat.

### **Hasil Analisis Deskriptif Kinerja**

Kinerja perawat Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang berada dikategori sangat tinggi dengan persentase 84,62%. Item pernyataan “Saya menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan sangat baik” memiliki persentase paling tinggi sebesar 88,39% dengan kategori sangat tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa kemampuan perawat sangat baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Sedangkan Item pernyataan “Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan yang ditetapkan” memiliki persentase 81,37% dengan kategori tinggi, namun dari seluruh pernyataan termasuk paling rendah. Hal ini mengindikasikan bahwa perawat merasa mampu memenuhi jumlah pekerjaan yang ditetapkan, namun perawat masih merasa kurang puas dibandingkan dengan aspek lain. Dari hasil tanggapan responden pada 8 pernyataan mengenai kinerja dapat disimpulkan bahwa pandangan atau penilaian perawat Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang mengenai kinerja dalam menjalankan tugasnya telah dilakukan dengan sangat baik.

### **Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat**

Temuan uji T mengindikasikan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat ( $t$  hitung  $6.287 > t$  tabel  $1.97882$ ,  $p < 0,05$ ). Ini mengindikasikan peningkatan beban kerja dapat meningkatkan kinerja, sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Indrawati & Iristian (2023) dan Octavianti & Hamni (2022) yang mengemukakan beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat**

Temuan uji T mengindikasikan stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat ( $t$  hitung  $0.457 < t$  tabel  $1.97882$ ,  $p > 0,05$ ). Temuan ini sejalan dengan temuan oleh Triatmaja et al., (2022) dan bertolak belakang dengan temuan yang dilakukan Putri & Sary (2020) yang mengemukakan stres kerja berpengaruh secara negatif dan signifikan pada kinerja karyawan.

### **Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat**

Temuan uji F memperlihatkan beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat ( $F$  hitung  $25.192 > F$  tabel  $3.07$ ). Sebanyak 28,2% kinerja perawat dipengaruhi oleh kedua faktor ini, dengan sisanya 71,8% oleh faktor lain yang mempengaruhinya. Hal ini konsisten dengan temuan sebelumnya oleh Ali & Beddu (2022) dan Santanu & Madhani (2022) yang menunjukkan beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan simultan terhadap kinerja karyawan.

### **PENUTUP Kesimpulan**

Temuan ini mengindikasikan beban kerja perawat termasuk kategori

yang tinggi dengan persentase 79,97%, dan stres kerja termasuk kategori yang tinggi dengan persentase 42,83%. Secara keseluruhan kinerja perawat memiliki persentase mencapai 84,62% yang termasuk kategori sangat tinggi. Hasil analisis juga memperlihatkan beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, artinya peningkatan beban kerja berpotensi meningkatkan kinerja, sementara penurunan beban kerja dapat menurunkan kinerja. Sebaliknya, stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, artinya stres kerja tidak mempengaruhi kinerja. Beban kerja dan stres kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Aditiasningrum, I., Suwarsono, B., & Najibul, N. A. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nganjuk. *Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen (EBISMEN)*, 2(4), 58–67. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i3.128>
- Ahmad, A. M., Handaru, A. W., & Usman, O. (2022). The Effect of Workload, Work Stress And Work-Life Balance on Employee Performance (Case Study on Startup Employees in Jakarta). *Devotion: Journal of Research and Community Service*, 3(4), 2749–2757. <https://doi.org/10.36418/dev.v3i14.336>
- Ali, R., & Beddu, M. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cleaning Service Rumah Sakit Fatima Kota Parepare. *YUME: Journal of Management*, 5(3), 267–271.
- Aprilia, A., & Nururly, S. (2023). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Kecerdasan Sosial, Kecerdasan Spiritual Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pengawas Obat Dan Makanan (BBPOM) Di Mataram. *Populer: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 2(3), 01–16. <https://doi.org/10.58192/populer.v2i3.1169>
- Ardiana, N., Sutopo, H., & Istanti, E. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. *UMJ: UBHARA Management Journal*, 1(1), 89–99.
- Barus, D. D. B., & Susilawati. (2024). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit. *Cantaka: Jurnal Ilmu Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 1–11.
- Catherine, A. V., & Fonceca, C. M. (2022). Employee Stress and its Impact on their Job Performance. *Journal of Academia and Industrial Research (JAIR)*, 10(3), 34–38.
- Cindy, M. A., & Putri, R. K. (2021). Work Stress and Motivation in Determening Student Achievement at Widyatama University. *Technium Social Sciences Journal*, 15, 437–445.
- Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pt. Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi pada Divisi Production Planning Inventory Control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 47–65.

- <https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/issue/view/22>
- Handoko, P., & Indrawati, D. M. (2023). Pengaruh Kepemimpinan dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Cakra Buana Sejahtera Surabaya. *JEBS (Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Sosial)*, 1(1), 114–123.
- Hasan, M., Enas, U., Putra, A. R., Anggraini, R. I., Mustika, A., Ismainar, H., Pusporini, Habibie, F. H., Hasan, S., Candra, L., Bagenda, C., R, A. M., & Pramanik, P. D. (2022). *Perilaku Organisasi*. Widina Media Utama.
- Hasmin, & Nurung, J. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Mitra Cendekia Media.
- Herdiana, R. P., & Sary, F. P. (2023). How workload impacts the employee performance and how work stress acts as a mediating variable in shoes manufacturing company. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 12(5), 164–173. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v12i5.2756>
- Indrawati, L., & Iristian, J. (2023). The Influence of Leadership Style, Workload, and Work Stress on Employee Performance in the Secret and Public Order Section Operational Section and Control of Polisi Pamong Praja Unit in East Java Province in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 6(2), 301–311. <https://doi.org/10.29138/ijebd.v6i2.2184>
- Jahari, J. (2019). Effect of Workload, Work Environment, Work Stress on Employee Performance of Private Universities in the City of Bandung, Indonesia. *International Journal of Science and Society*, 1(2). <https://doi.org/10.54783/ijssoc.v1i2.15>
- Karim, K. (2022). The Effect of Work Stress on Employee Performance. *Asean International Journal of Business*, 1(1), 24–33. <https://doi.org/10.54099/aijb.v1i1.68>
- Koesomowidjojo, S. R. M. (2021). *Praktis & Mudah Menyusun Analisis Beban Kerja* (1st ed.). Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (15th ed.). PT Remaja Rosdakarya.
- Octavianti, S., & Hamni, R. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Inkabiz Indonesia. *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(3), 1490–1496. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i3.2667>
- Permatasari, A., Amadea, C., Anggadwita, G., & Alamanda, D. T. (2019). An Integrated Human Resources Model in Manufacturing Companies: A Case of Indonesia. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 505(1), 010229.
- Putri, V. S., & Sary, F. P. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Lestari Busana Anggun Mahkota di Bagian Produksi). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 195–205. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i2.339>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi* (16m ed.). Salemba Empat.

- Santanu, T. R., & Madhani, A. F. (2022). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Divisi Kurir Studi pada J&T Express Garut 01 (PT. Global Jet Express). *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(4), 364–370. <https://doi.org/10.34308/eqien.v11i04.1260>
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (2nd ed.). CV Alfabeta.
- Supitra, Y. M., & Kusumawardhani, O. B. (2023). Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit. *Prosiding Seminar Informasi Kesehatan Nasional (SIKESNAS) 2023*, 148–153.
- Sutrisno. (2022). Determinants of Employee Performance: Overview of Aspects of Communication, Work Stress and Compensation Sutrisno. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(3), 19259–19270. <https://doi.org/10.33258/birci.v5i3.5937>
- Trianingrat, N. K. A. R., & Supartha, I. W. G. (2020). Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1838. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2020.v09.i05.p10>
- Triatmaja, I. D. R. I., Nelwan, O. S., & Lengkong, V. P. K. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan FIF Group Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 10(3), 377–387.