

**THE EFFECT OF JOB STRESS, WORK LOAD AND JOB SATISFACTION ON
NURSE PERFORMANCE AT ANNA PEKAYON HOSPITAL**

**HUBUNGAN STRES KERJA, BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT ANNA PEKAYON**

**Ruth Angelia Putri Tampubolon¹, Angelina Natasya Sonda², Chellya Fanny Alvionitan³,
Cindy Prianto⁴**

Universitas Pelita Harapan, Tangerang^{1,2,3,4}

ruth.angeliaputri@gmail.com¹, Chellyafanny123@gmail.com², cindy.prianto@gmail.com³,
enjelsonda@gmail.com⁴

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of work stress, workload, and job satisfaction on the performance of nurses at Anna Pekayon Hospital. Data were collected through a questionnaire using a quota sampling technique, with a total of 85 nurses at Anna Pekayon Hospital as respondents. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares Modelling approach. The results of the study reveal a relationship between work stress, workload, and job satisfaction on the performance of nurses.

Keywords : Job Stress, Work Load, Job Satisfaction, Nurse Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Anna Pekayon. Data dikumpulkan melalui kuesioner menggunakan teknik quota sampling, dengan total responden sebanyak 85 perawat di RS Anna Pekayon. Analisis data dilakukan menggunakan pendekatan Partial Least Squares Modelling. Hasil penelitian mengungkapkan adanya hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

Kata Kunci : Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat.

PENDAHULUAN

Rumah sakit adalah lembaga yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan, yang mana kualitas pelayanan kesehatan menjadi salah satu faktor utama keberhasilan rumah sakit. Salah satu layanan yang sangat penting dan berfokus pada penerapan standar keperawatan adalah pelayanan keperawatan di rumah sakit. Di antara semua tenaga kesehatan yang ada, perawat termasuk tenaga medis yang memiliki risiko tinggi mengalami stres, mengingat tanggung jawab dan tugas yang berat dalam memberikan asuhan keperawatan kepada pasien selama 24 jam sehari. Stres kerja terjadi ketika individu tidak mampu memenuhi tuntutan pekerjaannya, yang dapat berdampak pada kepuasan kerja.

The National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH, 2017) menunjukkan bahwa

pekerjaan di sektor rumah sakit atau kesehatan memiliki kecenderungan tinggi menyebabkan stres kerja atau depresi. American National Association for Occupational Health (ANAHO, 2019) mencatat bahwa perawat menduduki urutan teratas dalam kasus stres kerja di antara empat puluh kasus pertama yang teridentifikasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan survei, ada beberapa faktor yang menyebabkan beban kerja berlebihan, yang akhirnya menimbulkan stres pada perawat. Faktor-faktor tersebut meliputi keterampilan yang harus dimiliki yang terlalu tinggi, kecepatan kerja yang berlebihan, volume pekerjaan yang terlalu banyak, bekerja lebih dari tujuh jam sehari, dan lain-lain (Rangkuti, 2022). Beberapa faktor seperti tuntutan emosional, hubungan kerja yang buruk, kurangnya dukungan sosial, serta lingkungan kerja yang tidak

menyenangkan, juga secara konsisten diidentifikasi sebagai penyebab stres kerja pada perawat (Malaka, 2022).

Penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Kabupaten Lamongan menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan menyebabkan perawat tidak dapat memberikan asuhan keperawatan secara maksimal. Stres yang timbul akibat beban kerja yang terlalu berat membuat perawat merasa tertekan dan tidak nyaman dalam menjalankan tugas mereka. Jika kondisi ini terus berlangsung, maka stres kerja dapat menurunkan kinerja perawat (Arham et al., 2023).

Hasil studi awal di RS Anna Pekayon menunjukkan bahwa rumah sakit ini termasuk dalam tipe C. Wawancara dengan petugas customer service mengungkapkan adanya banyak keluhan dari pasien terkait kinerja perawat yang memengaruhi tingkat kepuasan mereka terhadap pelayanan rumah sakit. Temuan ini didukung oleh evaluasi dari manajemen rumah sakit, yang diperoleh melalui wawancara dengan Kepala Perawat RS Anna Pekayon. Kepala Perawat menyatakan bahwa kinerja perawat di rumah sakit ini masih perlu diperbaiki. Dalam wawancara tersebut, Kepala Perawat mengungkapkan bahwa beberapa faktor yang memengaruhi kinerja perawat antara lain beban kerja dan tingkat stres yang mereka alami selama bertugas.

Penelitian mengenai hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di RS Anna Pekayon sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, yang sangat bergantung pada kinerja perawat. Dengan memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat, rumah sakit dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih sehat dan produktif, sehingga perawat merasa

lebih puas dan tidak terbebani. Hal ini juga berpotensi meningkatkan retensi perawat dan memberikan dasar bagi manajemen untuk merumuskan kebijakan yang lebih baik terkait kinerja perawat dalam pelayanan kesehatan di rumah sakit. Penelitian sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Rumoning (2018), Tri dan Santoso (2023), serta Safitri (2019), menyebutkan adanya hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah faktor-faktor seperti stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja berhubungan dengan kinerja perawat di RS Anna Pekayon.

TINJAUAN LITERATUR

Kinerja Perawat

Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam jangka waktu tertentu, sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu organisasi. Kinerja individu berkontribusi terhadap kemajuan organisasi tempat mereka bekerja. Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, antara lain faktor individu, psikologis, dan organisasi.

Kinerja perawat dapat dinilai berdasarkan Key Performance Indicator (KPI) yang terdiri dari tiga komponen, yaitu sikap, kinerja pelayanan, dan mutu pelayanan. Indikator penilaian untuk sikap meliputi kehadiran, dedikasi, komunikasi, dan kerjasama, sementara kinerja pelayanan diukur dari kemampuan perawat dalam menjalankan fungsi perencanaan, penggerakan, pengawasan, dan administrasi. Mutu pelayanan diukur dari kepatuhan terhadap prosedur, kepuasan pasien, tingkat pemahaman pasien terkait edukasi perawat, pengkajian risiko jatuh, dan tingkat kesalahan dalam pemberian obat (Wicaksono, 2022).

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang mencerminkan perasaan positif atau negatif seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Astutik dan Priantono (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah "perasaan senang atau tidak senang yang dialami seseorang terkait pekerjaannya", yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja sangat dipengaruhi oleh cara individu menilai berbagai aspek pekerjaan mereka, seperti lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, dan imbalan yang diterima.

Selain itu, Nurhayati et al. (2020) menjelaskan bahwa kepuasan kerja merupakan ekspresi kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka yang memberikan manfaat bagi organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa individu yang merasa puas cenderung menunjukkan sikap positif dan berkontribusi lebih baik terhadap kinerja organisasi. Handoko (2020) menambahkan bahwa kepuasan kerja erat kaitannya dengan perasaan dan sikap karyawan terhadap situasi kerja serta imbalan yang diterima. Secara umum, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai respons afektif yang mencerminkan bagaimana karyawan merasa tentang pekerjaan mereka, dan hal ini memengaruhi motivasi serta produktivitas di tempat kerja.

Kaitan Stres Kerja dan Kinerja Perawat

Stres kerja adalah kondisi yang menyebabkan ketegangan fisik dan psikologis pada seseorang, yang dapat mempengaruhi kemampuan berpikir dan kondisi emosional mereka. Stres kerja sering dialami oleh perawat, yang biasanya dipicu oleh beban kerja yang melebihi kemampuan mereka, sehingga menyulitkan mereka untuk memenuhi tugas dan tanggung jawabnya (Alam et

al., 2021). Hal ini berdampak pada kinerja perawat. Penelitian oleh Basalamah et al. (2021) di RSUD Kota Makassar, Hadiansyah et al. (2019) di Rumah Sakit Al Islam Bandung, dan Hakman et al. (2021) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Berdasarkan temuan ini, dapat diajukan hipotesis berikut:

H1: Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

Kaitan Beban Kerja dan Kinerja Perawat

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang dibebankan kepada tenaga kerja, baik berupa beban fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawabnya (Mahawati, 2021). Beban kerja perawat mencakup beban fisik seperti mengangkat atau memandikan pasien, serta beban mental yang melibatkan kewajiban berkomunikasi dengan pasien, kompleksitas tugas, dan jam kerja yang panjang. Selain itu, perawat sering kali dibebani dengan tugas non-keperawatan, seperti administrasi dan kebersihan. Beban kerja ini dapat mengganggu kinerja perawat (Ananta dan Dirdjo, 2021). Penelitian oleh Amalia et al. (2023) di Rumah Sakit Otak M. Hatta Bukittinggi tahun 2022 menunjukkan bahwa beban kerja yang ringan meningkatkan kinerja perawat. Semakin ringan beban kerja perawat, semakin baik pula kinerjanya. Temuan ini didukung oleh penelitian lain yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Banjar (Maharani & Budianto, 2019), RS X di Kota Bogor (Wicaksono, 2022), dan Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan (Astuti & Lesmana, 2018). Berdasarkan temuan ini, dapat diajukan hipotesis berikut:

H2: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.

Kaitan Kepuasan Kerja dan Kinerja Perawat

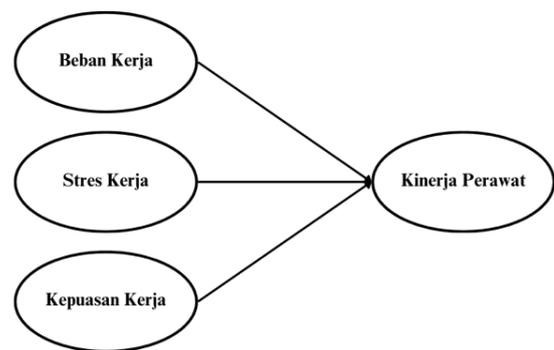
Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan pekerja setelah mengevaluasi hasil dan pengalaman kerja mereka. Kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja dan mengurangi ketidakhadiran, bukan hanya sekadar mengurangi stres atau tekanan kerja (Supriyati et al., 2021). Kepuasan kerja yang rendah dapat menyebabkan masalah dalam pekerjaan, seperti pengaturan waktu yang buruk, penurunan kinerja, dan kurangnya interaksi sosial baik dengan atasan maupun sesama perawat (Puspitaningrum et al., 2022). Kepuasan kerja perawat sangat penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan, sehingga perlu strategi yang mendalam untuk meningkatkan kepuasan kerja perawat. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja, gaji, prestasi atau penghargaan, supervisor, serta keamanan dan keselamatan kerja (Andriyani & Manuati Dewi, 2020; Aprilyani & Yuwono, 2020; Bugis, Pattimura & Ali, 2022). Berdasarkan temuan ini, dapat diajukan hipotesis berikut:

H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diuji. Penelitian ini dilaksanakan di RS Anna Pekayon pada bulan Oktober hingga November 2024. Populasi yang menjadi subjek penelitian adalah seluruh perawat yang terdaftar di RS Anna Pekayon, sementara subjek penelitian ini adalah perawat yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan oleh peneliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah non-random

sampling dengan metode quota sampling. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang telah divalidasi, yang mencakup kuesioner kinerja perawat, beban kerja perawat, Job Stress Scale (terjemahan bahasa Indonesia) untuk mengukur tingkat stres perawat, serta Job Satisfaction Survey. Data yang terkumpul akan dianalisis menggunakan pendekatan Partial Least Square-Structural Equation Model (PLS-SEM) melalui aplikasi SmartPLS.



Gambar 1. Model penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1 memperlihatkan profil responden dalam penelitian ini, yang terdiri dari seluruh perawat di RS Anna Pekayon. Kuesioner diisi oleh 85 perawat, dengan mayoritas responden adalah perempuan (88,2%) dan sebagian besar berusia di bawah 30 tahun (49,4%).

Tabel 1. Profil responden.

| Variabel | Jumlah | Persen |
|----------------------|--------|--------|
| <i>Jenis Kelamin</i> | | |
| - Perempuan | 75 | 88,2% |
| - Laki-laki | 10 | 11,8% |
| <i>Usia</i> | | |
| - <30 tahun | 42 | 49,4% |
| - 30 - 40 tahun | 27 | 31,8% |
| - 41 - 50 tahun | 16 | 18,8% |

Analisis Model Luar

Hasil pengolahan data menggunakan analisis berdasarkan nilai outer loading adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen Berdasarkan Outer Loading

| Variabel | Item | Loading Factor | |
|-----------------|----------------|----------------|-------|
| Stres Kerja | X1.1 | 0.960 | |
| | X1.2 | 0.725 | |
| | X1.3 | 0.806 | |
| | X1.4 | 0.868 | |
| | X1.5 | 0.787 | |
| | X1.6 | 0.747 | |
| | X1.7 | 0.938 | |
| | X1.8 | 0.942 | |
| | X1.9 | 0.938 | |
| | X1.10 | 0.967 | |
| | X1.11 | 0.934 | |
| | X1.12 | 0.917 | |
| | X1.13 | 0.960 | |
| | X1.14 | 0.933 | |
| | X1.15 | 0.918 | |
| | X1.16 | 0.948 | |
| | X1.17 | 0.936 | |
| | X1.18 | 0.924 | |
| | X1.19 | 0.945 | |
| | X1.20 | 0.935 | |
| | X1.21 | 0.950 | |
| Beban Kerja | X2.1 | 0.842 | |
| | X2.2 | 0.943 | |
| | X2.3 | 0.945 | |
| | X2.4 | 0.820 | |
| | X2.5 | 0.975 | |
| | X2.6 | 0.961 | |
| | X2.7 | 0.953 | |
| | X2.8 | 0.957 | |
| | X2.9 | 0.741 | |
| | X2.10 | 0.933 | |
| | X2.11 | 0.883 | |
| | X2.12 | 0.895 | |
| | X2.13 | 0.742 | |
| | Kepuasan Kerja | X3.1 | 0.746 |
| | | X3.2 | 0.784 |
| X3.3 | | 0.767 | |
| Kinerja Perawat | X3.4 | 0.633 | |
| | X3.5 | 0.578 | |
| | X3.6 | 0.750 | |
| | X3.7 | 0.774 | |
| | X3.8 | 0.867 | |
| | X3.9 | 0.601 | |
| | X3.10 | 0.733 | |
| | X3.11 | 0.636 | |
| | X3.12 | 0.803 | |
| | X3.13 | 0.806 | |
| | X3.14 | 0.654 | |
| | X3.15 | 0.777 | |
| | X3.16 | 0.755 | |
| | X3.17 | 0.794 | |
| | X3.18 | 0.747 | |
| | X3.19 | 0.669 | |
| | X3.20 | 0.766 | |
| | X3.21 | 0.743 | |
| | X3.22 | 0.695 | |
| | X3.23 | 0.806 | |
| | X3.24 | 0.791 | |
| | X3.25 | 0.760 | |
| | X3.26 | 0.844 | |
| | X3.27 | 0.633 | |
| | X3.28 | 0.780 | |
| | X3.29 | 0.672 | |
| | X3.30 | 0.686 | |
| | X3.31 | 0.643 | |
| | X3.32 | 0.679 | |
| | X3.33 | 0.849 | |
| | X3.34 | 0.864 | |
| | X3.35 | 0.655 | |
| | X3.36 | 0.746 | |
| | Y1 | 0.889 | |
| | Y2 | 0.878 | |
| | Y3 | 0.878 | |
| Y4 | 0.877 | | |
| Y5 | 0.887 | | |
| Y6 | 0.805 | | |
| Y7 | 0.844 | | |

| Variabel | Item | Loading Factor |
|----------|------|----------------|
| | Y8 | 0.762 |
| | Y9 | 0.882 |
| | Y10 | 0.878 |
| | Y11 | 0.950 |
| | Y12 | 0.949 |

Berdasarkan tabel 2, terlihat bahwa semua indikator dari setiap variabel dalam penelitian ini menunjukkan nilai validitas konvergen $> 0,50$, yang merupakan nilai minimum outer loading, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator memiliki validitas yang baik. Uji validitas konvergen juga dapat dilihat dari nilai AVE. Berikut adalah hasil pengolahan data validitas konvergen berdasarkan nilai AVE:

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Konvergen Berdasarkan AVE

| Variabel | Average Variance Extracted (AVE) |
|-----------------|----------------------------------|
| Beban Kerja | 0.801 |
| Kepuasan Kerja | 0.547 |
| Kinerja Perawat | 0.765 |
| Stres Kerja | 0.822 |

Berdasarkan tabel 3, dapat dilihat bahwa semua indikator dari setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai AVE $> 0,50$, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki validitas konvergen yang baik.

Uji Validitas Diskriminan

Berdasarkan tabel 4 yang menunjukkan hasil pengolahan data validitas diskriminan melalui cross loading, terlihat bahwa semua indikator dari setiap variabel dalam penelitian ini memiliki nilai cross loading $> 0,70$, yang menunjukkan bahwa seluruh indikator memiliki validitas diskriminan yang baik.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Diskriminan Berdasarkan Cross Loading

| | Beban Kerja | Kepuasan Kerja | Kinerja Perawat | Stres Kerja |
|-----------------|-------------|----------------|-----------------|-------------|
| Beban Kerja | 0.895 | | | |
| Kepuasan Kerja | -0.591 | 0.739 | | |
| Kinerja Perawat | 0.695 | -0.657 | 0.875 | |
| Stres Kerja | -0.620 | 0.629 | -0.661 | 0.907 |

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 4.4, terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,70$, yang menunjukkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini reliabel atau dapat diandalkan.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Cronbach's Alpha

| Variabel | Cronbach's Alpha |
|-----------------|------------------|
| Beban Kerja | 0.978 |
| Kepuasan Kerja | 0.976 |
| Kinerja Perawat | 0.972 |

Nilai Composite Reliability merupakan ukuran yang digunakan untuk mengukur reliabilitas suatu indikator, dengan nilai minimum yang diharapkan adalah 0,7. Berikut adalah hasil uji reliabilitas yang berdasarkan pada Composite Reliability:

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Berdasarkan Composite Reliability

| Variabel | Cronbach's Alpha | Composite Reliability |
|-----------------|------------------|-----------------------|
| Beban Kerja | 0.978 | 0.981 |
| Kepuasan Kerja | 0.976 | 0.977 |
| Kinerja Perawat | 0.972 | 0.975 |
| Stres Kerja | 0.989 | 0.990 |

Berdasarkan tabel 4.5, terlihat bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Composite Reliability $> 0,70$. Selain itu, nilai Composite Reliability untuk seluruh variabel juga lebih dari 0,8, yang menunjukkan bahwa data yang ada memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi. Dengan

demikian, dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan dan reliabel.

Inner Model

R-Square

Tabel 7. Hasil Uji R-Square

| Variabel | R Square | R Square Adjusted |
|-----------------|----------|-------------------|
| Kinerja Perawat | 0.61 | 0.596 |

Berdasarkan tabel 4.6, variabel Kinerja Perawat (Y) memiliki nilai R-Square sebesar 0,596, yang berarti variabel Kinerja Perawat (Y) sebagai variabel dependen dipengaruhi sebesar 59,6% oleh variabel independen, yaitu Stres Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Kepuasan Kerja (X3), yang termasuk dalam kategori model moderat.

F-Square

Tabel 8. Hasil Uji F-Square

| | Beban Kerja | Kepuasan Kerja | Stres Kerja | Kinerja Perawat |
|----------------|-------------|----------------|-------------|-----------------|
| Beban Kerja | | | | 0.197 |
| Kepuasan Kerja | | | | 0.105 |
| Stres Kerja | | | | 0.086 |

Berdasarkan tabel 4.7, hubungan antara variabel Stres Kerja (X1) dan Kinerja Perawat (Y) dalam penelitian ini menunjukkan nilai F Square sebesar $0,086 > 0,02$, yang tergolong dalam kategori pengaruh lemah, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara Stres Kerja (X1) dan Kinerja Perawat (Y) memiliki pengaruh yang lemah. Selanjutnya, hubungan antara Beban Kerja (X2) dan Kinerja Perawat (Y) menunjukkan nilai F Square sebesar $0,197 > 0,15$, yang masuk dalam kategori pengaruh menengah, sehingga hubungan antara Beban Kerja (X2) dan Kinerja Perawat (Y) memiliki pengaruh yang menengah. Sementara itu, hubungan antara Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Perawat (Y) menunjukkan nilai F Square sebesar $0,105 > 0,02$, yang termasuk

dalam kategori pengaruh lemah, sehingga hubungan antara Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Perawat (Y) memiliki pengaruh yang lemah.

Path Coefficients

Tabel 9. Hasil Uji Path Coefficients

| | Original Sample (O) | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics ((O/STDEV)) | P Values |
|-----------------------------------|---------------------|-----------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Beban Kerja -> Kinerja Perawat | 0.374 | 0.361 | 0.098 | 3.801 | 0.000 |
| Kepuasan Kerja -> Kinerja Perawat | -0.275 | -0.287 | 0.072 | 3.842 | 0.000 |
| Stres Kerja -> Kinerja Perawat | -0.256 | -0.259 | 0.118 | 2.162 | 0.031 |

Berdasarkan tabel 4.8, terlihat bahwa seluruh hipotesis yang berhubungan dengan variabel dependen dalam penelitian ini menunjukkan nilai P value sebesar 0.000, 0.000, dan 0.031 yang lebih kecil dari 0.05. Selain itu, nilai T value yang diperoleh adalah 3.801, 3.842, dan 2.162, yang semuanya lebih besar dari 1.96. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga hipotesis yang diuji dalam penelitian ini terbukti signifikan.

Pengujian Hipotesis

Hasil perhitungan *Path Coefficients* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 10. Hasil Uji Hipotesis dari Path Coefficients

| Hipotesis | Original Sample (O) | T Statistics ((O/STDEV)) | p values |
|---|---------------------|--------------------------|----------|
| Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat | 0.374 | 3.801 | 0.000 |
| Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat | -0.275 | 3.842 | 0.000 |
| Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat | -0.256 | 2.162 | 0.031 |

Berdasarkan tabel 4.9 yang menunjukkan hasil uji Path Coefficients, dapat disimpulkan bahwa hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Hasil uji hipotesis 1 dengan Path Coefficients menunjukkan bahwa Stres Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat secara parsial. Hal ini terlihat dari nilai T-Value sebesar 3.801 yang lebih besar dari 1.96 dan P-Value 0.000 yang lebih kecil dari 0.05,

serta menunjukkan pengaruh yang cukup besar yaitu 0.374. Dengan demikian, H1 diterima.

- a. Hasil uji hipotesis 2 dengan Path Coefficients menunjukkan bahwa Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Nilai T-Value sebesar 3.842 lebih besar dari 1.96 dan P-Value 0.000 lebih kecil dari 0.05, meskipun dengan pengaruh negatif yang rendah yaitu -0.275. Oleh karena itu, H2 diterima.
- b. Hasil uji hipotesis 3 dengan Path Coefficients menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat. Nilai T-Value sebesar 2.162 lebih besar dari 1.96 dan P-Value 0.031 lebih kecil dari 0.05, dengan pengaruh negatif yang rendah yaitu -0.256. Sehingga, H3 diterima.

PEMBAHASAN

Hasil dari hipotesis pertama menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Hal ini sesuai dengan teori yang menyatakan bahwa stres kerja dapat menyebabkan ketegangan dan ketidakseimbangan antara fisik dan psikis seseorang, yang pada akhirnya mempengaruhi proses berpikir dan kondisi emosional pekerja. Temuan ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Basalamah et al. (2021), Hadiansyah et al. (2019), dan Hakman et al. (2021), yang menunjukkan bahwa stres kerja memiliki dampak negatif pada kinerja perawat.

Hipotesis kedua menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Beban fisik, seperti mengangkat dan memandikan pasien, serta beban mental, seperti kewajiban berkomunikasi dengan pasien dan menghadapi kompleksitas

pekerjaan, dapat menyebabkan stres dan kelelahan. Hal ini didukung oleh hasil uji T-Value sebesar $3.842 > 1.96$ dan P-Value sebesar $0.000 < 0.05$. Temuan ini sejalan dengan penelitian Wicaksono (2022), yang juga menegaskan bahwa tingkat beban kerja berpengaruh langsung terhadap kualitas pelayanan keperawatan.

Hipotesis ketiga menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Menurut literatur, kepuasan kerja dapat meningkatkan performa kerja dan mengurangi ketidakhadiran, bukan hanya berfungsi untuk mengurangi stres atau tekanan kerja. Peningkatan kepuasan kerja melalui faktor seperti supervisi yang baik, lingkungan kerja yang mendukung, dan pengakuan atas prestasi dapat mendorong perawat untuk memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Syafitri et al. (2020), yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

PENUTUP

Kesimpulan

Stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja memiliki hubungan dengan kinerja perawat. Berdasarkan temuan penelitian ini, stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat, sementara beban kerja dan kepuasan kerja memberikan pengaruh yang lebih rendah. Salah satu keterbatasan dalam penelitian ini adalah jumlah sampel yang relatif kecil, yaitu 85 responden. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar atau bahan evaluasi dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya di bidang keperawatan sebagai tenaga utama dalam pelayanan medis di rumah sakit, sehingga dapat meningkatkan kualitas pelayanan medis. Selain itu,

hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi pertimbangan dalam pengambilan keputusan terkait variabel-variabel yang telah diteliti. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melibatkan variabel tambahan guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan representatif.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya Wicaksono, Rumengan, G., & Ulfa, L. (2022). Analisis pengaruh stres kerja, beban kerja, penghargaan dan sanksi kerja terhadap kinerja kerja pada perawat ruang rawat inap RS X Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022. *Jurnal Manajemen Dan Administrasi Rumah Sakit Indonesia (MARSII)*, 6(2), 174–181. <https://doi.org/10.52643/marsi.v6i2.2579>
- Alam, PF, Suarni, W, Sunarjo, IS. Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat. (2021). *In Jurnal Sublimapsi* 2(1), (pp. 9–19) [Journal-article].
- Ananta, G. P., Dirdjo, M. M., & Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur. (2021). Hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di rumah sakit: Suatu literature review. *In Borneo Student Research* (Vol. 2, Issue 2, pp. 928–929). Universitas Muhammadiyah Kalimantan Timur, Samarinda, Indonesia.
- Arham, A., Akbaril, R., Firdaus, O., Romli, L., Prasetyaningati, D., Prastiyo, A., Itskes, I., Cendekia, M., Jombang, Sakit, R., Daerah, U., Lamongan, N., Kunci :, K., Kerja, B., & Kinerja. (2023). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Flamboyan Rumah Sakit Umum Daerah Ngimbang Lamongan. *Jurnal Keperawatan*, 21(1), 65–74. <https://repository.itskesicme.ac.id/id/eprint/6747/1/Jurnal%20Beban%20Kerja%20dengan%20Kinerja%281%29.pdf>
- Arniawan, dkk. (2023). Jenis intervensi dalam meningkatkan kepuasan kerja perawat. *JOTING*, Vol 5(2).
- Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. (2018). Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *In Jurnal Ilman* (Vol. 6, Issue 2, pp. 42–50). <http://journals.synthesispublication.org/index.php/ilman>
- Astutik, A., & Priantono, A. (2020). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Tata Kelola Pendidikan*, 5(2), 129-138.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2021). Pengaruh kelelahan kerja, stres kerja, motivasi kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar. *In An Idea Health Journal & Program Studi Magister Kesehatan, Universitas Muslim Indonesia* (Vol. 1, Issue 02).
- Eka Sapta Nugrawan Malaka, Nani Yuniar, Rastika Dwiyantri Liaran, & Rahman, R. (2022). Faktor yang berhubungan dengan stres kerja perawat di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara Tahun 2022. *Jurnal Administrasi Kebijakan Kesehatan Universitas Halu Oleo*, 3(2). <https://ojs.uho.ac.id/index.php/jak-k-uho/article/view/38034/18185>
- Endra Amalia, Dona Immelya, Dia Resti Nanda Demur (2023). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat yang memberikan pelayanan Covid-19 (Vol. 4, Issue 2).
- Eni Mahawati, Ika Yuniawati, & Rolyana. (2021). Analisis beban kerja dan produktivitas kerja.

- Fardah, N., & Ayuningtias, D. (2020). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, motivasi kerja terhadap kinerja perawat pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47–54. <https://doi.org/10.56742/nchat.v1i2.17>
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- KomalaDewi IAG. (2019). Gambaran stres kerja perawat yang bekerja di unit gawat darurat. In *Jurnal Keperawatan BSI*, Vol. 7(Issue No. 2), pp. 50–51.
- Munir, M. (2020). Monograf Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Perawat. CV Pena Persada. Google Books. https://books.google.co.id/books?hl=en&lr=&id=wiQIEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=definisi+kinerja+perawat&ots=Yvo9F4sz&sig=EC6OBn1kqB50LTcbt75CHzeDD58&redir_esc=y#v=onepage&q=definisi%20kinerja%20perawat&f=false
- National Institute for Occupational Safety and Health. (1999). Stress at work. *Stress at Work*, 99-101(99-101). <https://doi.org/10.26616/nioshpub99101>
- Nurhayati, N., Hasmiah, H., & Wardani, R. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 10(1), 25-34.
- Puspitaningrum, D., et al. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat. *Jurnal Kesehatan*.
- Rahmi Maharani & Apri Budianto (2017). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan kinerja perawat inap dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), 327–332. <https://jurnal.unigal.ac.id/managementreview/article/view/2614/2161>
- Rumoning, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan stres kerja terhadap komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja perawat di RSUD Kabupaten Asmat [Master's thesis]. Universitas Sam Ratulangi. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/19946>
- Safitri, L.N., & Astutik M. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja perawat dengan mediasi stres kerja. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 2(1), 13–26. <https://doi.org/10.26533/jmd.v2i1.344>
- Suartana, I., & Dewi, M. (2020). Hubungan Stres Kerja dan Kepuasan Kerja yang Dimediasi Beban Kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*.
- Tri, A., & Santoso, B. (2023). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj Jurnal Ekonomi Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.3831>
- Wahyuningrum, E., Khan, R. B., & Fasih, K. (2024). Peran Mediasi Kepuasan Kerja dalam Hubungan Stres Kerja dan Niat Keluar

- Karyawan. *Jurnal Dinamika Bisnis dan Kewirausahaan*.
- Wijaya, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Parsimonia*.
- Wiliandari, Y. (2024). Kepuasan Kerja Karyawan di Era Digital. *Jurnal Pendidikan IPS-Ekonomi, IAIN Mataram*.