

ARTIKEL

PENGARUH BEBAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP STRES KERJA SERTA IMPILAKASINYA PADA KINERJA PERAWAT BANGSAL BPJS KELAS 3 PADA RUMAH SAKIT TK. II DUSTIRA CIMAH

**OLSHA FATYA CLARISTA
NPM. 218.020.142**



**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2025**

ABSTRAK

Rumah sakit memberikan berbagai pelayanan kesehatan mulai dari promotif, preventif, hingga rehabilitatif, termasuk rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat. Perawat manajer memiliki peran dalam memengaruhi motivasi perawat untuk melakukan tugas dengan baik. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap stres kerja serta implikasinya terhadap kinerja perawat di bangsal BPJS Kelas 3 Rumah Sakit Tk. II Dustira Cimahi. Fenomena yang mendasari penelitian ini adalah rendahnya kinerja perawat yang ditunjukkan melalui hasil pra survei pasien, yang menilai aspek pelayanan keperawatan masih kurang optimal, serta adanya tekanan kerja akibat tingginya beban kerja dan rendahnya motivasi. Penelitian ini menggunakan

pendekatan kuantitatif dengan metode survei dan teknik analisis regresi berganda. Sampel penelitian adalah perawat yang bertugas di ruang rawat inap BPJS Kelas 3 sebanyak 79 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja, motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja, serta stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, manajemen rumah sakit perlu memperhatikan distribusi kerja dan meningkatkan motivasi perawat melalui insentif, lingkungan kerja yang kondusif, serta pengembangan karir guna meningkatkan kualitas layanan keperawatan.

Kata kunci: Beban Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Perawat, Rumah Sakit.

ABSTRACT

Hospitals provide various health services ranging from promotive, preventive, to rehabilitative care, including inpatient, outpatient, and emergency services. Nurse managers play a key role in influencing nurses' motivation to perform their duties effectively. This study aims to analyze the influence of workload and work motivation on job stress and its implications for the performance of nurses in the BPJS Class 3 ward at Dustira Level II Hospital, Cimahi. The phenomenon that prompted this research is the low performance of nurses, as shown by patient pre-survey results indicating suboptimal nursing services, coupled with work pressure caused by high workload and low motivation. The research employs a quantitative approach using a survey method and multiple regression analysis techniques. The study sample consists of 79 nurses working in the BPJS Class 3 inpatient ward. The results reveal that workload has a positive effect on job stress, work motivation has a negative effect on job stress, and job stress negatively affects nurse performance. Therefore, hospital management should pay attention to work distribution and enhance nurses' motivation through timely incentives, a supportive work environment, and career development to improve the quality of nursing services.

Keywords: Workload, Work Motivation, Job Stress, Nurse Performance, Hospital.

RINGKESAN

Rumah sakit nyayagikeun rupa-rupa palayanan kaséhatan ti mimiti promotif, preventif, nepi ka rehabilitatif, kaasup rawat inap, rawat jalan, jeung gawat darurat. Manajer perawat miboga peran penting dina mangaruhan motivasi perawat pikeun ngalaksanakeun tugasna kalawan hadé. Panalungtikan ieu tujuanana pikeun nganalisis pangaruh beban kerja jeung motivasi kerja kana stres kerja sarta implikasina kana kinerja perawat di bangsal BPJS Kelas 3 di Rumah Sakit Tk. II Dustira Cimahi. Gejala nu ngadorong panalungtikan ieu nyaéta kinerja perawat nu kurang optimal nurutkeun hasil pra-survei pasien, nu ngarasa palayanan keperawatan kurang nyugemakeun, ogé ayana tekanan kerja alatan beban kerja nu luhur jeung motivasi nu handap. Metodeu panalungtikan maké pendekatan kuantitatif kalayan cara survei jeung analisis regresi berganda. Sampel panalungtikan nyaéta 79 urang perawat nu digawé di bangsal rawat inap BPJS Kelas 3. Hasil panalungtikan nunjukkeun yén beban kerja boga pangaruh positif kana stres kerja, motivasi kerja boga pangaruh négatif kana stres kerja, sarta stres kerja boga pangaruh négatif kana kinerja perawat. Ku kituna, pihak manajemén rumah sakit kedah merhatikeun panyebaranan tugas jeung ningkatkeun motivasi kerja perawat ku jalan méré insentif, nyayagikeun lingkungan kerja nu merenah, sarta nyadiakeun kasempetan pikeun ngembangkeun karir guna ningkatkeun kualitas palayanan keperawatan.

Kecap konci: *Beban Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, Kinerja Perawat, Rumah Sakit.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memberikan layanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Kualitas pelayanan tidak hanya bergantung pada fasilitas fisik atau jumlah tenaga medis, tetapi juga pada kinerja sumber daya manusianya, terutama perawat.

Perawat memegang peranan penting dalam memberikan asuhan keperawatan. Untuk mencapai pelayanan yang optimal, dibutuhkan perawat yang terampil, bermotivasi tinggi, dan memiliki kinerja yang baik. Kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja.

Stres kerja timbul akibat ketidakseimbangan fisik dan psikis akibat tekanan pekerjaan. Beban kerja yang berlebih juga dapat memicu stres dan menurunkan kinerja perawat. Selain itu, motivasi kerja yang rendah, seperti keterlambatan insentif dan kurangnya penghargaan, semakin memperburuk kondisi kinerja perawat.

Di Rumah Sakit Dustira Cimahi, hasil pra-survei menunjukkan kinerja perawat masih kurang optimal (rata-rata nilai 3,04). Masalah yang ditemukan mencakup rendahnya respon terhadap keluhan pasien, kurangnya kemampuan komunikasi, tingginya beban kerja (1 perawat menangani 7–8 pasien), tingkat stres yang tinggi, serta motivasi kerja yang rendah.

Beban kerja berlebih dan stres tanpa penanganan yang tepat akan menghambat pencapaian tujuan organisasi rumah sakit. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk memperbaiki motivasi kerja, mengelola beban kerja, dan mengurangi stres agar kinerja perawat meningkat dan pelayanan rumah sakit menjadi lebih baik.

Berdasarkan uraian permasalahan diatas peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Sakit Tk. II Dustira Cimahi”**.

Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang dikemukakan pada latar belakang masalah di atas, maka dapat dikemukakan identifikasi dan rumusan masalah.

Identifikasi Masalah

Setelah diuraikan fenomena pada latar belakang penelitian, maka atas dasar pemikiran deduktif, disusunlah identifikasi masalah yang merupakan intisari dari latar belakang penelitian.

1. Keterampilan yang perawat miliki sebagian belum sepenuhnya mampu mengerjakan tugas yang di berikan dengan tepat waktu.

2. Perawat belum bekerja secara baik dalam pemenuhan kebutuhan pasien dan dengan keluarga pasien.
3. Kurang tanggapnya perawat dalam menangani setiap keluhan pasien.
4. Komunikasi perawat yang kurang baik terhadap pasien dan keluarga pasien.
5. Terdapat beberapa perawat yang belum sepenuhnya bertanggung jawab sesuai dengan tugas dan kewajibannya.
6. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh rumah sakit belum sepenuhnya dicapai dengan baik.
7. Kinerja perawat masih tergolong rendah, banyak pasien rawat inap rumah sakit ini yang merasa tidak puas dengan pelayanan keperawatan yang diberikan oleh perawat. Seperti perawat yang kurang ramah saat melakukan pelayanan keperawatan serta perawat yang kurang siap ketika melakukan pelayanan keperawatan.
8. Beban kerja yang berlebihan, hal ini ditunjukkan dengan 1 perawat menangani 7 sampai 8 pasien. Perawat sering kewalahan dalam bekerja karena volume pekerjaan yang banyak dalam hal ini jumlah pasien yang harus ditangani lebih banyak dari jumlah pasien yang harus ditangani perawat menurut standar ilmu keperawatan.
9. Motivasi kerja di setiap ruangan tergolong masih kurang baik. Salah satunya disebabkan pemberian insentif yang tidak tepat waktu atau sering terjadi keterlambatan pemberian insentif.
10. Kondisi lingkungan tempat perawat kerja masih kurang nyaman, belum terciptanya prosedur kerja yang jelas, kurangnya pemberian penghargaan terhadap prestasi kerja perawat, kecilnya peluang bagi perawat untuk mengembangkan karirnya.
11. Stress kerja perawat relatif tinggi karena pemberian tugas yang terlalu banyak yang harus diselesaikan dengan waktu yang sudah ditentukan.

Batasan Penelitian

Mengingat luasnya ruang lingkup yang berkaitan dengan masalah penelitian ini, dipandang perlu pembatasan masalah. Hal ini dimaksudkan agar permasalahan yang akan diteliti terarah dan tidak ada penyimpangan yang terlampau jauh. Berdasarkan latar belakang di atas, penelitian ini akan membahas masalah sebagai berikut:

1. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu hanya Beban Kerja, Motivasi Kerja, Stres Kerja, dan Kinerja Perawat.
2. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah asumsi klasik, uji hipotesis, dan analisis regresi berganda menggunakan aplikasi SPSS versi 25.
3. Penelitian ini berfokus pada perawat yang bekerja di bangsal yang merawat pasien BPJS kategori 3 dengan jumlah 79 responden.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian dan identifikasi masalah, maka dapat dirumuskan permasalahan yang ada di Rumah Sakit Dustira adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh Beban Kerja Terhadap Stress Kerja pada perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi?
2. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Stress Kerja pada perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi?
3. Bagaimana pengaruh Beban Kerja dalam Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi?
4. Bagaimana pengaruh Motivasi Kerja dalam Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi?
5. Bagaimana pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Kinerja Perawat Terhadap Stres Kerja di Rumah Sakit Dustira Cimahi

Tujuan Penelitian

Sejalan dengan rumusan masalah yang diuraikan di atas, penelitian yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui kondisi perawat di Rumah Sakit Dustira dengan tujuan memahami:

1. Untuk Mengetahui pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja pada perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi.
2. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap Stres Kerja pada perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi.
3. Untuk Mengetahui pengaruh Beban Kerja dalam Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi.
4. Untuk Mengetahui pengaruh Motivasi Kerja dalam Kinerja Perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi.
5. Untuk Mengetahui pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja dalam Kinerja Perawat Terhadap Stres Kerja di Rumah Sakit Dustira Cimahi.

Kegunaan Penelitian

Setelah penelitian dilaksanakan, diharapkan hasil yang diperoleh bermanfaat bagi berbagai pihak. Manfaat yang dimaksud meliputi manfaat teoritis dan manfaat praktis.

Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian akan berguna bagi para akademis dalam mengembangkan teori manajemen sumber daya manusia, terutama mengenai pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap stres kerja serta dampaknya pada kinerja perawat, serta untuk meningkatkan kualitas kerja perawat di Rumah Sakit. Penelitian diharapkan dapat menjadi bukti empiris untuk penelitian di masa yang akan datang maupun pembandingan bagi peneliti yang melakukan penelitian yang sama.

Kegunaan Praktis

Bagi manajemen Rumah Sakit Dustira Kota Cimahi melalui penelitian ini dapat menemukan faktor-faktor dari beban kerja dan motivasi kerja yang mempengaruhi stres kerja serta dampaknya pada kinerja perawat. Sehingga mampu mengambil langkah-langkah dalam mengurangi stres kerja yang nantiya berdampak pada peningkatan kinerja perawat di ruang rawat inap, dan lebih memotivasi perawat dalam meningkatkan kinerja dapat tercapai.

II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang memiliki kompleksitas tinggi dalam operasionalnya, mencakup pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif. Di dalamnya, perawat berperan sebagai ujung tombak pelayanan kesehatan yang berinteraksi langsung dengan pasien. Kinerja perawat menjadi faktor kunci dalam menentukan kualitas pelayanan yang diberikan rumah sakit. Menurut Mangkunegara (2020), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dalam konteks rumah sakit, kinerja perawat meliputi kemampuan teknis, komunikasi interpersonal, tanggung jawab profesional, dan sikap empatik dalam merawat pasien.

Namun, kinerja perawat tidak hanya dipengaruhi oleh kompetensi individu, melainkan juga oleh faktor lingkungan kerja, salah satunya adalah beban kerja. Beban kerja mengacu pada jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam periode waktu tertentu dan tingkat kesulitan yang dihadapi individu dalam melaksanakan tugas tersebut (Hariyono dalam Putranto & Wijaya, 2024). Beban kerja yang tinggi, misalnya dalam bentuk rasio pasien-perawat yang tidak seimbang, jam kerja yang panjang, dan tuntutan administratif, dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun mental. Kondisi ini akan memicu terjadinya stres kerja, yaitu kondisi ketegangan emosional dan psikologis yang mengganggu keseimbangan individu dalam menghadapi tuntutan pekerjaannya (Rochman & Ihsan, 2021).

Stres kerja yang dialami perawat dapat berdampak buruk terhadap kualitas layanan kesehatan. Stres yang tinggi menyebabkan berkurangnya konsentrasi, menurunnya motivasi intrinsik, serta meningkatnya risiko kesalahan medis (Ananda et al., 2021). Akumulasi stres dalam jangka panjang tidak hanya mempengaruhi performa perawat dalam tugas harian, tetapi juga berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja, loyalitas terhadap rumah sakit, dan bahkan kesejahteraan psikologis perawat itu sendiri. Oleh karena itu, pengelolaan stres kerja menjadi perhatian penting dalam upaya mempertahankan kualitas kinerja perawat.

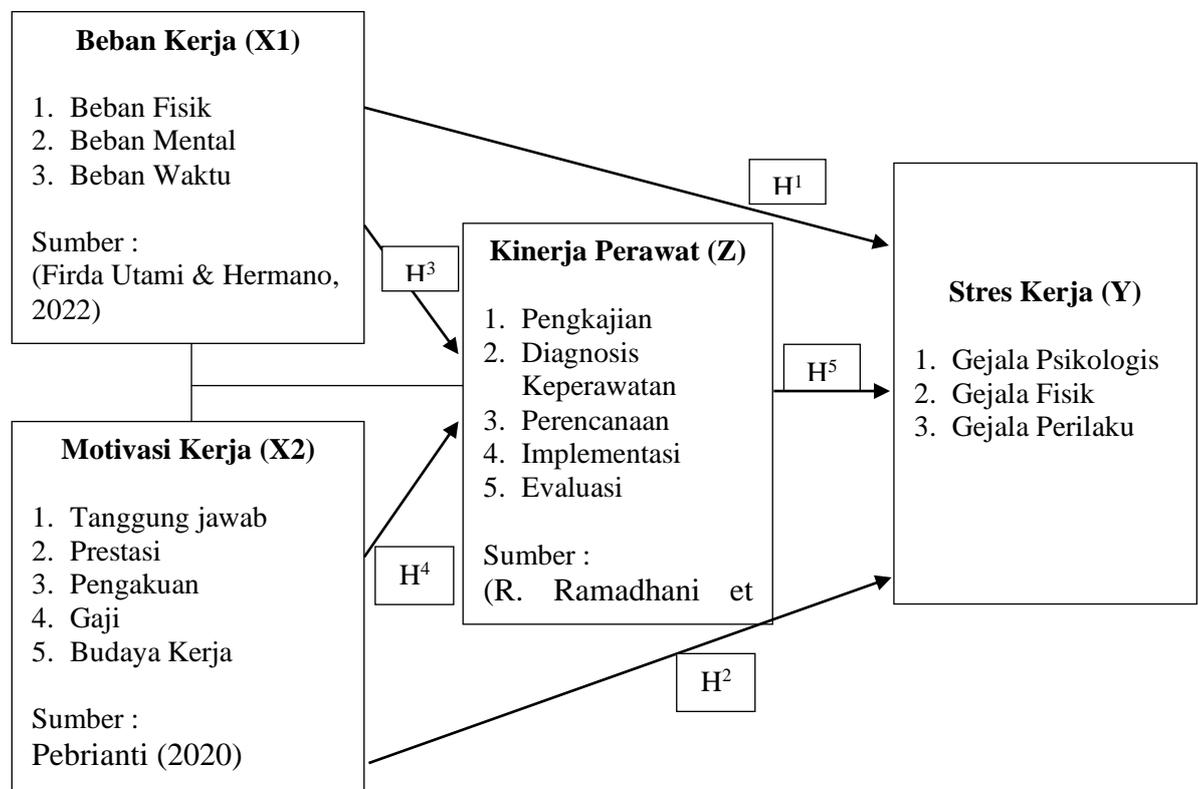
Selain beban kerja, motivasi kerja merupakan faktor lain yang sangat berpengaruh terhadap tingkat stres kerja dan kinerja perawat. Motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan internal maupun eksternal yang membuat individu bertindak untuk mencapai tujuan tertentu (Wulandari et al., 2023). Motivasi yang tinggi membantu individu untuk lebih tahan terhadap tekanan lingkungan kerja, memperkuat rasa tanggung jawab, dan meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Perawat dengan motivasi kerja yang baik akan memiliki ketahanan psikologis yang lebih kuat dalam menghadapi tekanan kerja, sehingga tingkat stres kerja yang dirasakan akan lebih rendah.

Dalam teori dua faktor Herzberg, motivasi kerja dibedakan menjadi faktor intrinsik seperti prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab, serta faktor ekstrinsik seperti gaji, kondisi kerja, dan hubungan antar rekan kerja. Kedua faktor ini berkontribusi dalam membentuk persepsi individu terhadap pekerjaannya dan tingkat stres yang dialami. Motivasi kerja yang kuat tidak hanya mampu menekan

tingkat stres kerja, tetapi juga secara langsung meningkatkan kinerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan.

Secara konseptual, stres kerja bertindak sebagai variabel intervening (mediasi) antara beban kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan stres kerja, yang kemudian berdampak negatif terhadap kinerja perawat. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi dapat mengurangi stres kerja, dan pada akhirnya memperbaiki kinerja perawat. Dalam kondisi di mana perawat menghadapi beban kerja yang berat, keberadaan motivasi kerja yang kuat dapat menjadi penyangga (buffer) yang mengurangi efek negatif dari stres kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berpijak pada asumsi bahwa beban kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, yang pada akhirnya berimplikasi pada kinerja perawat. Dengan demikian, untuk meningkatkan kinerja perawat, manajemen rumah sakit perlu mengatur beban kerja secara proporsional dan memperkuat motivasi kerja perawat melalui pemberian insentif, pelatihan pengembangan karir, pengakuan prestasi, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan suportif. Penelitian ini juga menegaskan pentingnya mengelola stres kerja secara sistemik sebagai strategi untuk mempertahankan dan meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit.



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pemikiran tersebut, hipotesis-hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja perawat.
2. Motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja perawat.
3. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat.
4. Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

Hipotesis-hipotesis ini menjadi dasar untuk pengujian empiris yang akan dilakukan pada populasi perawat bangsal BPJS Kelas 3 di Rumah Sakit Tk. II Dustira Cimahi, guna mengkaji keterkaitan antarvariabel tersebut secara lebih mendalam dan memberikan kontribusi bagi pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia rumah sakit, khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja perawat melalui pengelolaan beban kerja, peningkatan motivasi, dan pengurangan stres kerja.

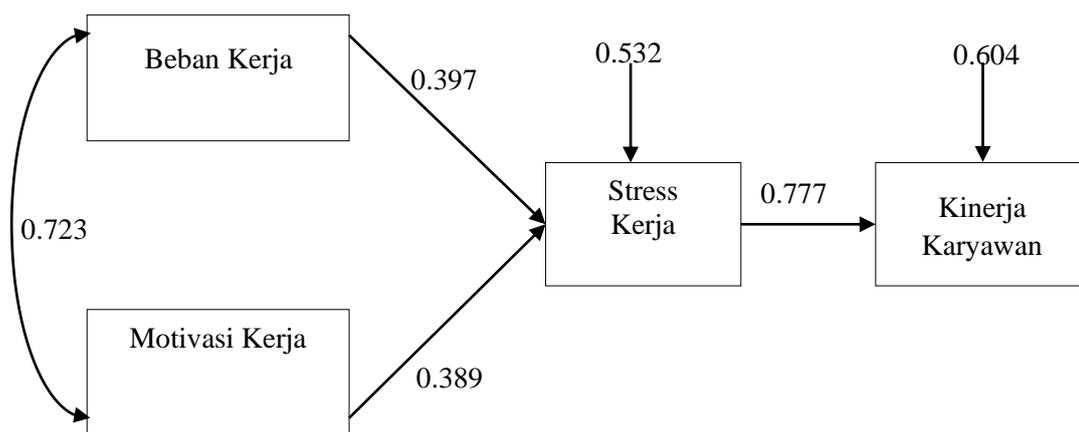
III. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei untuk menguji pengaruh beban kerja dan motivasi kerja terhadap stres kerja serta implikasinya terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Dustira Cimahi. Populasi penelitian adalah seluruh perawat yang bertugas di bangsal rawat inap BPJS Kelas 3, dengan jumlah sampel sebanyak 79 orang yang dipilih melalui teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner tertutup yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda untuk menguji hubungan antarvariabel, serta uji asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan keabsahan model regresi. Seluruh proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 25.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Perawat Bangsal Bpjs Kelas 3 Pada Rumah Sakit Tk. II Dustira Cimahi

Berdasarkan perhitungan analisis jalur, maka hasil keseluruhan dari analisis tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2
Model Analisis jalur Secara Keseluruhan

Berdasarkan gambar 2 tersebut di atas, dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel yaitu beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap stress kerja baik secara simultan maupun parsial dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Dustira Cimahi.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja baik langsung maupun tidak langsung. Beban kerja memiliki hubungan positif terhadap stres kerja karyawan. Dengan kata lain, semakin tinggi persentase kontribusi dari variabel beban kerja, maka semakin besar pula dampak negatifnya terhadap peningkatan stres kerja. Kondisi ini mencerminkan realita yang sering dialami karyawan, di mana beban pekerjaan yang berlebihan dan tekanan dari perusahaan membuat mereka kesulitan menyelesaikan tugas tepat waktu. Akibatnya, karyawan mengalami kelelahan yang memicu stres dan menyebabkan pekerjaan harus dilanjutkan ke hari berikutnya. Penundaan ini pada akhirnya dapat menghambat pencapaian target perusahaan yang telah direncanakan sebelumnya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian M. Hasby, (2017) bahwa beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap (Pada RSUD. Petala Bumi Pekanbaru). Menurut penelitian Kokoroko & Sanda (2019) bahwa Tingkat beban kerja yang tinggi berhubungan dengan tingkat stres kerja perawat yang tinggi. Juga, tingkat beban kerja yang lebih tinggi terkait dengan tingkat stres kerja yang lebih tinggi bagi perawat yang menerima tingkat dukungan rekan kerja yang tinggi, tetapi ini tidak terjadi pada mereka yang menerima tingkat dukungan rekan kerja yang rendah.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap stres kerja baik langsung maupun tidak langsung. Pelayanan keperawatan oleh rumah sakit yang berkualitas banyak menimbulkan stress kerja yang tinggi. Stres kerja perawat adalah suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidak seimbangan kondisi fisik, dan psikis pada perawat yang bersumber dari individu maupun rumah sakit sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku perawat. Penelitian Pratama dkk (2019) menemukan bahwa terdapat hubungan yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan stres kerja pada Perawat di Rumah Umum Haji Medan. Ini menandakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin rendah stres kerja. Sebaliknya semakin rendah motivasi kerja maka semakin tinggi stres kerja.

Motivasi kerja berkaitan dengan kebutuhan psikologis individu. Seorang karyawan yang membutuhkan motivasi kerja memerlukan kondisi psikologis yang sehat. Jika seseorang mengalami stres kerja, hal tersebut dapat mempengaruhi kepuasan terhadap pekerjaannya. Sebaliknya, ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, kepuasan tersebut dapat berfungsi sebagai sumber motivasi. Stres juga dapat muncul dalam bentuk keadaan psikologis lainnya, seperti

ketegangan, kecemasan, kemarahan, kebosanan, dan kecenderungan untuk menunda pekerjaan.

Pengaruh beban kerja dan motivasi Terhadap Stres Kerja

Berdasarkan hasil analisis dapat diketahui bahwa beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap stres kerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama (simultan) beban kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi. Pelayanan keperawatan oleh rumah sakit yang berkualitas banyak menimbulkan stress kerja yang tinggi. Stres kerja perawat adalah suatu kondisi ketegangan yang menyebabkan menciptakan adanya ketidak seimbangan kondisi fisik, dan psikis pada perawat yang bersumber dari individu maupun rumah sakit sehingga berpengaruh pada fisik, psikologis, perilaku perawat. Hasil ini sesuai dengan penelitian Alif Achmad Fahrizal (2019) bahwa secara simultan ada pengaruh beban kerja dan motivasi terhadap stres kerja perawat anestesi di ruang operasi. Hal-hal yang menyebabkan stres kerja adalah beban pekerjaan yang diterimanya, besaran gaji yang didapat, reward yang didapat dari kinerjanya, dan dorongan dari dalam diri sendiri maupun dari luar untuk meningkatkan kinerjanya

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Dustira Cimahi. Besarnya tuntutan pekerjaan dan beban kerja yang harus dilakukan oleh perawat di suatu rumah sakit menjadi salah satu faktor yang menyebabkan kinerja perawat menjadi menurun. Stres kerja merupakan kondisi yang memengaruhi ketegangan emosional, cara berpikir, dan kesehatan fisik perawat, yang apabila tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan kemampuan dalam menjalankan peran dan tanggung jawab profesional. Meski demikian, stres kerja tidak selalu berdampak negatif; stres ringan justru dapat berfungsi sebagai pendorong dan motivator yang meningkatkan kinerja perawat (Sasmita & Selandio, 2020; Suherni, 2019). Hasil uji statistik menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai t hitung $6,82 > t$ tabel $1,99$ dan kontribusi sebesar $60,37\%$. Hal ini diperkuat oleh beberapa penelitian yang menunjukkan hubungan positif antara stres kerja dan kinerja perawat (Maydinar, 2020; Perwitasari, 2016; Wollah et al., 2017). Namun, penelitian Nishar (2023) dan Luo et al. (2017) menunjukkan bahwa stres kerja tingkat tinggi berdampak negatif terhadap kinerja klinis perawat. Oleh karena itu, penting bagi perawat untuk mengelola stres, menjaga hubungan kerja yang harmonis, serta memisahkan urusan pribadi dari tanggung jawab profesional demi menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mempertahankan kualitas layanan.

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

- 1 Beban kerja yang dirasakan perawat di Rumah Sakit Tk. II Dustira Cimahi tergolong tinggi, dengan dimensi beban fisik lebih dominan dibandingkan

beban mental. Hal ini mengindikasikan bahwa tuntutan fisik dalam pekerjaan lebih dirasakan oleh responden dibandingkan aspek mental.

- 2 Motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Dustira Cimahi tergolong baik, dengan dorongan untuk berprestasi (Need for Achievement) sebagai aspek yang paling menonjol. Sebaliknya, keinginan untuk mempengaruhi atau mengendalikan orang lain (Need for Power) merupakan aspek motivasi yang paling rendah dirasakan oleh responden.
- 3 Stres kerja yang dirasakan oleh perawat di Rumah Sakit Tk. II Dustira Cimahi berada pada tingkat baik, sehingga belum menimbulkan dampak negatif yang serius terhadap aktivitas kerja mereka.
- 4 Kinerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Dustira Cimahi berada pada kriteria baik, dengan dominan pada kemampuan mengambil inisiatif.
- 5 beban kerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Dustira Cimahi terhadap stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan
- 6 motivasi kerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Dustira Cimahi terhadap stres kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan
- 7 Stres kerja perawat di Rumah Sakit Tk. II Dustira Cimahi terhadap kinerja perawat secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan
- 8 Stres kerja menjadi variabel mediasi yang kuat antara beban kerja dan kinerja perawat, dengan besarnya kontribusi 52.6%
- 9 Stres kerja menjadi variabel mediasi yang kuat antara motivasi kerja dan kinerja perawat, dengan besarnya kontribusi 52.5%

Rekomendasi

1. Rekomendasi Praktis

- a. Bagi rumah sakit agar melakukan evaluasi terhadap beban kerja, terutama beban fisik dengan cara melalui rotasi kerja, penambahan tenaga keperawatan di unit dengan beban tinggi, serta penyediaan alat bantu kerja untuk mengurangi beban fisik secara langsung.
- b. Pihak rumah sakit perlu mengadakan program konseling atau relaksasi terhadap tenaga kesehatannya untuk menjaga kestabilan mental dan mencegah stres.
- c. Pihak rumah sakit agar memberikan penghargaan berbasis kinerja untuk mendorong motivasi berprestasi.

2. Rekomendasi Akademis

Bagi peneliti lain yang hendak melanjutkan penelitian lanjutan agar menggunakan pendekatan mixed method guna menggali lebih dalam pengalaman subjektif perawat terkait beban kerja dan stres.

DAFTAR PUSTAKA

- Abadi, A. F., & Norawati, S. (2022). Relationship between Competency, Motivation and Workload of Implementing Nurses with Nurse Performance in the Inpatient Room at Bangkinang Hospital. *INFLUENCE: International Journal of Science Review*, 4(2), 1–10.

<https://doi.org/10.54783/influencejournal.v4i2.27>

- Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(4), 186–195. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i4.504>
- Anisa, H. N., & Prastawa, H. (2019). Analisis Beban Kerja Pegawai Dengan Metode Full Time Equivalent (FTE) (Studi Kasus pada PT.PLN (Persero) Distribusi Jateng dan DIY). *Jurnal Teknik Industri*, 3(3), 1–8.
- Anoraga, P. (2014). *Psikologi Kerja*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Dewi, R. F., Nurhadi, M., Julianti, E., & Prawitowati, T. (2023). Peran Mediasi Motivasi Kerja Pada Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Pemangkuhan Hutan. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 247–261. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.549>
- Firda Utami, S., & Hermanto, K. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Infrastruktur Terbarukan Buana Plts Selong Lombok Timur. *Hexagon Jurnal Teknik Dan Sains*, 3(2), 33–39. <https://doi.org/10.36761/hexagon.v3i2.1652>
- Fitria, T. D., Mujanah, S., & Budiarti, E. (2022). The Effect of Workload, Work Ethic, Competence on the Motivation and Performance of Nurses at the Inpatient Installation of Anwar Medika Hospital in Sidoarjo. *Proceeding International Conference on Economic Business Management, and Accounting (ICOEMA)-2022*, 944–954.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- Harini, S., Kartini, T., & Rusmawan, R. (2024). *Work Motivation in Mediating Workload and Work Stress on Nurse Performance*. 2(6), 913–928.
- Hasanah, R., & Maharani, C. (2022). Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Perawat. *Indonesian Journal of Public Health and Nutrition*, 2(1), 75–82. <https://doi.org/10.15294/ijphn.v2i1.51411>
- Hasibuan, M. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- I Nengah Sunarto, Yusuf Sabilu, & Nani Yuniar. (2024). The Influence of workload, work stress, work motivation and organizational commitment on

- nurse performance in the intensive room at Bahteramas Regional Hospital, Southeast Sulawesi Province in 2023. *World Journal of Advanced Research and Reviews*, 22(3), 1582–1589. <https://doi.org/10.30574/wjarr.2024.22.3.1874>
- I Nyoman Swedana. (2023). The Role Of Workload And Work Motivation In Influencing Performance Through Job Satisfaction. *Jurnal Manajemen*, 27(2), 401–427. <https://doi.org/10.24912/jm.v27i2.1309>
- Ilham, M. I. A. (2021). Relationship Between Work Stress and Work Motivation Towards Nurse Performance. *Hospital Management Studies Journal*, 2(2), 82–89. <https://doi.org/10.24252/hmsj.v2i2.19047>
- Indriani, F., Hermawati, A., & Alfiana, A. (2020). Dampak Tekanan Kerja Terhadap Stress Kerja Serta Imolikasi Pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Non Medis Rumah Sakit Prima Husada). *Conference on Economic and Business Innovation*, 19(11), 3–16.
- James W, Elston D, T. J. et al. (2020). Manajemen Sumber Saya Manusia. *Andrew's Disease of the Skin Clinical Dermatology.*, 17–37.
- Joelian, F. (2023). The Effect of Individual Characteristic, Job Stress, Job Satisfaction, and Job Motivation on Nurse Performance in Government Hospital in South Jakarta in 2023. *Asian Journal of Engineering, Social and Health*, 2(11), 1464–1481. <https://doi.org/10.46799/ajesh.v2i11.172>
- Kurniawan, I. S., & Al Rizki, F. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Mitra Ogan. *Jurnal Sosial Sains*, 2(1), 104–110. <https://doi.org/10.59188/jurnalsosains.v2i1.316>
- Kurniawati, F. (2023). *and Work Motivation on Nurse*. 21(4), 915–927.
- Laurino, F. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA PADA KINERJA PERAWAT (Suatu Survey Pada Perawat Ruang Isolasi COVID-19 di RS Tk. II Dustira Cimahi). *Artikel Univesitas Pasundan Bandung*, 1–17.
- Maliki, B. I., Amalia, F., Listyowati, I., & Fanani, M. F. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Pegawai Adira Finance Kota Cilegon. *JURNAL MEDIA AKADEMIK (JMA)*, 2(2), 2540–2554.
- Meliana, A. F., & Purwanto, H. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stress Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Auto 2000 Madiun. *Sumber Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akutansi* 4, 4, 2686–1771.

- Nurul Pratiwi Basir, Ella Andayanie, & Nurgahayu. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Inap Rsud Haji Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 3(2), 348–358. <https://doi.org/10.33096/woph.v3i2.390>
- Pebrianti, L. (2020). Hubungan Stress Kerja Dengan Motivasi Kerja Pada Karyawan. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(4), 648. <https://doi.org/10.30872/psikoborneo.v8i4.5570>
- Putranto, C. Z., & Wijaya, E. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Sales PT. X. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Perbankan (Journal of Economics, Management and Banking)*, 10(1), 39–56. <https://doi.org/10.35384/jemp.v10i1.526>
- Ramadhani, M. S., Ramli, A., & Akbar, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Putra Mahalona. *Jurnal Bisnis Kolega*, 8(2), 58–67. <https://doi.org/10.57249/jbk.v8i2.82>
- Ramadhani, R., Dewi, K. C., Fauzan, D., Alianissa, R., Maharani, V., & Wulandari, W. (2023). Pengaruh Stress Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis*, 1(2), 102–114.
- Rochman, & Ichsan. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi. *Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 1–22.
- Rumbo, H. (2021). Kinerja Perawat Di Rumah Sakit. *Healthy Tadulako Journal (Jurnal Kesehatan Tadulako)*, 7(2), 109–117. <https://doi.org/10.22487/htj.v7i2.164>
- Rusmiati, E., Harjadi, D., & Karmela, F. L. (2021). Analysis Of The Impact Of Risk And Workload On Motivation And Impact On Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research*, 5(2), 386–398. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR>
- Sasmito, C., & Nawangsari, E. R. (2019). Implementasi Program Keluarga Harapan Dalam Upaya Mengentaskan Kemiskinan Di Kota Batu. *JPSI (Journal of Public Sector Innovations)*, 3(2), 68. <https://doi.org/10.26740/jpsi.v3n2.p68-74>
- Simamora, M. (2022). Pengaruh Sarana Prasarana dan Beban Kerja terhadap Stres Kerja serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Puskesmas Banjaran Nambo DTP Kabupaten Bandung. *Artikel Universitas Pasundan Bandung*, 1–14.
- Sugiarto, A., & Nanda, A. W. (2020). Stres Kerja: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 9(2), 276. <https://doi.org/10.23887/jish-undiksha.v9i2.21302>

- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tambunan, R., & Rahmatia, R. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(1), 108. [https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5\(1\).108-117](https://doi.org/10.21927/ijma.2024.5(1).108-117)
- Uno, B. H. (2012). *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Kedua*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wulandari, E., Farida, U., & Pristi, E. D. (2023). Pengaruh Upah, Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Penjualan. *Bussman Journal: Indonesian Journal of Business and Management*, 3(1), 356–376.