

PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI UNIT PELAYANAN RAWAT INAP RSU ANDI MAKKASAU KOTA PAREPARE

The Effect Of Workload And Work Stress On Nurses Performance In Inpatient Services Unit Andi Makkasau Hospital, Kota Parepare

Dwiyana Kusuma¹⁾, Mahfudnurnajamuddin²⁾, Aryati Arfah³⁾

Email : dwiyanakusuma@gmail.com

Program Pasca Sarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar
Jl. Urip Sumoharjo KM.5, Panaikang, Kec. Panakkukang, Kota Makassar, Sulawesi Selatan

Abstract

This study aims to carefully examine the desired effect of typical workload and work stress on the effective performance of responsible nurses in the Inpatient Service Unit of the Andi Makkasau Hospital, Kota Parepare. This empirical research was carefully conducted for two typically completed typical months, namely February to March 2020. The specific population in that social study in common was all competent nurses in the Inpatient Service Unit of the Andi Makkasau Hospital, Kota Parepare. The active population typically consisted of 161 nurses with a selected sample of 62 nurses. The data analysis tool typically using SPSS. The published results typically showed that 1.) The characteristic work typically causes a direct and significant effect on the used capability of them in the Inpatient Service Unit of the Andi Makkasau Hospital, Kota Parepare, meaning that the increasing efforts to typically handle typical workloads will also increase the effective performance of practical nurses, 2.) Work stress causes a direct and significant effect on work. Nurses in the Inpatient Service Unit of the Andi Makkasau Hospital, Kota Parepare, meaning that the increasing efforts to deal severely with job stress will also increase the efficient performance of them, 3) Of the two independent variables used in obstinately determining the local level of nurse performance, it instantly turns out that work stress variables typically include a dominant influence on nurse performance. In the Inpatient Service Unit of the Andi Makkasau Hospital, Kota Parepare, because it typically has a beta value that is greater than the workload variable.

Keywords: Typical workload, Work Stress, Nurse Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSU Andi Makkasau Kota Parepare. Penelitian ini dilakukan selama dua bulan yaitu bulan Februari hingga Maret Tahun 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Unit Pelayanan RawatInap RSU Andi Makkasau Kota Parepare. Populasi terdiri dari 161 perawat dengan sampel sebanyak 62 perawat. Adapun alat analisis data dengan menggunakan SPSS. Hasil Penelitian memperlihatkan bahwa 1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSU Andi Makkasau Kota Parepare, artinya semakin meningkat upaya mengatasi beban kerja maka semakin meningkatkan pula kinerja perawat, 2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSU Andi Makkasau Kota Parepare, artinya semakin meningkat upaya mengatasi stres kerja maka semakin meningkatkan pula kinerja perawat, 3) Dari kedua variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja perawat, ternyata variabel stres kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSU Andi Makkasau Kota Parepare, karena memiliki nilai beta yang lebih besar dibanding variabel beban kerja.

Kata Kunci : Beban Kerja, StresKerja, KinerjaPerawat

PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan merupakan bagian integral dari pembangunan nasional yang berlandaskan Pancasila sebagai landasan idil dan Undang-Undang Dasar 1945 sebagai landasan konstitusional. Dalam Undang-Undang No. 36 Tahun 2009 tentang Kesehatan ditetapkan bahwa kesehatan adalah keadaan sejahtera dari badan, jiwa dan sosial yang memungkinkan setiap orang hidup produktif secara sosial dan ekonomi. Sedangkan dalam konstitusi Organisasi Kesehatan Sedunia (WHO) tahun 1948 ditetapkan antara lain bahwa diperolehnya derajat kesehatan yang setinggi-tingginya adalah hak yang fundamental bagi setiap orang tanpa membedakan ras, agama, politik yang dianut dan tingkat sosial ekonominya.

Untuk menghasilkan derajat kesehatan yang optimal, maka aspek produksi pelayanan kesehatan (*supply*) dan aspek konsumsi (*demand*) perlu mendapat perhatian. Penyelenggaraan pelayanan kesehatan diatur oleh pemerintah dan dilakukan oleh pemerintah dan swasta. Tujuan kegiatan ini adalah untuk menyelenggarakan upaya kesehatan yang bermutu, merata, dan terjangkau oleh masyarakat yang berpenghasilan rendah. Oleh karena itu, pengelolaan rumah sakit sudah dituntut untuk meningkatkan kualitas produk/jasa pelayanan kepada masyarakat.

Rumah sakit adalah bentuk organisasi pengelola jasa pelayanan individual secara menyeluruh yang padat karya dan padat modal. Di dalam organisasinya terdapat banyak aktivitas, yang diselenggarakan oleh berbagai jenis profesi, baik profesi medik maupun non-medik. Untuk dapat menjalankan fungsinya, diperlukan suatu sistem manajemen rumah sakit termasuk upaya memberikan pelayanan kesehatan yang bermutu yang masih perlu mendapat perhatian terutama pemanfaatan fasilitas kesehatan rumah sakit. Pemanfaatan fasilitas rumah sakit nampaknya masih belum optimal.

Rumah sakit adalah merupakan salah satu komponen utama dari sistem pelayanan kesehatan di Indonesia. Dewasa ini perkembangan rumahsakit mengalami perubahan yang pesat, sesuai dengan kondisi perubahan di lingkungannya. Kemajuan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi terutama kemajuan informasi, telah membawa pengaruh yang luar biasa terhadap perkembangan industri rumah sakit. Dunia terasa sempit seakan tanpa ada batasan lagi, perkembangan terjadi di daerah lain begitu cepat diketahui dan memicu perubahan yang terjadi secara integral dan sebagai dampaknya espektasi masyarakat terhadap pelayanan kesehatan juga semakin meningkat.

RSU AndiMakkasauPareparesebagai unit pelaksana kesehatan mempunyai visi menjadi rumah sakit yang memiliki pelayanan kesehatan prima dengan misi memberikan pelayanan bermutu dengan biaya yang terjangkau kepada semua lapisan masyarakat. Rumahsakitinisebagai salah satu rumah sakit umum milik pemerintah dituntut memberikan pelayanan kesehatan yang memuaskan.

RSU Andi Makkasau Parepare merupakan rumah sakit negeri kelas B. Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan sub spesialis terbatas. Rumah sakit ini juga menampung pelayanan rujukan dari rumah sakit kabupaten. Rumah sakit ini termasuk besar dengan tempat ini tersedia 217 tempat tidur inap, lebih banyak dibanding setiap rumah sakit di Sulawesi Selatan yang tersedia rata-rata 93 tempat tidur inap. Jumlah dokter tersedia banyak dengan 37 dokter, rumah sakit ini tersedia lebih banyak dibanding rata-rata rumah sakit di Sulawesi Selatan. Pelayanan inap termasuk kelas tinggi 54 dari 217 tempat tidur di rumah sakit ini berkelas VIP keatas.

Jumlah dokter di RSU Andi Makkasau Parepare tersedia 37 dokter, 4 lebih banyak dari pada rumah sakit tipikal di Sulawesi Selatan dan 11 lebih banyak dari pada rumah sakit tipikal di Sulawesi. Sebagian besar spesialis dari 37 dokter di rumah sakit ini, 22 adalah spesialis. Dibandingkan dengan rata-rata rumah sakit di wilayah ini yaitu 1 lebih banyak daripada rumah sakit tipikal di Sulawesi Selatan dan 7 lebih banyak dari pada rumah sakit tipikal di Sulawesi. Tingkat Layanan di kalkulasi dengan perbandingan jumlah perawat dengan jumlah dokter, jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur inap, dan jumlah teknisi medis dengan jumlah dokter.

RSU Andi Makkasau Parepare mengemban fungsi sosial dengan selalu mengutamakan kemanusiaan, sehingga perlu melakukan berbagai upaya agar dapat mempertahankan keberadaannya bahkan dapat selalu meningkatkan kemampuan. Apalagi dengan adanya rumah sakit yang lain, maka masyarakat akan semakin selektif dalam

menentukan tempat pengobatan dan perawatan yang lebih baik. Oleh karena itu, RSUD Andi Makkasau Parepare terus berupaya untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusianya agar mampu memberi sentuhan pelayanan personal dengan menciptakan komunikasi dua arah dengan membangun dan mengelola hubungan jangka panjang yang saling menguntungkan dengan para pelanggannya.

Penyelenggaraan kesehatan di RSUD Andi Makkasau Parepare masih jauh dari yang diharapkan. Prosentase rata-rata tempat tidur yang dipakai setiap harinya yang dapat diukur dengan *Bed Occupancy Rate* (BOR) masih berada di bawah standar yang harus dicapai. Tingkat BOR yang harus dicapai oleh Rumah Sakit Umum berada pada kisaran 50% (Depkes RI, 2009). Angka tersebut mengindikasikan bahwa angka ideal yang seharusnya dicapai Rumah Sakit adalah 70-80%. Nilai standar ini dihasilkan dari perbandingan antara jumlah pasien yang menginap dengan jumlah biaya operasional rumah sakit secara keseluruhan. Rendahnya tingkat BOR dicapai dapat menggambarkan kinerja rumah sakit tersebut yang masih tergolong rendah. Oleh karena itu, RSUD Andi Makkasau Parepare sebagai unit pelayanan kesehatan dituntut untuk meningkatkan kinerjanya dengan cara melayani masyarakat dengan sebaik mungkin agar menjadi tempat rujukan yang baik.

Tuntutan terhadap pelaksana pemerintah yang lebih berdayaguna dan berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab merupakan salah satu pertimbangan dikeluarkannya instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 1999 tentang Akuntabilitas Kinerja Pemerintah. Konsep kinerja menurut Mangkunegara (2006:52) bahwa kinerja individu adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan.

Kinerja perawat di RSUD Andi Makkasau Parepare sangat ditentukan oleh kualitas dan kuantitas perawat dalam melaksanakan tugasnya. Jumlah perawat pada tahun 2014 sebanyak 159 orang dengan tingkat pendidikan yang bervariasi, yakni: S1 sebanyak 122 orang, D3 sebanyak 29 orang, D4 sebanyak 2 orang, dan SPK sebanyak 6 orang. Meskipun didukung oleh sejumlah (kuantitas) perawat yang tergolong memadai, namun kenyataan secara kualitas belum berjalan sesuai yang diharapkan, dan hal itu tentu akan berpengaruh terhadap kinerja perawat. Oleh karena itu, kinerja perawat perlu dikaji agar dapat ditingkatkan di masa akan datang.

Rendahnya kinerja perawat juga disebabkan kemampuan rumah sakit yang tidak mencukupi untuk memenuhi misi sosialnya. Meskipun pihak rumah sakit telah melakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja perawatnya namun hasilnya belum optimal sehingga berdampak pada pencapaian kinerja perawat yang belum optimal. Kinerja para perawatnya dirasa kurang maksimal. Hal ini disebabkan karena beban kerja yang tidak seimbang meskipun jenis pekerjaan yang tidak sama. Disisi lain beban kerja yang tidak seimbang akan menyebabkan stres kerja perawat yang akan berdampak pada kondisi perawat dalam menjalankan tugasnya.

Permasalahan dan kondisi yang terkait dengan sumber daya manusia terutama perawat rawat inap, diantaranya :

1. Permasalahan pertama yaitu belum maksimalnya kinerja yang ada pada perawat rawat inap rumah sakit karena ada masalah pada jumlah perawat yang tidak sesuai dengan standar, yakni standar yang ditetapkan adalah setiap satu perawat satu *bed*.
2. Permasalahan kedua bahwa beban kerja yang berlebihan pada perawat dikarenakan banyaknya tugas dan tanggungjawab yang harus dikerjakan bahkan melampaui batas waktu yang ditetapkan standar saat ada *shift* malam. Jumlah waktu kerja antara *shift* malam dengan *shift* pagi dan siang berbeda, jumlah waktu kerja *shift* 10 jam dibandingkan *shift* pagi dan siang yang hanya 7 jam.
3. Permasalahan yang ketiga yakni adanya kesenjangan pekerjaan antar perawat dikarenakan pembagian tugas yang dilakukan pada perawat rawat inap berbeda antara ruang satu dengan ruang yang lainnya. Seperti pada ruang UPIP/akut yang para pasiennya memang membutuhkan perawatan secara total maupun parsial seperti makan mandi dibantu perawat tidak seperti ruang lainnya yakni ruang minimal, perawat rawat inap hanya bertugas mengawasi dan mengontrol pasien jiwa karena pasien sudah membaik dalam arti sudah bisa mandiri

Rendahnya kinerja perawat disebabkan oleh beban kerja dan stres kerja yang dialami perawat. Beban kerja yang semakin berat yang dihadapi perawat akan menimbulkan stres kerja bagi perawat, sehingga berdampak pada pelaksanaan tugas-tugas perawat yang kurang maksimal. Oleh karena itu, beban kerja dan stres kerja menjadi variabel yang perlu diteliti agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare.

Menurut Permendagri No. 12/2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu (Utomo, 2008). Jadi, beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya. Faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, jumlah rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang, keinginan untuk berprestasi kerja, tuntutan pekerjaan tinggi serta dokumentasi asuhan keperawatan (Munandar, 2008). Oleh karena itu, beban kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare.

Faktor lain yang dianggap turut mempengaruhi kinerja perawat adalah stres kerja. Stres kerja adalah masalah yang berkaitan dengan pekerjaan, masalah perubahan pekerjaan karena perkembangan teknologi, promosi serta mutasi, masalah lain termasuk kondisi lingkungan kerja, hubungan interpersonal berupa tidak diterima di lingkungan kerja. Beehr (1995) dalam Rivai (2008:518) mengemukakan bahwa tekanan pekerjaan yang semakin meningkat, kurangnya kebebasan, adanya perasaan tidak aman akan masa depan, tugas yang semakin bertambah dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan yang merupakan faktor-faktor yang dapat memicu timbulnya stres di kalangan perawat, antara lain: stres individu, stres kelompok, dan stres organisasi. Oleh karena itu, stres kerja perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare.

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik melakukan penelitian yang berjudul: "Pengaruh Beban kerjadan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare".

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Kota Parepare tepatnya di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Penelitian ini dilakukan kurang lebih 2 bulan yaitu Februari sampai Maret 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Populasi ini bersifat heterogen yang dapat dilihat dari beragamnya usia dan jenis kelamin sebanyak 161 orang yang terdiri PNS 18 dan non PNS sebanyak 143 orang. Sampel pada penelitian ini merupakan bentuk *metode sampling*, jumlah sampel sebanyak 62 unit sebagai responden. Metode Analisis data menggunakan SPSS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Hasil Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 1
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.649	.637	.35022

a. Prediction: (Constat), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Data Tahun 2020 (Lampira 6)

Berdasarkan hasil pengujian determinasi di atas, dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R^2) adalah 0,649. Angka koefisien determinasi tersebut menunjukkan bahwa besarnya kontribusi variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare adalah sebesar 64,9 persen, sedangkan sisanya sebesar 35,1 % dipengaruhi faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Pengujian secara Simultan (Uji F)

Tabel 2
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.353	2	6.677	54.433	.000 ^a
	Residual	7.237	59	.123		
	Total	20.590	61			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Analisis Data Tahun 2020 (Lampiran 6)

Data pada Tabel 2 menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh adalah 54,433, sedangkan F-tabel ($df_1=2$; $df_2=59$; $\alpha=0,05$) diperoleh 3,15 dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau $54,433 > 3,15$ yang berarti berpengaruh signifikan pada tingkat alpha yang sangat kecil (0%). Dengan hasil ini, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel beban kerja dan stres kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare.

Pengujian secara Parsial (Uji-t)

Tabel 3
Uji-t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.595	.443		1.343	.184
	X1	.334	.103	.279	3.240	.002
	X2	.557	.075	.641	7.435	.000

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Diolah, 2020 (Lampiran 6)

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada Tabel 3 menunjukkan variabel beban kerja dan stres kerjasecara individu berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung > t-tabel yakni 2,000 diperoleh dari (df2=59; $\alpha=0,05$) dan juga dapat diketahui melalui tingkat signifikansinya dimana pada kolom sig./probabilitas pada tabel di atas diperoleh nilai signifikansi < 0,05 yaitu variabel beban kerja dengan t-hitung 3,240 > 2,000 atau signifikansi 0,002 < 0,05, dan stres kerja dengan t-hitung 7,435 > 2,000 atau signifikansi 0,000 < 0,05.

Hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = 0,595 + 0,334 X_1 + 0,557 X_2$$

Selanjutnya, hubungan fungsional variabel bebas X_i dan variabel terikat Y dilihat dari koefisien *standardized beta*, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Z_Y = 0,279 X_1 + 0,641 X_2$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, maka dapat diinterpretasi sebagai berikut:

- Konstanta (b_0) = 0,595, yang menunjukkan bahwa jika tidak ada beban kerja dan stres kerja, maka kinerja perawat akan konstan yang jika dianggakan adalah 0,595.
- $b_1 = 0,334$, yang menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Hal ini berarti semakin baik beban kerja, maka kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel beban kerja terhadap kinerja perawat dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,279 atau 27,9 persen.
- $b_2 = 0,557$, yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Hal ini berarti semakin tinggi stres kerja, maka kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare cenderung meningkat. Besarnya pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja perawat dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,641 atau 64,1 persen.

Berdasarkan uraian di atas dapat diketahui bahwa dari kedua variabel yang berpengaruh signifikan tersebut, ternyata variabel stres kerja yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare karena pegawai memiliki kemampuan dalam mengatasi semua indikator stres kerja dimana diperoleh angka beta atau *standardized coefficient* yang lebih besar dari variabel lainnya.

B. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan variabel beban kerja dan stres kerja, baik secara simultan (bersama-sama) maupun secara parsial (individu) berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare, dan di antara kedua variabel bebas tersebut yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja perawat adalah variabel stres kerja. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare, akan diuraikan berikut ini.

1. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu oleh perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara beban kerja dengan kinerja perawat, dalam arti jika kemampuan dalam mengatasi beban kerja meningkat maka kinerja perawat juga akan meningkat.

Beban kerja yang diberikan kepada perawat maupun insitusi sebagai suatu kegiatan, yang mempunyai peran penting untuk menetapkan kebutuhan akan pegawai yang diperlukan dalam kelancaran suatu penyelesaian pekerjaan dimana penghitungan beban kerja tersebut memerlukan suatu metode atau teknik tertentu agar sesuai dengan keinginan dari organisasi atau institusi tersebut.

Menurut Sutarto (2006: 122), beban aktivitas satuan organisasi atau beban kerja masing-masing pejabat atau pegawai hendaknya merata sehingga dapat dihindarkan adanya satuan organisasi yang terlalu banyak aktivitasnya dan ada juga satuan organisasi terlalu sedikit aktivitasnya demikian pula dapat dihindarkan adanya pejabat atau pegawai yang terlalu bertumpuk-tumpuk tugasnya dan ada pejabat atau pegawai yang sedikit beban kerjanya sehingga nampak terlalu banyak menganggur.

Adanya pengaruh signifikan dari variabel beban kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: (a) beban kerja pada kondisi pasien yang selalu berubah, (b) beban kerja jam perawatan yang melebihi kemampuan perawat; (c) keinginan perawat untuk berprestasi kerja; dan (d) adanya dokumentasi asuhan keperawatan. Dari keempat indikator beban kerja tersebut, maka indikator pembentuk utama variabel beban kerja adalah indikator beban kerja pada kondisi pasien yang selalu berubah artinya perawat merasa beban kerja itu terjadi saat kondisi pasien yang selalu berubah dimana pekerjaan perawat semakin bertambah dengan semakin berubahnya kondisi pasien. Selanjutnya disusul indikator adanya dokumentasi asuhan keperawatan artinya perawat juga merasa terbebani dengan adanya dokumentasi asuhan keperawatan yang selalu harus dilengkapi oleh perawat, dan indikator keinginan untuk berprestasi kerja artinya perawat juga terbebani dengan adanya upaya bagi perawat untuk selalu memperlihatkan prestasi kerjanya. Sedangkan indikator beban kerja jam perawatan yang melebihi kemampuan perawat memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel beban kerja. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel beban kerja tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai-hitung $> r$ tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel beban kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid (konsisten) dan reliabel (handal).

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hart & Staveland dalam (Tarwaka 2011:106) bahwa beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas lingkungan kerja di mana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang didefinisikan secara operasional pada faktor-faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Selanjutnya menurut Munandar (2001: 383), beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Oleh karena itu, beban kerja menjadi syarat mutlak untuk lebih diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam upaya meningkatkan kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare.

Selanjutnya bukti empiris yang mengaitkan beban kerja dengan kinerja perawat menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rustam (2010) dan Ahmad Ahid Mudayana (2012) bahwa beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, temuan empirik yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat.

Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang beban kerja dan kinerja perawat berlaku atau terbukti.

Berdasarkan analisa tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja merupakan faktor penting dan menempati urutan kedua setelah stres kerja dalam peningkatan kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Meskipun demikian, beban kerja masih perlu diatasi

terutama indikator yang membentuknya agar kinerja perawat dapat ditingkatkan di masa akan datang.

2. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat

Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami perawat dalam melaksanakan tugasnya memberikan perawatan kepada pasien. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara stres kerja dengan kinerja perawat, dalam artian semakin efektif upaya mengatasi stres kerja maka kinerja perawat juga akan cenderung meningkat.

Stres sebagai suatu istilah payung yang merangkumi tekanan, beban, konflik, kelelahan, ketegangan, panik, perasaan gemuruh, *anxiety*, kemurungan dan hilang daya. Stres kerja adalah suatu kondisi ketergantungan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seorang karyawan. Stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan. Sebagai hasilnya pada diri para karyawan berkembang berbagai macam gejala stres yang dapat mengganggu pelaksanaan kerja mereka. Orang-orang yang mengalami stres bisa menjadi *nervous* dan merasakan kekhawatiran kronis. Mereka sering menjadi mudah marah dan agresif, tidak dapat rileks, atau menunjukkan sikap yang tidak kooperatif (Rivai, 2008 : 506).

Adanya pengaruh signifikan dari variabel stres kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni: tekanan pekerjaan yang semakin meningkat, kurangnya kebebasan perawat, tugas perawat yang semakin bertambah, dan tuntutan psikologis terhadap pekerjaan. Dari keempat indikator tersebut, maka indikator pembentuk utama variabel stres kerja adalah indikator tugas perawat semakin bertambah, artinya perawat mampu mengatasi stress kerja dengan tugas yang semakin bertambah. Kemudian disusul indikator mampu mengatasi tekanan pekerjaan semakin meningkat, artinya perawat mampu mengatasi tekanan pekerjaan yang semakin meningkat dengan cara tidak menunda penyelesaian pekerjaan atau memanfaatkan waktu kerja yang seefektif dan seefisien mungkin. Selanjutnya diikuti indikator tuntutan psikologis terhadap pekerjaan, artinya perawat harus lebih siap mental dalam menghadapi berbagai masalah pekerjaan. Sedangkan indikator kurangnya kebebasan perawat memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel stres kerja. Meskipun demikian, keempat indikator dari variabel stres kerja tersebut, baik uji validitas maupun uji reliabilitas menunjukkan nilai-hitung $>$ r-tabel yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel stres kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah konsisten dan handal sehingga tidak akan menimbulkan kesalahan dalam pengukuran.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Anggito (2001) bahwa hubungan stres kerja perawat dalam menghasilkan perawat secara produktif yang dimulai dari adanya *input* sampai dengan menghasilkan *output*. Jika salah satu unsur tersebut hilang, maka organisasi tidak mampu menghasilkan stres kerja individu secara produktif. Keseluruhan aspek yang membentuk stres kerja di atas, yakni: pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan sikap (*attitude*) merupakan kecakapan yang dapat dilihat dan dirasakan secara langsung (*visible*). Dalam perilaku sehari-hari tersebut dapat dengan mudah mengetahui keterampilan dan pengetahuan perawat. Dengan demikian, melalui suatu stres kerja tertentu perawat dapat bekerja secara baik dan berkualitas dalam bidangnya, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, stres kerja menjadi syarat mutlak untuk diperhatikan, karena menjadi tolak ukur dalam meningkatkan kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare.

Masalah-masalah tentang stres kerja pada dasarnya sering dikaitkan dengan pengertian stres yang terjadi di lingkungan pekerjaan, yaitu dalam proses interaksi antara seorang pegawai dengan aspek-aspek pekerjaannya. Di dalam membicarakan stres kerja ini perlu terlebih dahulu mengerti pengertian stres secara umum.

Selanjutnya bukti empiris yang mengaitkan stres kerja dengan kinerja perawat menunjukkan hasil yang konsisten dengan studi ini, seperti penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2009), dan Lindanur Sipatur (2013), bahwa stres kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, temuan empirik yang dihasilkan dari penelitian ini adalah terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja dengan kinerja perawat.

Implikasi dari hasil penelitian ini atas ilmu pengetahuan yang didukung oleh kajian empiris (penelitian terdahulu) memberikan hasil yang sama yaitu stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk penelitian lanjutan. Teori-teori tentang stres kerja dan kinerja perawat berlaku atau terbukti.

Berdasarkan analisa di atas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel upaya mengatasi stres kerja merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare. Meskipun demikian, upaya mengatasi stres kerja masih perlu ditingkatkan terutama indikator yang memberikan proporsi terendah agar kinerja perawat dapat ditingkatkan di masa akan datang.

SIMPULAN DAN SARAN

A. Simpulan

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare, artinya semakin meningkat upaya mengatasi beban kerja maka semakin meningkatkan pula kinerja perawat.
2. Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare, artinya semakin meningkat upaya mengatasi stres kerja maka semakin meningkatkan pula kinerja perawat.
3. Dari kedua variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja perawat, ternyata variabel stres kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare, karena memiliki nilai beta yang lebih besar dibanding variabel beban kerja.

B. Saran

1. Seyogyanya upaya mengatasi beban kerja dan stress kerja masih perlu ditingkatkan dengan memaksimal kan indikator yang membentuk variabel tersebut, terutama indikator yang memiliki nilai rata-rata yang relatif lebih rendah seperti upaya mengatasi beban kerja jam perawatan yang melebihi kemampuan perawat agar kinerja perawat dapat ditingkatkan.
2. Mengingat faktor stres kerja yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja perawat, maka disarankan untuk mempertahankan kebijakan yang terkait dengan upaya mengatasi stres kerja perawat termasuk dengan memberikan kebebasan bagi setiap perawat tanpa melalaikan tugasnya agar kinerja perawat dapat ditingkatkan di masa akan datang.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Sobirin, 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya dalam Kehidupan Organisasi*. IIPP STIM YKPN, Yogyakarta.
- Adisasmita, H.R., 2002. *Akuntabilitas dan Indikator Kinerja Instansi Pemerintah*. PPKED Unhas.
- Aditama, 2004. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*. Cetakan Kedua. Jakarta: Universitas Indonesia.

- Alwi, Syafaruddin, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Keunggulan Kompetitif*, BPFE, Yogyakarta.
- Ancok, Djamaluddin dan Singarimbun, 2000. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta: LP3ES.
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Gomes, F. C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Andi Offset. Yogyakarta.
- Hamzah, Zubair, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan ketiga Andi Offset, Jakarta
- Hardjana, 2004. Mekanisme Koping terhadap Stres, PT Andi Offset, Yogyakarta.
- Hasibuan, Melayu, SP., 2001. *Pengantar Manajemen*. Haji Masagung, Jakarta.
- _____, 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Handoko, H.T., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Imran, 2001, *Pelayanan Dunia Kerja*, PT. Raja Grafindo Persada, Nusantara
- Jimly, 2000. *Motivasi dan Kinerja Sumber Daya Manusia*, Aksara, Jakarta
- Luthans, F. (2005). *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh, Yogyakarta: Andy
- Mangkunegara, A.A. Prabu, 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama, Bandung.
- Mardiana, 2002. *Manajemen Produksi*. Jakarta: Penerbit Badan Penerbit IPWI
- Margiati, L., 2001. *Stres Kerja: Latar Belakang, Penyebab dan Alternatif Pemecahannya*. Jurnal Masyarakat, Kebudayaan dan Politik, Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Airlangga, Surabaya.
- Martoyo, Susilo., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Moekijat, 2006. *Manajemen Kepegawaian*, Cetakan Ke-VII, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Munandar, AS., 2001. *Psikologi Industri dan Organisasi*, Edisi 1, UI Press, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gajah Mada University Press, Jakarta.
- Nimran, 2007. *Upaya Antisipasi Stres Kerja di Tempat Kerja*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Prawirosentono, 2000. *Kinerja Organisasi*. Gramedia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2008. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Robbins, 2007. *Perilaku Organisasi, Edisi Bahasa Indonesia*, Prentice Hall, Inc., Jakarta.
- Siagian, Sondang. P., 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.

- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Simamora, Henry, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. Bagian Penerbitan STIE YKPN, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2004. *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Kedua, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Suliswati, 2005. Konsep dasar keperawatan Kesehatan jiwa. Jakarta: EGC
- Syahrir, 2000, *Manajemen dan Birokrasi*, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Timpe, A Dale, 2001. *Memotivasi Pegawai*. Terjemahan oleh Susanto Budhi Dharmo. 1999. PT Elex Media Komputindo. Jakarta.
- Tjokroaminoto, 2000, *Kepemimpinan dan Motivasi Kerja*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Tohari, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Mandar Maju. Bandung.
- Triton, PB., 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Tugu Publisher. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2003. *Evaluasi Kinerja Perusahaan*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja*. Raja Grafindo Persada, Jakarta.