



Hubungan Stres Kerja, Hubungan Interpersonal dan Tugas Tambahan dengan Beban Kerja Perawat di Ruangannya Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado Relationship of Work Stress, Interpersonal Relationships and Additional Tasks with the Workload of Nurses in Palma Room at Prof. Dr. R. D. Kandou Hospital, Manado

Iramaya R. Sumayku,¹ Alexander S. L. Bolang,² Diana V. D. Doda,³ Welong S. Surya¹

¹Program Studi Ilmu Kesehatan Masyarakat, Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

²Bagian Ilmu Gizi Fakultas Kedokteran Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

³Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi, Manado, Indonesia

Email: iramayasumayku2007@gmail.com; bolangasl@gmail.com

Received: January 2, 2023; Accepted: March 22, 2023; Published online: March 25, 2023

Abstract: Covid-19 pandemic has had an impact on all aspects, especially on health care workers resulting in an increase in the physical workload of nurses. This study aimed to determine the relationship between work stress, interpersonal relationships, and additional tasks with the workload of nurses in Palma room of Prof. Dr. R. D. Kandou Hospital. This was a quantitative study. Samples were the total population of 48 nurses. Data were analyzed using the chi-square and the logistic regression tests. The results obtained sufficient and high workload (39.6% and 60.4%); sufficient and high work stress (31.3% and 68.8%); good and poor interpersonal relationship (47.9% and 52.1%); sufficient and high additional tasks (60.4% and 39.9%). The chi-square test showed the p-values, as follows: 0.001 for the relationship between work stress and workload; 0.000 for the relationship between interpersonal relationships and workload; and 0.034 for the relationship between additional tasks and workload. The logistic regression test found that the interpersonal relationship variable had the strongest relationship with workload compared to the other variables (Exp (B) interpersonal relationships, namely 11.441). In conclusion, there are relationships between work stress, interpersonal relationships, and additional tasks with the workload of nurses in Palma Room, Prof. Dr. R. D. Kandou Hospital, Manado. The most related variable with workload is interpersonal relationships.

Keywords: workload; work stress; interpersonal relations; additional tasks

Abstrak: Pandemi Covid-19 membawa dampak pada semua aspek, terutama pada tenaga kesehatan perawat yang mengakibatkan meningkatnya beban kerja fisik perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara stres kerja, hubungan interpersonal, dan tugas tambahan dengan beban kerja perawat di ruangan Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou. Jenis penelitian kuantitatif. Sampel ialah total populasi sebanyak 48 perawat. Analisis statistik menggunakan uji *chi-square*, dan regresi logistik. Hasil penelitian mendapatkan variabel beban kerja cukup dan tinggi (39,6% dan 60,4%); stres kerja cukup dan tinggi (31,3% dan 68,8%); hubungan interpersonal baik dan kurang baik (47,9% dan 52,1%); serta tugas tambahan cukup dan tinggi (60,4% dan 39,9%). Hasil uji *chi square* mendapatkan nilai $p=0,001$ untuk hubungan stres kerja dengan beban kerja; $p=0,000$ untuk hubungan interpersonal dengan beban kerja; $p=0,034$ untuk hubungan tugas tambahan dengan beban kerja. Hasil uji regresi logistik menunjukkan hubungan interpersonal memiliki hubungan paling kuat dengan beban kerja (Exp (B) hubungan interpersonal yaitu 11,441). Simpulan penelitian ini terdapat hubungan antara stres kerja, hubungan interpersonal, dan tugas tambahan dengan beban kerja perawat di Ruangannya Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado dan variabel yang paling berhubungan dengan beban kerja ialah hubungan interpersonal.

Kata kunci: beban kerja; stres kerja; hubungan interpersonal; tugas tambahan

PENDAHULUAN

Masalah kesehatan yang dihadapi saat ini ialah belum terpenuhinya kebutuhan sumber daya manusia (SDM) untuk pembangunan kesehatan dalam pelayanan kesehatan pada masyarakat.¹ Masalah beban kerja yang berlebihan pada tenaga kesehatan akan berdampak pada pelayanan kesehatan yang tidak maksimal dan menyebabkan kinerja perawat menjadi tidak baik.^{2,3} Dampak lain yang bisa terjadi karena beban kerja yang berlebihan antara lain kelelahan fisik dan mental.

Perawat ialah tenaga paling dominan yang memberikan pelayanan kepada pasien selama 24 jam secara terus menerus. Pelayanan keperawatan mencerminkan nilai dari pelayanan kesehatan sehingga perawat merupakan salah satu unsur vital dalam rumah sakit. Volume kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan diri perawat akan menyebabkan perawat bekerja lebih ekstra dalam memenuhi pelayanan keperawatan di rumah sakit. Selain berinteraksi dengan pasien, perawat juga dihadapkan pada beban kerja lainnya seperti menyelesaikan pekerjaan utama dan tambahan dengan waktu terbatas, serta jumlah tenaga perawat yang tidak berimbang dengan jumlah pasien. Selain itu perawat juga dihadapkan pada kondisi-kondisi kritis pasien yang mengancam kehidupan pasien, ataupun lamanya waktu penyembuhan. Kondisi dengan beban kerja yang berlebihan ini akan menjadi sumber tekanan kerja perawat dalam bekerja sehingga menjadi penentu kualitas kinerja perawat.⁴

Badan Pusat Statistik (BPS) mencatat, jumlah perawat di Indonesia mencapai 511.191 orang pada 2021. Jumlah itu meningkat 16,65% dari tahun sebelumnya yang sebesar 438.234 orang. Total jumlah perawat nasional sebanyak 87,65 per 100.000 penduduk. Hal ini masih belum diimbangi dengan jumlah tenaga kerja yang memadai sehingga dapat menyebabkan beban kerja menjadi meningkat.⁵ Dalam masa pandemi Covid-19 ini perawat yang bertugas di ruang isolasi pasien Covid-19 memiliki tuntutan kerja yang tinggi karena pemberian asuhan keperawatan dilakukan selama 24 jam setiap hari dengan pasien yang memerlukan perawatan khusus. Aktivitas yang tinggi dapat menambah beban kerja fisik sehingga berpengaruh terhadap terjadinya kelelahan pada perawat dan juga mengakibatkan terjadinya stres kerja.⁶

Beban kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor di antaranya ialah stres kerja, hubungan interpersonal dan tugas tambahan. Hal ini sesuai dengan penelitian oleh Kunu et al⁷ yang menjelaskan bahwa stres kerja perawat terjadi saat perawat mendapat beban kerja yang tinggi melebihi kemampuannya dan perawat tersebut tidak mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya. Penelitian oleh Worang⁸ menjelaskan bahwa beban kerja terjadi karena perawat masih dibebani dengan tugas-tugas tambahan yang sebenarnya bukanlah kewenangan profesi keperawatan. Beberapa aspek beban kerja perawat dapat dilihat seperti fungsi utama tugas-tugas yang harus dijalankan, mengerjakan tugas tambahan, jumlah pasien yang dirawat dan kesesuaian kapasitas kerja. Egeten et al⁹ menyebutkan bahwa hubungan interpersonal memiliki dampak terhadap beban kerja akibat interaksi antar individu yang kurang harmonis dan emosional dalam lingkungan dapat menimbulkan efek negatif yang memicu terjadinya konflik dalam pekerjaan.

Studi pendahuluan dilakukan pada bulan Februari-Maret 2022 di ruang Palma yang merupakan ruangan khusus untuk perawatan pasien Covid-19 dengan jumlah tenaga perawat sebanyak 48 orang dan kapasitas ruangan perawatan sebanyak 43 tempat tidur. Hasil wawancara awal yang dilakukan oleh penulis menunjukkan pekerjaan perawat semakin meningkat pada saat pandemi Covid-19 gelombang kedua (varian omicron). Hal ini menyebabkan perawat bekerja tidak berdasarkan *job description* masing-masing dan menyebabkan terjadi stres dan kelelahan kerja.

Data yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara menunjukkan bahwa jumlah kasus aktif di Sulawesi Utara per tanggal 10 Maret 2022 sebesar 15,2% yakni 7701 warga yang menjalani isolasi di rumah sakit maupun isolasi mandiri. Jumlah kasus aktif terbanyak terjadi di tanggal 27 Februari yakni 10.713 orang atau sebesar 22,2%. Penerapan PPKM level 3 pada delapan Kabupaten dan Kota di Sulawesi Utara pada bulan Februari 2022 dikarenakan terjadi lonjakan kasus Covid-19.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk mengetahui lebih

lanjut mengenai faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja pada perawat di Ruang Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Ruang Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado pada bulan Januari-Juli 2022. Jenis penelitian ialah deskriptif dengan desain potong lintang. Sampel dalam penelitian ini ialah total populasi 48 perawat di Ruang Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado.

Variabel bebas yaitu stres kerja, hubungan interpersonal, dan tugas tambahan sedangkan variabel terikat yaitu beban kerja. Variabel diukur menggunakan kuesioner yang sudah tervalidasi dan terliabilitas. Cara ukur ialah responden mengisi kuesioner yang terdiri dari beberapa pertanyaan meliputi variabel. Data hasil penelitian dianalisis menggunakan analisis univariat, analisis bivariat (*Chi-square test*), dan analisis multivariat (uji regresi logistik).

HASIL PENELITIAN

Tabel 1 memperlihatkan distribusi frekuensi responden berdasarkan karakteristik usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir.

Tabel 2 memperlihatkan distribusi responden berdasarkan beban kerja, stres kerja, hubungan interpersonal, dan tugas tambahan.

Tabel 3 memperlihatkan hasil uji bivariat dan Tabel 4 memperlihatkan hasil uji multivariat.

Tabel 1. Distribusi responden berdasarkan usia, jenis kelamin dan pendidikan terakhir

Variabel	Karakteristik	Jumlah	
		n	%
Jenis kelamin			
	Laki laki	18	37,5
	Perempuan	30	62,5
	Total	48	100
Usia (tahun)			
	17- 25 Tahun	1	2,1
	26-35 Tahun	35	72,9
	36-45 Tahun	12	25
	Total	48	100
Pendidikan terakhir			
	D3	17	35,4
	S1	17	35,4
	Ners	14	29,2
	Total	48	100

Tabel 2. Distribusi responden berdasarkan beban kerja, stres kerja, hubungan interpersonal dan tugas tambahan

Variabel penelitian	Jumlah		
	n	%	
Beban kerja			
	Cukup	19	39,6
	Tinggi	29	60,4
	Total	48	100

Variabel penelitian	Jumlah	
	n	%
Stres kerja		
Cukup	15	31,3
Tinggi	33	68,8
Total	48	100
Hubungan interpersonal		
Baik	23	47,9
Kurang Baik	25	52,1
Total	48	100
Tugas tambahan		
Cukup	29	60,4
Tinggi	19	39,6
Total	48	100

Tabel 3. Hubungan antara stres kerja, hubungan interpersonal, dan tugas tambahan dengan beban kerja

Variabel		Beban Kerja						OR (95% CI)	Nilai p
		Cukup		Tinggi		Total			
		n	%	n	%	n	%		
Stres kerja	Cukup	11	73,3	4	26,7	15	100	8,594 (2,132-34,643)	0,001
	Tinggi	8	24,2	25	75,8	33	100		
	Total					48	100		
Hubungan interpersonal	Baik	16	69,6	7	30,4	23	100	16,762 (3,748-74,971)	0,000
	Kurang baik	3	12,0	22	88,0	33	100		
	Total					48	100		
Tugas tambahan	Cukup	15	51,7	14	48,3	29	100	4,018 (1,071-15,066)	0,034
	Tinggi	4	21,1	15	78,9	19	100		
	Total					48	100		

Tabel 4. Hasil regresi logistik

Variabel	B	Sig	Exp (B)	95%	
				Lower	Upper
Stres kerja	0,908	0,305	2,480	0,437	14,067
Hubungan interpersonal	2,437	0,005	11,441	2,119	61,770
Tugas tambahan	1,187	0,153	3,276	0,643	16,691

BAHASAN

Hasil penelitian ini mendapatkan adanya **hubungan antara stres kerja dengan beban kerja**. Hal ini sejalan dengan teori dari Tarwaka¹⁰ yang menyebutkan bahwa stress kerja merupakan salah satu faktor dari lingkungan kerja psikologis yang memengaruhi beban kerja. Responden penelitian ini mengalami tekanan emosional yang berkaitan dengan ketidakpastian akan keselamatan diri yaitu ketakutan akan risiko terpapar, terinfeksi dan kemungkinan menginfeksi keluarga atau orang terdekat yang berdampak pada beratnya beban kerja.

Dari hasil wawancara dengan responden, beban kerja yang tinggi disebabkan karena keadaan dan situasi yang baru dalam melaksanakan tugas terutama mereka yang dipindah tugaskan ke Ruang Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Mereka dituntut untuk menyesuaikan diri

dengan keadaan lingkungan kerja yang mewajibkan perawat menggunakan alat pelindung diri lengkap. Penggunaan alat pelindung diri yang menyebabkan pergerakan terbatas dan kurang nyaman juga membuat stres dikarenakan waktu kerja yang terasa lebih lama dari biasanya.

Faktor lainnya juga yang dialami perawat dalam melakukan aktivitas sehari-hari selain stres terhadap beban kerja yaitu kelelahan saat bekerja, baik secara fisik maupun mental yang dialami setiap orang yang menjadi akumulasi dan efek jangka panjang apabila tidak dikontrol. Hal ini sesuai dengan penelitian dari Welong et al¹¹ bahwa kelelahan memberikan efek kepada responden juga untuk terjadinya stres dalam belajar dan berdampak pada kualitas hasil dan prestasi belajar seseorang. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan kondisi lelah pada responden mahasiswa disebabkan oleh beberapa hal seperti merasa lelah sebelum bekerja, bertindak lambat bahkan merasa lelah pada seluruh tubuh. Temuan yang diperoleh juga ialah keadaan lelah mengakibatkan responden tidak kuat lagi berjalan atau beraktivitas, sukar berfikir, lelah dalam berbicara, gugup dalam bekerja, dan sulit berkonsentrasi.¹¹

American Psychological Association (APA) mendefinisikan stres kerja sebagai tekanan dan ketegangan yang dialami karyawan di tempat kerja yang timbul dari faktor-faktor seperti jadwal kerja yang menuntut, hubungan antar teman kerja, dan lainnya yang terkait dengan pekerjaannya.¹² Hubungan interpersonal dengan rekan kerja juga berpengaruh dimana perawat di ruangan palma berasal dari ruangan lain dan baru beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru dan rekan kerja yang baru. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Lintong¹³ mengenai tingkat kecemasan dan stres kerja perawat di ruang isolasi RSUD Kota Dumai pada masa pandemi Covid-19 yaitu bahwa seluruh responden mengalami cemas ringan sebanyak 56 responden (100%), sebanyak 26 orang (46,4%) mengalami stres ringan, dan sebanyak 30 (53,6%) mengalami stres sedang.

Stres kerja dan beban kerja memiliki hubungan timbal balik dimana beban kerja yang tinggi juga mengakibatkan stres kerja. Seperti hasil penelitian Hagarwatie⁶ yang menyatakan bahwa beban kerja dengan stres kerja berhubungan positif. Pada hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan teknik korelasi *Product Moment* diperoleh $r_{xy}=0,318$ dengan $p=0,016$ ($p<0,05$). Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja, sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerjanya. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja diterima.

Penelitian lainnya yang dilakukan Suratmi¹⁴ mengenai hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang IGD RSUD DR. Soegiri Lamongan menunjukkan bahwa beban kerja perawat pelaksana di RSUD Dr. Soegiri Lamongan hampir seluruh responden atau sebanyak 18 orang (78%) mengalami beban kerja ringan atau merasa tidak terbebani untuk stres kerja hampir seluruh responden atau sebanyak 18 orang (78%) mengalami stres kerja ringan. Hasil pengujian statistik menunjukkan adanya hubungan yang sangat bermakna antara beban kerja dengan stres kerja perawat pelaksana dengan tingkat signifikan $r=0,000$ ($r<0,05$).

Haryanti et al¹⁵ meneliti hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan Uji Kendall Tau. Hasil penelitian mendapatkan beban kerja perawat sebagian besar ialah tinggi yaitu sebanyak 27 responden (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar ialah stres sedang sebanyak 24 responden (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang, dengan nilai $p=0,000$ ($\alpha: 0,05$).

Selain itu, Astianto¹⁶ juga mengatakan bahwa stres kerja merupakan bagian dari stres dalam kehidupan sehari-hari. Jenis pekerjaan apapun memiliki potensi untuk mengalami stres cukup tinggi, antara lain dapat disebabkan oleh ketegangan dalam berinteraksi dengan atasan, pekerjaan yang menuntut konsentrasi tinggi, beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan, kondisi kerja yang tidak mendukung, persaingan yang berat dan tidak sehat, dan lain sebagainya.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat **hubungan antara hubungan interpersonal dengan beban kerja**. Beban kerja sendiri menurut penelitian sebelumnya memiliki hubungan terhadap kinerja. Penelitian oleh Adityawarman et al¹⁷ menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja

meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan. Penelitian dari Irawati dan Carrollina¹⁸ menyatakan bahwa beban kerja internal berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan operator pada Departemen Moulding di PT. Giken Precision Indonesia sedangkan beban kerja eksternal berpengaruh negatif dan bermakna terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian ini hubungan interpersonal perawat di Ruang Palma masih dalam proses adaptasi dengan lingkungan kerja dan situasi yang baru sehingga banyak responden memiliki hubungan interpersonal kurang baik. Hubungan interpersonal yang kurang baik menyebabkan perawat akan merasa kesulitan melakukan tugasnya karena diperlukan kerjasama tim. Responden juga mengaku bahwa dengan hubungan yang baik dengan rekan kerja, maka beban kerja akan terasa ringan karena ada yang mendukung mereka dalam mengerjakan tugas, sebaliknya dengan hubungan kerja yang kurang baik mereka merasa beban kerja akan terasa lebih berat.

Interaksi antar individu dalam lingkungan kerja dapat menimbulkan dampak negatif yang memicu terjadinya konflik dan masalah dalam pekerjaan dan dampak positif yaitu terciptanya kondisi lingkungan kerja yang dinamis karena adanya penyesuaian terhadap tantangan dalam lingkungan internal organisasi dan eksternal karena pengaruh globalisasi, ledakan informasi melalui teknologi, yang dapat menimbulkan terjadinya konflik di tempat kerja. Kelompok yang mempunyai tingkat keamatan yang tinggi cenderung menyebabkan para pekerja lebih puas berada dalam kelompok. Kelompok kerja juga dapat memenuhi sistem sebagai “*sounding board*” terhadap problem mereka atau sebagai sumber kesenangan atau hiburan.¹⁹

Kemampuan komunikasi yang baik dari perawat merupakan salah satu faktor keberhasilan dalam melaksanakan proses keperawatan yang meliputi tahap pengkajian, perumusan diagnosis, perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi. Komunikasi merupakan keterampilan profesional yang harus dimiliki perawat profesional agar terjalin hubungan yang terapeutik baik sesama perawat maupun pasien.²⁰ Hubungan saling memberi dan menerima antara perawat dan pasien dalam pelayanan keperawatan disebut sebagai komunikasi terapeutik yang merupakan komunikasi profesional perawat.²¹

Komunikasi terapeutik merupakan suatu proses dimana dua orang atau lebih membentuk atau melakukan pertukaran informasi satu sama lain, yang pada gilirannya akan muncul rasa saling mengerti yang mendalam. Dengan demikian, komunikasi terapeutik dimaknai sebagai kegiatan pertukaran informasi antara sesama perawat dan klien dalam hal ini pasien yang dilakukan secara sadar dalam rangka proses penyembuhan dan pelayanan yang memuaskan, sehingga wujud nyata dari komunikasi interpersonal dapat menjalin hubungan yang kondusif juga antar rekan sekerja untuk bekerja lebih optimal.²²

Menurut Muslih,²³ komunikasi yang dilakukan secara efektif sangat diperlukan pada masa pandemi *Covid-19*, informasi yang berisi kata-kata maupun ekspresi saling menguatkan satu sama lain akan menumbuhkan rasa empati dan kepedulian antar sesama.

Hasil penelitian ini menyatakan bahwa terdapat **hubungan antara tugas tambahan dengan beban kerja**. Perawat di ruangan Palma memiliki tugas tambahan yang lebih besar dari pada ruangan lain yang memperbolehkan keluarga untuk turut merawat pasien dikarenakan ruangan Palma merupakan ruangan isolasi covid-19. Dengan berbagai tugas tambahan ini seringkali mereka tidak dapat mengerjakan tugasnya sesuai dengan waktu *shift* kerja sehingga seringkali waktu kerja melebihi yang seharusnya yang akhirnya berpengaruh pada beban kerja. Seperti hasil penelitian Kusmiati²⁴ mengenai tugas tambahan yang berpengaruh pada beban kerja perawat dan dapat mengganggu kinerja perawat.

Perawat yang bekerja di pagi hari memiliki beban yang lebih besar dibandingkan yang bekerja pada malam hari. Beban yang signifikan pada layanan pagi ini disebabkan oleh adanya tambahan layanan rumah sakit, seperti layanan terapeutik dan diagnostik, serta peningkatan jumlah pasien. Sementara karena jumlah kunjungan pasien berkurang, perawat lebih nyaman bekerja di malam hari.²⁵

Berbagai tugas tambahan yang seharusnya bukan tugas perawat dikerjakan oleh mereka

seperti membersihkan tempat tidur pasien, menyuapi pasien dan membersihkan ruangan pasien. Responden mengaku hal tersebut mereka kerjakan atas dasar kemanusiaan dengan ketulusan dan keikhlasan seperti merawat keluarga sendiri. Hal ini sejalan dengan penelitian Erlina²⁶ yaitu perawat memiliki beban kerja karena kegiatan tidak langsung yang meliputi menyiapkan atau memeriksa alat dan obat emergensi, merapikan lingkungan klien, berkoordinasi dengan tim kesehatan lainnya, melakukan komunikasi terkait obat klien dengan pihak farmasi/ \apotik, dan mengikuti/mengadakan pre dan post konferen.

Tugas tambahan yang dilimpahkan kepada perawat serta tuntutan yang diberikan untuk bekerja secara cepat agar semua pasien dapat dilayani menjadikan perawat merasakan beban kerja. Beratnya beban kerja yang dirasakan perawat dipengaruhi dengan masih kurangnya jumlah perawat di tiap ruangan, melakukan tugas diluar kemampuannya, lingkungan yang kurang nyaman, dan tugas tambahan diluar pemberian asuhan keperawatan. Beban yang signifikan pada layanan pagi ini disebabkan oleh adanya tambahan layanan rumah sakit, seperti layanan terapeutik dan diagnostik, serta peningkatan jumlah pasien. Sementara karena jumlah kunjungan pasien berkurang, perawat lebih nyaman bekerja di malam hari.

Handarizki²⁷ menyebutkan perawat dapat mengalami beban kerja apabila kapasitas pekerjaan yang harus diemban melebihi batas kemampuan, memungkinkan bagi perawat merasakan beban kerja seperti beban kerja fisik, beban kerja sosial, dan beban kerja mental. Beban kerja mental disebabkan adanya limpahan tugas dari dokter dalam memantau pasien secara intensif yang memiliki kondisi mengkhawatirkan dan harus diawasi setiap saat.

Menurut Wahyudi,²⁸ perawat masih dibebani dengan tugas-tugas tambahan yang sebenarnya bukanlah kewenangan profesi keperawatan. Beberapa aspek beban kerja perawat dapat dilihat seperti fungsi utama tugas-tugas yang harus dijalankan, mengerjakan tugas tambahan, jumlah pasien yang dirawat, kesesuaian kapasitas kerja dengan pendidikan yang diperoleh. Beban kerja yang lain yaitu kesesuaian kerja yang berlangsung tiap hari dengan waktu untuk mengerjakan tugas-tugas keperawatan.^{29,30}

Orang yang mengalami beban kerja berlebih dapat menyebabkan menurunnya moral dan motivasi pegawai di lingkungan kerja. Beban kerja yang berlebih secara fisik ataupun mental, yaitu terlalu banyak pekerjaan. Unsur yang menimbulkan beban berlebih secara kuantitatif ialah kondisi kerja, yaitu setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secara cepat dan tepat. Selanjutnya desakan waktu menyebabkan banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang, maka ini merupakan cerminan adanya beban berlebih kuantitatif. Beban berlebihan secara kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manusia makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak.³¹

Terkait **variabel yang dominan**, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja, hubungan interpersonal dan tugas tambahan kesemuanya mempunyai hubungan dengan beban kerja, namun diantara variabel yang diteliti secara bivariat dan multivariat, didapatkan hubungan interpersonal yang memberikan sumbangsih 11,441 kali lebih besar terhadap beban kerja perawat. Dilihat dari nilai signifikansi sebesar 0,005 maka terdapat hubungan antara hubungan interpersonal dengan beban kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Marcelus³² yang menyatakan bahwa nilai OR menunjukkan bahwa hubungan interpersonal yang baik kemungkinan memiliki beban kerja yang cukup sebanyak 15,8 kali lebih besar dibandingkan hubungan interpersonal yang kurang baik. Penelitian ini memang bukan secara langsung melihat hubungan interpersonal dengan beban kerja, namun apabila mengacu pada teori oleh Tarwaka sangat jelas dijabarkan faktor yang mempengaruhi beban kerja secara internal berhubungan langsung dalam faktor psikis (motivasi atau kinerja) seseorang dalam melaksanakan tugas, begitu juga indikator hubungan interpersonal sendiri masuk pada bagian faktor eksternal yakni lingkungan kerja secara psikologis.³³

Hal inilah menjadi dasar kaitan hubungan interpersonal berhubungan langsung dengan beban kerja namun melewati beberapa faktor yang akan berdampak pada beban kerja itu sendiri. Penelitian ini baik secara teori dan penelitian sebelumnya mendukung dan membuktikan bahwa

variabel hubungan interpersonal menjadi suatu eksperimen variabel bebas atau keterbaruan kaitannya dengan beban kerja karena hasil yang diperoleh justru lebih besar baik secara *odds ratio* bivariat 16.762 memiliki risiko atau potensi dan analisis multivariat mempunyai peluang 11,441 kali lebih besar untuk responden yang memiliki hubungan interpersonal kurang baik terhadap beban kerja yang dialaminya.

Scannell³³ mengemukakan bahwa hubungan interpersonal terjadinya akibat adanya suatu konflik dan merupakan keadaan yang alami dan normal yang timbul karena perbedaan persepsi, tujuan atau nilai dalam sekelompok individu. Konflik *interpersonal* atau konflik antara dua atau lebih individu diakibatkan oleh banyak faktor, yang sering terjadi adalah karena adanya perbedaan kepribadian.^{34,35}

Hubungan interpersonal juga dapat berdampak pada beban kerja seseorang akibat komunikasi pesan atau informasi secara verbal maupun non verbal antara si pengirim dengan si penerima pesan untuk mengubah tingkah laku.³⁶ Dengan adanya komunikasi efektif yang baik antar sesama individu dalam suatu kegiatan rutinitas dan pelaksanaan khususnya di rumah sakit agar dapat menciptakan kenyamanan dalam suasana pekerjaan serta meminimaisir terjadinya kesalahpahaman informasi ataupun penyampaian *interpersonal*. Cara tersebut diukur dengan menggunakan indikator, antara lain: 1) Pemahaman, 2) Kesenangan, 3) Pengaruh pada sikap, 4) Hubungan yang makin baik, dan 5) Tindakan.³⁷

Hubungan interpersonal dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat kurang maksimal yang terdiri dari pengaruh perasaan, kedekatan dan daya tarik, faktor interaksi yaitu persamaan dan perbedaan. Hampir disetiap hubungan interpersonal antara pribadi maupun tidak, yang menjadikan hubungan efektif salah satunya komunikasi dan emosional dalam bekerja sama sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan maksimal karena adanya interaksi antara perawat yang baik dan terbuka.³⁸

Berdasarkan wawancara di lapangan dengan beberapa orang perawat ditemukan bahwa kurangnya komunikasi atau hubungan yang kurang harmonis terjadi akibat perbedaan tujuan, perbedaan persepsi, interdependensi aktifitas kerja dan kesalahan dalam afeksi serta pengaturan *shift* kerja yang tidak bisa fleksibel antara rekan perawat selama pandemi *Covid-19* memunculkan perasaan psikologis yang buruk dan menimbulkan perasaan suka tidak suka antar individu maupun kelompok. Hal inilah yang harus dilakukan evaluasi baik antara rekan sekerja maupun atasan dan bawahan untuk mendapat keuntungan dan solusi bersama (*win-win solution*) agar masalah pribadi atau emosional yang jelek tidak akan berdampak kepada pelayanan dalam suatu rumah sakit lebih spesifik lagi di ruangan Palma.

Sosial demografi merupakan faktor pendukung juga terjadinya masalah interpersonal yang meliputi usia, jenis kelamin, pendidikan dan sebagainya yang mendukung dan menyebabkan terjadinya perubahan perilaku ke arah yang lebih baik maupun sebaliknya.³⁹ Perbedaan hasil yang diperoleh juga dapat dipengaruhi dari aspek latar belakang responden secara kualifikasi pendidikan, lamanya bekerja, profesi bahkan pengalamanpun menjadi suatu pertimbangan. Temuan inilah yang seharusnya dihindari dan menciptakan rekan kerja tim yang kondusif, mampu menciptakan suasana yang baik, mencairkan suasana apabila terjadi ketegangan harus diselesaikan secepatnya.

SIMPULAN

Terdapat hubungan antara stres kerja, hubungan interpersonal, dan tugas tambahan dengan beban kerja pada perawat di Ruang Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. Hubungan interpersonal merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap beban kerja perawat. Perawat yang memiliki hubungan interpersonal kurang baik berisiko sebesar 11,4 kali beban kerjanya menjadi tinggi.

Konflik Kepentingan

Penulis menyatakan tidak terdapat konflik kepentingan dalam studi penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

1. Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Pengembangan dan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Kesehatan. Jakarta: BPPSDM; 2017.
2. Widayani D. Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di ruang rawat inap kelas III RSUD Wates. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Jenderal Achmad Yani; 2017.
3. Manuho E, Warouw H, Hamel R. Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam pemberian asuhan keperawatan di Instalasi Rawat Inap C1 RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou Manado. *Ejournal Keperawatan*. 2015;3(2):1–8.
4. Iqra S, Tahir R. Analisis beban kerja perawat pelaksana di ruang rawat inap di RSUD Bahteramas Sulawesi Tenggara. *Jurnal Kesehatan Manarang*. 2020; VI(1):62-8.
5. Badan Pusat Statistik. 2021. Online. Available from: <https://dataindonesia.id/ragam/detail/tenaga-kesehatan-indonesia-didominasi-perawat-pada-2021>.
6. Hagarwatie AN. Relationship between work load with nurser's work stres in emergency installation RSI Sultan Agung Semarang [Essay]. Semarang: Universitas Semarang; 2021.
7. Kunu MJ, Korompis GEC, Umboh A. Hubungan determinan stres kerja di masa pandemi Covid-19 dengan kinerja perawat. *Jurnal Kesehatan Medika Saintika*. 2021;12(2).
8. Worang AK. Faktor-faktor yang berperan terhadap beban kerja perawat di RSUD GMIM Tonsea Airmadidi di era pandemi Covid-19 [Tesis]. Manado: Universitas Sam Ratulangi; 2021.
9. Egeten CJ, Posangi J, Runtuwene J. Determinan motivasi kerja tenaga kesehatan Rumah Sakit Advent Manado di masa pandemi Covid-19. *Medical Scope Journal (MSJ)*. 2022;3(2):175-84.
10. Tarwaka. Keselamatan dan Kesehatan Kerja: Manajemen dan Implementasi K3 di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press; 2014.
11. Welong SS, Manampirin, AE, Posangi J. Hubungan antara kelelahan, motivasi belajar, dan aktivitas fisik terhadap tingkat prestasi akademik. *Jurnal Biomedik*. 2020;12(2):125-31.
12. APA (American Psychological Association). 2017. Stress in America™ 2017: Technology and Social Media. Part 2. Available from: [https://www.apa.org/news/press/releases/stress/ Stress in America \(apa.org\)](https://www.apa.org/news/press/releases/stress/ Stress in America (apa.org))
13. Lintong TFF. Tingkat kecemasan dan stres kerja perawat di ruang isolasi RSUD Kota Dumai pada masa pandemi COVID-2019 [Skripsi]. Medan: Universitas Sumatera Utara; 2021.
14. Suratmi. Hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat pelaksana di ruang IGD RSUD Dr. Soegiri Lamongan. *Jurnal Keperawatan*. 2015;6(2).
15. Haryanti, Aini F, Purwaningsih P. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 2013;1(1).
16. Astianto A. Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen*. 2014;3(7).
17. Adityawarman Y, Sanim B, Sinaga BM. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*. 2016;6(1):34. Available from: <https://doi.org/10.29244/jmo.v6i1.12182>.
18. Irawati R, Carrollina DA. Analisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia Rusda. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*. 2017;5(1):53–8. Available from: <https://media.neliti.com/media/publications/236276-analisis-pengaruh-beban-kerja-terhadap-k-9514b0dc.pdf>
19. Wibowo D, Mardiana M. Pengaruh gaya kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi berprestasi guru terhadap layanan pendidikan di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Pendidikan Dasar*. 2014;2(2):120-30.
20. Mundakir. Komunikasi Keperawatan: Aplikasi dalam Pelayanan. Yogyakarta. Graha Ilmu; 2006.
21. Purwaningsih W. Asuhan Keperawatan Jiwa (Cetakan II). Yogyakarta: Nuha Medika; 2010.
22. Nasir A. Dasar-dasar Keperawatan Jiwa: Pengantar dan Teori. Jakarta: Salemba Medika; 2011.
23. Muslih B. Urgensi komunikasi dalam menumbuhkan motivasi di era pandemi Covid-19. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*. 2020;5(1):57-65.
24. Kusmiati. Teori Dasar Komunikasi Visual. Jakarta: Djambatan; 2003.
25. Carayon P, Alvarado C. Workload and patient safety among critical care nurse: systems engineering initiative for patient safety. *Crit Care Nurs Clin North Am*. 2007;19(2):121-9. Available from: <http://d.scribd.com/docs/ 218ia37tlzcf0u7vve.pdf>.
26. Erlina E, Arifin A, Salamah AU. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap

- RSUD Labuang Baji Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*. 2018;1(3):335-41.
27. Handarizki HN, Krisnugraha RF. 2019. Analisis beban kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Sidoarjo. *Jurnal Majalah Kesehatan Masyarakat Aceh (MaKMA)*. 2019;2(3):39-47.
 28. Wahyudi I. Pengalaman perawat menjalani peran dan fungsi perawat di Puskesmas Kabupaten Garut. *Jurnal Sahabat Keperawatan*. 2020;2(1):36-42.
 29. Ariyanti A. Perbandingan beban kerja dan komunikasi terapeutik perawat di RSI Muhammadiyah Kendal [Undergraduate Thesis]. Semarang: Universitas Muhammadiyah Semarang; 2018.
 30. Irwandy. Faktor-faktor yang berhubungan dengan beban kerja [Tesis]. Makassar: Universitas Hasanuddin; 2007.
 31. Nugraeni R. Hubungan antara role overload dengan stres kerja pada perawat [Naskah Publikasi]. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta; 2014.
 32. Tene M, Rattu AJM, Lampus BS. Analisis hubungan stresor kerja (kondisi pekerjaan, hubungan interpersonal dan tampilan pekerjaan-rumah) dengan kinerja pada pegawai Puskesmas Tongkeina Kota Manado. *eBiomedik*. 2016;4(1).
 33. Scannell M. *The Big Book of Conflict Resolution Games*. USA: McGraw-Hill; 2010.
 34. Dewi TH, Handayani A. Kemampuan mengelola konflik interpersonal di tempat kerja ditinjau dari persepsi terhadap komunikasi interpersonal dan tipe kepribadian ekstrovet. *Jurnal Psikologi Undip*. 2013;12 (1):34-43.
 35. Hasby M, Hendriani S, Indarti S, Pengaruh konflik kerja, beban kerja, dan komunikasi terhadap stres kerja perawat bagian rawat inap (pada RSD Petala Bumi Pekanbaru). *JOM Fekon*. 2017;4 (1);884-97.
 36. Suranto. *Komunikasi Sosial Budaya*. Yogyakarta: Graha Ilmu; 2010.
 37. Suparwati R. Hubungan interpersonal dengan tingkat stres perawat di ruang rawat inap dewasa RSU PKU Muhammadiyah Bantul [Naskah Publikasi]. Yogyakarta: Stikes Aisyiyah; 2015.
 38. Ilyas Y. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Pelatihan*. Depok: Fakultas Kesehatan Universitas Indonesia; 2011.