

Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung

Chintya Junifer Maria Polii^{1*}, Ricky Sondakh¹, Jeini E. Nelwan¹

¹Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sam Ratulangi

*Email: chintyajunifer@gmail.com

ABSTRAK

Kondisi tegang dan dapat menimbulkan ketidakseimbangan dari kondisi fisik dan psikis yang disebut dengan stres kerja menjadi masalah utama yang berhubungan dengan pekerjaan. Pemicu yang ada dalam lingkup organisasi kerja seperti beban kerja dapat memicu timbulnya stres pada seseorang yang berdampak pada kinerja kerja. Mengetahui hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung menjadi tujuan utama penelitian ini. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan metode observasional analitik. Penelitian dilakukan pada bulan Juni 2022 - Juli 2023 di RSUD Kota Bitung pada 127 responden. Analisis yang dilakukan mendapatkan hasil bahwa sebanyak 84,3% perawat memiliki beban kerja mental berlebih dan 48,8% perawat memiliki stres kerja yang dikategorikan cukup. Terdapat hubungan antara beban kerja dan stres kerja pada perawat di RSUD Kota Bitung dengan nilai p sebesar $0,012 < 0,05$. Pelaksanaan evaluasi beban kerja mental perawat secara berkala perlu dilakukan dan setiap perawat harus selalu mengantisipasi stres kerja dengan melakukan penyiapan daya fisik dan mental yang baik demi kenyamanan bekerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Perawat

ABSTRACT

Tense conditions can cause an imbalance of physical and psychological conditions called work stress, a major work-related problem. Different factors in the work environment like workload can cause stress and impacting worker performance. This study aims to determine the relationship between workload and work stress on nurses at the Regional General Hospital in Bitung City. This study was quantitative research using analytic observational methods. The research was conducted in June 2022 - July 2023 at the Bitung City Hospital with 127 respondents. The results revealed that 84.3% of nurses had excessive workloads, and 48.8% had adequate work stress. The results also indicated a relationship between workload and work stress for nurses at Bitung City Hospital, with a p -value of $0.012 < 0.05$. According to result, it is necessary to evaluate a nurse's workload periodically, and every nurse must always anticipate work stress by preparing for good physical and mental strength to work comfortably.

Keywords: Workload, Work Stress, Nurses

PENDAHULUAN

Potensi untuk memiliki penyakit akibat kerja selalu dimiliki oleh setiap profesi. Tempat kerja yang memiliki potensi yang cukup tinggi penyebab penyakit akibat kerja adalah rumah sakit atau fasilitas kesehatan lainnya. Tuntutan bekerja di dalam fasilitas kesehatan yang mengupayakan preventif dan kuratif kepada

seluruh masyarakat menjadi salah satu sebab munculnya penyakit akibat kerja pada pekerja yang bekerja dalam lingkungan fasilitas kesehatan, meliputi perawat. Beban dari setiap tuntutan yang harus dikerjakan oleh setiap perawat dalam mengasuh dan membantu pemulihan dari pasien menjadi pemicu munculnya beban kerja mental. Sehingga, beban

kerja mental inilah yang memicu terjadinya penyakit akibat kerja dalam lingkungan perawat seperti stres kerja (Bachrun dan Villasari, 2021).

Ketegangan dari kondisi yang dirasakan oleh seseorang dapat menimbulkan kondisi fisik dan mental yang tidak seimbang. Perasaan tersebut dapat dipengaruhi oleh diri masing-masing individu ataupun faktor eksternal seperti organisasi atau lingkungan kerja. Stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan juga menjadi masalah utama saat ini. Stres kerja terjadi karena faktor dari fisik individu, ketidaknyamanan saat bekerja, pergantian jam kerja, hubungan antara pekerja kurang baik, dan banyaknya beban kerja (Tarwaka, 2015). Gejala yang muncul ketika mengalami stres yaitu mudah tersinggung, kecemasan, ketegangan, kebingungan, munculnya rasa malas dalam menyelesaikan pekerjaan dan menurunnya kinerja serta produktivitas kerja (Vanchapo, 2020).

Seseorang yang memiliki perbedaan dari banyaknya tugas yang diberikan dengan daya kerjanya adalah definisi dari beban kerja. Pekerjaan dari setiap orang memiliki beban kerja yang berbeda-beda. Berlebihnya beban kerja mental dapat menguras tenaga sebaliknya beban kerja mental yang rendah dapat membuat kejenuhan Maskheti (1988) dalam Tarwaka (2015). Beban kerja mental dipengaruhi oleh faktor tuntutan tugas, pemenuhan tugas, waktu istirahat, lingkungan sosial pekerjaan.

Rumah sakit dibentuk dengan syarat mampu memberikan pelayanan kesehatan dengan kualitas yang baik dalam segi pelayanan preventif maupun kuratif sehingga derajat kesehatan masyarakat meningkat. Tujuan dibentuknya organisasi Rumah Sakit adalah untuk memberikan perlindungan dan menyelamatkan pasien dari kondisi kesehatan yang dapat membahayakan nyawanya. Fasilitas juga harus ditunjang karena akan memicu peningkatan kualitas pelayanan (Ardian, 2019). Perawat merupakan salah satu SDM yang paling dibutuhkan dalam lingkup Rumah Sakit karena keahliannya dalam mengasuh dan memberikan pelayanan demi kesembuhan pasien (Ramdhani

& Magdalena, 2019). Perawat merupakan profesi seseorang yang profesional dalam upaya penanganan dan perawatan pasien dengan tuntutan pekerjaan yang beragam.

Kajian ilmiah berupa penelitian oleh Melo (2019) memberikan pernyataan *output* penelitiannya mendapatkan perawat yang dikategorikan sangat stres berjumlah 44 orang (48,9%) dan perawat yang dikategorikan cukup stres berjumlah 35 orang (41,1%). Banyaknya perawat yang merasakan kelelahan berlebih karena beban kerja yang diberikan pada perawat melebihi kapasitas fisik dan daya kerjanya sehingga perawat mengalami gejala-gejala kelelahan berlebih seperti merasa kaku di bagian leher, tidak semangat dalam bekerja, dan sulit untuk menaruh fokus dalam suatu kegiatan yang dikerjakan. Keluhan pasien maupun keluhan dari keluarga pasien juga menjadi salah satu faktor beberapa perawat sering merasa sakit di bagian kepala karena banyaknya beban pikiran yang dirasakan. Penelitian lain pun dilakukan oleh Runtu, dkk. (2018) dengan *output* bahwa sebanyak 43,9% perawat dikategorikan memiliki beban kerja yang tergolong ringan, 56,15% perawat yang digolongkan memiliki beban kerja berat dan stres kerja ringan 29,3% stres kerja sedang 70,7% sehingga didapati bahwa antara beban kerja dengan stres kerja ditemukan korelasi yang nyata.

Salah satu Rumah Sakit yang ada di wilayah Kota Bitung adalah Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung. Perawat di RSUD Kota Bitung bekerja dengan menggunakan sistem pergantian jam kerja yakni pagi, siang dan malam. Pasien rawat inap di RSUD Kota Bitung rata-rata berjumlah 5.475 pasien per tahun. Perawat RSUD Kota Bitung melakukan pengasuhan dengan tindakan langsung dan tindakan tidak langsung. Tindakan tidak langsung yang dilakukan berupa tugas pokok perawat yaitu melakukan kajian, menganalisa data, merumuskan diagnose, dokumentasi dan lain-lain, sedangkan tindakan langsung seperti melakukan perawatan pada pasien, memberikan obat dan lain sebagainya. Hasil dari pendataan

dari bagian personalia Rumah RSUD Kota Bitung didapatkan jumlah keseluruhan 201 perawat dan jumlah tenaga kesehatan khususnya perawat di bagian rawat inap berjumlah 187 perawat terbagi dalam 13 ruangan yang merupakan populasi dalam penelitian ini dan setelah peneliti melakukan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara singkat pada beberapa perawat terdapat beberapa perawat yang mengalami keluhan sakit di beberapa bagian tubuh serta gejala lainnya seperti sulit menaruh fokus terhadap satu hal, merasa cemas berlebihan, tidak semangat dalam bekerja dan mudah tersulut emosi. Jika kondisi tersebut dirasakan dalam waktu yang lama, akan berpeluang besar munculnya stres kerja yang dirasakan perawat.

Tujuan Penelitian

Analisis hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada perawat di RSUD Kota Bitung merupakan tujuan utama pada penelitian ini dengan tujuan khusus adalah sebagai berikut:

- a) Untuk mengetahui gambaran tentang beban kerja mental pada perawat di RSUD Kota Bitung.
- b) Untuk mengetahui gambaran stres kerja pada perawat di RSUD Kota Bitung.
- c) Untuk mengetahui hubungan antara dengan beban kerja mental dengan stres pada perawat di RSUD Kota Bitung.

METODE PENELITIAN

Penelitian kuantitatif digunakan dalam penelitian ini dengan metode observasional analitik. Peneliti menggunakan sifat waktu potong lintang yaitu pengambilan data ditentukan dalam satu waktu. Lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bitung yang dilaksanakan pada bulan Juni 2022-Juli 2023. Sebanyak 187 perawat menjadi populasi dalam penelitian ini dan peneliti menarik 127 perawat untuk menjadi sampel. Analisis dua variabel bersamaan menggunakan

uji Spearman rho dan taraf signifikansi yang digunakan sebesar 95%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Distribusi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	n	%
Laki-laki	18	14,2
Perempuan	109	85,8
Total	127	100,0

Responden dengan jenis kelamin perempuan menjadi mayoritas responden dalam penelitian ini yaitu berjumlah 109 (85,8%) responden dan 18 (14,2%) responden lainnya berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2. Distribusi Responden berdasarkan Usia

Usia	n	%
18-25 Tahun	29	22,8
26-35 Tahun	83	65,4
36-45 Tahun	13	10,2
46-55 Tahun	2	1,6
Total	127	100,0

Responden dengan rentang usia 26-35 Tahun merupakan usia dominan dibanding kategori usia lainnya. Pada rentang usia tersebut, terdapat 83 (65,4%) responden. Di Urutan kedua adalah kategori usia 18-25 Tahun sebanyak 29 (22,8%) responden.

Tabel 3. Distribusi Responden berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	n	%
Diploma I-IV	63	49,6
S1	63	49,6
S2	1	0,8
Total	127	100,0

Status pendidikan responden paling banyak adalah responden dengan status pendidikan

Diploma dan S1 dengan jumlah responden yang sama yakni 63 (49,6%) responden.

Tabel 4. Distribusi Responden berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	n	%
≥ 5 Tahun	62	48,8
< 5 Tahun	65	51,2
Total	127	100,0

Penentuan masa kerja adalah dengan nilai median. Setelah dilakukan analisis didapatkan nilai median dari masa kerja adalah 5. Berdasarkan nilai median tersebut didapatkan bahwa mayoritas responden yakni sebanyak 65 (51,2%) responden memiliki masa kerja yang < 5 tahun.

Analisis Univariat

Beban Kerja Mental

Tabel 5. Distribusi Mean dan Median Beban Kerja Mental

Beban Kerja Mental	Mean	Median
Tuntutan Mental	69,9	70,0
Tuntutan Fisik	73,3	75,0
Tuntutan Waktu	73,1	80,0
Tingkat Performansi	78,0	80,0
Tingkat Usaha	80,3	80,0
Tingkat Frustrasi	66,1	60,0

Beban kerja mental dinilai dari 6 aspek mulai dari tuntutan mental hingga pada tingkat frustrasi dari seseorang. Pada tingkat pertama tertinggi berada pada aspek tingkat usaha dengan skala 10-100, rata-rata responden menjawab 80,3. Sedangkan pada urutan kedua ada pada aspek tuntutan fisik dengan rata-rata jawaban responden adalah 73,3 dan pada urutan ketiga ada pada aspek tuntutan waktu dengan nilai rata-rata dari jawaban responden adalah 73,1.

Tabel 6. Nilai Mean Beban Kerja Mental

Variabel	Mean
Beban Kerja Mental	74,1

Rata-rata beban kerja mental yang dihitung berdasarkan hasil analisis univariat sebesar 74,1. Nilai tersebut jika dikategorikan digolongkan

menjadi beban kerja mental berlebih. Dengan kesimpulan dari nilai tersebut bahwa rata-rata perawat di RSUD Kota Bitung memiliki beban kerja mental berlebih.

Tabel 7. Distribusi Responden berdasarkan Kategori Beban Kerja Mental

Beban Kerja	n	%
Optimal	20	15,7
Berlebih	107	84,3
Total	127	100,0

Perawat di RSUD Kota Bitung rata-rata memiliki beban kerja mental yang tergolong berlebih. Sebanyak 84,3% perawat di RSUD Kota Bitung memiliki beban kerja mental berlebih. Jika merujuk dari aspek beban kerja mental, nilai rata-rata tertinggi yang memicu berlebihnya beban kerja mental dalam penelitian ini menurut distribusi jawaban responden terdapat pada tiga aspek utama yaitu pada aspek tingkat usaha, tuntutan fisik, dan tuntutan waktu.

Tingkat usaha merupakan aspek paling tertinggi dalam segi nilai rata-rata. Pada aspek tersebut ditanyakan seberapa banyak keras usaha dari responden dalam bekerja menggunakan mental dan fisik untuk menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan sesuai dengan performa kerja. Untuk menilai seberapa keras usaha yang diberikan, responden diminta untuk menjawab diantara skala 10-100 untuk menilai aspek tingkat usaha tersebut. Nilai rata-rata yang dihasilkan dari jawaban responden terkait aspek tingkat usaha dari beban kerja mental dinilai 80,3. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Kusmaningrum, dkk. (2020), tugas dan amanah yang harus melibatkan fisik dan mental seperti melakukan pemantauan dan pengelolaan pada pasien demi memberikan pelayanan yang berkualitas dianggap memberikan kecenderungan dalam mempengaruhi tingkat stres seseorang.

Aspek kedua tertinggi dari keenam aspek terletak pada aspek tuntutan fisik. Pada aspek tuntutan fisik, pertanyaan yang diberikan berupa banyaknya aktivitas fisik yang memerlukan kekuatan dan daya dari seseorang

dan diberikan skala 10-100 untuk menilai kesulitan dari pekerjaan tersebut. Didapatkan nilai rata-rata dari jawaban responden adalah 73,3. Hal ini terjadi karena pekerjaan sebagai perawat harus dapat memberikan pengasuhan dan layanan kesehatan terbaik kepada pasien sebagai tugas dan tanggung jawabnya (Runtu, dkk., 2018). Pada aspek tuntutan fisik ini adalah pekerjaan yang berkaitan dengan fisik perawat seperti berhubungan langsung dengan pasien meliputi tindakan penerimaan pasien baru, perawatan luka, memberikan obat, memasang infus, administrasi, pengantaran pasien ke rawat inap, dan kegiatan fisik lainnya (Mustikaningsih, dkk., 2021). Mayoritas beban dan tugas menjadi perawat dilakukan dengan sikap badan berdiri sehingga memicu pengeluaran energi lebih banyak dibanding tugas yang dapat diselesaikan dengan posisi duduk. (Pujiastuti, dkk., 2021).

Tuntutan fisik yang terjadi pada perawat di RSUD Kota Bitung juga meliputi adanya pasien yang membludak dalam satu shift jam kerja. Dalam hal ini akan terjadi pelimpahan tugas kepada perawat yang lain yang sedang bertugas dalam waktu yang sama. Akibatnya, beberapa perawat akan merasa kewalahan dan merasakan kelelahan yang berlebih akibat tugas yang dilimpahkan kepadanya. Hal ini yang memicu terjadinya beban kerja mental dalam aspek tuntutan fisik pada perawat di RSUD Kota Bitung. Ketika perawat sudah merasakan kelelahan secara fisik pada dirinya, maka akan memicu terjadinya beban kerja mental yang memiliki dampak pada stres kerja perawat (Prihatini, 2017).

Aspek ketiga tertinggi terdapat pada aspek tuntutan waktu. Tuntutan waktu ini mengarah pada adanya waktu istirahat atau jeda sementara di tengah pekerjaan yang dilakukan. Aspek ini juga mengarah pada seberapa cepat waktu yang harus diperlukan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Diberikan skala 10-100 untuk dinilai oleh responden. Hasil rata-rata yang didapatkan adalah 73,1. Perawat harus dapat melakukan seluruh kegiatannya dengan tindakan yang sigap dan benar dalam

tindakannya meliputi kegiatan mengidentifikasi masalah kesehatan dari datangnya pasien ke rumah sakit karena keselamatan pasien akan bergantung pada kecepatan perawat dan dokter dalam melakukan pelayanan. Pada jam yang sama, perawat perlu berwaspada dalam melakukan pekerjaannya meskipun waktu yang diberikan dalam menyelesaikan tugas minimal (Andrianti, dkk., 2019). Pengambilan keputusan yang menuntut dikerjakan secara cepat dan tepat memicu munculnya stres dalam bertugas (Haryanti., Aini, F., & Purwaningsih, P., 2013).

Aspek tuntutan waktu juga berkaitan dengan jam kerja dari setiap perawat. Pada RSUD Kota Bitung, terdapat 3 jadwal pergantian jam kerja yaitu pagi, siang, dan malam. Setiap Jadwal dari jam kerja memiliki jumlah atau banyak jam kerja yang berbeda-beda dari segi kuantitasnya, serta beban kerja yang dirasakan dari setiap jadwal jam kerja-pun juga berbeda. Shift pagi diberi jam kerja sebanyak 6 jam. Shift siang diberi jam kerja sebanyak 7 jam, dan shift malam diberikan jam kerja sebanyak 11 jam. Jika dilihat dari pembagian jam kerja pada setiap shift, dapat disimpulkan bahwa shift malam memiliki jam kerja yang paling banyak. Shift malam akan mempengaruhi kualitas tidur dari seseorang dan mengakibatkan menurunnya kinerja karena kemampuan kognitif yang berkurang (Rahmawati, dkk., 2020).

Stres Kerja

Tabel 8. Distribusi Responden berdasarkan Kategori Stres Kerja

Stres Kerja	n	%
Kurang	29	22,8
Cukup	62	48,8
Sangat	36	28,3
Total	127	100,0

Penggolongan stres kerja dibagi menjadi tiga kategori yakni stres kerja kurang, cukup dan sangat. Emosi dari seseorang dapat dipengaruhi dari tuntutan kerja yang berasal dari lingkungan kerja sehingga dapat memicu perasaan stres saat bekerja (Aprilia, dkk., 2020). Mayoritas responden digolongkan pada kategori stres kerja

yang cukup yakni sebanyak 62 (48,8%) responden. Penilaian stres kerja berasal dari penjabaran berdasarkan atau sesuai dengan hasil jawaban dari setiap responden yang berpartisipasi. Terdapat beberapa item pernyataan yang dapat memicu stres kerja di tempat kerja dan mayoritas responden menjawab setuju dan sangat setuju.

Item pernyataan dengan bunyi bahwa responden merasakan penyakit lambungnya akan kumat karena sering terlambat makan siang akibat banyaknya pasien yang harus ditangani, secara berurutan, 46 (36,2%) responden menjawab responden dan 24 (18,9%) sangat setuju. Kesibukan yang dialami oleh perawat seringkali dirasakan apabila pasien sedang membludak. Perawat yang mengalami kesibukan tersebut seringkali melewati jam istirahat yang hanya sekedar untuk makan dan lebih memilih untuk mengasuh dan merawat pasien. Hal tersebut dilakukan agar memberikan kualitas pelayanan yang terbaik bagi setiap pasien (Mahfudhoh dan Muslimin, 2020).

Item pernyataan yang menyatakan bahwa setelah mengantarkan pasien keruangan rawat inap, responden merasakan lelah fisik dan dijawab oleh 32 (25,2%) responden merasa setuju dengan pernyataan tersebut dan 16 (12,6%) responden sangat setuju dengan pernyataan itu. Pemicu terjadinya stres salah satunya akibat kelelahan fisik yang dirasakan oleh perawat. Faktor fisik yang dapat memicu terjadinya kelelahan serta stres kerja berupa kuantitas dari pasien yang ada dan bervariasi ciri khas dari pasien. Diperkuat dengan hasil kajian ilmiah berupa penelitian dengan topik yang sama oleh peneliti dan dilaksanakan Aprilia, dkk., (2020) yang pada hasilnya ditemukan kalau kelelahan kerja dan stres kerja terdapat koherensi antar keduanya.

Kekesalan individu terhadap kondisi di lokasi kerja juga dapat memicu adanya stres kerja. Pada pernyataan dengan bunyi pernyataan bahwa terjadi konflik internal antara perawat satu dengan perawat lain akibat pekerjaan yang tidak selesai dilimpahkan kepada responden

dijawab setuju oleh 44 (34,6%) responden dan sangat setuju oleh 23 (18,1%) responden. Hal ini terjadi karena komunikasi antar perawat yang tidak terjalin dengan baik. Menurut penelitian dari Yuwanich, dkk., (2017), konflik sesama perawat seringkali terjadi ketika perawat di IGD sedang banyak pasien dan melakukan transfer pasien kepada perawat lainnya. Perselisihan dan salah paham ini akan menciptakan konflik sesama perawat sehingga situasi dan kondisi antar perawat akan saling tidak mengenakkan. Komunikasi antar perawat akan memudahkan terjalinnya kerjasama antar perawat sehingga kualitas pelayanan tetap akan terlaksana dengan baik (Intansari & Ardani, 2021).

Responden juga memberi jawaban bahwa pada shift malam mereka merasa lelah dan dijawab setuju oleh 32 (25,2%) responden dan dijawab sangat setuju oleh 22 (17,3%) responden. Perawat yang melakukan tugasnya pada shift malam akan lebih rentan merasakan sakit di bagian leher, terasa kaku pada bagian bahu atau punggung (Nopa, 2016). Perawat yang harus siap siaga saat shift malam dalam melayani pasien dengan segala karakteristik individu dari pasien akan memberikan tekanan psikologis maupun fisik pada perawat. Keadaan ini ditunjukkan dengan hasil penelitian dari Bachrun dan Villasari (2021) bahwa pembagian jam kerja pada malam hari terasa berat bagi perawat dan menurut hasilnya mayoritas perawat yang melakukan pergantian jam kerja pada malam hari lebih memicu stres dengan kategori sedang.

Pernyataan dapat memicu adanya stres kerja di tempat kerja adalah kekesalan dalam menghadapi pasien/keluarga pasien yang melakukan banyak permintaan maupun sanggah terhadap apa yang dilakukan oleh perawat. Pernyataan tersebut dijawab setuju oleh 35 (27,6%) responden dan dijawab sangat setuju oleh 27 (21,3%) responden. Setiap perawat harus mampu bekerjasama dengan perawat lainnya serta mampu menjalin komunikasi yang baik dengan pasien maupun dengan keluarga pasien. Tuntutan-tuntutan inilah yang membuat perawat

berisiko menimbulkan stres kerja (Barokah, 2011). Konflik yang terjadi di lingkungan organisasi terlebih pada lingkungan perawat meliputi konflik antar perawat, pasien dengan perawat, ataupun keluarga pasien dengan perawat, serta pimpinan dengan perawat. Konflik paling dominan terjadi antar perawat dengan pasien maupun keluarga pasien akibat beban yang diberikan berupa tuntutan pekerjaan berlebih yang diberikan oleh pasien/keluarga pasien kepada perawat (Trifianingsih, dkk., 2017).

Analisis Bivariat

Tabel 9. Uji Normalitas Data

Variabel	p-value
Beban Kerja Mental	0,035
Stres Kerja	0,000

Peneliti terlebih dahulu melakukan uji normalitas data untuk menentukan uji analisis di tahap berikutnya. Setelah melakukan uji normalitas data, didapatkan nilai signifikansi atau nilai-p yang < dari 0,05 dengan kesimpulan bahwa kedua variabel tersebut tidak terdistribusi normal yang mengharuskan uji spearman rho untuk analisis hubungan antar kedua variabel.

Tabel 10. Hubungan Beban Kerja Mental dengan Stres Kerja

Variabel	p-value
Beban Kerja Mental	0,012
Stres Kerja	

Uji Spearman Rho digunakan untuk menguji kedua variabel yakni beban kerja mental dengan stres kerja untuk melihat apakah terdapat hubungan antara keduanya dengan tolerir kesalahan sebesar 5%. Hasil dari analisis ini ditemukan hubungan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada perawat di RSUD Kota Bitung. Analisis tabulasi silang juga dilakukan dengan tabel 2x3. Didapatkan hasil bahwa pada kategori beban kerja mental optimal, terdapat 5 responden yang digolongkan stres kerja yang kurang, 10 responden dengan stres kerja yang cukup, dan 5 responden dengan stres kerja yang

berlebih, terdapat 24 responden yang digolongkan stres kerja yang kurang, 52 responden dengan stres kerja yang cukup, dan 31 responden dengan stres kerja yang tinggi.

Hubungan antar kedua variabel tersebut dibuktikan dengan nilai p sebesar $0,012 < 0,05$. Nilai kekuatan hubungan adalah sangat rendah dibuktikan dengan nilai koefisien 0,222 dengan arah yang positif yakni jika beban kerja mental dikatakan tinggi, berpeluang besar meningkatkan risiko stres kerja pada perawat di RSUD Kota Bitung. Sebaliknya, jika beban kerja mental ditemukan dan dikategorikan rendah maka mengurangi peluang perawat mengalami stres kerja.

Sedangkan pada beban kerja mental yang Beban kerja mental setiap perawat harus dikelola dengan baik untuk tetap menjaga kestabilan mental dan fisik setiap perawat. Definisi dari beban kerja mental sehendaknya dibuat dengan lebih akurat dan memberikan tuntutan pekerjaan pada perawat dengan jumlah dan kategori yang sesuai dengan daya kerja perawat. Pengelolaan beban kerja mental yang tidak baik akan memberikan peluang lebih besar kepada stres kerja yang dapat dirasakan oleh perawat yang apabila dibiarkan, akan menurunkan kinerja perawat. Baiknya kinerja terlahir dari pengelolaan beban kerja mental dan stres kerja yang baik pula. Ketika perawat diberikan beban kerja mental berlebih, akan mempengaruhi tingkat stres dan berdampak pada kurangnya tingkat kinerja yang memiliki *impact* pada pemberian kualitas pelayanan (Andrianti, dkk., 2019).

Bekerja dengan tugas sebagai perawat dengan tuntutan yang beragam harus dipatuhi oleh seluruh perawat. Bertemu pasien dengan ciri khas yang berbeda-beda memiliki dampak besarnya pengeluaran energi karena beratnya beban kerja mental. Oleh karena itu, perawat harus dapat menempatkan dirinya dalam berbagai kondisi yang ditemui serta memiliki inisiatif dan kreatif dengan wawasan yang mumpuni sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang prima bagi pasien yang dirawat (Trifianingsih, dkk., 2017).

Beban kerja mental yang berlebih berasal dari pelayanan keperawatan yang harus dilakukan dengan sigap dan cekatan demi melakukan penyelamatan kondisi pasien. Juga, perawat juga harus memantau dan mencatat kondisi pasien secara rutin sehingga dapat mengetahui perkembangan kesembuhan pasien. Juga, adanya beban psikologis yang berasal dari kejujuran perawat dalam menyampaikan kondisi pasien kepada keluarga pasien. Dengan adanya tekanan dengan jangka waktu yang lama akan menjadi pemantik munculnya stres kerja (Mariana, dkk., 2021).

Penelitian yang mendapatkan hasil sesuai dengan pembahasan sebelumnya, serah dengan hasil kajian penelitian yang dilaksanakan Prihatini (2017). Menurutnya, terdapat keterkaitan antara beban kerja mental dengan stres kerja pada perawat dengan nilai p sebesar 0,019 dan nilai koefisien korelasi sebesar 0,885. Begitupun dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Situmorang (2018), ditemukan koherensi antara beban kerja mental dengan stres kerja pada perawat dengan nilai p sebesar 0,018 dan koefisien *value* sebesar 0,797. Sama halnya kajian penelitian dilakukan Mariana, dkk. (2021) dengan metode *literature review* yang menekankan bahwa ketika seseorang memiliki beban kerja berlebih maka sangat berpeluang orang tersebut akan mengalami stres dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Mayoritas perawat di RSUD Kota Bitung memiliki beban kerja mental yang dikategorikan berlebih, stres kerja yang dikategorikan cukup, dan setelah diuji hubungan didapatkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja mental dan stres kerja pada perawat di RSUD Kota Bitung. Hendaknya output penelitian ini dapat menjadi landasan baru dalam melakukan penyesuaian beban kerja berdasarkan daya kerja setiap perawat dengan harapan dapat meminimalisir risiko terjadinya stres kerja akibat beban kerja yang berlebih. Kesesuaian antara daya kerja dengan tuntutan pekerjaan akan menghasilkan

kinerja yang baik dari perawat. Setiap perawat hendaknya juga selalu mengantisipasi stres kerja dengan penyiapan daya fisik dan mental serta selalu berusaha membangun lingkungan kerja yang kondusif demi kenyamanan dalam bekerja.

UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terimakasih peneliti berikan kepada seluruh pihak yang ikut andil dalam pembuatan dan penyusunan penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Aprilia, Z., Novitasari, R., & Rosyad, Y. S. 2020. *Hubungan Tingkat Kelelahan Kerja dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di RSUD Panembahan Senopati Bantul*.
- Barokah, T. 2011. Faktor-faktor yang Berhubungan dengan Tingkat Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat di RSUD Dr. Moewardi Surakarta. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Intansari, P. K., & Ardani, M. H. 2021. Kajian Literatur Pengaruh Konflik terhadap Stres Kerja Perawat Instalasi Gawat Darurat. Seminar Nasional Keperawatan Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Mahawati, Eni dkk. 2020. Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja: Yayasan Kita Menulis.
- Nopa, Ika. 2016. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Tanjung Pura Langkat Tahun 2016.
- Prihatini, L. D. 2017. Analisis Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Skripsi. Universitas Sumatera Utara.
- Rahmawati, H. R., Koesomo, G. S., Hadiwiardjo, Y. H., Nugrohowati, N. 2020. Hubungan antara Beban Kerja, Shift Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSU UKI. Seminar Nasional Riset Kedokteran. Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- Situmorang, F. H. 2018. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat RSUD. H. Abdul Manan Simatupang, Kisaran. Skripsi. Universitas Medan Area.
- Tarwaka, Solichul H. A. Bakri, Lilik Sudiajeng. 2015. Ergonomi Untuk Keselamatan,

Kesehatan Kerja dan Produktivitas.
Surakarta: UNIBA PRESS.

Vanchapo, Rino Antonius. 2020. *Beban Kerja dengan Stres Kerja*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.

Jurnal

Andrianti, S., Ikhsan., Nurlaili., & Sardaniah. 2019. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Raflesia Kota Bengkulu. *Jurnal Vokasi Keperawatan*. 2(2).

Bachrun, E., & Villasari, A. 2021. Stres Kerja Berhubungan dengan Kinerja Perawat Shift Malam di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ)*. 9(1); 45-54.

Haryanti., Aini, F., & Purwaningsih, P. 2013. Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. 1(1); 48-56.

Kusmaningrum, P. R., Rusminingsih, E., & Jayadi, R. N. 2022. Hubungan Beban Kerja dengan Tingkat Stres Kerja Perawat di Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan*. 5(1).

Mariana, E. R., Ramie, A., & Sidik, M. I. 2021. Analisis Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat: Literature Review. *Jurnal Keperawatan Merdeka*. 1(2); 158-168.

Mahfudhoh., & Muslimin, I. 2020. Pengaruh Kualitas Pelayanan terhadap Kepuasan Pasien pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Cilegon. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*. 8(1); 39-46.

Melo, A. V., Kawatu, P. A., & Tucunan, A. A. 2019. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Bethesda Tomohon. *KESMAS*, 8(7).

Mustikaningsih, D., Setiawati, T., & Taufiq, A. H. 2021. Analisis Beban Kerja Perawat dalam Pelaksanaan Perawatan Kesehatan Masyarakat. 8(2); 121-131.

Pujiastuti, A. T., Lestantyo, D. Wahyuni, I., & Jayanti, S. 2021. Analisis Tingkat Kelelahan berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat di Ruang Isolasi Rumah Sakit X Saat Pandemi Corona Virus (COVID-19).

Jurnal Riset Kesehatan Masyarakat. 1(1); 1-7.

Runtu, V. V., Pondaag, L., & Hamel, R. 2018. Hubungan Beban Kerja Fisik dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Umum GMIM Pancaran Kasih Manado. *Jurnal Keperawatan*. 6(1); 1-7.

Trifianingsih, D., Santos, B. R., & Briketabela. 2017. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang UGD Rumah Sakit Umum Daerah Ulin Banjarmasin. *Jurnal Keperawatan Suaka Insan (JKSI)*. 2(1); 1-8.

Yuwanich, N., Akhavan, S., Nantsupawat, W., & Martin, L. 2017. Experiences of Occupational Stress among Emergency Nurses at Privte Hospitals in Bangkok Thailand. *Open Journal of Nursing*. 7(6); 657-670.