

PENGARUH STRES KERJA, BEBAN KERJA, KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD DATU BERU

Erma Elizar¹, Namora Lumongga Lubis², Yuniati³

^{1,3} *Fakultas Kesehatan Masyarakat Institut Kesehatan Helvetia Medan*

² *Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Sumatera Utara*

Email: elizar.erma@gmail.com¹, namoralubis041072@gmail.com²,
yuniati80raharjo@gmail.com³

ABSTRACT

Nursing services greatly determine the quality of hospital services, but the services provided by nurses are still often complained of by the community. The highlight of nurse performance is a problem that must be addressed immediately. Performance, in this case, is closely related to how much workload, work stress and nurse motivation work in providing health services. Job stress is a common health problem and is often complained of by workers in various countries. The study design used quantitative analytical surveys with cross-sectional designs. The population of all nurses working in the inpatient room at Datu Beru Takengon Hospital was 304 people. The sampling technique uses proportional random sampling. Data analysis was performed by univariate, bivariate and multivariate analysis with chi_square. The results obtained p-value = 0,000, 0,003, 0,000 <math>< a 0,05</math>, meaning that there is an influence between work stress, workload and job satisfaction on nurse performance, from the results of multivariate analysis found that the most influential variables in this study are load variables work with an Exp B value of 22.121 which means the workload is 22 times influencing the performance of nurses. Conclusions there is a relationship between work stress, workload and job satisfaction on nurse performance while multivariate analysis shows that the most dominant factor is the workload variable on nurse performance. It is recommended for nurses to use time more effectively in completing tasks that are burdened so that there is no accumulation of work so that it can be completed on time.

Keywords: *Job Stress, Workload, Job Satisfaction, Nurse Performance*

PENDAHULUAN

Pelayanan keperawatan kesehatan pada rumah sakit merupakan salah satu pelayanan yang sangat penting dan berorientasi pada tujuan yang berfokus pada penerapan asuhan keperawatan secara profesional sesuai standar keperawatan sangat tergantung pada bagaimana kinerja perawat di rumah

sakit dalam menerapkan standar asuhan keperawatan (Hannani, 2016).

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit juga merupakan pusat latihan tenaga kesehatan, serta untuk penelitian biososial. Setiap fasilitas pelayanan kesehatan mempunyai kewajiban untuk memberikan pertanggung jawaban atas

pelayanan yang telah diberikan (Budi, 2011).

Stres kerja merupakan masalah kesehatan yang umum terjadi dan sering dikeluhkan oleh pekerja diberbagai negara. Di Amerika, Stres kerja merupakan masalah yang umum terjadi dan merugikan bagi pekerja. Tercatat sekitar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat pekerjaan adalah depresi. Dalam sebuah survei yang dilakukan oleh *Princeton Survei Research Associates*, diketahui bahwa tiga dari empat orang Amerika mengatakan bahwa perawat pada saat ini memiliki tingkat stres yang tinggi dibandingkan dengan perawat yang bekerja ditahun sebelumnya. Sementara hasil penelitian *Labour Force Survey*, menemukan bahwa terdapat 440.000 kasus stres akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 perawat yang mengalami stres akibat beban kerja. Sementara hasil Komisi Kesehatan Mental Kanada tahun 2016 mencatat bahwa setidaknya terdapat 1 dari 5 orang perawat yang mengalami masalah kesehatan psikologis pada tahun tertentu serta terdapat 47% perawat Kanada menganggap bahwa pekerjaan mereka merupakan bagian

yang paling menyebabkan stres dalam kehidupan sehari-hari (Budi, 2011).

Tenaga perawat yang merupakan "*The caring profession*" mempunyai kedudukan penting dalam menghasilkan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit, karena pelayanan yang diberikannya berdasarkan pendekatan bio-psiko-sosial spiritual merupakan pelayanan yang unik dilaksanakan selama 24 jam dan berkesinambungan merupakan kelebihan tersendiri dibanding pelayanan lainnya Perawat merupakan sumber daya manusia terpenting di rumah sakit karena selain jumlahnya yang dominan (55 - 65%). Oleh karena itu pelayanan keperawatan sebagai bagian integral dari pelayanan kesehatan jelas mempunyai kontribusi yang sangat menentukan kualitas pelayanan di rumah sakit. Sehingga setiap upaya untuk meningkatkan kualitas pelayanan rumah sakit harus juga disertai upaya untuk meningkatkan kinerja keperawatan (Ningsih, Priyo, & Suratmi, 2011).

Keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pelayanan kesehatan. Perlu diperhatikan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan

fungsinya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien. Perawat menjalankan fungsi dengan berbagai peran antara lain sebagai pemberi perawatan, pembuat keputusan klinik dan etika, pelindung dan advokat bagi klien, manajer kasus, rehabilitator, *counselor*, komunikator dan pendidik (Natasia, Andarini, & Koeswo, 2014).

Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, Rumah Sakit beroperasi 24 jam sehari. Rumah Sakit membuat pemisah terhadap pelayanan pasien yaitu pelayanan perawatan pasien yang memerlukan penanganan emergency, non emergency dan yang diopname. Penanganan pada pelayanan tersebut dilaksanakan oleh pekerja kesehatan rumah sakit. Pekerja kesehatan rumah sakit yang terbanyak adalah perawat yang berjumlah sekitar 60% dari tenaga kesehatan yang ada di rumah sakit. Perawat merupakan salah satu pekerja kesehatan untuk mendapatkan tanggapan, informasi serta jawaban yang selalu ada di setiap rumah sakit dan merupakan ujung tombak pelayanan kesehatan rumah sakit. Perawat rumah sakit bertugas pada pelayanan rawat inap, rawat jalan atau poliklinik dan pelayanan gawat darurat (Aprilia, 2017).

Merencanakan kebutuhan tenaga kesehatan, departemen kesehatan Republik Indonesia telah menyusun modul dasar susunan personalia (DSP) yang memuat tentang metode perhitungan tenaga kesehatan yaitu estimasi beban kerja. Metode ini tiap-tiap pegawai dapat dihitung beban kerjanya berdasarkan tugas dan fungsinya. Tenaga kesehatan khususnya perawat, beban kerjanya dapat dilihat berdasar aspek-aspek tugas yang dijalankan menurut fungsi utamanya (Irwandy & Kapalawi, 2005).

Pelayanan yang diberikan oleh perawat masih sering dikeluhkan oleh masyarakat. Sorotan terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang jelek akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas. Kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan seberapa besar beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Semakin rendah beban kerja dan stres kerja perawat semakin baik kinerjanya. Semakin besar motivasi kerja perawat

semakin baik kinerjanya (Wahyudi, 2017).

Permasalahan beban kerja lainnya juga di hadapi oleh perawat dimana perawat merasakan bahwa jumlah perawat yang ada tidak sebanding dengan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan, sehingga harus menyelesaikan pekerjaan di luar waktu jam kerja. Sehingga seringkali mengalami gangguan kesehatan yang berakibat susah nya istirahat pada malam hari sehingga pada waktu bekerja sering mengantuk dan kurang bisa konsentrasi, mudah lelah dan mudah tersinggung tanpa sebab yang jelas (Samiadji, 2016).

Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Azizah Indriyani (2009) menyatakan bahwa apabila banyaknya tugas tidak seimbang dengan kemampuan baik fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres (Indriani, 2009) .

Apabila stres yang dialami karyawan terlalu besar, maka kinerja akan mulai menurun, karena stres tersebut mengganggu pelaksanaan kerja karyawan dan akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya

atau menjadi tidak mampu untuk mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi nol, mengalami gangguan, menjadi sakit, dan tidak kuat lagi untuk bekerja, menjadi putus asa, keluar atau menolak bekerja (Luthfan, 2011).

Selain masalah beban kerja, faktor stres kerja juga memegang peranan penting dalam upaya meningkatkan kinerja perawat. Bila tidak ada stres, tantangan kerja juga tidak ada. Sebaliknya bila stres terlalu tinggi, kinerja akan menurun karena stres mengganggu pelaksanaan pekerjaan (Prihatini, 2008).

Stres kerja menyebabkan perawat kehilangan kemampuan untuk mengendalikannya. Akibat yang paling ekstrim adalah kinerja menjadi rendah, perawat menjadi kehilangan semangat dalam bekerja, putus asa, keluar atau menolak bekerja untuk menghindari stres. Menurut survei di Perancis di temukan bahwa persentasi terjadinya stress pada perawat yaitu 74%. Hasil penelitian di Indonesia, Persatuan Perawat Nasional Indonesia Perawat yang mengalami stress kerja sebanyak 50,9%.dan sering merasa pusing, lelah, kurang ramah, kurang istirahat akibat

beban kerja terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai (Faradilla, 2016).

Di Indonesia, stres kerja juga menjadi salah satu masalah dengan angka yang cukup tinggi. Hasil penelitian stres pada kelompok kerja lebih tinggi dibanding populasi umum. Dimana contohnya adalah Jakarta dimana tenaga kesehatannya terjadi stres mencapai 25% (Faradilla, 2016).

Salah satu penyebab stres dalam bekerja adalah sistem kerja bergilir/shift kerja. *Shift* kerja malam lebih beresiko untuk terjadinya stres sedang dibandingkan shift kerja pagi. Karyawan yang bekerja pada *shift* pagi mengalami stress ringan lebih tinggi karena mempunyai waktu istirahat yang lebih banyak dan penerangan saat bekerja yang cukup sehingga beban kerja tidak terlalu berat. *Shift* malam mengalami stres yang lebih tinggi karena pekerjaan pada shift malam banyak terdapat kegiatan kerja lembur sehingga waktu istirahat sedikit. Pekerja yang mengalami stres kerja rendah mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 37 hingga 40 jam, sedangkan pekerja yang mengalami stres kerja sedang mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 61 hingga 71 jam.

Sebaliknya, pekerja yang mengalami stres kerja tinggi mempunyai jumlah jam kerja/minggu antara 41 hingga 60 jam (Faradilla, 2016).

Pelaksanaan pelayanan kesehatan tidak terlepas dari pada sumber daya yang ada terutama sumber daya manusia. RSUD Datu Beru, Takengon sebagai salah satu rumah sakit rujukan di wilayah tengah pada Propinsi Aceh saat ini memiliki sumber daya manusia (SDM) sebanyak 801 orang, dimana terdapat 27 orang dokter umum, 26 orang dokter spesialis, 576 orang paramedis dan 172 orang non medis. Jika melihat komposisi SDM yang ada di RSUD Datu Beru hampir 70% adalah paramedis/perawat (*Profil Rumah Sakit Umum Daerah Datu Beru Takengon Kabupaten Aceh Tengah*, 2018).

Berdasarkan hasil wawancara pada saat survei awal dengan 10 orang perawat yang ada menggunakan alat ukur kuesioner *Depression Anxiety Stres Scale (DASS 21)*, didapatkan hasil bahwa 8 perawat mengalami stres ringan (80%) dan 2 orang tidak mengalami stres (2%). Alasan perawat yang mengalami stres kerja yaitu dikarenakan beban kerja yang berat dimana selain merawat dan menangani pasien perawat juga mengarahkan

keluarga untuk mengurus administrasi pasien, membawa pasien ke radiologi, melakukan rujukan kerumah sakit lain,. Selanjutnya jumlah hari kerja dan libur kerja tidak sesuai dengan pekerjaan yang ada dan jadwal shift kerja yang dibuat tidak tersusun dengan jelas. Beberapa alasan ini yang membuat sebagian besar perawat memiliki stres kerja.

Meningkatnya stres kerja pada perawat juga berasal dari beban kerja dimana sebelumnya perawat hanya bekerja dengan sistem 2 sift yaitu sift pagi mulai dari jam 08.00 sampai dengan 18.00 WIB dan sift malam mulai jam 18.00 sampai dengan 20.00 WIB, namun setelah diadakan akreditasi rumah sakit tahun 2019 sift dinas beralih menjadi 3 sift sehingga hal tersebut menjadi keluhan pekerjaan yang dirasakan. Lain halnya dengan keadaan saat jumlah pasien membludak dimana perawat dalam bekerja sudah tidak maksimal lagi akibat beban kerja yang terlalu tinggi.

Selain itu perawat ruang rawat inap yang rentan mengalami stres kerja, yaitu disebabkan oleh berbagai tuntutan lingkungan kerja ruang rawat inap seperti adanya tuntutan pendokumentasian yang harus lengkap,

perawat harus mengikuti pelatihan-pelatihan yang mendukung kinerja dan adanya evaluasi atau penilaian terhadap kinerja perawat oleh bagian keperawatan serta berbagai kondisi dan perilaku keluarga pasien yang masih belum mau menuruti peraturan yang dibuat oleh ruangan. Stres kerja pada 8 orang perawat di RSUD Datu Beru Takengon juga disebabkan karena selama masa kerjanya perawat jarang menerima penghargaan terhadap kinerja apabila mereka bekerja melebihi standar atau jam kerja seperti perawat di ruang OK yang pulang selalu melebihi batas jam kerja.

Penelitian tentang stres kerja dan beban kerja yang mempengaruhi kinerja perawat di RSUD Datu Beru Takengon perlu dilakukan karena belum ada penelitian sebelumnya yang meneliti tentang faktor-faktor tersebut. Selain itu, pentingnya penelitian ini dilakukan karena dapat mempengaruhi program rekrutmen dan retensi perawat yang akan mempengaruhi meningkatnya mutu pelayanan keperawatan yang di berikan. Berdasarkan permasalahan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh stress kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat

inap RSUD Datu Beru Takengon". Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini yaitu penelitian survei analitik dengan menggunakan pendekatan *Cross Sectional*, yaitu suatu penelitian untuk mempelajari dinamika korelasi antara faktor-faktor resiko dengan efek, dengan cara pendekatan, observasi atau pengumpulan data sekaligus pada suatu saat (*Point time approach*) (Imam, 2016).

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Datu Beru Takengon Aceh Tengah, yang berlokasi di Jl. Qurata Aini No.153 Kecamatan: Kebayakan, Kabupaten : Aceh Tengah. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Februari sampai dengan April tahun 2019.

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Ruang Rawat Inap RSUD Datu Beru Takengon yaitu sebanyak 304 orang. Dimana jumlah responden tersebut terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) berjumlah 215 orang, Honor berjumlah 77 orang dan responden yang magang sebanyak 12 orang. Setelah dilakukan

perhitungan dengan menggunakan rumus diatas maka sampel dalam penelitian ini adalah 75 perawat. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan *Proportional Random Sampling*, yaitu teknik pengambilan sampel yang dilakukan apabila sifat atau unsur dalam populasi tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

Analisis data yang digunakan yaitu analisis multivariat. Analisis Multivariat bertujuan untuk melihat kemaknaan korelasi antara variabel bebas (*independent variable*) dengan variabel terikat (*dependent variable*) di lokasi penelitian secara simultan dan sekaligus menentukan faktor-faktor yang lebih dominan memiliki pengaruh. Uji statistik yang digunakan untuk analisis multivariat yaitu *Regression Binary Logistic* (Regresi Binari Logistik) pada batas kemaknaan 95% dengan perhitungan statistik $\alpha = 0,05$.

HASIL

Tabel 1 Hasil Nilai *Partial Test*

	B	S.E.	P Value	OR Exp (B)
Stres Kerja	-4,790	1,435	0,001	,008
Beban Kerja	3,097	1,252	0,013	22,121
Kepuasan Kerja	-	5,190	0,996	1,102
Constant	27,729	4,467	1,663	0,007
				87,128

Berdasarkan tabel 1 nilai *p value* untuk variabel stres kerja 0,001, nilai *p value* untuk variabel beban kerja 0,013 dimana nilai *p value* variabel stres kerja dan beban kerja $< 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya variabel stres kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Perawat. Sedangkan nilai *p value* untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,996 dimana nilai *p value* variabel kepuasan kerja $> 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Perawat.

Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan nilai EXP (B) atau disebut dengan Odds Ratio (OR). Berdasarkan hasil penelitian ini nilai *old ratio* atau nilai EXP (B) variabel beban kerja bernilai lebih besar dari variabel yang lain yaitu 22,121, yang artinya dengan beban kerja paling berpengaruh terhadap kinerja perawat.

PEMBAHASAN

Hasil analisis multivariat dari tabel Berdasarkan tabel 1 nilai *p value* untuk variabel stres kerja 0,001, nilai *p value* untuk variabel beban kerja 0,013 dimana nilai *p value* variabel stres kerja dan beban kerja $< 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya variabel stres

kerja dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Perawat. Sedangkan nilai *p value* untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0,996 dimana nilai *p value* variabel kepuasan kerja $> 0,05$ maka H_0 ditolak, yang artinya variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Perawat. Besarnya pengaruh ditunjukkan dengan nilai EXP (B) atau disebut dengan Odds Ratio (OR). Berdasarkan hasil penelitian ini nilai *odds ratio* atau nilai EXP (B) variabel beban kerja bernilai lebih besar dari variabel yang lain yaitu 22,121 yang artinya variabel beban kerja paling berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Hal tersebut sesuai dengan teori dimana Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi *overstress*, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan

kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada diantara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Zainal, 2011).

Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Beban kerja kadang-kadang juga dapat didefinisikan secara operasional pada berbagai faktor seperti tuntutan tugas atau upaya-upaya yang dilakukan untuk melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, tidak hanya mempertimbangkan beban kerja dari satu aspek saja, selama faktor-faktor yang lain mempunyai interelasi pada cara-cara yang kompleks (Zainal, 2011).

Selain beban kerja, stres kerja juga merupakan suatu kondisi ketegangan yang dialami perawat atau pekerja yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat mempengaruhi kemampuan seseorang untuk menghadapi pekerjaan yang nantinya dapat menghambat pencapaian

kinerja yang diharapkan dan tentunya akan merugikan organisasi. Stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Stres kerja mempunyai bermacam dampak yang berupa gejala-gejala yang dialami oleh individu yang mengalaminya baik yang berupa gejala fisiologis, psikologis dan perilaku. Gejala fisiologis berkaitan dengan pengaruh terhadap kesehatan fisik perawat seperti perubahan metabolisme, menimbulkan sakit kepala dan meningkatkan tekanan darah. Gejala psikologis berkaitan dengan dampak terhadap keadaan psikis perawat seperti ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan, ketidakpuasan, serta suka menunda-nunda pekerjaan. Pada gejala perilaku, stres kerja mengarah pada perubahan produktivitas, absensi, dan tingkat keluar-masuknya perawat. Selain stres kerja, hal lain yang berpengaruh terhadap kinerja perawat adalah kepuasan kerja.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi prestasi kerja perawat. Perawat bekerja dengan produktif atau tidak tergantung pada motivasi,

kepuasan kerja, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis, teknis serta berperilaku lainnya. Kepuasan kerja (*job satisfaction*) merupakan suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Kepuasan kerja merupakan hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Dari kedua pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa perawat yang memiliki kepuasan kerja adalah perawat yang memiliki perasaan positif serta senang dengan pekerjaannya. Dengan perasaan yang positif dan senang berkaitan dengan pekerjaan, perawat diharapkan bekerja dengan baik untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Sebaliknya apabila perawat tidak memiliki kepuasan kerja, kemungkinan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik tinggi. Hal ini dikarenakan perawat tidak memiliki perasaan positif berkaitan dengan pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian yang berjudul Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Karakteristik

Individu Perawat Terhadap Kinerja Perawat dimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Karakteristik Individu Perawat Terhadap Kinerja Perawat. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat RSUD Karang anyar yang berjumlah 136 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan non probability sampling. Metode analisis data yang digunakan adalah Uji validitas, reliabilitas dan uji analisis regresi linier berganda dengan uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2). Dari uji hipotesis didapatkan hasil bahwa Stres kerja, Usia, Pendidikan, Status Perkawinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja Perawat, untuk Beban Kerja, Posisi Jabatan, Masa Kerja tidak memiliki pengaruh terhadap Kinerja Perawat.

Penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Prof.Dr. Soeroyo Magelang, dari hasil penelitian didapatkan bahwa F hitung sebesar 12,802 dengan signifikan 0,000. Karena $F < 0,05$ maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara beban kerja, karakteristik tugas dan

gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat. Pengaruh variabel beban kerja, karakteristik tugas dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja perawat sebesar 22,2%. Koefisien regresi variabel beban kerja – 0,056 dan karakteristik tugas 0,421 menunjukkan adanya hubungan negatif atau tidak searah antara variabel beban kerja dan karakteristik tugas dengan kinerja perawat. Koefisien regresi gaya kepemimpinan 0,525 menunjukkan adanya hubungan positif atau searah antara variabel gaya kepemimpinan dengan kinerja perawat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh situasi seperti beban kerja, stres kerja dan kepuasan kerja yang dialami semua perawat di rumah sakit sehingga perhatian terhadap sumber daya manusia terutama perawat sangatlah penting guna memperoleh kinerja perawat seperti yang diharapkan dalam rangka mencapai visi dan misi serta tujuan rumah sakit. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang perawat dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Apabila kinerja perawat tidak sesuai yang diharapkan, tingkat absensi serta ketidakhadiran perawat tinggi, dapat dipastikan terdapat suatu masalah yang bersangkutan dengan perawat dan akan berdampak pada penurunan kinerja rumah sakit. Kinerja yang menurun salah satunya dapat disebabkan oleh stres, beban dan kepuasan yang dialami oleh perawat tersebut.

KESIMPULAN

Kesimpulan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sedangkan analisa multivariat menunjukkan hasil bahwa faktor yang paling dominan adalah variabel beban kerja terhadap kinerja perawat dan variabel beban kerja bernilai lebih dominan dari variabel stres kerja dan kepuasan kerja, artinya variabel beban kerja paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Datu Beru Takengon.

SARAN

Disarankan bagi perawat sebaiknya lebih memanfaatkan waktu secara efektif dalam menyelesaikan

tugas yang di bebankan agar tidak terjadi penumpukan pekerjaan sehingga dapat selesai tepat pada waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni, R. T., Sriatmi, A., & Yunila, E. F. (2016). Analisis Pemanfaatan Dana Kapitasi Oleh Puskesmas Dalam Penyelenggaraan Jaminan Kesehatan Nasional Di Kabupaten Purbalingga. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 455(4), 2356–3346.
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekan Baru. *JOM Fekon*, 4(1), 87–100.
- Budi, S. . (2011). *Manajemen Unit Kerja Rekam Medis*. Yogyakarta: Quantum Sinergis Media.
- Faradilla, D. N. (2016). *Pengaruh Stress Kerja, Sikap Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kota Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hannani, A. (2016). *Effect Of Workload , Satisfaction And Facilities On The Perfomance Of Nurse In The*. 1(2), 516–526.
- Imam, M. (2016). *Pemanfaatan SPSS Dalam Penelitian Sosial Dan Kesehatan, STIKes Helvetia Medan*. Bandung: Citapustaka Media Perintis.
- Indriani, A. (2009). *Pengaruh Konflik Peran Ganda Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Wanita RS Roemani Muhammadiyah Semarang*. Semarang.
- Irwandy, & Kapalawi. (2005). *Faktor - Faktor yang Berhubungan dengan Beban Kerja Perawat*. Jakarta: EGC.
- Luthfan, A. (2011). *Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi Pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*.
- Natasia, N., Andarini, S., & Koeswo, M. (2014). Hubungan Antara Faktor Motivasi Dan Supervisi Dengan Kinerja Perawat Dalam Pendokumentasian Discharge Planning Di RSUD Gambiran Kota Kediri. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 12(66), 723–730.
- Ningsih, Y., Priyo, B., & Suratmi. (2011). Hubungan Motivasi Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Rumah Sakit Muji Rahayu Surabaya. *Surya*, 01(Viii), 1–10.
- Prihatini, L. D. (2008). Analisis Hubungan Beban Kerja Dengan Stress Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Profil Rumah Sakit Umum Daerah Datu Beru Takengon Kabupaten Aceh Tengah*. (2018).
- Samiadji, M. A. F. E. S. (2016). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang). *E-Keperawatan*, 1(2).
- Wahyudi. (2017). *Manajemen Konflik dan Stres*. Bandung: Alfabeta.
- Zainal, V. (2011). *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.