

SKRIPSI

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LA PATARAI
KABUPATEN BARRU
TAHUN 2025**



OLEH :

PUTRI AQILLA

14120210033

**Skripsi ini diajukan sebagai salah satu syarat untuk
Memperoleh gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat**

**PEMINATAN KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
MAKASSAR
2025**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025

PUTRI AQILLA

14120210033

Telah diujikan pada tanggal 20 Agustus 2025
dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Tim Penguji

Ketua : Dra. Nurbaeti., M.Kes

(.....)

Anggota : Andi Sani, SKM., M.Kes

(.....)

Anggota : Ella Andayanie, SKM., M.Kes

(.....)

Anggota : Septiyanti, S.Gz., M.Kes.

(.....)

Makassar, 16 September 2025
Fakultas Kesehatan Masyarakat

Dekan,



Prof. Dr. Suharni, S.Pd., M.Kes.

LEMBAR PERSETUJUAN

Skripsi ini telah di pertahankan di hadapan tim penguji ujian skripsi dan di setujui untuk di perbanyak sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana Kesehatan Masyarakat pada Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia

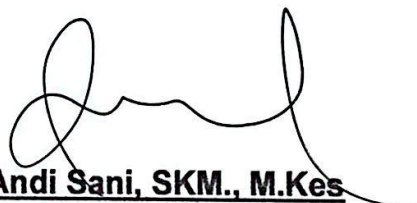
Makassar, Oktober 2025

Tim Pembimbing

Pembimbing I


Dra. Nurbaeti, M.Kes

Pembimbing II


Andi Sani, SKM., M.Kes

Diketahui Wakil Dekan I



Dr. Sundari, S.ST., M.PH

KATA PENGANTAR

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, atas segala rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga penyusunan skripsi ini dengan judul “Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025” dapat diselesaikan sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan di Fakultas Kesehatan Masyarakat (FKM) Universitas Muslim Indonesia. Teriring salam dan shalawat semoga tercurahkan kepada teladan dan junjungan kita Rasulullah Nabi Muhammad SAW.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar- besarnya kepada:

1. Allah SWT, yang telah memberikan banyak sekali kemudahan dan kesehatan kepada penulis dalam proses pengerjaan skripsi ini.
2. Ibu Prof. Dr. Hj. Masrurah Mochtar, MA, selaku Ketua Yayasan Waqaf Universitas Muslim Indonesia.
3. Bapak Prof. Dr. Hambali Thalib, SH., MH, selaku Rektor Universitas Muslim Indonesia.
4. Ibu Dr. Suharni A. Fachrin, S.Pd., M.Kes selaku Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

5. Ibu Dr. Sundari, S.ST., MPH selaku Wakil Dekan I; Bapak Dr. Muhammad Ikhtiar, SKM., M.Kes selaku Wakil Dekan II; Bapak Dr. Andi Surahman Batara, SKM., M.Kes selaku Wakil Dekan III; dan Bapak Dr. H. Muh. Khidri Alwi, M.Kes, M.Ag selaku Wakil Dekan IV Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.
6. Bapak Mansur Sididi, SKM., M.Kes selaku Ketua Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia dan Ibu Ayu Puspitasari, SKM., M.Kes selaku Sekretaris Program Studi Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.
7. Ibu Dra. Nurbaeti, M.Kes Dosen Pembimbing 1 dan Bapak Andi Sani SKM., M.Kes selaku Dosen Pembimbing II yang dengan sabar dan penuh dedikasi membimbing penulis selama proses penyusunan tugas akhir ini. Bimbingan, arahan, serta masukan yang Bapak/Ibu berikan sangat membantu penulis dalam menyelesaikan setiap tahapan penelitian dengan baik. Selain itu, dukungan moral dan motivasi yang selalu Bapak/Ibu berikan menjadi sumber semangat tersendiri bagi penulis saat menghadapi berbagai kendala dan tantangan.
8. Seluruh dosen Universitas Muslim Indonesia yang telah bersedia mengajar dan membimbing penulis selama menjalani studi di kampus Universitas Muslim Indonesia dan seluruh Staf Akademik Kesehatan Masyarakat yang banyak membantu selama ini.

9. Direktur RSUD La Patarai Kabupaten Barru beserta stafnya yang telah memberikan izin penelitian dan kemudahan selama penelitian berlangsung.
10. Kedua orang tua penulis Bapak Herman Abu dan Ibu Fadliah Rasyid, dua orang yang sangat berjasa dalam hidup saya, dua orang yang selalu mengusahakan anak pertamanya ini untuk menempuh pendidikan setinggi-tingginya. Kepada ayah penulis, terima kasih atas segala pengorbanan, tulus kasih sayang, dan doa yang tiada henti, terima kasih telah menjadi contoh untuk selalu menjadi seorang anak Perempuan yang kuat, dan terima kasih telah selalu ada di setiap langkah hidup penulis, memberikan semangat dan kekuatan hingga penulis bisa berada pada titik ini. Kepada Ibu penulis, yang selalu menjadi penyemangat penulis dan menjadi sandaran terkuat atas kerasnya dunia. Terima kasih atas segala pesan, doa, dan harapan yang selalu mendampingi setiap langkah dan ikhtiar penulis, terima kasih atas kasih sayang tanpa batas yang tak pernah lekang oleh waktu, atas kesabaran dan pengorbanan yang selalu mengiringi perjalanan hidup penulis, terima kasih telah menjadi sumber kekuatan dan inspirasi dalam setiap langkah yang penulis tempuh hingga bisa berada pada titik ini. Terakhir, terima kasih atas segala hal yang kalian berikan yang tak terhitung jumlahnya.

11. Saudara-saudari tersayang penulis, Nabil Fahri Dzaky, Inayah Kanza Herman, dan Naufal Baraq Herman, yang selalu membuat penulis termotivasi untuk bisa terus belajar menjadi sosok kakak yang dapat memberikan pengaruh positif, baik dalam bidang akademik maupun non akademik, serta berusaha menjadi panutannya di masa yang akan datang kelak. Terima kasih atas segala dukungan, semangat, dan kasih sayang yang diberikan kepada penulis.
12. Keluarga penulis, Rosmini Abu, Hasran Muchlis, Nahdah Dzafirah Izdiyar, Najah Dalilah Izdiyar, dan Wulandari, terima kasih atas segala, semangat, dukungan, doa, dan nasihat yang diberikan kepada penulis dalam menyelesaikan setiap proses, mulai dari awal perkuliahan hingga penulis menyelesaikan skripsi ini.
13. Muhammad Farhan Faizul Haq, yang tidak kalah penting kehadirannya. Terima kasih telah menjadi bagian dalam proses perjalanan penulis menyusun skripsi. Berkontribusi baik tenaga, waktu, perhatian, serta menjadi tempat pulang yang menenangkan, mendengarkan keluh kesah dan meyakinkan penulis untuk pantang menyerah hingga penyusunan skripsi ini terselesaikan
14. Sahabat kecil penulis, Nurul Aulia, Nidya Ananda Fahrul, Amilah Yus'Irannah, Adi Syahrul, dan Alif Alfiansyah, yang selalu menjadi pendengar yang baik atas cerita suka dan duka serta selalu memberikan dukungan dan semangat yang tiada henti kepada

penulis. Terima kasih selalu menghibur dengan segala tingkah lucu dan manisnya.

15. Sahabat penulis sejak awal perkuliahan hingga semester akhir ini, Multiana, A.Nurul Annisa, Ummu Kultsum, Fitri Nurislamia dan Fitra Nurislamia, terima kasih telah kebersamaian penulis dari awal penyusunan skripsi hingga pada titik ini, terima kasih telah menjadi peringan, pendengar setia, dan selalu memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini. Penulis tidak akan pernah melupakan malam-malam mengerjakan skripsi sampai pagi bersama kalian. Sampai berjumpa lagi di waktu yang tepat dengan keadaan sehat dan saling bertukar cerita yang mengesankan.

Akhir kata saya mengucapkan terima kasih banyak kepada semua pihak-pihak yang sudah terlibat pada penelitian ini. penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan skripsi di masa mendatang. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi semua pihak yang membacanya.

Makassar, 14 Agustus 2025


Penulis

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN	i
KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR SINGKATAN	xii
RINGKASAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian	9
D. Manfaat Penelitian	10
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Tinjauan Umum Tentang Kinerja	11
B. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja	15
C. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja	21
D. Tinjauan Umum Tentang Perawat	31
E. Tinjauan Umum Tentang Rumah sakit	32
F. Kerangka Teori.....	37
G. Tabel Sintesa	38
BAB III KERANGKA KONSEP.....	47
A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti	47
B. Kerangka Konsep Penelitian.....	48
C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif	49
D. Hipotesis Penelitian	54
BAB IV METODE PENELITIAN	56
A. Jenis Penelitian.....	56
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	56
C. Populasi dan Sampel Penelitian	56
D. Pengumpulan Data	59
E. Sumber Data.....	59

F. Instrumen Penelitian	60
G. Teknik Pengolahan Data dan Penyajian Data	60
H. Teknik Analisis Data	61
I. Langkah-Langkah Penelitian	62
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	64
B. Hasil Penelitian	68
C. Pembahasan	79
BAB VI PENUTUP	88
A. Kesimpulan.....	88
B. Saran	88
DAFTAR PUSTAKA	90
LAMPIRAN	96

DAFTAR TABEL

No Tabel	Judul	Halaman
2.1	Tabel Sintesa	38
5.1	Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025	69
5.2	Distribusi Responden Berdasarkan Umur Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025	70
5.3	Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025	71
5.4	Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025	71
5.5	Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja (Psikologis) Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025	72
5.6	Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja (Fisiologis) Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025	73
5.7	Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja (Perilaku) Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025	74
5.8	Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025	74
5.9	Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025	75

6.0	Hubungan Stres Kerja Berdasarkan Aspek Psikologis Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025	76
6.1	Hubungan Stres Kerja Berdasarkan Aspek Fisiologis Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025	78
6.2	Hubungan Stres Kerja Berdasarkan Aspek Perilaku Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025	79

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Teori.....	37
Gambar 3. 1 Kerangka Konsep.....	48

DAFTAR SINGKATAN

ILO : *International Labour Organization*

NIOSH : *National Institute For Occupational Safety and Health*

PERMENKES : Peraturan Menteri Kesehatan

PPNI : Persatuan Perawat Nasional Indonesia

RSUD : Rumah Sakit Umum Daerah

WHO : *World Health Organization*

UU : Undang-undang

RINGKASAN

**Universitas Muslim Indonesia
Fakultas Kesehatan Masyarakat
Prodi Kesehatan Masyarakat
Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja
Skripsi, Agustus 2025**

**Putri Aqilla
14120210033**

**“Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di
Rumah Sakit Umum Daerah La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025”
(x+103Halaman+13Tabel+12Lampiran)**

Kinerja perawat adalah tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang dilakukan oleh perawat dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan profesi dan sasaran unit. Kerja yang berlebihan akan menimbulkan stres kerja pada perawat. Berdasarkan hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) di tahun 2020, sekitar 50,9% perawat yang bekerja yang ada di Indonesia mengalami stres kerja dan mengalami dampak dari beban kerja fisik seperti sering mengalami pusing, nyeri pada leher, serta kelelahan akibat kurang tidur karena beban kerja yang terlalu banyak dan menyita waktu untuk beristirahat..

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan stress kerja dengan kinerja perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru. Desain penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru sebanyak 185 dan teknik sampling yang digunakan adalah *stratified random sampling*. Data diambil menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan uji univariat dan bivariat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable yang memiliki hubungan signifikan dengan kinerja perawat adalah variable beban kerja dengan nilai p value 0,015, variable stress kerja berdasarkan aspek psikologis dengan nilai p value 0,003, dan variable stress kerja berdasarkan aspek fisiologis dengan nilai p value 0,019. Sedangkan variable yang tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja perawat adalah variable stres kerja berdasarkan aspek perilaku dengan nilai p value 0,256.

Disarankan kepada manajemen rumah sakit untuk mengelola beban kerja dengan seimbang dan memberikan dukungan yang memadai sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perawat.

Daftar Pustaka : 46 (2019-2024)

Kata Kunci : Kinerja, beban kerja, stress kerja

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Sakit sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan merupakan bagian dari sumber daya kesehatan yang sangat diperlukan dalam mendukung penyelenggaraan upaya kesehatan. Berbagai jenis tenaga kesehatan dengan perangkat keilmuannya masing-masing berinteraksi satu sama lain. Rumah Sakit diselenggarakan berdasarkan Pancasila dan didasarkan kepada nilai kemanusiaan, etika dan profesionalitas, manfaat, keadilan, persamaan hak dan antidiskriminasi, pemerataan, perlindungan dan keselamatan pasien, serta mempunyai fungsi sosial (Ridwan, 2020).

Salah satu institusi kesehatan yang di tuntut memiliki kinerja yang optimal yaitu rumah sakit. Rumah sakit adalah sebuah institusi perawatan kesehatan profesional yang pelayanannya disediakan oleh dokter, perawat, dan tenaga ahli kesehatan lainnya. Tugas dari rumah sakit yaitu menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan rawat darurat (Nurul Pratiwi Basir et al., 2022).

Profesi perawat mempunyai risiko yang sangat tinggi terkena stres, karena perawat memiliki tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Masalah-masalah yang sering dihadapi perawat diantaranya yaitu meningkatnya stres kerja karena

dipacu harus selalu maksimal dalam melayani pasien. Orang yang terkena stres kerja (dengan catatan, tidak dapat menanggulangnya) cenderung tidak produktif, secara tidak sadar malah menunjukkan kebodohnya, malas-malasan, tidak efektif dan efisien dan berbagai sikap yang dapat merugikan organisasi (Amaliyah et al., 2024).

Menurut Awalia et al., (2021) yang mengutip data *International Labour Organization* (ILO), stres terkait pekerjaan merupakan masalah kesehatan yang paling sering dilaporkan, sebanyak 50-60% dari semua hari kerja yang hilang dikaitkan dengan stres akibat pekerjaan. Jumlah orang yang menderita kondisi stres yang disebabkan atau diperburuk oleh pekerjaan cenderung mengalami peningkatan. Jumlah orang yang menderita kondisi stres yang disebabkan atau diperburuk oleh pekerjaan cenderung mengalami peningkatan. Setiap tahun di berbagai survey yang dilakukan di Eropa, Amerika Serikat, sekitar dua pertiga hingga setengah dari pekerja yang di survey menyatakan bahwa mereka mengalami stress terkait kerja. Lebih dari 32 % pekerja di Jepang melaporkan kegelisahan dan stress berlebihan ditempat kerja, sementara 20 % pekerja di Korea melaporkan tekanan dan beban kerja yang tinggi.

Menurut *National Institute For Occupational Safety and Health* (NIOSH) menetapkan perawat sebagai profesi yang berisiko terhadap stres, karena perawat mempunyai tugas dan tanggung jawab yang sangat tinggi terhadap keselamatan nyawa manusia. Profesi pekerja

perawat di khususkan pada upaya penanganan individu pada pasien dengan tuntutan pekerjaan tergantung pada karakteristik tertentu dalam melaksanakan pekerjaannya yaitu, karakteristik tugas dan material seperti (kecepatan, peralatan dan kesiapsiagaan), dalam karakteristik organisasi seperti halnya jam kerja/shift kerja dan karakteristik lingkungan kerja seperti teman, tugas, budaya, suhu dan kebisingan (Ilyas et al., 2020).

Kinerja perawat adalah tugas, wewenang, dan tanggungjawab yang dilakukan oleh perawat dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan profesi dan sasaran unit. Kerja yang berlebihan akan menimbulkan stres kerja pada perawat. Berdasarkan hasil survei Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) di tahun 2020, sekitar 50,9% perawat yang bekerja yang ada di Indonesia mengalami stres kerja dan mengalami dampak dari beban kerja fisik seperti sering mengalami pusing, nyeri pada leher, serta kelelahan akibat kurang tidur karena beban kerja yang terlalu banyak dan menyita waktu untuk beristirahat. Secara umum, ada banyak faktor penyebab stres kerja diantaranya 44% datang dari beban kerja fisik perawat, 14% yang datang dari lingkungan sosial, 13% kekerasan, ancaman dan *bullying*, 8% yang datang dari perubahan-perubahan di tempat kerja, dan 20% kemungkinan faktor lain (Cesilia, 2024).

Penurunan status kesehatan ini tentunya akan menurunkan kinerja yang akhirnya juga menurunkan produktivitas kerja. Kondisi tersebut

akan memengaruhi perusahaan tempat bekerja, dimana perusahaan akan mengalami kerugian finansial karena tidak seimbangnya antara produktivitas dengan biaya yang dikeluarkan untuk membayar gaji, tunjangan dan fasilitas lainnya. Banyak pekerja yang tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, atau pekerjaan tidak selesai pada waktunya karena kelambanan atau kesalahan yang berulang (Andira, 2022).

Stres kerja adalah ketidakseimbangan antara kemampuan fisik dan psikis dalam mengemban pekerjaan yang diberikan oleh organisasi bisnis sehingga mempengaruhi berbagai aspek yang berkenaan dengan aspek emosi, berpikir, bertindak dan lainnya dari individu pegawai ketidak-seimbangan tersebut akan memberikan dampak yang beranekagaraman bagi setiap individu (Momonton et al., 2021).

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan yang dilakukan perawat dalam menjalankan tugasnya pada suatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja dapat juga diartikan sebagai jumlah total waktu keperawatan baik langsung maupun tidak langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang diperlukan oleh pasien dan berhubungan dengan jumlah perawat yang diperlukan untuk memberikan pelayanan tersebut. Beban kerja pada perawat merupakan bagian yang paling bermakna untuk memprediksi adanya kesehatan mental yang negatif pada perawat, stress, kurangnya kepuasan kerja, kelelahan, dan kelelahan (Kusumawardhani, 2020).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andira tahun 2022 ditemukan bahwa responden dengan stress kerja berat sebanyak 23 orang (47,9%) dan stress kerja sedang sebanyak 16 orang (33,3%) sedangkan responden dengan beban kerja berat sebanyak 25 orang (52,1%), beban kerja sedang sebanyak 18 orang (37,5%). Kesimpulan penelitian ada pengaruh stres kerja yang lebih signifikan terhadap kinerja perawat, sedangkan tidak ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan.

Selain itu penelitian lainnya juga dilakukan oleh Pratama 2021 didapatkan bahwa sebagian besar responden kinerjanya kurang baik 22 (51,2%). Sebagian besar beban kerja berat 26 (60.5%). Sebagian besar stres kerja sedang 24 (55,8%). Kesimpulan penelitian menunjukkan ada hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Ketapang II Kabupaten Kotawaringin Timur.

Perawat merupakan ujung tombak dari kualitas pelayanan kesehatan dan kunci utama dalam keberhasilan pelayanan kesehatan. Dalam memberikan pelayanan kesehatan perawat mempunyai durasi lebih lama bersama pasien dibandingkan tenaga kesehatan lainnya, dan dituntut untuk memberikan pelayanan yang bermutu cepat, tepat, dan cermat dalam keadaan atau kondisi yang kompleks. Selain itu perawat juga sering dibebani tugas tambahan lain dan sering melakukan kegiatan yang bukan fungsinya, oleh karena itu perawat memiliki risiko

rentan mengalami stress kerja karena beban kerja yang berlebihan. Stres kerja perawat yang tinggi dapat mempengaruhi fisiologis, psikologis, dan perilaku perawat itu sendiri, yang akan berdampak pada kualitas atau mutu pelayanan kesehatan dan *patient safety*.

Berdasarkan Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 56 Tahun 2014, jumlah tenaga medis di rumah sakit rujukan harus memenuhi standar minimal tertentu. Untuk rumah sakit kelas C dan B, jumlah tenaga keperawatan di instalasi rawat inap harus memenuhi rasio 2 perawat untuk setiap 3 tempat tidur (Pasal 44 dan 55). Selain itu, untuk setiap pelayanan spesialis dasar, rumah sakit wajib memiliki minimal 2 dokter spesialis, satu di antaranya merupakan tenaga tetap (Pasal 27 dan 38). Pemenuhan standar ini menjadi penting untuk menjamin mutu layanan kesehatan, sekaligus mencegah beban kerja berlebih yang dapat menyebabkan stres kerja pada tenaga kesehatan.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) La Patarai Barru adalah fasilitas kesehatan milik Pemerintah Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan, yang beroperasi sebagai rumah sakit tipe C. RSUD ini berlokasi di Jalan Lasawedi, Kelurahan Coppo, Kecamatan Barru, Kabupaten Barru. Jumlah perawat yang ada di RSUD La Patarai Barru berjumlah 185 perawat. Menurut data terbaru tahun 2025 total kapasitas tempat tidur di semua kelas di RSUD La Patarai Barru menurut data terbaru adalah 145 tempat tidur, yang terdiri dari 8 tempat tidur kelas VIP, 35 kelas I, 34 kelas II, 65 kelas III, dan 3 tempat tidur ICU tanpa ventilator.

Artinya jumlah perawat sudah memenuhi standar minimal yang dibutuhkan untuk sebuah rumah sakit rujukan tipe C sesuai dengan Permenkes No.56 Tahun 2014.

RSUD La Patarai Barru juga secara resmi berfungsi sebagai rumah sakit rujukan utama bagi fasilitas kesehatan tingkat pertama, termasuk 12 Puskesmas yang ada di Kabupaten Barru. Hal ini berarti semua Puskesmas di wilayah tersebut mengarahkan rujukan pasien yang memerlukan pelayanan lebih lanjut atau spesialis ke RSUD La Patarai Barru. Berdasarkan data dari RSUD pada tahun 2025 Jumlah kunjungan pasien di fasilitas kesehatan selama empat bulan pertama tahun ini menunjukkan tren peningkatan yang signifikan. Data menunjukkan bahwa pada bulan Januari tercatat sebanyak 6.039 kunjungan, kemudian meningkat menjadi 6.644 kunjungan pada bulan Februari. Selanjutnya, pada bulan Maret jumlah kunjungan naik lebih tajam menjadi 7.292, dan pada bulan April mencapai puncaknya dengan 7.919 kunjungan pasien.

Kenaikan jumlah kunjungan pasien yang cukup signifikan ini tidak diikuti dengan penambahan jumlah perawat yang memadai, yakni hanya 185 orang perawat yang tersedia untuk menangani beban pasien yang terus bertambah. Kondisi ini menyebabkan beban kerja yang semakin berat bagi setiap perawat. Semakin banyak pasien yang harus dilayani dalam waktu dan sumber daya yang terbatas meningkatkan potensi terjadinya stres kerja.

Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada 12 narasumber perawat yang bertugas didapatkan bahwa mereka mengeluhkan beban kerja yang berlebihan, hal ini diakibatkan oleh perawat yang bekerja di luar *job desk* mereka misalnya, menyapu lantai ruang rawat inap dan mengurus administrasi seperti klaim asuransi pasien. Banyaknya perawat yang bekerja di luar *job desk* diakibatkan jumlah pasien yang banyak sedangkan staf dan petugas kebersihan terbatas.

Beban kerja yang berlebihan ini menyebabkan para perawat mengeluhkan mengalami stres kerja. Mereka mengaku mengalami gejala stres kerja seperti rasa lelah yang berlebihan, waktu istirahat yang tidak cukup, kesulitan tidur serta tekanan untuk menyelesaikan berbagai tugas dalam waktu yang terbatas. Kondisi ini memicu munculnya stres yang cukup berat dan berdampak pada konsentrasi kerja, kesehatan serta kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk mengkaji lebih dalam tentang “Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan uraian diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Apakah ada hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru?

2. Apakah ada hubungan antara stres kerja berdasarkan aspek fisiologis dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru?
3. Apakah ada hubungan antara stres kerja berdasarkan aspek psikologis dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru?
4. Apakah ada hubungan antara stres kerja berdasarkan aspek perilaku dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru?

C. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dan stres kerja dengan kinerja perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru.
- b. Untuk mengetahui hubungan stres kerja berdasarkan aspek fisiologis dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru.
- c. Untuk mengetahui hubungan stres kerja berdasarkan aspek psikologis dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru.

- d. Untuk mengetahui hubungan stres kerja berdasarkan aspek perilaku dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi bagi instansi sehingga dapat membuat suatu program atau kebijakan dalam upaya pencegahan atau meminimalisir

2. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran atau memperkaya konsep ataupun teori pada bidang kesehatan masyarakat terkait dengan stres kerja. Disamping itu, penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk penelitian terkait.

3. Manfaat Ilmiah

Hasil penelitian ini sangat bermanfaat dalam menambah wawasan dan pengetahuan tentang hubungan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini juga sebagai proses pengalaman belajar serta sarana dalam mengaplikasikan ilmu yang diperoleh selama menempuh pendidikan perguruan tinggi di Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Umum Tentang Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja adalah proses yang dapat dicapai oleh suatu organisasi dalam menyediakan produk dalam bentuk jasa pelayanan atau barang kepada pelanggan. Kinerja merupakan pencapaian pelaksanaan (*achievement*) suatu program kegiatan perencanaan strategis dan operasional organisasi (*efforts*) oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitas dan kualitas, sesuai dengan kewenangan dan tanggungjawabnya, legal dan tidak melanggar hukum, etika dan moral. Kinerja sendiri merupakan penjabaran Visi, misi, tujuan & strategi organisasi (Talu, 2019).

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu kinerja seorang individu. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Hal tersebut tentunya akan berpengaruh terhadap hasil *output*-nya (Wardhani, 2024).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja perawat diukur dari pelayanan yang diberikan kepada pasien sehingga pasien merasa puas dan tidak puas, jadi kinerja perawat merupakan produktivitas perawat dalam memberikan asuhan keperawatan sesuai wewenang dan tanggung jawab yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas (Lasri, 2022).

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Gibson didalam (Diva, 2024) faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- a. Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- b. Faktor psikologi: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- c. Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (sistem *reward*).

3. Indikator Kinerja

Menurut Robbins dalam (Cholishoh, 2021), indikator kinerja meliputi:

a. Kualitas

Untuk mengukur kualitas kinerja karyawan bisa dinilai dari kepuasan karyawan terhadap pekerjaan yang telah diselesaikan dengan tepat berdasarkan potensi dan keterampilan yang dimiliki karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang didapat dan bisa dinyatakan dengan unit, jumlah, serta berbagai aktivitas pekerjaan yang mampu diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Kemaksimalan seorang karyawan yang dapat dilihat dari hasil *output* serta keefektifan waktu yang telah digunakan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Efektivitas

Efektivitas merupakan seberapa besar sumber daya yang telah digunakan dalam organisasi seperti; sumber daya manusia, modal, bahan baku serta teknologi yang bertujuan untuk memaksimalkan hasil dalam setiap sumber daya yang digunakan.

e. Kemandirian

Kemampuan individu dalam melaksanakan fungsi kerjanya berdasarkan komitmen kerja.

4. Penilaian Kinerja

Terdapat beberapa model penilaian Kinerja yaitu:

a. Penilaian sendiri

Penilaian sendiri adalah memahami dan mengukur dari setiap individu dengan cara memberikan peringkat kerjanya yang dinilai oleh atasan, bawahan, teman kerja, konsumen dan individu itu sendiri. Hal ini berguna dalam beberapa hal seperti penilaian kebutuhan pelatihan, analisa peringkat jabatan, perilaku kepemimpinan dan lainnya.

b. Penilaian atasan

Penilaian ini langsung dilakukan oleh atasan atau dapat dibilang supervisor.

c. Penilaian mitra

Penilaian ini biasanya digunakan pada kelompok kerja yang mempunyai otonomi yang cukup tinggi. Biasanya penilaian ini digunakan untuk pengembangan personal bukan untuk evaluasi

d. Penilaian bawahan

Penilaian ini digunakan dengan cara manajer menerima penilaian dari bawahan mereka yang bertujuan mengetahui kemampuan manajer tersebut dimata bawahannya.

5. Kinerja Perawat

Kinerja perawat adalah tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang dilakukan oleh perawat dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan profesi dan sasaran unit. Kinerja perawat di Rumah Sakit

sebenarnya sama dengan pencapaian kerja karyawan di perusahaan. Standar yang objektif dan terbuka bagi perawat sangat dibutuhkan untuk mengukur Kinerjanya. Pencapaian Kinerja yang lebih tinggi pada perawat akan terlaksana apabila mereka dihargai dan diperhatikan secara lebih (Andira, 2022).

B. Tinjauan Umum Tentang Beban Kerja

1. Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jadi, beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Pengukuran beban kerja diartikan sebagai suatu teknik untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi, atau pemegang jabatan yang dilakukan secara sistematis dengan menggunakan teknik analisis jabatan, teknik analisis beban kerja atau teknik manajemen lainnya (Kusumaa, 2021).

Beban kerja yaitu suatu proses serta aktivitas seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya pada jangka waktu yang sudah ditetapkan. Ketika seseorang mampu beradaptasi serta menyelesaikan setiap pekerjaannya dengan baik maka perihal itu tidak disebut dengan beban kerja. Tetapi apabila seseorang tidak dapat menjalankan dan menyelesaikan setiap pekerjaan yang

diberikan maka hal itu dianggap sebagai beban kerja (Yustikasari, 2024).

Beban kerja merupakan serangkaian kegiatan atau pekerjaan yang harus dapat diselesaikan karyawan berdasarkan tanggung jawab yang telah diberikan perusahaan kepada karyawan tersebut. Beban kerja adalah analisis waktu yang dibutuhkan oleh seorang karyawan atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas yang dilaksanakan dalam kondisi normal. Beban kerja biasanya terjadi karena adanya keinginan menyelesaikan pekerjaan agar target bisa dicapai (Cholishoh, 2021).

Beban kerja ialah frekuensi pencapaian pekerjaan berdasarkan jumlah kerja dengan periode tertentu. Jumlah beban kerja seseorang pada suatu organisasi ditentukan berdasarkan tingkatan jabatan dan pengalaman kerja. Beban kerja dapat diukur dari jumlah jam dalam menyelesaikan pekerjaan dan jumlah pasien yang harus dilayani. Jika jumlah jam pekerjaan melebihi waktu yang ideal sementara pasien yang dilayani terlalu banyak, keadaan ini dapat membuat perawat stres (Pasaribu, 2021).

2. Jenis Beban Kerja

Beban kerja dapat dikategorikan ke dalam dua jenis (Kerja, 2024) yaitu:

a. Kuantitatif

Merupakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan, termasuk lamanya jam kerja, tingkat tekanan kerja, dan besarnya tanggung jawab terhadap tugas yang harus dilaksanakan.

b. Kualitatif

Bergantung pada kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas yang telah diberikan kepadanya.

Beban kerja dibagi menjadi beberapa jenis (Wijaya, 2022)

berupa:

- a. Beban Kerja kuantitatif, yaitu dimana beban kerja didefinisikan sebagai keseluruhan jumlah pekerjaan seseorang.
- b. Beban Kerja kualitatif, adalah beban kerja didefinisikan sebagai tingkat kesulitan pekerjaan yang dilakukan seseorang.
- c. Beban kerja fisik, yaitu dimana kemampuan fisik seseorang dalam mengerjakan tugas menjadi tolak ukur dan beban kerja fisik. yang tinggi dapat berdampak pada keadaan fisik seseorang.
- d. Beban kerja mental, merupakan kemampuan secara mental dari seseorang yang menjadi dasar dan bila beban mental terlalu tinggi akan berdampak pada psikologi seseorang.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Tarwaka (2004:95) faktor yang mempengaruhi beban kerja ada 2 macam, yaitu:

a. Faktor Internal

Faktor yang menimbulkan beban kerja dimana faktor tersebut muncul dari dalam diri individu, yaitu:

- 1) Faktor somatis, faktor ini adalah unsur fisik yang ada pada diri individu. Usia, gender, kesehatan, dan bentuk tubuh adalah contoh faktor somatis.
- 2) Faktor psikis, faktor psikis merupakan unsur batin yang berada dalam diri individu. Misalnya : kepuasan, keinginan, kepercayaan, persepsi dan motivasi.

b. Faktor Eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi beban kerja yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti.

1) Lingkungan Kerja

Faktor ini adalah lokasi dimana para pekerja melakukan aktifitasnya sehari hari. Lingkungan kerja dibedakan menjadi tiga yaitu lingkungan biologis, lingkungan psikis dan lingkungan fisik.

2) Tugas yang berupa fisik dan mental

Tugas yang bersifat fisik adalah tugas yang wujudnya terlihat secara kasat mata. Misalnya: tempat kerja, peralatan untuk bekerja, sikap dalam kerja dan kondisi kerja. Sementara tugas secara mental adalah tugas yang wujudnya abstrak namun dapat bebannya dapat dirasakan. Tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas, suatu pelatihan kerja serta kesulitan tugas yang didapatkan ialah contoh dari tugas yang berupa fisik dan mental.

3) Organisasi kerja

Faktor ini adalah suatu kelompok dengan tujuan yang sama dan bekerjasama satu sama lain baik individu maupun kelompok untuk mencapai tujuan yang telah disepakati. Jam kerja, pembayaran upah, struktur organisasi serta pendelegasian tugas dan wewenang adalah faktor yang berasal dari organisasi kerja.

4. Dampak Beban Kerja

Menurut Tarigan (2021) dampak beban kerja bedakan menjadi dua macam, yaitu *Quantitative* overload dan *Qualitative* overload.

- a. *Quantitative Overload* adalah keharusan mengerjakan terlalu banyak tugas atau penyediaan waktu yang tidak cukup untuk menyelesaikan tugas. Dengan kata lain, beban kerja berlebihan kuantitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila terlalu banyak pekerjaan yang harus dilakukan pada satuan waktu tertentu (*too much to do*). Unsur yang menyebabkan beban kerja berlebihan kuantitatif ini adalah desakan waktu. Waktu merupakan salah satu ukuran efisiensi. Pedoman yang banyak didengar adalah “cepat dan selamat”. Atas dasar ini orang sering harus bekerja berkejaran dengan waktu dan hal ini dapat mengakibatkan timbulnya banyak kesalahan atau menyebabkan kondisi kesehatan seseorang berkurang.

- b. *Qualitative Overload* adalah beban kerja kualitatif merupakan beban kerja yang terjadi apabila pekerjaan yang dihadapi terlalu sulit (*too difficult to do*). Beban berlebihan kualitatif merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang makin beralih titik beratnya pada pekerjaan otak. Kemajemukan pekerjaan memerlukan kemampuan teknis dan intelektual yang lebih tinggi dari pada yang dimiliki. Pada titik tertentu kemajemukan pekerjaan tidak lagi menyebabkan produktif, tetapi menjadi destruktif. Hal ini dapat menimbulkan kelelahan mental dan reaksi-reaksi emosional dan fisik.

5. Regulasi Beban Kerja

Regulasi mengenai beban kerja yang harus diselesaikan oleh perawat diatur dalam beberapa peraturan resmi, antara lain:

- a. Permenkes Nomor 33 Tahun 2015 tentang Pedoman Analisis Beban Kerja.

Peraturan ini mengatur pedoman analisis beban kerja tenaga kesehatan, termasuk perawat, yang bertujuan untuk menentukan kebutuhan tenaga berdasarkan volume pekerjaan yang harus diselesaikan. Beban kerja diukur secara objektif agar distribusi tugas menjadi proporsional dan tidak memberatkan tenaga medis.

- b. Permenkes Nomor 56 Tahun 2014 tentang Klasifikasi dan Perizinan Rumah Sakit.

Dalam peraturan ini terdapat ketentuan standar pelayanan yang mencakup pengaturan beban kerja perawat sesuai dengan kapasitas rumah sakit dan kebutuhan pasien agar pelayanan tetap berkualitas.

c. Keputusan Menteri Kesehatan Nomor 340 Tahun 2010

Mengatur standar kebutuhan tenaga perawat berdasarkan analisis beban kerja di unit pelayanan, termasuk pengaturan jam kerja dan waktu lembur agar tidak melebihi batas yang ditentukan oleh ketenagakerjaan.

d. Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi Nomor 102 Tahun 2004 tentang Waktu Kerja Lembur dan Upah Lembur.

Menetapkan bahwa jam kerja normal adalah maksimal 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk 6 hari kerja, dengan ketentuan pembayaran lembur apabila melebihi jam kerja tersebut. Hal ini relevan dalam pengaturan beban kerja perawat agar tidak terjadi kelebihan jam kerja yang berdampak pada kesehatan dan kinerja.

C. Tinjauan Umum Tentang Stres Kerja

1. Tinjauan Umum Tentang Pengertian Stres

Stres merupakan ketidakmampuan mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu saat dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia tersebut. Stres adalah persepsi kita terhadap situasi atau kondisi

didalam lingkungan kita sendiri. Pengertian lain menyatakan bahwa stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Clara, 2021).

Stres merupakan kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran, dan kondisi fisik seseorang. Stress yang tidak dapat diatasi dengan baik biasanya berakibat pada kemampuan seseorang berinteraksi pada lingkungannya, baik lingkungan pekerjaan maupun luar pekerjaan. Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres kerja dapat diukur melalui indikator sebagai berikut perilaku pribadi, peran organisasi, konflik peran, kondisi kerja, beban kerja dan masa kerja (Sumanta, 2022).

Stres kerja adalah respon psikologis seseorang terhadap tuntutan ditempat kerja yang menuntut individu untuk mampu beradaptasi dalam mengatasinya. Stres kerja adalah respon seseorang terhadap tuntutan dari pekerjaannya. Stress kerja merupakan tanggapan seseorang terhadap stressor yang ada pada pekerjaan yang dapat menyebabkan seseorang tidak berfungsi secara optimal. Reaksi yang dapat terjadi yakni dapat berupa reaksi fisik, psikologis atau tingkah laku (Miraza, 2022).

Stres kerja adalah kondisi pada saat menghadapi pekerjaan dengan rasa tertekan sehingga tidak bisa melakukan pekerjaan

dengan. Wujud dari stres itu bisa berupa ketegangan, cepat marah, susah untuk berkonsentrasi, merasa lelah, gangguan dalam tidur, rasa yang tidak enak di bagian perut, telapak tangan berkeringat, kontraksi otot yang mana bisa menyebabkan rasa sakit dan gemetar (Dhanuputra, 2022).

Di dalam kitab suci Al-Qur'an telah dijelaskan bahwa apabila kita ingin terhindar dari stres maka sesungguhnya orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan berdzikir (mengingat) kepada Allah, hati akan menjadi baik dan menjadi senang ketika menuju ke sisi Allah dan hati merasa puas ketika merasa bahwa Allah adalah pelindung dan penolongnya". Sebagaimana firman Allah SWT dalam QS. Ar-Ra'd (13:28).

تَطْمِئِنُّ اللَّهُ بِذِكْرِ آلَا اللَّهِ بِذِكْرِ قُلُوبِهِمْ وَتَطْمِئِنُّ أَمْوَالُ الَّذِينَ

الْقُلُوبِ ﴿٢٨﴾

Terjemahnya: "(yaitu) orang-orang yang beriman dan hati mereka menjadi tenteram dengan mengingat Allah. Ingatlah, hanya dengan mengingati Allah lah hati menjadi tentram"(QS. Ar-Ra'd/13:28).

2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Ada beberapa faktor yang dapat menyebabkan timbulnya stres dalam pekerjaan ini, terdapat tiga kategori dari sumber stres yang potensial, yaitu (Manullang, 2023):

a. Faktor-faktor lingkungan, dengan indikator antara lain:

1) Ketidakpastian ekonomi

2) Ketidakpastian politik

3) Perubahan teknologi

b. Faktor organsiasional, dengan indikator:

1) Tuntutan tugas

2) Tuntuan peran

3) Tuntuan pribadi

c. Faktor pribadi (individu), adapun indikatornya:

1) Permasalahan keluarga

2) Permasalahan ekonomi

3) Kepribadian

Menurut Robbins (2016:430), faktor–faktor yang dapat menyebabkan serta mengakibatkan stres kerja antara lain :

a. Faktor Lingkungan

Perubahan yang terjadi secara tentatif pada lingkungan kerja akan menimbulkan terjadinya stres kerja pada pekerja.

b. Faktor Beban Kerja

Desakan tugas yang berlebih, tuntutan agar penyelesaian tugas dalam waktu yang telah ditentukan serta ketidakmampuan menyelesaikan tugas yang ada dilapangan.

c. Faktor Individual

Faktor ini adalah kehidupan pribadi pekerja, yang mencakup masalah keluarga, persoalan keuangan pekerja dan karakteristik pribadi dari setiap karyawan.

3. Aspek-aspek Stres Kerja

Aspek-aspek stres kerja menurut Beehr dan Newman dalam (Fauzan, 2022), dikelompokkan menjadi tiga kategori yaitu:

- a. Aspek Fisiologis, merupakan perubahan-perubahan yang terjadi terhadap yang termasuk dalam aspek fisik adalah tekanan jantung, kelelahan fisik, dan juga susah tidur. Stress kerja banyak berpengaruh terhadap pada sistem pembuluh jantung dan berperan dalam gangguan tidur dan kelelahan fisik yang berlebihan.
- b. Aspek Psikologis, aspek ini sering dijumpai dan diperkirakan sebagai penyebab stres kerja. Beberapa hal yang termasuk dalam aspek psikologis yakni ketidakpuasan, kecemasan, emosi menjadi *sensitive*, serta berkurangnya konsentrasi.
- c. Aspek Perilaku, aspek perilaku yakni perubahan-perubahan atau situasi dimana produktivitas pegawai menurun. Untuk gangguan perilaku dapat berupa menghindari pekerjaan, produktivitas, makan berlebihan sebagai bentuk pelarian, mengurangi makan sebagai bentuk menarik diri dan ada kemungkinan untuk berkombinasi dengan depresi, kehilangan selera makan dan berat badan.

4. Indikator Stres Kerja

Adapun indikator stres kerja menurut Robbins dalam (Rohmat, 2023) mengemukakan indikator stres kerja terbagi menjadi lima, yaitu:

a. Tuntutan tugas

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

b. Tuntutan peran

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.

c. Tuntutan antar pribadi

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.

d. Struktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peram, wewenang, dan tanggung jawab.

e. Kepemimpinan organisasi

Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak di dalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan, dan kecemasan.

6. Jenis-jenis Stres Kerja

Ada 4 jenis stres kerja yang bisa berdampak baik, dan berdampak buruk, yaitu eustress, distress, hyperstress, dan hypostress (Sagala, 2020).

a. Eustress: stres yang berdampak baik dan menimbulkan pemikiran yang kreatif.

- b. Distress: stres yang berdampak buruk, berlangsung ketika pemikiran terganggu terhadap perubahan yang terjadi pada rutinitas dan sangat membutuhkan rutinitas yang lebih familiar. Distress terbagi menjadi dua, yaitu stres akut (stres timbul mendadak dikarenakan adanya perubahan pada rutinitas, bisa hilang dengan cepat) dan stres kronis (stres yang timbul dalam waktu cukup lama dikarenakan berubahnya rutinitas yang dialami, dan bisa mengganggu kesehatan fisik bahkan mental).
- c. Hyperstress: keadaan stres datang karena individu harus mengerjakan tugas melebihi yang seharusnya. Pegawai yang lebih tertarik dengan pekerjaan menantang dapat mengalami stres positif, tetapi jika tugas tersebut di atas kemampuan, menjalani kerja jam berlebih dengan upah tidak sesuai, akan menimbulkan hyperstress. Stres ini berdampak pada fisik dan tingkat emosi seseorang.
- d. Hypostress: keadaan dimana seseorang mengalami kebosanan dalam jangka waktu lama. Pegawai yang menjalani tugas ringan dan tidak pada kategori sulit secara terus-menerus maka pegawai akan kehilangan inspirasi serta semangat kerja.

Stres dapat diklasifikasikan menjadi beberapa jenis. Apabila ditinjau dari penyebabnya stres dapat diklasifikasikan sebagai berikut (Elizar, 2019):

- a. Stres fisik, disebabkan oleh suhu atau temperature yang terlalu tinggi atau rendah, suara amat bising, sinar yang terlalu terang atau tersengat arus listrik.
 - b. Stres kimiawi, disebabkan oleh asam atau basa kuat, obat-obatan, zat racun, hormon atau gas.
 - c. Stres mikrobiologi, disebabkan oleh virus, bakteri, atau parasit yang menimbulkan penyakit.
 - d. Stres fisiologi, disebabkan oleh gangguan struktur, fungsi jaringan, organ atau sistemik sehingga menimbulkan fungsi tubuh yang tidak normal.
 - e. Stres proses pertumbuhan dan perkembangan, disebabkan oleh adanya gangguan pertumbuhan dan perkembangan pada masa bayi hingga tua.
 - f. Stres psikis/emosional, disebabkan oleh gangguan hubungan interpersonal, sosial, budaya atau keagamaan.
6. Ciri-ciri Stres Kerja

Ciri stres menurut Beehr dan Newman dalam (Pratiwi, 2023) terbagi menjadi tiga, yaitu:

- a. Ciri psikologis, yang ditandai dengan adanya kecemasan, ketegangan, bingung, mudah tersinggung, kelelahan, mental, depresi, komunikasi yang tidak efektif, kebosanan.
- b. Ciri fisiologis, ditandai dengan adanya gejala seperti merasa letih/lelah, kehabisan tenaga, pusing, gangguan pencernaan,

gangguan pernafasan, tekanan darah tinggi, gangguan tidur, kelelahan secara fisik, gangguan kulit, meningkatkan denyut jantung.

- c. Ciri perilaku, seperti absensi, menurunnya prestasi dan produktivitas, menurunnya kualitas hubungan interpersonal dengan keluarga dan teman, gelisah.

7. Dampak Stres Kerja

Menurut Maisury (2021) Stres kerja dapat berdampak pada individu dan organisasi

a. Bagi Individu

Stres kerja berdampak negatif terhadap kesehatan fisik, mental, perilaku individu, secara fisik dapat terjadi peningkatan denyut jantung, tekanan darah, gangguan lambung dan penyakit lainnya, secara mental dapat terjadi kekhawatiran dan cemas, apatis, bingung, marah, *sensitive*, komunikasi tidak efektif.

Pada kasus berat, stres kerja dapat menyebabkan gangguan depresi, ide bunuh diri bahkan sampai pada tindakan bunuh diri. Secara perilaku dapat dilihat dengan perilaku menunda atau menghindari pekerjaan sehingga produktivitas kerja menurun, ketergantungan penggunaan zat berbahaya seperti alkohol dan obat-obatan terlarang, perilaku agresif menyebabkan hubungan yang kurang harmonis dengan teman dan keluarga.

b. Bagi Organisasi

Dampak stres kerja seperti banyaknya ketidakhadiran kerja, penurunan mutu pelayanan karena pemberian layanan yang buruk dan turnover. Stres kerja yang terjadi secara intens dapat menyebabkan ketidakpuasan kerja yang pada gilirannya meningkatkan stres, oleh sebab itu perawat cenderung mempertimbangkan untuk berhenti atau keluar dari institusi atau bahkan berganti profesi. Situasi dengan tingginya tuntutan pekerjaan atau beban kerja dapat menyebabkan stres kerja kepada karyawan, dan mengurangi kepuasan kerja yang dapat menyebabkan *turnover intention*.

8. Penilaian Stres Kerja

Stres dibagi menjadi tiga tingkatan yaitu:

a. Stres ringan

Stres ringan adalah stres yang tidak merusak aspek fisiologis dari seseorang. Stres ringan umumnya dirasakan oleh setiap orang misalnya lupa, ketiduran, dikritik dan kemacetan. Stres ringan biasanya hanya terjadi dalam beberapa menit atau beberapa jam. Situasi ini tidak akan menimbulkan penyakit kecuali jika dihadapi terus menerus.

b. Stres sedang

Stres sedang terjadi lebih lama dari beberapa jam hingga beberapa hari. Beberapa contoh dari stresor yang menimbulkan stres sedang adalah kesepakatan yang belum selesai, beban

tugas yang berlebihan, mengharapkan pekerjaan barudan anggota keluarga yang pergi dalam waktu yang lama.

c. Stres berat

Stres berat adalah stres kronis yang terjadi beberapa minggu sampai beberapa tahun. Beberapa contoh dari stresor yang dapat menimbulkan stres berat adalah hubungan suami istri yang tidak harmonis, kesulitan finansial dan penyakit fisik yang lama.

D. Tinjauan Umum Tentang Perawat

1. Pengertian Perawat

Pengertian Perawat adalah orang yang mengasuh dan merawat orang lain yang mengalami masalah kesehatan. Namun pada perkembangannya, pengertian perawat semakin meluas. Pada saat ini, pengertian perawat merujuk pada posisinya sebagai bagian dari tenaga kesehatan yang memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional (Septiani, 2024).

Undang-Undang Nomor 38 tahun 2014 tentang Keperawatan memberikan pengertian mengenai perawat yang menjelaskan bahwa Perawat adalah seorang yang telah selesai dalam menempuh pendidikan tinggi serta lulus pada perguruan tinggi didalam negeri maupun diluar negeri di bidang keperawatan yang standarnya diakui oleh pemerintah sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Jenis-jenis Perawat

Jenis perawat lebih lanjut dijelaskan dalam Permenkes No 26 tahun 2019 pada bab II pasal 3 sebagai berikut:

- a. Perawat vokasi adalah perawat lulusan pendidikan vokasi keperawatan paling rendah berpendidikan program Diploma Tiga Keperawatan. Perawat vokasi merupakan perawat yang melaksanakan praktik keperawatan yang mempunyai kemampuan teknis keperawatan dalam melaksanakan asuhan keperawatan.
- b. Perawat profesi (ners dan ners spesialis) adalah perawat lulusan pendidikan profesi keperawatan yang merupakan program profesi keperawatan (Ners) dan program spesialis Keperawatan (Ners spesialis). Ners merupakan perawat lulusan program profesi keperawatan yang mempunyai keahlian khusus dalam asuhan keperawatan. Ners spesialis merupakan perawat lulusan program spesialis keperawatan yang mempunyai keahlian khusus dalam asuhan keperawatan.

E. Tinjauan Umum Tentang Rumah sakit

1. Pengertian Rumah Sakit

Menurut WHO (*World Health Organization*), rumah sakit adalah suatu badan usaha yang menyediakan fasilitas yang memberikan jasa pelayanan medis jangka pendek dan jangka panjang yang terdiri atas tindakan observasi, diagnostik, pengobatan dan rehabilitative untuk orang-orang yang menderita

sakit, terluka, mereka yang akan melahirkan dan menyediakan pelayanan berobat jalan. Adapula definisi lain yaitu, rumah sakit adalah suatu organisasi yang melalui tenaga medis professional yang terorganisir serta sarana kedokteran yang permanen menyelenggarakan pelayanan kedokteran, asuhan keperawatan yang berkesinambungan, diagnosis serta pengobatan penyakit yang diderita oleh pasien (Witma, 2022).

2. Tugas dan Fungsi Rumah Sakit

Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit menyatakan bahwa rumah sakit mempunyai tugas memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna. Pelayanan paripurna yang dimaksud ialah pelayanan kesehatan yang mencakup promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif.

Untuk menjalankan tugas yang dimiliki rumah sakit, maka rumah sakit memiliki fungsi yang diantaranya (Tifani, 2022):

- a. Penyelenggaraan pelayanan pengobatan dan pemulihan kesehatan sesuai dengan standar pelayanan rumah sakit.
- b. Pemeliharaan dan peningkatan kesehatan perorangan melalui pelayanan kesehatan yang paripurna tingkat kedua dan ke tiga sesuai dengan kebutuhan medis.
- c. Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan sumber daya manusia dalam rangka peningkatan kemampuan dalam pemberian pelayanan kesehatan.

- d. Penyelenggaraan penelitian dan pengembangan serta penampisan teknologi bidang kesehatan dalam rangka peningkatan pelayanan kesehatan dengan memperhatikan etika ilmu pengetahuan di bidang kesehatan.

3. Jenis-jenis Rumah Sakit

Menurut UU No.44 Tahun 2009 berdasarkan kepemilikannya rumah sakit di Indonesia di bedakan ke dalam dua jenis yakni:

- a. Rumah sakit publik, yaitu rumah sakit yang di kelola oleh pemerintah (termasuk pemerintah daerah) dan badan hukum lain yang bersifat nirlaba. Rumah sakit publik meliputi:
 - 1) Rumah sakit milik departemen kesehatan
 - 2) Rumah sakit milik pemerintah daerah provinsi
 - 3) Rumah sakit milik pemerintah daerah kabupaten atau kota
 - 4) Rumah sakit milik tentara nasional Indonesia
 - 5) Rumah sakit milik kepolisian republik Indonesia (Polri)
 - 6) Rumah sakit milik departemen di luar departemen kesehatan (termasuk milik badan usaha milik Negara seperti Pertamina).
- b. Rumah sakit privat, yaitu rumah sakit yang di kelola oleh badan hukum dengan tujuan profit yang berbentuk perseroan terbatas atau persero. Rumah sakit privat meliputi:
 - 1) Rumah sakit milik Yayasan
 - 2) Rumah sakit milik Perusahaan

3) Rumah sakit milik penanam modal (dalam negeri dan luar negeri)

4) Rumah sakit milik badan hukum lain.

4. Klasifikasi Rumah Sakit

Berdasarkan kelasnya, rumah sakit di Indonesia dibedakan menjadi 4 kelas (KepMenkes No.51 Menkes/SK/11/1979), yaitu:

a. Rumah sakit kelas A

Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan sub spesialis yang luas, serta tempat pelayanan rujukan tertinggi.

b. Rumah sakit kelas B (pendidikan dan non pendidikan)

Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis dan sub spesialis yang terbatas, direncanakan di rumah sakit ini didirikan di setiap ibu kota atau provinsi yang menampung pelayanan rujukan dari Rumah Sakit Kabupaten.

c. Rumah sakit kelas C

Rumah sakit ini mampu memberikan pelayanan kedokteran spesialis terbatas, ada empat pelayanan spesialis yaitu pelayanan penyakit dalam, bedah, kesehatan anak, serta kebidanan dan kandungan.

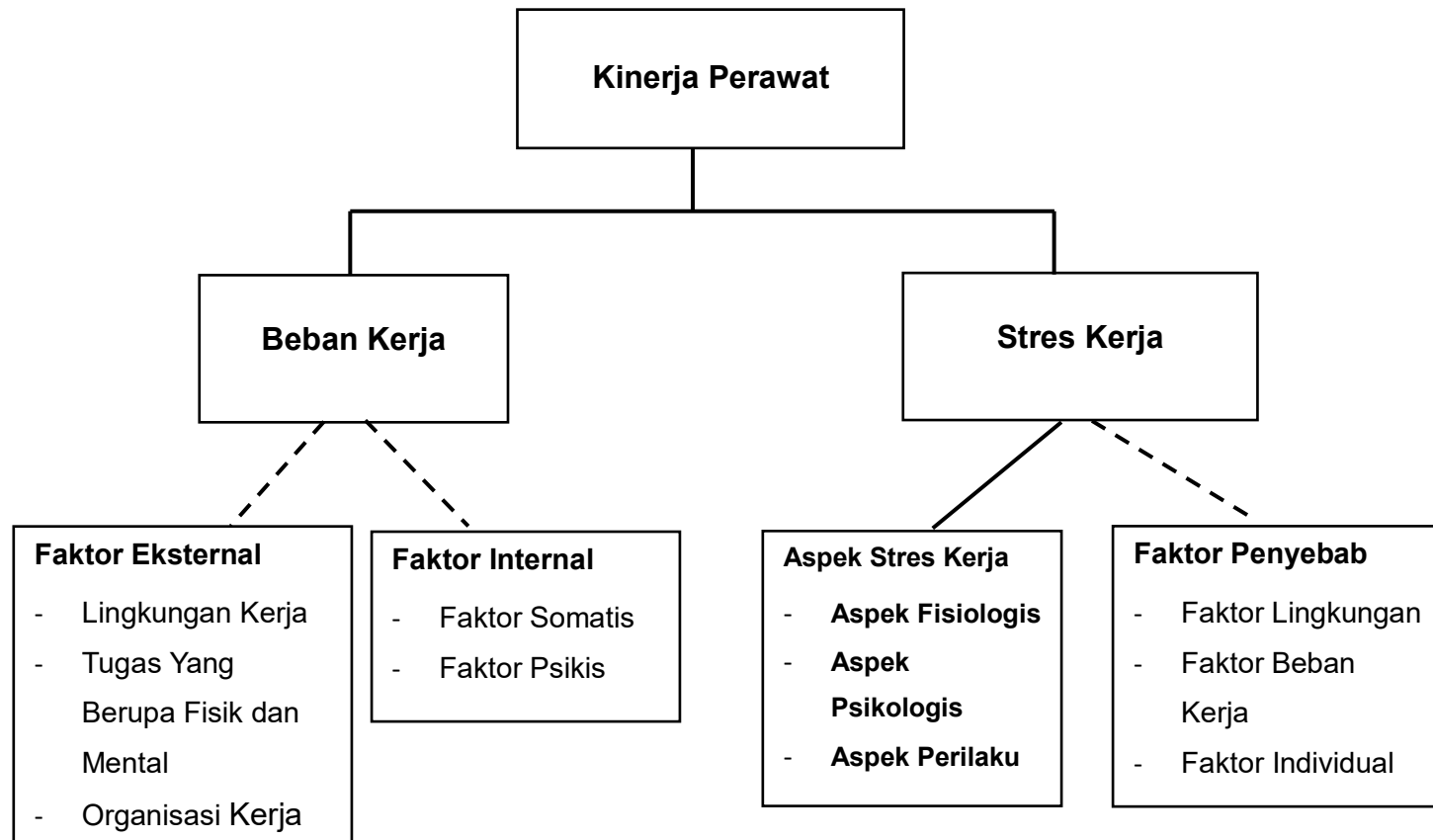
d. Rumah sakit kelas D

Rumah sakit ini bersifat transisi karena pada suatu saat akan ditingkatkan menjadi rumah sakit kelas C.

e. Rumah sakit kelas E

Rumah sakit ini merupakan rumah sakit khusus yang menyelenggarakan hanya satu macam pelayanan kedokteran saja. Misalnya Rumah Sakit Jiwa, Rumah Sakit Paru, Rumah Sakit Bersalin dan sebagainya.

F. Kerangka Teori



Gambar 2. 1
Kerangka Teori

Sumber: Robbins (2016), Tarwaka (2004), Beehr dan Newman (2010)

G. Tabel Sintesa

Tabel 2. 1
Tabel Sintesa Penelitian

No.	Nama Peneliti	Karakteristik			
		Judul Penelitian	Desain Penelitian	Variabel	Hasil
1.	Andira, D. L., 2022	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tni Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan.	Survei analitik dengan metode kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross Secti.onal</i>	Variabel independent yakni beban kerja dan stress kerja dan variabel dependen yaitu kinerja	Hasil penelitian menunjukkan variabel stress kerja memiliki nilai ($p = 0,004$) dan variabel beban kerja memiliki nilai ($p = 0,980$). Berdasarkan analisis multivariat menunjukkan bahwa variabel stress kerja lebih berpengaruh sebesar 82,79% terhadap kinerja

					perawat, serta terdapat 17,20% pengaruh dari variabel lain yang belum diteliti.
2.	Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. 2024.	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya.		Variabel independent yakni beban kerja, stress kerja, dan lingkungan kerja, dan variable dependen yaitu kinerja	Hasil penelitian menjelaskan bahwasannya beban kerja tidak mendukung kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya, artinya semakin tinggi serta rendah beban kerja yang dimiliki maka kinerja perawat akan tetap stabil tidak mengalami peningkatan atau penurunan.

					Stres kerja tidak mendukung kinerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya, artinya semakin tinggi maupun rendah stres kerja yang dimiliki maka kinerja perawat akan tetap stabil tidak mengalami peningkatan atau penurunan.
3.	Elizar, E. 2019	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di	Survei analitik dengan menggunakan pendekatan Cross Sectional,	Variabel independent yakni beban kerja, stress dan	Hasil penelitian variabel stres kerja diperoleh nilai p-value = 0,000, beban kerja 0,003, dan kepuasan kerja 0,000 < α 0,05, artinya ada pengaruh antara

		Ruang Rawat Inap Rsud Datu Beru Takengon Tahun 2019		kepuasan kerja, dan variable dependen yaitu kinerja.	stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat, hasil analisis multivariat variabel yang paling berpengaruh penelitian adalah variabel beban kerja dengan nilai Exp B 22,121 yang artinya beban kerja 22 kali berpengaruh terhadap kinerja perawat.
4.	Lasri, I. A., Rohyani, D., & Helen, M. 2022	Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di	Deskriptif kuantitatif dengan pendekatan Cross Sectional	Variabel independent yakni beban kerja dan stress kerja,	Hasil analisis bivariat antara beban kerja dengan kinerja tidak menunjukkan adanya hubungan yang signifikan yaitu

		Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia		dan variable dependen yaitu kinerja.	($p=0,967$), hal yang sama juga terdapat antara stres kerja dengan kinerja ($p=0,685$) dengan nilai Odds Ratio 0,983. Beban kerja dan stres kerja secara signifikan tidak berhubungan dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia.
5.	Andre Nofrian Syaputra, & Lidya Martha. 2024	Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat	Metode kuantitatif	Variabel independen yakni stress kerja dan beban kerja, dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerjas secara parsial berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja

		Bunda Medical Center (Bmc) Padang.		variable dependen yaitu kinerja	Rumah Sakit BMC Padang, beban kerja secara parsial berpengaruh negative dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit BMC Padang.
6.	Kartika, G., & Haryani, S. 2021	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan RS Ludira Husada Tama Yogyakarta	Probability Sampling dengan metode Proportional Stratified Random Sampling	Variabel independent yakni beban kerja	Hasil dalam penelitian menunjukkan variabel beban kerja dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan yaitu variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja

					karyawan; dari ketiga variabel, yang paling besar pengaruhnya adalah variabel beban kerja. Variabel beban kerja, stres kerja, dan motivasi memberikan sumbangan pengaruh sebesar 26,4% sisanya sebesar 73,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.
7.	Dijaya, I. G. K. R., Suryani, N. N., &	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan	Analisis regresi linier berganda	Variabel independent yakni stress kerja,	Hasil pengujian menunjukkan bahwa Stres Kerja dan Beban Kerja berpengaruh negatif dan

	Widyawati, S. R. 2021	Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali	dan analisis korelasi berganda	beban kerja, dan lingkungan kerja, dan variable dependen yaitu kinerja	signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. Sementara itu, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali. Secara bersama-sama, Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali.
--	--------------------------	---	-----------------------------------	--	---

8.	Syadila putri, Maiza duana, Jun musdani is, siti maisyaroh fitri siregar, 2023	Pengaruh beban kerja dan stress kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas transmigrasi dan tenaga kerja aceh barat	Survei yang bersifat analitik dengan pendekatan <i>Cross Sectional</i> .	Variabel independent yakni beban kerja, stress kerja, dan variable dependen yaitu kinerja.	Berdasarkan hasil temuan penelitian, dapat diambil beberapa kesimpulan:Faktor beban kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat (P.Value = 0,002< 0,05), Faktor stres kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja kerja karyawan pada Dinas Transmigrasi dan Tenaga Kerja Aceh Barat (P.Value = 0,013< 0,05).
----	---	--	--	---	---

BAB III

KERANGKA KONSEP

A. Dasar Pemikiran Variabel yang Diteliti

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, yang merupakan landasan teoristik dalam penyusunan kerangka konsep penelitian “Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Terhadap Kinerja Bagi Perawat Di RSUD La Patarai Kabupaten Barru”, maka telah ditetapkan beberapa variabel independen dan variabel dependen adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja biasa dikatakan sebagai hasil kerja karyawan atau prestasi yang dicapai para karyawan selama mereka bekerja. Kinerja juga bermakna sebagai cara proses kinerja. Pencapaian kinerja karyawan bisa dibilang tinggi apabila dalam melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaannya dengan tidak melebihi Batasan waktu yang diberikan atau menyelesaikan tugas-tugasnya dengan tepat waktu (Yukitasari, 2020).

2. Beban Kerja

Beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi,

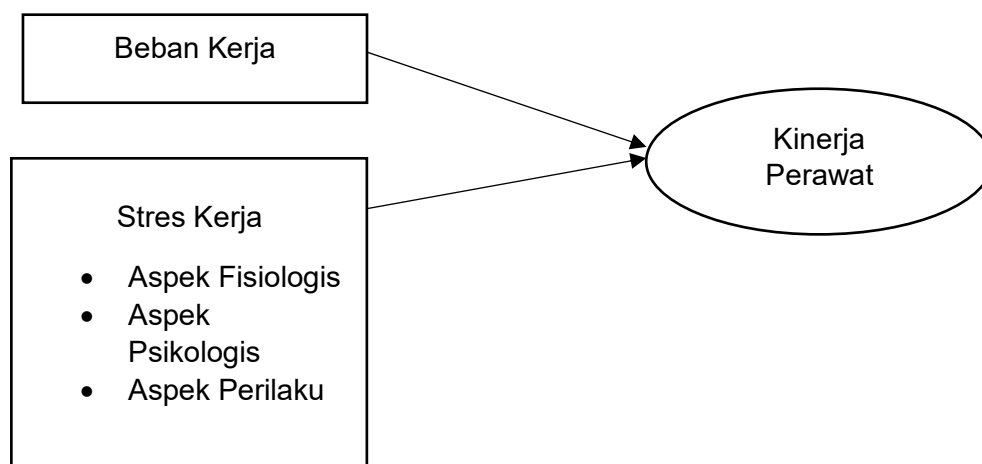
volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sudiyanto, 2020).

3. Stres Kerja

Stres kerja adalah keadaan yang penuh dengan ketegangan yang dapat mempengaruhi emosi, proses kognitif, dan kesejahteraan pribadi. Stres yang dikelola dengan buruk sering mengakibatkan ketidakmampuan individu untuk terlibat secara positif dengan lingkungan mereka, baik itu lingkungan kerja atau faktor eksternal (Pramita, 2024).

B. Kerangka Konsep Penelitian

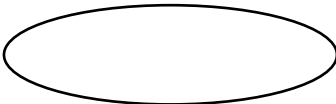
Berdasarkan uraian pada bab sebelumnya sesuai dengan tujuan penelitian, maka penulis menggunakan kerangka konsep dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

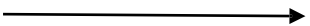


Gambar 3. 1
Kerangka Konsep

Keterangan :

 = Variabel Independen

 = Variabel Dependen

 = Arah Hubung

C. Definisi Operasional dan Kriteria Objektif**1. Kinerja****a. Definisi Operasional**

Variabel kinerja perawat yang dimaksud hasil kerja yang dicapai oleh perawat berdasarkan kemampuan dirinya dalam memberikan pelayanan dan asuhan keperawatan kepada pasien sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan.

Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert. Range nilai pada kuesioner adalah:

Jumlah pertanyaan: 12

Skor tertinggi pertanyaan: 4

Skor terendah setiap pertanyaan: 1

Skala pertanyaan: Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Kurang Setuju (KS), Tidak Setuju (TS)

Skor Tertinggi = Jumlah Pertanyaan x Skor Tertinggi

$$= 12 \times 4 = 48$$

$$= 48/48 \times 100\%$$

$$= 100\%$$

Skor Terendah = Jumlah Pertanyaan x Skor Terendah

$$= 12 \times 1 = 12$$

$$= 12(48 \times 100\%)$$

$$= 25\%$$

Kisaran (Range) = Skor Tertinggi – Skor Terendah

$$= (100\% - 25\%)$$

$$= 75\%$$

Interval = Range/Kategori

$$= 75/2$$

Range Standar = $100\% - 37,5\%$

$$= 62,5\%$$

b. Kriteria Objektif

Dari 12 item kuesioner yang menggunakan skala likert bobot terendah adalah 1 dan tertinggi adalah 4, sehingga kriteria objektif dari penelitian ini adalah:

1) Kurang Baik, bila skor $<62,5\%$

2) Baik, bila skor $\geq 62,5\%$

2. Beban Kerja

a. Definisi Operasional

Beban kerja adalah segala bentuk tuntutan pekerjaan yang harus dijalankan perawat selama jam kerja, termasuk banyaknya tugas, tanggung jawab, serta tekanan fisik, mental, dan emosional yang dirasakan saat memberikan pelayanan keperawatan kepada pasien. Beban kerja ini terlihat dari

seberapa sering dan berat perawat menjalankan berbagai tugas penting yang langsung berkaitan dengan keselamatan dan kondisi pasien.

Penilaian dilakukan dengan menggunakan skala likert.

Range nilai pada kuesioner adalah:

Jumlah pertanyaan: 13

Skor tertinggi pertanyaan: 4

Skor terendah setiap pertanyaan: 1

$$\begin{aligned}\text{Skor Tertinggi} &= \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Tertinggi} \\ &= 13 \times 4 = 52 \\ &= 52/52 \times 100\% \\ &= 100\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Skor Terendah} &= \text{Jumlah Pertanyaan} \times \text{Skor Terendah} \\ &= 13 \times 1 = 13 \\ &= 13(52 \times 100\%) \\ &= 25\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Kisaran (Range)} &= \text{Skor Tertinggi} - \text{Skor Terendah} \\ &= (100\% - 25\%) \\ &= 75\%\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Interval} &= \text{Range/Kategori} \\ &= 75/2\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Range Standar} &= 100\% - 37,5\% \\ &= 62,5\%\end{aligned}$$

b. Kriteria Objektif

- 1) Beban kerja berat apabila memperoleh skor $\geq 62,5\%$.
- 2) Beban kerja ringan apabila memperoleh skor $< 62,5\%$.

3. Stres Kerja

a. Definisi Operasional

Stres Kerja suatu kondisi ketegangan mental, emosional, dan fisik yang dialami oleh perawat akibat tekanan dalam lingkungan kerja. Stres ini ditandai oleh gejala psikologis seperti kecemasan, ketegangan, rasa sedih, serta gejala fisik seperti gemetar, napas cepat, dan mulut kering. Stres kerja dapat memengaruhi suasana hati, pikiran, dan perilaku perawat selama menjalankan tugas keperawatan.

1) Stres Kerja Berdasarkan Aspek Fisiologis

Stres kerja berdasarkan aspek fisiologis yang dimaksud adalah suatu kondisi yang ditandai oleh respons tubuh terhadap tekanan pekerjaan yang berlebihan, yang memengaruhi fungsi fisik tubuh, seperti peningkatan tekanan jantung, kelelahan fisik yang berlebihan, serta gangguan tidur (insomnia).

2) Stres Kerja Berdasarkan Aspek Psikologis

Stres kerja berdasarkan aspek psikologis yang dimaksud adalah kondisi mental yang ditandai oleh tekanan emosional akibat tuntutan pekerjaan yang dirasakan melebihi

kemampuan individu, yang tercermin melalui gejala seperti ketidakpuasan dalam bekerja, perasaan cemas yang meningkat, emosi yang menjadi lebih sensitif, serta penurunan konsentrasi.

3) Stres Kerja Berdasarkan Aspek Perilaku

Stres kerja berdasarkan aspek perilaku yang dimaksud adalah suatu kondisi yang ditandai dengan munculnya perubahan perilaku negatif pada individu di lingkungan kerja sebagai respons terhadap tekanan atau tuntutan pekerjaan yang melebihi kemampuan adaptasi. Perilaku yang muncul mencakup tindakan menghindari pekerjaan (sering absen), penurunan produktivitas kerja (hasil kerja menurun, kurang fokus), serta perubahan pola makan (makan berlebihan atau kurang makan).

b. Kriteria Objektif

Cara pengukuran dalam penelitian ini dengan membagikan angket kepada sampel, dengan menggunakan alat berupa kuesioner. Kuesioner ini terdiri dari 7 pertanyaan untuk aspek psikologis, 5 pertanyaan untuk aspek fisiologis, dan 6 pertanyaan untuk aspek perilaku, dengan 4 pilihan jawaban yaitu selalu, sering, jarang, dan tidak pernah. Jawaban menggunakan skala likert dimana setiap pilihan mempunyai nilai, nilai 4 untuk jawaban selalu, nilai 3 untuk jawaban sering, nilai 2 untuk jawaban jarang,

nilai 1 untuk jawaban tidak pernah. Skor yang didapat akan dijumlahkan dan diberikan kategori:

- 1) Psikologis
 - a) 7-13 stres ringan
 - b) 14-20 stres sedang
 - c) 21-28 stres berat
- 2) Fisiologis
 - a) 5-9 stres ringan
 - b) 10-14 stres sedang
 - c) 15-20 stres berat
- 3) Perilaku
 - a) 6-11 stres ringan
 - b) 12-17 stres sedang
 - c) 18-24 stres berat

D. Hipotesis Penelitian

1. Hipotesis Nol (H_0)
 - a. Tidak ada hubungan antara beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025.
 - b. Tidak ada hubungan antara stres kerja berdasarkan aspek fisiologis dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025.

- c. Tidak ada hubungan antara stres kerja berdasarkan aspek psikologis dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025.
- d. Tidak ada hubungan antara stres kerja berdasarkan aspek perilaku dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025.

2. Hipotesis Alternatif (H_a)

- a. Ada hubungan antara beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025.
- b. Ada hubungan antara stres kerja berdasarkan aspek psikologis dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025.
- c. Ada hubungan antara stres kerja berdasarkan aspek fisik dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025.
- d. Ada hubungan antara stres kerja berdasarkan aspek perilaku dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025.

BAB IV

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan desain *cross sectional study*. *Cross-sectional study* adalah jenis penelitian yang mengamati variabel atau fenomena pada satu titik waktu tertentu. Dalam penelitian ini, data dikumpulkan secara bersamaan dari sampel yang representatif untuk mengevaluasi hubungan antara variabel-variabel yang berbeda, tanpa melibatkan perubahan atau perbandingan waktu.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di RSUD La Patarai Kabupaten Barru yang dilakukan pada bulan mei – juli 2025.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek/subjek yang mempunyai karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yaitu keseluruhan subjek yang diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit Umum Daerah La Patarai Kabupaten dengan total 185 perawat, yang terdiri dari 90 perawat ASN dan 95 perawat non ASN.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi penelitian yang dianggap mewakili seluruh populasi. Besar sampel ditentukan dengan menggunakan rumus slovin:

$$\text{Rumus: } n = \frac{N}{1 + N (e^2)}$$

Keterangan:

n = Jumlah Sampel

N = Jumlah Populasi

E = Tingkat kepercayaan = 0,05

Maka besar sampel yang di hitung sebagai berikut:

$$\frac{n = N}{1 + N (e^2)}$$

$$\frac{n = 185}{1 + 185(0,05^2)}$$

$$\frac{n = 185}{1 + 185(0,0025)}$$

$$\frac{n = 185}{1 + 0,4625}$$

$$\frac{n = 185}{1,4625}$$

$$n = 126 \text{ responden}$$

3. Teknik Pengambilan Sampel

Stratified random sampling melibatkan pembagian populasi menjadi subkelompok atau strata berdasarkan karakteristik tertentu yang relevan dengan penelitian, lalu sampel dipilih secara acak dari

setiap strata. Teknik ini bertujuan untuk meningkatkan presisi dan akurasi dengan memastikan bahwa setiap strata diwakili dalam sampel (Subhaktiyasa, 2024).

$$n_h = \frac{N_h}{N} \times n$$

Keterangan:

n_h = ukuran sampel dari strata ke-hhh

N_h = ukuran populasi strata ke-hhh

N = ukuran populasi total

n = ukuran sampel total yang diinginkan

Maka dari 126 responden besar sampel yang akan diambil dari setiap strata adalah sebagai berikut:

a) IGD: 20 Perawat

$$\begin{aligned} n_1 &= \frac{20}{185} \times 126 \\ &= 14 \text{ perawat} \end{aligned}$$

b) Rawat inap: 125 perawat

$$\begin{aligned} n_1 &= \frac{125}{185} \times 126 \\ &= 85 \text{ Perawat} \end{aligned}$$

c) Poliklinik: 40 perawat

$$\begin{aligned} n_1 &= \frac{40}{185} \times 126 \\ &= 27 \text{ Perawat} \end{aligned}$$

D. Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data ini penulis menggunakan teknik sebagai berikut:

1. *Library Research* (Penelitian Perpustakaan)

Penelitian yang data dan informasinya diperoleh dari sumber pustaka (bacaan) baik berupa buku-buku, hasil penelitian dan bahan bacaan lainnya.

2. *Field Research*

Field Research dikenal dengan dua bentuk pengumpulan data yaitu:

- a. Observasi

Observasi ialah dengan melakukan pengamatan langsung terhadap responden di tempat kerja yang dijadikan sebagai tempat penelitian.

- b. Kuesioner

Kuesioner yaitu dengan cara memberikan daftar pertanyaan yang akan diisi oleh responden.

E. Sumber Data

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung pada penelitian ini data primer ialah diperoleh dari hasil observasi, wawancara pada perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru.

2. Data Sekunder

Data sekunder diperoleh berupa data profil rumah sakit dan kepustakaan (buku perpustakaan, jurnal, artikel, skripsi dan media internet yang berhubungan dengan judul penelitian).

F. Instrumen Penelitian

Instrumen atau alat yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan kuesioner untuk mengetahui hubungan beban kerja dengan stress kerja terhadap kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru yang dilakukan secara langsung dengan menyebarkan kuesioner.

G. Teknik Pengolahan Data dan Penyajian Data

1. Pengolahan data Setelah mendapatkan data primer dari kuesioner yang telah terkumpul selanjutnya dilakukan pengolahan data dengan langkah sebagai berikut :
 - a. *Editing* untuk memeriksa adanya kesalahan atau kurang lengkap data yang diisi responden
 - b. Coding adalah memberikan kode nomor jawaban yang diisi oleh responden yang ada dalam daftar pertanyaan. Hal ini untuk memudahkan proses tabulasi data atau entry data.
 - c. *Entry* data adalah memasukkan data kedalam komputer terlebih dahulu dibuat di program pemasukan data sesuai dengan karakteristik serta skala masing-masing variabel. Selanjutnya, data yang sudah ada dalam bentuk daftar coding dimasukkan

dalam program, pemasukan data sampai selesai dilakukan penelitian. Data di input dalam lembar kerja program SPSS.

d. *Processing* adalah semua kuesioner terisi penuh dan benar, kemudian peneliti memproses data agar dapat dianalisis. *Processing* data dapat dilakukan dengan cara memasukkan data dari kuesioner ke dalam program komputer pengolahan data.

e. *Cleaning* merupakan proses pembersihan data, langkah ini merupakan kegiatan pengecekan kembali data yang telah dimasukkan ke dalam komputer. Tidak ditemukan kekeliruan dalam memasukkan data dan nilainya sesuai dengan data yang peneliti dapatkan.

2. Penyajian data Penyajian data dilakukan dalam bentuk tabel yang disertai dengan narasi (penjelasan tabel), penyajian data dalam penelitian ini di dukung dengan hasil pengamatan pada saat dilapangan.

H. Teknik Analisis Data

1. Analisis Univariat

Analisis univariat adalah untuk menjelaskan atau mendeskripsikan karakteristik setiap variabel penelitian. Dalam analisis ini hanya menghasilkan distribusi frekuensi dan persentase tiap variabel.

2. Analisis Bivariat

Analisis ini digunakan untuk mengetahui adanya faktor yang berhubungan dengan variabel independen (beban kerja dan stres kerja) dengan variabel dependen (kinerja perawat).

I. Langkah-Langkah Penelitian

Dalam melakukan penelitian, prosedur yang diterapkan yaitu sebagai berikut:

1. Peneliti mengajukan surat untuk pengambilan data awal dari fakultas untuk diberikan kepada tempat penelitian yang dituju yaitu Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) La Patarai Kabupaten Barru untuk mendapatkan data awal yang dibutuhkan oleh peneliti.
2. Selanjutnya peneliti menyusun proposal skripsi kemudian melakukan konsultasi kepada pembimbing I dan pembimbing II.
3. Peneliti melaksanakan seminar proposal, setelah itu memperbaiki proposal sesuai dengan yang disarankan pada saat melaksanakan seminar proposal.
4. Kemudian peneliti mengurus surat izin untuk melaksanakan penelitian.
5. Peneliti melaksanakan penelitian dengan membagikan kuesioner kepada responden.
6. Hasil wawancara dengan menggunakan kuesioner terhadap responden selanjutnya diolah dan dianalisis oleh peneliti.

7. Peneliti melakukan konsultasi kepada pembimbing I dan pembimbing II.
8. Selanjutnya peneliti melakukan ujian hasil dan melakukan perbaikan pada skripsi.
9. Peneliti melaksanakan ujian tutup atau ujian skripsi.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) La Patarai Kabupaten Barru

Rumah Sakit Umum Daerah Barru adalah satuan kerja perangkat daerah yang melaksanakan sebahagian urusan pemerintah daerah dibidang kesehatan. Jauh sebelum terbentuknya RSUD Kabupaten Barru pada tahun 1974 di Kabupaten Barru terdapat sebuah asrama tentara yang selanjutnya asrama tentara tersebut digunakan sebagai tempat pelayanan kesehatan (Puskesmas) yang pertama dan satusatunya yang ada di Kabupaten Barru, yang melayani seluruh masyarakat di dalam wilayah Kabupaten Barru. Pada tahun 1981 mengalami penambahan ruangan KIA kemudian tahun 1983 berubah status menjadi RS Type D minus (-) dengan penambahan gedung kantor.

Pada tahun 1992 RSUD Kabupaten Barru kembali mengalami penambahan ruangan yaitu ruangan UGD di atas lahan seluas 2 ha. Tepat tahun 2000 RSUD Kabupaten Barru berubah menjadi RS Type D dengan terus melakukan pengembangan. Demi peningkatan mutu pelayanan kesehatan maka pada tahun 2004 Pemerintah Kabupaten Barru mendirikan bangunan rumah sakit yang baru dan memindahkan operasional Rumah Sakit Umum Daerah Barru dari

Jalan Sultan Hasanuddin ke Jl. Lasawedi sedangkan gedung RSU yang lama di renovasi dan dibangun gedung yang baru yaitu Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Barru. Sejak beroperasinya di Jl. Lasawedi, RSUD Kabupaten Barru terus mengalami perbaikan dan pengembangan, diantaranya penambahan dokter spesialis anak, penyakit dalam, patologi klinik, Bedah, obgyn dan pelayanan operasi.

Berdasarkan SK MENKES RI No. 348/MENKES/SK/III/2010 tanggal 11 Maret 2010 maka Rumah Sakit Umum Daerah Barru ditingkatkan kelasnya dari kelas D ke kelas C, begitupula namanya berubah menjadi Rumah Sakit Umum Daerah Barru. Pada tanggal 29 Juni 2012, RSUD Kabupaten Barru telah berhasil memperoleh sertifikat akreditasi penuh tingkat dasar oleh Tim Komite Akreditasi Rumah Sakit dengan Nomor: KARSSERT/663/VI/2012 untuk 5 jenis pelayanan, antara lain: pelayanan administrasi, pelayanan medis, pelayanan gawat darurat, pelayanan keperawatan dan pelayanan rekam medis.

Selanjutnya pada tanggal 9 Desember 2016 RSUD Kabupaten Barru memperoleh sertifikasi akreditasi versi 2012 oleh Tim Komite Akreditasi Rumah Sakit dengan nomor: KARSSERT/259//XII/2016 lulus tingkat "PERDANA" untuk 4 BAB antara lain: Hak Pasien dan Keluarga, Kualifikasi Pendidikan dan 42

Staf, Sasaran Keselamatan Pasien dan Pencegahan dan Pengendalian Infeksi.

2. Letak Geografis

Secara administratif, RSUD La Patarai Barru beralamat di Jl. Lasawedi, Kelurahan Coppo, Kecamatan Barru, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan. Lokasinya berada di pusat Kabupaten Barru, memudahkan akses bagi masyarakat di sekitarnya.

Letak geografis RSUD La Patarai Barru adalah sebagai berikut:

- a. Sebelah utara berbatasan dengan Lingkungan Lawae.
- b. Sebelah selatan berbatasan dengan Lingkungan Magganjeng.
- c. Sebelah barat berbatasan dengan Lingkungan Lembae.
- d. Sebelah timur berbatasan dengan Lingkungan Mattirowalie.

3. Lokasi

Terletak di Jl. Lasawedi No. 7, Kelurahan Coppo, Kecamatan Barru, Kabupaten Barru, Sulawesi Selatan 90711, Indonesia.

4. Visi dan Misi

a. Visi

“Kabupaten Barru yang sejahtera, mandiri, berkeadilan, dan bernafaskan keagamaan”.

b. Misi

- 1) Mewujudkan aksesibilitas dan kualitas pelayanan Kesehatan yang paripurna.

- 2) Mewujudkan tata kelola pemerintah yang baik dan bersih (*Good and clean governance*) serta layanan *public* yang akuntabel berbasis teknologi informasi.

5. Struktur Organisasi

Secara umum, RSUD La Patarai dipimpin oleh seorang Direktur dan memiliki kelompok jabatan fungsional yang membawahi sejumlah Kepala Seksi dan Subbagian, serta empat bidang utama di Rumah Sakit. Berikut adalah penjelasan mengenai struktur organisasi dan tata kerja RSUD La Patarai:

- a. Direktur: Bertanggung jawab atas keseluruhan operasional dan manajemen rumah sakit.
- b. Kelompok Jabatan Fungsional, yang membawahi sejumlah Kepala Seksi dan Subbagian, antara lain:
 - 1) Kasi Pelayanan dan Penunjang
 - 2) Kasi Rekam Medik
 - 3) Kasi Penyusunan Program
 - 4) Kasubag Penyusun Medik
 - 5) Pengawasan Program
 - 6) Kasubag Umum
- c. Bidang Pelayanan Medis dan Keperawatan, yang terdiri dari:
 - 1) Seksi Pelayanan Medis
 - 2) Seksi Pelayanan Keperawatan
- d. Bidang Pelayanan Penunjang, yang terdiri dari:

- 1) Seksi Penunjang Medis
- 2) Seksi Penunjang Non Medis
- e. Bidang Pengembangan Pelayanan dan SDM, yang terdiri dari:
 - 1) Seksi Pengembangan Pelayanan
 - 2) Seksi Sumber Daya Manusia
- f. Bagian Administrasi Umum dan Keuangan, yang terdiri dari:
 - 1) Subbagian Umum dan Kepegawaian
 - 2) Subbagian Keuangan
 - 3) Subbagian Program dan Evaluasi Kinerja

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah La Patarai Kabupaten Barru. Penelitian ini dilakukan pada bulan April — Juli 2025. Jumlah sampel yang diperoleh sesuai dengan yang telah ditentukan, peneliti mengambil secara random menggunakan metode teknik *Stratified random sampling*, dengan jumlah sampel sebanyak 126 perawat terdiri dari 14 perawat di Instalasi Gawat Darurat, 85 perawat di ruang Rawat Inap, dan 27 perawat di poliklinik RSUD La Patarai Kabupaten Barru.

Data hasil penelitian yang diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan program SPSS dan disajikan dalam bentuk tabel frekuensi dan tabulasi silang (*crosstab*) sesuai dengan tujuan penelitian dengan hasil penelitian sebagai berikut:

1. Analisis Univariat

a. Karakteristik Responden

Karakteristik umum responden merupakan ciri–ciri khas yang melekat pada diri responden. Dalam penelitian ini, karakteristik responden yang ditampilkan adalah jenis kelamin, umur dan masa kerja. Adapun distribusi karakteristik responden sebagai berikut:

1) Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan jenis kelamin perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru adalah sebagai berikut:

Tabel 5.1
Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru
Tahun 2025

Jenis Kelamin	n	%
Laki-Laki	20	15,9
Perempuan	106	84,1
Total	126	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.1 menunjukkan bahwa dari 126 perawat diperoleh hasil yaitu perawat dengan kategori perempuan sebanyak 106 perawat (84,1%) dan kategori laki-laki sebanyak 20 perawat (15,9%) perawat lebih dominan berjenis kelamin perempuan.

Tabel 5.2
Distribusi Responden Berdasarkan Umur Perawat
RSUD La Patarai Kabupaten Barru
Tahun 2025

Umur	n	%
17-25 (Remaja akhir)	3	2,4
26-35 (Dewasa awal)	54	43
36-45 (Dewasa akhir)	64	50,6
46-55 (Lansia awal)	5	4
Total	126	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.2 menunjukkan bahwa dari 126 responden yang diteliti, diperoleh responden dengan mayoritas kelompok umur dewasa akhir (36-45 tahun) sebanyak 64 responden (50,6%), menunjukkan bahwa kelompok umur ini adalah kelompok terbesar yang terwakili dalam penelitian. Sedangkan kelompok dengan jumlah responden terkecil adalah remaja akhir (17-25 tahun) sebanyak 3 responden (2,4%).

Berdasarkan klasifikasi umur menurut Depertemen kesehatan 2022, yaitu:

- a) Remaja akhir = 17 – 25 Tahun
- b) Dewasa awal = 26 – 35 Tahun
- c) Dewasa akhir = 36 – 45 Tahun
- d) Lansia awal = 46 – 55 Tahun

Tabel 5.3
Distribusi Responden Berdasarkan Masa Kerja
Perawat RSUD La Patarai Kabupaten
Barru Tahun 2025

Masa Kerja	n	%
<5 tahun	29	23
≥5 tahun	97	77
Total	126	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.3 menunjukkan bahwa dari 126 responden yang diteliti, diperoleh responden yang masa kerja kerja <5 tahun sebanyak 29 orang (23%) dan responden yang lama kerja ≥5 tahun sebanyak 97 orang (77%).

b. Analisis Dekriptif Variabel Yang Diteliti

Analisis univariat dilakukan untuk mengetahui distribusi frekuensi pada setiap variabel yang meliputi beban kerja, stres kerja, kinerja sebagai berikut:

1) Variabel Beban Kerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan beban kerja perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.4
Distribusi Responden Berdasarkan Beban Kerja
Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru
Tahun 2025

Beban Kerja	n	%
Berat	67	53,2
Ringan	59	46,8
Total	126	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.4 menunjukkan bahwa dari 126 perawat diperoleh hasil yaitu perawat dengan kategori beban kerja berat sebanyak 67 perawat (53,2%) dan kategori beban kerja ringan sebanyak 59 perawat (46,8%).

2) Variabel Stres Kerja

a) Stres Kerja (Psikologis)

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan stres kerja (psikologis) perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.5
Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja
(Psikologis) Perawat RSUD La Patarai
Kabupaten Barru Tahun 2025

Stres Kerja (Psikologis)	n	%
Stres Ringan	11	8,7
Stres Sedang	62	49,2
Stres Berat	53	42,1
Total	126	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.5 menunjukkan bahwa dari 126 perawat diperoleh hasil mayoritas perawat mengalami stres kategori sedang sebanyak 62 perawat (49,2%), dan perawat yang mengalami stress kategori ringan sebanyak 11 perawat (8,7%).

b) Stres Kerja (Fisiologis)

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan stres kerja (fisiologis) perawat RSUD La Patarai

Kabupaten Barru Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.6
Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja
(Fisiologis) Perawat RSUD La Patarai
Kabupaten Barru Tahun 2025

Stres Kerja (Fisiologis)	n	%
Stres Ringan	66	52,4
Stres Sedang	43	34,1
Stres Berat	17	13,5
Total	126	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.6 menunjukkan bahwa dari 126 perawat diperoleh hasil yaitu mayoritas perawat mengalami stres ringan sebanyak 66 perawat (52,4%), dan perawat yang mengalami stres dengan kategori stres berat sebanyak 17 perawat (13,5%).

c) Stres Kerja (Perilaku)

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan stres kerja (perilaku) perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.7
Distribusi Responden Berdasarkan Stres Kerja
(Perilaku) Perawat RSUD La Patarai
Kabupaten Barru Tahun 2025

Stres Kerja (Perilaku)	n	%
Stres Ringan	83	65,9
Stres Sedang	33	26,2
Stres Berat	10	7,9
Total	126	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.7 menunjukkan bahwa dari 126 perawat diperoleh hasil mayoritas perawat dengan kategori stres ringan sebanyak 83 perawat (85,9%), dan kategori stres berat sebanyak 10 perawat (7,9%).

3) Variabel Kinerja

Hasil penelitian distribusi responden berdasarkan kinerja perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025 dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.8
Distribusi Responden Berdasarkan Kinerja
Perawat RSUD La Patarai Kabupaten
Barru Tahun 2025

Kinerja	n	%
Kurang Baik	69	54,8
Baik	57	45,2
Total	126	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.8 menunjukkan bahwa dari 126 perawat diperoleh hasil yaitu perawat dengan kategori kinerja kurang baik sebanyak 69 perawat (54,8%) dan kategori kinerja baik sebanyak 57 perawat (45,2%).

2. Analisis Bivariat

Analisis bivariat dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen yaitu beban kerja dan stres kerja dengan variabel dependen yakni kinerja dengan menggunakan uji statistik *chi-square*.

Adapun hasil analisis statistik antara variabel independen terhadap dependen dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

- a. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru

Tabel 5.9
Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja pada
Perawat RSUD La Patarai Kabupaten
Barru Tahun 2025

Beban Kerja	Beban Kerja				Total		P Value
	Kinerja Kurang Baik		Kinerja Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Berat	44	65,7	23	34,3	67	100	0,015
Ringan	25	42,4	34	57,6	59	100	
Total	69	54,8	57	45,2	126	100	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 5.9 menunjukkan bahwa dari 126 perawat distribusi beban kerja berat dengan kinerja kriteria kurang baik sebanyak 44 perawat (65,7%), dan kriteria baik sebanyak 23 perawat (34,3%). Sedangkan beban kerja ringan dengan kriteria kinerja kurang baik sebanyak 25 perawat (42,4%) dan kriteria baik sebanyak 34 perawat (57,6%).

Berdasarkan hasil uji statistik, dengan menggunakan *uji Chi Square* pada variabel beban kerja didapatkan p-value yaitu (0,015) yang berarti nilai p-value $< 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak jadi terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan kinerja pada perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru tahun 2025.

- b. Hubungan Stres Kerja Berdasarkan Aspek Psikologis dengan Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru

Tabel 6.0
Hubungan Stres Kerja Berdasarkan Aspek Psikologis
dengan Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai
Kabupaten Barru Tahun 2025

Stres Kerja (Psikologis)	Stres Kerja				Total		P Value
	Kinerja Kurang Baik		Kinerja Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Ringan	6	54,5	5	45,5	11	100	0,003
Sedang	43	69,4	19	30,6	62	100	
Berat	20	37,7	33	62,3	53	100	
Total	69	54,8	57	45,2	126	100	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 6.0 didapatkan hasil pada kategori stres kerja sedang, sebagian besar perawat memiliki kinerja kurang baik sebanyak 43 perawat (69,4%) dibandingkan yang memiliki kinerja baik 19 perawat (30,6%). Sementara pada kategori stres kerja ringan, perawat yang menunjukkan kinerja kurang baik sebanyak 6 perawat (54,5%) dan yang kinerjanya baik sebanyak 5 perawat (45,5%).

Berdasarkan hasil uji statistik, dengan menggunakan uji Chi Square pada variabel stres kerja berdasarkan aspek psikologis didapatkan P-value yaitu (0,003) yang berarti nilai P-value $< 0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak jadi terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja

berdasarkan aspek psikologis dengan kinerja pada perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru tahun 2025.

- c. Hubungan Stres Kerja Berdasarkan Aspek Fisiologis dengan Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru

Tabel 6.1
Hubungan Stres Kerja Berdasarkan Aspek Fisiologis
dengan Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai
Kabupaten Barru Tahun 2025

Stres Kerja (Fisiologis)	Stres Kerja				Total		<i>P Value</i>
	Kinerja Kurang Baik		Kinerja Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Ringan	43	65,2	23	34,8	66	100	0,019
Sedang	21	48,8	22	51,2	43	100	
Berat	5	29,4	12	70,6	17	100	
Total	69	54,8	57	45,2	126	100	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 6.1 didapatkan hasil Pada kategori stres kerja ringan, sebagian besar perawat menunjukkan kinerja yang baik, yaitu 23 orang (34,8%) dengan kinerja baik dan 43 orang (65,2%) dengan kinerja kurang baik, dari total 66 perawat. Sedangkan pada kategori stres kerja berat, mayoritas perawat justru menunjukkan kinerja baik, yaitu 12 orang (70,6%) dibandingkan yang kinerjanya kurang baik 5 orang (29,4%) dari total 17 perawat.

Berdasarkan hasil uji statistik, dengan menggunakan uji Chi Square pada variabel stres kerja berdasarkan aspek fisiologis didapatkan P-value yaitu (0,019) yang berarti nilai P-

value $<0,05$. Hal ini berarti H_a diterima dan H_0 ditolak jadi terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja berdasarkan aspek fisiologis dengan kinerja pada perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru tahun 2025.

- d. Hubungan Stres Kerja Berdasarkan Aspek Perilaku dengan Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru

Tabel 6.2
Hubungan Stres Kerja Berdasarkan Aspek Perilaku
dengan Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai
Kabupaten Barru Tahun 2025

Stres Kerja (Perilaku)	Stres Kerja				Total		P Value
	Kinerja Kurang Baik		Kinerja Baik				
	n	%	n	%	N	%	
Ringan	47	56,6	36	43,4	83	100	0,256
Sedang	19	57,6	14	42,4	33	100	
Berat	3	30,0	7	70,0	10	100	
Total	69	54,8	57	45,2	126	100	

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan Tabel 6.2 didapatkan hasil Pada kategori stres kerja ringan, sebagian besar perawat menunjukkan kinerja yang kurang baik, yaitu 47 perawat (56,6%) dan 36 perawat (43,4%) dengan kinerja baik, dari total 83 perawat. Sedangkan pada kategori stres kerja berat, perawat dengan kinerja baik, yaitu 7 orang (70,0%) dan yang kinerjanya kurang baik sebanyak 3 orang (54,8%) dari total 10 perawat.

Berdasarkan hasil uji statistik, dengan menggunakan uji Chi Square pada variabel stres kerja berdasarkan aspek perilaku

didapatkan P-value yaitu (0,256) yang berarti nilai p-value $>0,05$. Hal ini berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi tidak ada hubungan yang signifikan antara stres kerja berdasarkan aspek perilaku dengan kinerja pada perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru tahun 2025.

C. Pembahasan

Adapun pembahasan dari hasil analisis data variabel-variabel penelitian disajikan sebagai berikut:

1. Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025

Beban kerja yang dirasakan berlebihan akan memengaruhi kinerja perawat. Beban kerja yang harus dilaksanakan perawat hendaknya merata, sehingga dapat dihindarkan adanya seorang perawat yang mempunyai beban kerja yang terlalu banyak atau terlalu sedikit. Namun demikian beban kerja yang merata ini tidak berarti bahwa setiap perawat dalam organisasi tersebut harus tetap sama beban kerjanya (Hakman et al., 2021).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025 (p value = 0,0015). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang semakin berat menyebabkan kinerja perawat menurun. Salah satu factor penyebab perawat merasa beban kerja berlebihan karena berdasarkan hasil analisis univariat karakteristik responden mayoritas jenis kelamin perawat di RSUD adalah

perempuan dengan jumlah 106 (84,1%), dan perawat laki-laki dengan jumlah 20 (15,9%).

Beban kerja yang dialami oleh perawat perempuan seringkali lebih dominan dibandingkan perawat laki-laki, terutama karena perawat perempuan jumlahnya jauh lebih banyak sehingga tugas dan tanggung jawab yang harus mereka emban lebih besar secara kuantitatif. Selain itu beban kerja perawat perempuan tidak hanya berhenti di lingkungan rumah sakit. Terutama bagi perawat yang sudah menikah, mereka juga harus menjalankan tugas rumah tangga.

Kondisi ini menyebabkan perawat perempuan sering mengalami beban kerja ganda, dimana tuntutan pekerjaan profesional yang sangat menuntut harus diseimbangkan dengan tanggung jawab. Ketika beban kerja melebihi kapasitas atau kemampuan perawat, mereka cenderung kesulitan menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, sehingga mutu pelayanan yang diberikan menjadi menurun dan kinerja mereka menjadi kurang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian di RSUD dr. La Palaloi Maros, dimana didapatkan lebih dari setengah perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros beban kerjanya tinggi (50.8%). Hasil penelitian ini didapatkan ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD dr. La Palaloi Maros ($p:0.000$) dimana beban kerja berkorelasi negatif dengan kinerja perawat, yang artinya perawat yang beban kerjanya tinggi kecenderungan akan memiliki kinerja

yang rendah dan demikian sebaliknya, perawat yang beban kerjanya rendah cenderung akan memiliki kinerja yang tinggi ($r:-0.718$) dengan kekuatan korelasi kuat (R. Septiani et al., 2023).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Febrina et al., 2020) di Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam yang menyatakan terdapat hubungan yang signifikan/bermakna antara beban kerja dengan kinerja perawat, dimana hasil uji statistik dengan menggunakan chi-square dan didapatkan nilai $p \text{ value} = 0,027 < 0,005$.

2. Hubungan Stres Kerja Berdasarkan Aspek Psikologis dengan Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025

Stres kerja adalah adanya tuntutan suatu respon adaptif, dihubungkan oleh karakteristik dan atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Adelia et al., 2024).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stress kerja berdasarkan aspek psikologis dengan kinerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025 ($p \text{ value} = 0,003$). Salah satu factor penyebab perawat mengalami stres kerja psikologis karena berdasarkan karakteristik responden pada kelompok umur perawat mayoritas perawat berada pada kelompok umur dewasa akhir (36-45 tahun) sebanyak 64 perawat (50,6%). Pada kelompok umur

dewasa akhir sering dianggap lebih rentan mengalami stres kerja psikologis dibandingkan kelompok umur yang lebih muda. Hal ini dikarenakan usia dewasa akhir merupakan fase kehidupan dengan berbagai tuntutan dan tanggung jawab yang kompleks, baik secara profesional maupun pribadi. Dari sisi fisik, pada usia ini kondisi tubuh mulai mengalami penurunan stamina dan daya tahan sehingga menghadapi beban kerja yang tinggi menjadi lebih melelahkan secara fisik dan mental.

Pada saat yang sama, perawat dewasa akhir juga sering menghadapi tekanan dari kehidupan rumah tangga bagi perawat yang sudah menikah yang menambah beban psikologis mereka. Kombinasi tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi ini dapat memperbesar risiko terjadinya stres kerja psikologis.

Penelitian menunjukkan adanya hubungan signifikan antara stres psikologis dengan kinerja perawat di mana semakin tinggi tingkat stres, semakin menurun kinerjanya secara nyata. Oleh karena itu, stres kerja dalam aspek psikologis langsung memengaruhi kemampuan fisik, mental, dan emosional perawat dalam menjalankan tugas, sehingga berdampak pada penurunan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang menemukan bahwa stres kerja perawat (yang muncul karena kecemasan fisik seperti kelelahan, psikosomatis, maupun gangguan psikis seperti

ketegangan, kecemasan, depresi dan perilaku stres seperti perubahan motivasi kerja dan perilaku sosial) berkorelasi kuat dan negatif terhadap kualitas hidup dan kinerja perawat. Gejala stres yang muncul tidak hanya berbentuk psikologis, tetapi juga fisik (kelelahan fisik) dan perilaku, di mana penurunan kualitas hidup akibat stres berdampak langsung pada menurunnya kinerja perawat dalam pelayanan keperawatan. Koefisien korelasi yang sangat kuat ($r=-0,803$) menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang meliputi aspek psikologis, fisik, maupun perilaku semakin rendah kualitas dan kinerja perawat (Pamela et, 2022).

Hasil Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Nurdiawati (2020) yang menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja, stres kerja fisiologis dan stres kerja psikologis terhadap kinerja karyawan ($p = 0,000$), maka apabila stres kerja, stres fisiologis atau psikologis tinggi maka semakin buruk kinerja pekerja dan sebaliknya.

3. Hubungan Stres Kerja Berdasarkan Aspek Fisiologis dengan Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025

Stres kerja adalah suatu perasaan berbentuk ketegangan pada fisik yang dirasakan oleh seseorang karena terdapatnya tuntutan yang melebihi kemampuan dirinya. Seseorang yang mengalami stres kerja akan menunjukkan dimensi fisiologis yaitu seperti perubahan perubahan

dalam tubuh seperti muncul sakit kepala, tekanan darah meningkat dan jantung berdebar (Ningrat, 2022)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara stress kerja berdasarkan aspek fisiologis dengan kinerja perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru (p value = 0,019). Salah satu factor penyebab perawat dapat mengalami stres kerja fisiologis karena mayoritas perawat dengan masa kerja ≥ 5 tahun sebanyak 97 perawat (77%). Perawat dengan masa kerja 5 tahun atau lebih cenderung lebih rentan mengalami stres kerja dibanding perawat dengan masa kerja di bawah 5 tahun. Hal ini dipengaruhi oleh sejumlah faktor yang berkaitan dengan akumulasi beban tugas dan tanggung jawab yang semakin kompleks seiring lama masa kerja. Semakin panjang masa kerja, perawat biasanya menghadapi tuntutan kerja yang lebih berat.

Secara fisiologis, perawat dengan masa kerja lama sering mengalami kelelahan kronis, otot kaku, gangguan tidur, serta gangguan pada sistem kardiovaskular dan imun akibat stres kerja berulang. Kelelahan ini merupakan mekanisme perlindungan tubuh yang muncul ketika tekanan kerja fisik dan mental tidak seimbang dengan waktu pemulihan. Kelelahan fisiologis yang berlarut-larut dapat menurunkan kekuatan fisik, mengganggu konsentrasi, dan memperlambat respons tubuh terhadap beban kerja, sehingga pada akhirnya mengurangi efektivitas dan kinerja menurun.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Madiun, menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami perawat meliputi gejala fisik, psikologis dan perilaku, mayoritas responden mengalami stres kerja kategori sedang. Sedangkan kinerja perawat meliputi standar asuhan keperawatan, dimana mayoritas responden memiliki kinerja perawat kategori baik. Hasil penelitian dengan menggunakan uji kendall dan diketahui dari nilai $\text{sig} < 0,000 < 0,05$ yang menyatakan ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat shift malam di instalasi rawat inap Rumah Sakit Aisyiyah Bojonegoro (Bachrun, 2021).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Hidayat (2020) yang menunjukkan variabel Stres Fisiologis berpengaruh negatif terhadap Kinerja dengan nilai $T_{hitung} -2,425 > T_{tabel} 1,997$ dan Signifikansi sebesar $0,018 < 0,05$ menunjukkan bahwa stres fisiologis seperti kelelahan atau ketegangan dalam bekerja, dapat memiliki dampak negatif pada kinerja karyawan.

4. Hubungan Stres Kerja Berdasarkan Aspek Perilaku dengan Kinerja pada Perawat RSUD La Patarai Kabupaten Barru Tahun 2025

Hasil penelitian menunjukkan secara keseluruhan terdapat 54,8% perawat dengan kinerja kurang baik dan 45,2% dengan kinerja baik. Hasil uji statistik memberikan nilai p sebesar 0,256, yang menunjukkan tidak ada hubungan signifikan antara tingkat stres kerja berdasarkan aspek perilaku dengan kinerja perawat karena nilai p lebih

besar dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat variasi tingkat stres perilaku, hal tersebut tidak berdampak secara signifikan terhadap kinerja perawat, kemungkinan akibat perawat mungkin sudah memiliki mekanisme penyesuaian atau coping yang efektif sehingga perilaku mereka tidak terlalu berubah meskipun mengalami stres kerja.

Selain itu, kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti fasilitas kerja, beban tugas, dan motivasi, sehingga stres perilaku sendiri bukanlah faktor penentu utama kinerja. Oleh karena itu, meskipun stres perilaku dialami, kinerja perawat tetap dapat optimal jika didukung lingkungan kerja yang kondusif dan pengelolaan stres yang baik. Nilai p sebesar 0,256 menunjukkan bahwa asosiasi antara stres perilaku dan kinerja ini bisa terjadi secara kebetulan dan tidak cukup kuat untuk dianggap sebagai hubungan yang bermakna secara statistik. Dengan demikian, dalam konteks penelitian ini, aspek perilaku stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap performa kerja perawat di RSUD La Patarai Kabupaten Barru.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia dengan pengujian statistik didapati nilai p (value) sebesar 0,685, yang artinya pada tingkat kemaknaan 5% tidak terdapat hubungan yang signifikan antara stres kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia (Lasri et al., 2022).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan di PT. Unggul Cipta Teknologi Kabupaten Serang didapatkan hasil analisis dengan nilai $p=0,169$ maka dapat disimpulkan bahwa nilai $p > \alpha$ ($\alpha=0,05$) yang berarti tidak ada hubungan antara stres kerja secara perilaku dengan kinerja karyawan pada pekerja area produksi PT. Unggul Cipta Teknologi Kabupaten Serang (Nurdiawati, 2020).

BAB VI

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan di RSUD La Patarai Kabupaten Barru, dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat hubungan antara beban kerja dengan kinerja pada perawat RSUD La Patarai Kabupaten Tahun 2025 dengan nilai *p value* = $0,015 < 0,005$.
2. Terdapat hubungan antara stres kerja berdasarkan aspek psikologis dengan kinerja pada perawat RSUD La Patarai Kabupaten Tahun 2025 dengan nilai *p value* = $0,003 < 0,005$.
3. Terdapat hubungan antara stres kerja berdasarkan aspek fisiologis dengan kinerja pada perawat RSUD La Patarai Kabupaten Tahun 2025 dengan nilai *p value* = $0,019 < 0,005$.
4. Tidak terdapat hubungan antara stres kerja berdasarkan aspek perilaku dengan kinerja pada perawat RSUD La Patarai Kabupaten Tahun 2025 *p value* = $0,256 > 0,005$.

B. Saran

1. Disarankan kepada kepala ruangan perawat untuk memastikan pembagian tugas dan beban kerja perawat sesuai dengan kapasitas dan kompetensi masing-masing agar kinerja tetap optimal dan tidak menimbulkan kelelahan berlebihan.

2. Diharapkan kepada kepala ruang perawat untuk memberikan dukungan psikologis yang memadai, misalnya melalui motivasi, komunikasi terbuka, atau program konseling, untuk mengurangi stres psikologis yang dapat mempengaruhi kinerja perawat.
3. Rumah sakit perlu melakukan pemantauan gejala fisiologis stres kerja yang sering dialami perawat, seperti peningkatan detak jantung, sakit kepala, pusing, kelelahan, otot kaku, gangguan tidur, dan gangguan pola makan
4. Kepala ruangan perawat rumah sakit perlu melakukan pemantauan perilaku-perilaku yang menjadi indikasi stres, seperti meningkatnya ketidakhadiran, keterlambatan, penurunan produktivitas, atau perilaku agresif. Identifikasi dini terhadap perubahan perilaku ini sangat penting agar intervensi dapat diberikan sebelum kinerja perawat semakin menurun

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, T., Hamid Halin, & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. *JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2), 1282–1291.
- Amaliyah, R., Sumiaty, Rezky Aulia Yusuf, Mansur Sididi, & Andi Sani. (2024). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di RSUP Dr. Tadjuddin Chalid. *Window of Public Health Journal*, 5(2), 196–204.
- Amir, N., & Purnama, D. (2021). Perbuatan Perawat yang Melakukan Kesalahan dalam Tindakan Medis. *Kertha Wicaksana*, 15(1), 26–36.
- Andira, D. L. (2022). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Tni Angkatan Laut Dokter Komang Makes Belawan. *Skripsi*, 5(1), 1–111.
- Andre Nofrian Syaputra, & Lidya Martha. (2024). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang. *Jurnal Riset Manajemen*, 2(1), 379–398.
- Awalia, M. J., Medyati, N. J., & Giay, Z. J. (2021). Hubungan Umjur Dan Jenis Kelamin Dengan Stress Kerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap RSUD Kwaingga Kabupaten Keerom. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 5(2).
- Bachrun, E., & Villasari, A. (2021). Stres Kerja Berhubungan dengan Kinerja Perawat Shift Malam di Instalasi Rawat Inap. *Jurnal Keperawatan Jiwa*, 9(1), 45.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2022). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67–80.
- Cesilia, R. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rosalina. 4(10), 909–922.
- Cholishoh, A. (2021). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap

kinerja karyawan (studi kasus pt. Indoexim internatonal). 6.

Clara Monica Br Sembirng. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Imelda Pekerja Indonesia Medan Skripsi Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh.

Dhanuputra, J., Yunus, M., & Puspitasari, S. T. (2022). Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Dosen Universitas X di Masa Pandemi Covid-19. *Sport Science and Health*, 4(3), 229–237.

Elizar, E., Lubis, N. L., & Yuniati, Y. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rsud Datu Beru Takengon. *Jumantik (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan)*, 5(1), 78.

Fauzan, R. S. (2022). Dukungan Sosial Dan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pegawai Panti Sosial Bina Karya Harapan Jaya Dinas Sosial DKI Jakarta Afif. *Jurnal Psikologi Kreatif Inovatif*, 2(3), 27–36.

Febrina, T., Edward, Z., & Nasution, N. (2020). Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat di instalasi rawat inap Rumah Sakit Harapan Bunda Kota Batam. *Jurnal Kesehatan Saelmakers PERDANA*, 3(2), 1–12.

Felix Chandra. (2024). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Burnout. *Jurnal Maneksi*, 13(1), 137–145.

Hakman, Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja , Stres Kerja , Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.

Ilyas, L. A. (2020). Faktor Yang Berhubungan Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Sayang Rakyat Makassar Tahun 2020. *Otonomi*, 20, 396–406.

Kerja, P. M., & Kerja, B. (2024). Pengaruh motivasi kerja, beban kerja, dan audit msdm terhadap kinerja karyawan.

Kusumaa, D., Mahfudnurnajamuddin, M., & Arfah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Unit

- Pelayanan Rawat Inap Rsu Andi Makkasau Kota Parepare. *Economos : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 4(1), 17–27.
- Kusumawardhani, O. B. (2024). Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat Rawat Inap Di Rumah Sakit. *Jurnal Manajemen Dayasaing*, 25(2), 71–78.
- Lasri, I. A., Rohyani, D., & Helen, M. (2022). Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Universitas Kristen Indonesia. *MAHESA : Malahayati Health Student Journal*, 2(1), 33–45.
- Maisury. (2021). Gambaran Tingkat Stres Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah Ampana Selama Masa Pandemi Covid-19. Universitas Hasanuddin, April, 5–24.
- Manullang, A., & Faadhil, F. (2023). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Dosen di Stikes Senior Medan. *Jouska: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 2(2), 88–95. <https://doi.org/10.31289/jsa.v2i2.2706>
- Miranda Mamonto, Dra. Nurbaety, HJ. Wardiah Hamzah, N. S. (2021). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan Di Ruang Perawat Rsu Kinapit Kotamobagu. *Bali Medika Jurnal*, 8(1), 13–26.
- Miraza, R. A. (2022). Hubungan Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan Di Politeknik Penerbangan Medan Skripsi.
- Niantoro Sutrisno¹, Evan Jaelani², R. W., & Email. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Kiyokuni High Precision Automotive Indonesia) Niantoro. 4(13–29), 791–792.
- Ningrat. (2022). Hubungan antara Tuntutan Pekerjaan dengan Stres Kerja Olievia Prabandini Mulyana. *Jurnal Penelitian Psikologi*, 9(2011), 99–108.
- Nurul Pratiwi Basir, Ella Andayanie, & Nurgahayu. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Inap Rsud Haji Kota Makassar. *Window of Public Health Journal*, 3(2), 348–358.

- Pajow, C., Kawatu, P., & Rattu, J. (2020). Hubungan Antara Beban Kerja, Masa Kerja Dan Kejenuhan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kerja Area Opening Sheller Pt.Sasa Inti Kecamatan Tenga Kabupaten Minahasa Selatan. *Kesmas*, 9(7), 28–36.
- Pamela et. (2022). Hubungan stres kerja dengan kualitas hidup perawat di rs tingkat iii. *Jurnal Citra Keperawatan*, 10(2), 95–101.
- Pratama, R. Y., Arsyad, M., Banjari, A., Arsyad, M., & Banjari, A. (2021). Kabupaten Kotawaringin Timur Tahun 2021. 22(2), 1–7.
- Pratiwi. (2023). Hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kinerja pada perawat di ruang akut rsjd surakarta. http://repository.um-surabaya.ac.id/4610/3/Jurnal_Keperawatan.pdf
- Pratiwi, N. (2023). Pemasarakatan Kelas li B Tanjungbalai Skripsi Diajukan Untuk Melengkapi Dan Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh Gelar Sarjana Psikologi Pada Fakultas Psikologi Di Universitas Medan Area.
- Putri, S., Duana, M., Is, J. M., & Siregar, S. M. F. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Transmigrasi Dan Tenaga Kerja Aceh Barat. *PREPOTIF: Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 7(1), 1199–1206.
- Putrialif, H., Chairani, A., Bahar, M., & Kristanti, M. (2024). Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Stres Kerja Perawat Rumah Sakit Jiwa Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Ilmu Kesehatan Masyarakat*, 13(3), 248–253.
- Ridwan, M. (2020). Efektivitas Penerapan Pasal 29 Ayat (1) Huruf T Tentang Memberlakukan Seluruh Lingkungan Rumah Sakit Sebagai Kawasan Tanpa Rokok Menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 Tentang Rumah Sakit (studi kasus di rumah sakit umum daerah kabup. *Jurnal Hukum Doctrinal*, 5(1), 19.
- Rohmat, A. B. N. (2023). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) TBK Cabang Martadinata Malang. *Journal of Business and Management*

Review, 1(5), 341–353.

- Rusmiati, E., Lubis, H., & Suhesty, A. (2022). Intensitas Penggunaan Media Sosial dan Efikasi Diri Terhadap Prokrastinasi Pengerjaan Skripsi. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 10(1), 101.
- Septiani, C. O., & Ramadhika, A. (2024). Analisis Peran Perawat Dalam Penerapan Keselamatan Pasien Rawat Inap Di Klinik Pratama Rancajigang Medika. *Yume : Journal of Management*, 7(2), 903–910.
- Septiani, R., Ahri, R. A., & Batara, A. S. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat UGD dan ICU RSUD dr. La Palaloi Maros. *Journal of Muslim Community Health (JMCH)* 2023, 4(4), 44–50
- Subhaktiyasa, P. G. (2024). Menentukan Populasi dan Sampel : Pendekatan Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. 9, 2721–2731.
- Sudiyanto, T. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Banyuasin. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 17(1), 93.
- Sumanta, J., Indah, M. F., Hadi, Z., (2021). Hubungan Beban Kerja, Masa Kerja Dan Peran Organisasi Dengan Stress Kerja Pada Karyawan Di Pt Antang Gunung Meratus Tahun 2021 Masyarakat, Pt Antang Gunung Meratus Tahun 2021. 5.
- Talu Agustina, W. T. (2019). Hubungan Motivasi Dan Kompensasi Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat InapRumah Sakit Stella Maris Makassar.
- Tarigan, S. (2021). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pekerja PT Hilon Sumatera Utara Tahun 2021. 39–41.
- Tifani, M. (2022). Pengaruh Kualitas Pelayanan Tenaga Administrasi Rumah Sakit Terhadap Kepuasan Pasien Di Unit Instalasi Rawat Jalan Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Achmad Provinsi Riau. *Braz Dent J.*, 33(1), 1–12.
- Wardhani, B. T., & Hasan, H. (2024). Pengaruh Work Life Balance dan

Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi (Studi pada Karyawan pada Universitas Swasta di Pekanbaru). *Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan Dan Kemasyarakatan*, 18(2), 1018.

Wardhani, N. R. (2024). Hubungan Efikasi Diri Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rs Swasta Surabaya. *Ayan*, 15(1), 37–48.

Yukitasari, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stres Kerja Pada PT. BPR Mitra Jaya Mandiri Kalisat.

Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939.

**L
A
M
P
I
R
A
N**



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id

SURAT KEPUTUSAN
DEKAN FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT UMI
Nomor : 2345/H.23/FKM-UMI/X/2024

Tentang

PENGANGKATAN PEMBIMBING TUGAS AKHIR (SKRIPSI)
Atas Rahmat Allah SWT
Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia

- Menimbang** : 1. Bahwa untuk menjamin kelancaran dan terarahnya penulisan proposal dan Skripsi serta pelaksanaan penelitian mahasiswa maka dipandang perlu untuk menetapkan tim pembimbing Skripsi bagi mahasiswa S1 Kesehatan Masyarakat FKM UMI yang akan menyelesaikan studinya
2. Tim pembimbing ini membantu dan membimbing mahasiswa dalam penulisan proposal, Skripsi, dan pelaksanaan penelitian / praktek sampai mahasiswa tersebut menyelesaikan studinya.
- Mengingat** : 1. UU. Nomor 20 thn 2003 tentang sistem pendidikan Nasional
2. Keputusan Menteri Pendidikan RI. Nomor 23/U/2000
3. PP No. 4 tahun 2014 Tentang penyelenggaraan pendidikan tinggi
4. Peraturan Universitas Muslim Indonesia Nomor 01 tahun 2014

MEMUTUSKAN

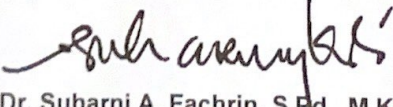
- Menetapkan** :
Pertama : Mengangkat Tim Pembimbing Skripsi bagi saudara (i)
PUTRI AQILLA (NIM: 14120210033)
Peminatan : KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
Dengan susunan Tim sebagai berikut :

1. **Dra. Nurbaeti, M.Kes** Pembimbing I
2. **Andi Sani, SKM., M.Kes** Pembimbing II

- Kedua** : Kepada Tim Pembimbing diberikan honorarium sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam lingkungan Universitas Muslim Indonesia
- Ketiga** : Keputusan ini mulai berlaku sejak ditetapkan dan akan ditinjau serta diperbaiki sebagaimana mestinya apabila terdapat kekeliruan di dalamnya
- Keempat** : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk diketahui dan dilaksanakan dengan penuh amanah dan rasa tanggungjawab.

Ditetapkan di : Makassar
Pada Tanggal : 05 R. Awal 1446 H.
14 Oktober 2024 M.

Dekan


Dr. Suharni A. Fachrin, S.Pd., M.Kes.

Tambahan

1. Ketua YW-UMI
2. Rektor UMI
3. Arsip

www.fkmumi.ac.id

KESEHATAN MASYARAKAT-ILMU KEPERAWATAN-KEBIDANAN-NERS

"Terwujudnya Fakultas Kesehatan Masyarakat yang Unggul untuk menghasilkan tenaga kesehatan yang islami dan kompeten dalam melayani masyarakat dengan akses pelayanan kesehatan terbatas pada tahun 2030"



@fkmumiofficial



Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI



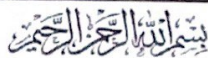
fkmumiofficial



fbmumiofficial



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id



Nomor : 2895/B.09/FKM/UMI/XI/2024
Lampiran : -
Hal : *Permintaan Data Awal*

19 November 2024 M
18 Jumadil Awal 1446 H

Kepada yang terhormat
Direktur RSUD La Patarai Barru
Di -
Barru

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Dengan rahmat Allah SWT, dalam rangka penyusunan Proposal dan Skripsi dari Mahasiswa :

Nama : Putri Aqilla
Stambuk : 14120210033
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan rekomendasi untuk melaksanakan pengambilan data awal di :

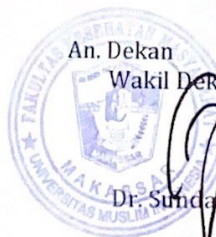
"RSUD La Patarai Barru"

Data yang Dibutuhkan :

"Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Terhadap Pencapaian Kinerja Bagi Petugas Kesehatan Di RSUD La Patarai Barru"

Demikian permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

والله ولي التوفيق والهداية



An. Dekan
Wakil Dekan-I Bidang Akademik
Dr. Sundari SST., MPH.

Tembusan :

1. Dekan FKM UMI (sebagai laporan)
2. Arsip

www.fkmumi.ac.id

KESEHATAN MASYARAKAT - ILMU KEPERAWATAN - KEBIDANAN - NERS

"Terwujudnya Fakultas Kesehatan Masyarakat yang Unggul dalam menghasilkan tenaga kesehatan yang berdaya saing dan islami dalam pengembangan ilmu kesehatan masyarakat pada tingkat Nasional tahun 2020"



@mumiofficial



Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI



fkmumiofficial



fkmumiofficial



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
KAMPUS II UMI, Jln. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info - www.fkmumi.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Nomor : 0363/B.09/FKM-UMI/VII/2025
Lamp : -
Hal : *Permohonan Izin Penelitian*

07 Juli 2025 M
11 Muharram 1446 H

Kepada Yang Terhormat
Direktur RSUD La Patarai Barru
Di
Barru

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

Dengan Rahmat Allah SWT, dalam rangka penyusunan Skripsi dari mahasiswa:

Nama : Putri Aqilla
Stambuk : 14120210033
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Peminatan : Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Dimohon kiranya yang bersangkutan dapat diberikan izin / rekomendasi untuk melaksanakan Penelitian di:

"RSUD La Patarai Barru"

Judul Penelitian :

"Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di RSUD La Patarai Kabupaten Barru"

Demikianlah permohonan ini, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

والله ولي التوفيق والهداية

a.n Dekan
Wakil Dekan-I Bidang Akademik


ST., MPH.

Tembusan:

1. Dekan FKM UMI (Sebagai laporan)
2. Arsip

www.fkmumi.ac.id

KESEHATAN MASYARAKAT - ILMU KEPERAWATAN - KEBIDANAN - NERS

"Terwujudnya Fakultas Kesehatan Masyarakat yang Unggul dalam menghasilkan tenaga kesehatan yang berdaya saing dan islami dalam pengembangan ilmu kesehatan masyarakat pada tingkat Nasional tahun 2020"



@fkmumiofficial



Fakultas Kesehatan Masyarakat UMI



fkmumiofficial



fkmumiofficial



PEMERINTAH KABUPATEN BARRU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU

Mal Pelayanan Publik Masiga Lt. 1-3 Jl. H. Andi Iskandar Unru
<https://dpmtsptk.barrukab.go.id> : e-mail : dpmtsptk.barru@gmail.com .Kode Pos 90711

Barru, 14 Juli 2025

Nomor : 373/IP/DPMPTSP/VII/2025
Lampiran : -
Perihal : Izin Penelitian

Kepada
Yth. Direktur RSUD La Patarai Barru

di-
Tempat

Berdasarkan Surat Wakil Dekan I Bidang Akademik Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muslim Indonesia Nomor : 0371/B.09/FKM-UMI/VII/2025 tanggal, 10 Juli 2025 perihal tersebut di atas, maka **Mahasiswa** di bawah ini :

Nama : Putri Aqilla
Nomor Pokok : 14120210033
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Perguruan Tinggi : UMI Makassar
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa
Alamat : Bungi Desa Lalabata Kec. Tanete Rilau Kab. Barru

Diberikan izin untuk melakukan Penelitian/Pengambilan Data di Wilayah/Kantor Saudara yang berlangsung mulai tanggal **14 Juli 2025 s/d 14 Agustus 2025**, dalam rangka penyusunan **skripsi**, dengan judul :

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI
RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LA PATARAI KABUPATEN BARRU TAHUN 2025**

Sehubungan dengan hal tersebut diatas, pada prinsipnya kami menyetujui kegiatan dimaksud dengan ketentuan :

1. Sebelum dan sesudah melaksanakan kegiatan, kepada yang bersangkutan melapor kepada Kepala SKPD (Unit Kerja) / Camat, apabila kegiatan dilaksanakan di SKPD (Unit Kerja) / Kecamatan setempat;
2. Penelitian tidak menyimpang dari izin yang diberikan;
3. Mentaati semua Peraturan Perundang Undangan yang berlaku dan mengindahkan adat istiadat setempat;
4. Menyerahkan 1 (satu) eksampelar copy hasil penelitian kepada Bupati Barru Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Barru;
5. Surat Izin akan dicabut kembali dan dinyatakan tidak berlaku apabila ternyata pemegang surat izin ini tidak mentaati ketentuan tersebut di atas.



FKM FAKULTAS
KESEHATAN
MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA

KAMPUS II UMI . JL. Urip Sumoharjo KM 5 Makassar Info – www.fkmumi.ac.id

□

SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Nomor : 0911/PL.00/FKM/UMI/RB/2025

Assalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Unit Ruang Baca Fakultas Kesehatan Masyarakat dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : PUTRI AQILLA

NIM : 14120210033

Judul : HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LA PATARAI KABUPATEN BARRU TAHUN 2025

Program Studi / Peminatan : Kesehatan Masyarakat / Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Status : Lulus (21%)

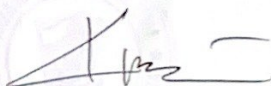
Laporan Hasil Plagiasi : Terlampir

Adalah benar-benar sudah lulus pengecekan plagiasi dari Naskah publikasi Tugas Akhir dengan menggunakan aplikasi Turnitin.

Wassalamu Alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Makassar, 12 Agustus 2025

Operator Turnitin FKM UMI



Sitti Hadijah, A.Md



**LABORATORIUM KOMPUTER
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA**

Jl. Urip Sumoharjo Km. 05 Kampus II Telp. (0411) 425607 Makassar 90231

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN DATA
Nomor : 222/A.01/LAB.KOMP-FKM-UMI/VIII/2025

NAMA : PUTRI AQILLA
JENIS KELAMIN : PEREMPUAN
STAMBUK : 14120210033
PRODI : KESEHATAN MASYARAKAT
PEMINATAN : KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA
JUDUL SKRIPSI : HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
DENGAN KINERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH LA PATARAI KABUPATEN BARRU TAHUN
2025

Apabila dikemudian hari terbukti tidak benar, maka saya bersedia dikenakan sanksi sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wallahu Waliyyut Taufiq Walhidayah

Mengetahui

Kepala Lab. Komputer FKM UMI


FATMA JAMA S. Kep. Ns. M. Kes

Makassar, 12 Agustus 2025

Yang membuat pernyataan

Peneliti



PUTRI AQILLA



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
BIRO ADMINISTRASI AKADEMIK (BAA)

Jl. Urip Sumoharjo Km. 05 Gedung Rektorat/ Menara UMI Lt. 2 Makassar 90231

Bismillahirrahmanirrahim

SURAT KETERANGAN
No. 1385/A.8/BAA/VIII/2025

Dengan Rahmat Allah SWT., yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa :

Nama : **PUTRI AQILLA**
Stambuk : **14120210033**
Fakultas : Kesehatan Masyarakat
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Jenjang Pendidikan : **Strata Satu (S1)**

Benar telah mendapatkan *Letter Of Acceptance* (LoA)

Nama Jurnal : Window of Public Health Journal
Judul Artikel : **Hubungan Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat
Di RSUD La Patarai Kabupaten Barru**

Nomor Terbit : 2721-2920
Tanggal Publish : 12 Agustus 2025
Alamat Artikel : <https://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/index>

Berdasarkan hasil verifikasi, jurnal tersebut dikategorikan sebagai "Jurnal Nasional terakreditasi
(Ber - ISSN)"

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagai salah satu syarat untuk mengikuti Ujian Tugas
Akhir / Tesis / Disertasi.

Wallahu Waliyyut Taufiq wal Hidayah

Makassar, 12 Agustus 2025
Biro Administrasi Akademik,
Kepala,

Sariyatni Hamzah, S.E.

Tembusan Kepada Yth :

1. Rektor UMI
2. Dekan Fakultas Kesehatan Masyarakat



YAYASAN WAKAF UMI
UNIVERSITAS MUSLIM INDONESIA
FAKULTAS KESEHATAN MASYARAKAT
PUSAT KAJIAN DAN PENGELOLA JURNAL



Jl. Urip Sumoharjo Km. 5 Kampus Telp. (0411) 425607 Makassar 90231

Kepada YTH
Putri Aqilla
Program Studi Kesehatan Masyarakat
Fakultas Kesehatan Masyarakat, Universitas Muslim Indonesia

LETTER of UNDER PROCESS
Nomor: 257/WoPH/PKPJ/FKM-UMI/VIII/2025

Pusat Kajian dan Pengelola Jurnal Window of Public Health Journal (WoPHJ) Pmenerangkan bahwa artikel Anda yang berjudul **HUBUNGAN BEBAN KERJA DAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT DI RSUD LA PATARAI KABUPATEN BARRU** telah disubmit <https://jurnal.fkm.umi.ac.id/index.php/woph/index> dan sedang dalam tahap proses review untuk dipublikasikan pada jurnal WoPH (Window of Public Health).

Demikian surat keterangan di bawah ini dibuat untuk digunakan sebagai syarat ujian ataupun keperluan lainnya. Terima kasih telah memasukan artikel anda.

Makassar, 12 Agustus 2025

Hormat Kami
Chief Editor Window of Public Health Journal
PKPJ FKM UMI



Septiyanti, S.Gz.,M.Kes

LEMBAR PERSETUJUAN MENJADI RESPONDEN PENELITIAN

**HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA TERHADAP
KINERJA BAGI PERAWAT DI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH LA
PATARAI KABUPATEN BARRU TAHUN 2025**

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon dengan hormat bantuan dan kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi dan menjawab semua pernyataan yang ada.
2. Isilah data Bapak/Ibu dengan lengkap sesuai keadaan yang sebenarnya sebelum menjawab.
3. Mohon dibaca dengan cermat semua pernyataan sebelum menjawab.
4. Semua pernyataan yang ada harus dijawab.
5. Berilah tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling tepat.

Tanggal kuesioner	
-------------------	--

I. Identitas Responden

1. Nama/Inisial	:	
2. Jenis Kelamin	:	☐ perempuan ☐ laki-laki
3. Umur	:	
4. Masa Kerja	:	

II. Kinerja Perawat

Berilah tanda (√) pada kolom angka yang ada pada masing-masing pertanyaan dengan pilihan sesuai yang anda alami.

Kode:

SS = Sangat Setuju KS = Kurang Setuju S= Setuju TS = Tidak Setuju

No.	Pertanyaan	SS	S	KS	TS
1.	Saya siap tanggap bila pasien membutuhkan dan saya mudah di hubungi.				
2.	Sebagai perawat saya memerhatikan keluhan pasien.				
3.	Saya bekerja sama dengan pasien dan keluarganya dalam menyelesaikan masalah.				
4.	Saya bekerja sama dengan tim sejahwat perawat dan tim medis dalam menyelesaikan masalah pasien.				
5.	Saya dalam memberikan pelayanan kepada pasien penuh perhatian sesuai dengan kebutuhan/harapan pasien.				
6.	Saya mendengarkan keluhan pasien dan saya tidak acuh tak acuh.				
7.	Dalam memberikan pelayanan saya selalu cepat dan tepat.				
8.	Kecepatan saya dalam memberikan pelayanan memerlukan waktu tunggu yang pendek.				
9.	Saya sopan terhadap pasien, keluarga pasien, tim sejahwat perawat dan tim kesehatan lain.				
10.	Saya menghargai pasien, keluarga pasien, tim sejahwat perawat dan tim kesehatan lain.				
11.	Saya jujur antara pikiran dan tindakan.				
12.	Saya bertanggung jawab atas tindakan dan menjaga kerahasiaan pasien.				

Sumber: Nursalam, 2017

III. Beban Kerja

Berilah tanda (√) pada kolom angka yang ada pada masing-masing pertanyaan dengan pilihan sesuai yang anda alami

Kode:

4 = Tidak Menjadi Beban Kerja 3 = Beban Kerja Ringan 2 = Beban Kerja

Sedang 1 = Beban Kerja Berat

No.	Pertanyaan	1	2	3	4
1.	Melakukan observasi pasien selama jam kerja.				
2.	Banyak jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan pasien.				
3.	Beragamnya jenis pekerjaan yang harus dilakukan demi keselamatan pasien.				
4.	Kontak langsung perawat dengan pasien di ruangan secara terus menerus selama jam kerja.				
5.	Kurangnya tenaga perawat di ruangan dibandingkan dengan klien.				
6.	Pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki tidak mampu mengimbangi tuntutan pekerjaan.				
7.	Harapan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas.				
8.	Tuntutan keluarga untuk keselamatan pasien.				
9.	Setiap saat dihadapkan pada keputusan yang tepat.				
10.	Tanggung jawab dalam melaksanakan perawatan klien.				
11.	Setiap saat menghadapi klien dengan karakteristik.				
12.	Tugas pemberian obat-obatan secara intensif.				
13.	Tindakan penyelamatan pasien.				

Sumber: Nursalam, 2017

IV. Stres Kerja

Berilah tanda (√) pada kolom angka yang ada pada masing-masing pertanyaan dengan pilihan sesuai yang anda alami

Penilaian:

SL: Selalu, jawaban selalu apabila bapak/ibu dalam bekerja mengalami/merasakan setiap hari peristiwa seperti dalam pernyataan.

S: Sering, jawaban sering apabila bapak/ibu dalam bekerja mengalami/merasakan minimal 1 kali dalam satu minggu peristiwa seperti dalam pernyataan.

J: Jarang, jawaban jarang apabila bapak/ibu dalam bekerja mengalami/merasakan minimal 1 kali dalam sebulan peristiwa seperti dalam pernyataan.

TP: Tidak Pernah, jawaban tidak pernah apabila Bapak/Ibu dalam bekerja, tidak pernah mengalami/merasakan peristiwa seperti dalam pernyataan.

Gejala Psikologis					
No.	Pernyataan	SL	S	J	TP
1.	Saya merasa tegang saat menghadapi pasien yang kritis				
2.	Saya merasa berkeringat dingin saat menghadapi pasien yang kritis				
3.	Saya merasa cemas bila ada masalah dalam pekerjaan saya				
4.	Saya mudah marah saat bekerja di rumah sakit				
5.	Saya merasa mudah tersinggung saat bekerja di rumah sakit				

6.	Saya merasa bosan bekerja di rumah sakit				
7.	Saya menunda pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan saat ini				
Gejala Fisiologis					
No.	Pernyataan	SL	S	J	TP
1.	Saya merasa otot leher, bahu atau punggung kaku saat/setelah bekerja di rumah sakit				
2.	Saya merasa jantung berdebar saat menerima atau merawat pasien kritis				
3.	Saya merasa sesak nafas saat bekerja di ruang rawat inap rumah sakit				
4.	Saya mengalami sakit kepala/pusing menghadapi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan				
5.	Saya merasa perut mulas, tegang, kembung dan nyeri ulu hati saat merawat pasien di rumah sakit				
Gejala Perilaku					
No.	Pernyataan	SL	S	J	TP
1.	Saya merasa malas dan tidak bersemangat masuk kerja				
2.	Saya mengalami kesulitan berkomunikasi dengan sejawat dan atau keluarga pasien				
3.	Saya mengalami gangguan tidur, misalnya sukar untuk memulai tidur				
4.	Saya mengalami kehilangan nafsu makan saat ada masalah dalam pekerjaan				
5.	Saya terlibat suatu masalah dengan teman sejawat atau rekan kerja di rumah sakit				
6.	Saya terluka ketika melakukan tindakan medis pada pasien (seperti tercucuk jarum, terkena patahan obat ampul, dan lain lain)				

Sumber: Pratiwi, 2023

DOKUMENTASI



Pembagian Kuesioner Penelitian



Pembagian Kuesioner Penelitian

RIWAYAT HIDUP PENULIS



Penulis bernama Putri Aqilla lahir di Mandalle, 27 juli 2003, merupakan anak pertama dari bapak Herman Abu dan ibu Fadliah Rasyid, penulis sekarang bertempat tinggal di Bumi Tamalanrea Permai Blok F/264.

Penulis menyelesaikan Pendidikan di:

1. SDN 56 Barru Tahun 2009
2. SMP Negeri 5 Barru Tahun 2015
3. SMA Negeri 3 Barru Tahun 2018

Kemudian melanjutkan jenjang Pendidikan ke Perguruan Tinggi Universitas Muslim Indonesia (UMI) pada tahun 2021 sampai dengan penulisan skripsi ini penulis masih terdaftar sebagai Mahasiswa program S1 Fakultas Kesehatan Masyarakat, Peminatan Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3) di Universitas Muslim Indonesia.