HUBUNGAN BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PERAWAT DI RUMAH SAKIT SUNDARI

Mariama Ujung¹, Wasiyem²

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara

Email : mariamaujung@gmail.com¹, wasiyem@uinsu.ac.id²

ABSTRAK

Stres kerja merupakan reaksi individu atau seseorang yang dihasilkan dari ketidaksesuaian antara tuntutan dan tekanan pekerjaan serta ketidaksesuaian dengan pengetahuan. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh pekerja dalam jangka waktu tertentu. Apabila pekerja dapat menyelesaikan tugas dengan baik, maka beban tersebut tidak menjadi masalah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Sundari Medan. Jenis yang digunakan pada penelitian ini yaitu jenis penelitian kuantitatif dengan desain penelitian cross sectional. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sistem total sampling dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 72 perawat. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik Korelasi Pearson Produk Moment. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, maka diperoleh hasil terdapat hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja. Hal ini dapat dilihat dari Koefesien ($r_{xy}=0,654$) dan hasil kriteria $P(0,000) < 0,05$. Hal ini berarti hipotesis yang diajukan yaitu ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stress kerja, Artinya semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi stress kerja dinyatakan diterima. Bagi para perawat, sangat penting untuk mengenali tanda-tanda awal stres dan tidak ragu mencari bantuan. Berkomunikasi secara terbuka dengan atasan atau rekan kerja mengenai beban yang dirasakan juga krusial. Ingatlah bahwa menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (work-life balance) adalah kunci untuk mencegah kelelahan dan stres jangka panjang. Kesehatan mental Anda sama pentingnya dengan kesehatan fisik pasien yang Anda layani.

Kata Kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Perawat, Kesehatan Mental.

PENDAHULUAN

Stres kerja merupakan reaksi individu atau seseorang yang disebabkan oleh ketidaksesuaian antara pengetahuan dan harapan serta tekanan di tempat kerja. Pengalaman subjektif individu dalam berinteraksi dengan lingkungan kerja dapat menyebabkan stres kerja, suatu kondisi yang dapat membebani sikap, fisiologi, dan psikologi mereka. Berdasarkan beban yang ditanggung oleh individu yang sedang mengalami stres, maka stres dibedakan menjadi dua, yaitu eustres dan distres. Eustres adalah situasi di mana seseorang menghadapi stres yang bersifat konstruktif dan positif, misalnya tawaran jabatan direktur tanpa diduga. Sebaliknya, distres adalah situasi di mana stres bersifat destruktif dan negatif karena melebihi atau berada jauh di bawah kapasitas individu, sehingga menurunkan kualitas hidup individu.

International Labour Organization (ILO) mendefinisikan reaksi emosional dan fisik yang dapat terjadi ketika ekspektasi tidak seimbang dengan kapasitas seseorang untuk mengatasinya. Stres merupakan bagian alami dari kehidupan, dan tenaga kesehatan tidak terkecuali. Berdasarkan data World Health Organization (WHO), stres pegawai telah menjadi wabah global, dengan 450 juta orang di dunia mengalami gangguan mental dan perilaku. Tren stres kerja di kawasan Asia Pasifik, termasuk Indonesia, melebihi rata-rata global sebesar 48%. Pada tahun 2012, survei Regus menunjukkan tingkat stres kerja di Indonesia mencapai 73%, sebanding dengan negara lain seperti Malaysia (57%) dan Thailand (75%)³.

Di Indonesia, stres kerja merupakan masalah signifikan. Menurut hasil kajian Riskesdas (2018) Kementerian Kesehatan, terdapat sekitar 26 juta orang yang mengalamii

masalah mental emosional atau 9,8% dari jumlah penduduk. Pada tahun 2019, sebanyak 82,8% perawat. Di Semarang melaporkan mengalami stres akibat pekerjaan, dibandingkan dengan 80,3% di Yogyakarta dan 52,5% di Banda Aceh. Masalah stres akibat pekerjaan yang tidak ditangani dapat berdampak negatif bagi individu maupun bisnis. Selain itu, penelitian dari American Psychological Association (APA) menunjukkan bahwa stres akibat pekerjaan yang terus-menerus dapat menyebabkan kelelahan dan penurunan produktivitas.

Beban kerja merupakan berbagai mekanisme atau tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu. Beban kerja bukanlah suatu masalah apabila karyawan dapat mengerjakan tugasnya dengan efektif. Akan tetapi, apabila tidak berhasil, tugas tersebut menjadi beban. Dalam sebuah survei yang dilakukan selama masa kekeringan di Swedia, hampir 80% perawat mengatakan bahwa mereka sangat cemas 50,9% perawat Indonesia melaporkan merasa stres, kelelahan, dan kurang tidur di tempat kerja, menurut penelitian tahun 2007 yang dilakukan oleh Ikatan Perawat Nasional Indonesia⁵.

International Labour Organization (ILO) mendefinisikan beban kerja sebagai sekumpulan kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Definisi ini mencakup berbagai aspek yang mempengaruhi kapasitas seseorang untuk melaksanakan tugas, termasuk faktor fisik dan mental. Beban kerja dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis, yaitu overload (beban berlebih) dan underload (beban berkurang). Sementara overload yang kurang terjadi ketika kebutuhan pekerjaan jauh di bawah kemampuan pribadi, beban kerja yang berlebihan terjadi ketika ekspektasi pekerjaan lebih besar daripada kapasitas pribadi.

Standar perawatan yang diberikan merupakan faktor utama dalam menentukan kesejahteraan pasien. Akibatnya, baik selama dirawat di rumah sakit maupun setelah keluar dari rumah sakit, kinerja perawat memiliki pengaruh besar terhadap kesejahteraan fisik dan emosional pasien. Penurunan kinerja perawat yang terkait dengan stres dapat berdampak pada kualitas perawatan⁵. Ada 440.000 kejadian stres terkait pekerjaan, atau 1.380 insiden per 100.000 perawat, menurut Survei Angkatan Kerja Inggris. Menurut survei Kanada, 47% perawat mengatakan bahwa pekerjaan mereka adalah penyebab utama stres harian mereka⁷.

Penelitian yang dilakukan oleh Pongatung⁹ dengan judul Hasil penelitian “Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di RS GMIM Kalooran Amurang” mengungkapkan adanya hubungan antara keduanya, dimana 90,8% perawat menyatakan mengalami tingkat stress kerja yang tinggi, dan 78,9% melaporkan beban kerja yang berat. Berdasarkan hasil penelitian Martyastuti¹², tenaga kesehatan sering mengalami stres akibat shift kerja, jam kerja yang panjang, tugas yang tidak jelas, konflik peran, serta paparan virus dan zat kimia berbahaya lainnya di rumah sakit. Berbagai penelitian tentang stres yang dihadapi perawat di tempat kerja juga telah banyak dilakukan. Beban kerja yang sangat tinggi, kebutuhan untuk menyelesaikan tugas dengan cepat, kurangnya dukungan sosial dari atasan, kepala perawat, dan atasan, paparan penyakit menular, tertusuk jarum, serta penanganan pasien yang sulit atau pasien dalam kondisi kritis merupakan beberapa topik yang dibahas dalam penelitian ini.

Mengingat lokasinya yang relatif menguntungkan, RSUD Sundari Medan dapat menampung lebih banyak pasien. Alhasil, RSUD Sundari Medan diharapkan dapat beroperasi dengan baik karena jumlah pasien yang diterima cukup banyak, sehingga membutuhkan tenaga perawat yang terampil dan tingkat penyelamatan yang tinggi. Banyaknya pasien yang datang dan pasien yang dirawat di rumah sakit dengan

berbagai macam penyakit membutuhkan penanganan medis yang cepat, sehingga menambah beban perawat dan pada akhirnya melemahkan semangat mereka dalam menjalankan profesinya.

Berdasarkan temuan dari survei yang dilakukan pada 16 Januari 2025 di Rumah Sakit Sundari, enam perawat telah diwawancarai, ditemukan bahwa sebagian besar dari mereka mengalami berbagai gejala yang mengindikasikan tingkat stres kerja yang dialami. Gejala tersebut meliputi kesulitan dalam berkonsentrasi, sering merasa pusing, mudah marah, serta mengalami kelelahan yang berlebihan akibat tuntutan pekerjaan. Selain itu, mereka juga mengaku sering terburu-buru dalam menyelesaikan tugas, merasa mudah tersinggung, serta mengalami konflik dengan rekan kerja.

Dampak dari stres yang dialami oleh perawat tidak hanya terbatas pada aspek psikologis, tetapi juga dapat mempengaruhi kondisi fisiologis mereka. Stres yang berkepanjangan berisiko mengganggu interaksi sosial perawat, baik dalam hubungan dengan rekan kerja, dokter, maupun pasien. Selain itu, efektivitas kerja mereka juga dapat menurun secara signifikan, mengingat seseorang yang mengalami stres cenderung mengalami gangguan dalam berpikir, mengambil keputusan, serta menyelesaikan tugas dengan optimal.

Layanan BPJS (Badan Penyelenggara Jaminan Sosial) yang disediakan oleh RSUD Sundari Medan memungkinkan banyak pasien untuk menerima perawatan atas berbagai macam penyakit. Karena banyaknya jumlah pasien, perawat harus selalu siap untuk menangani keracunan. Setiap bulan, RSUD Sundari mencatat peningkatan jumlah pasien rawat inap. Jumlah pasien pada tahun 2020 adalah 7.626, pada tahun 2021 adalah 7.279, pada tahun 2022 adalah 9.254, pada tahun 2023 adalah 9.928, dan pada tahun 2024 adalah 10.028. Beban kerja perawat meningkat seiring dengan jumlah pasien rawat inap. Beban perawat dan pemberian layanan kesehatan harus seimbang. Perawat akan mengalami kelelahan kerja jika terjadi ketidakseimbangan antara jumlah perawat dan beban kerja, yang mengakibatkan pasien harus menunggu lama untuk mendapatkan layanan.

Alasan peneliti yakin bahwa penelitian ini relevan adalah karena perawat menghadapi stres setiap hari akibat komponen fisik dan psikologis lingkungan kerja mereka. Oleh karena itu, ada kemungkinan perawat mengalami stres akibat beban kerja yang sangat berat. Oleh sebab itu peneliti mengambil judul “Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Rumah Sakit Umum Sundari Medan”.

METODE

Jenis dan Metode Penelitian

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain *cross sectional*, yaitu mengamati hubungan antara variabel independen (beban kerja) dengan variabel dependen (stres kerja) pada waktu yang bersamaan.

Lokasi dan waktu penelitian

Penelitian dilaksanakan di Rumah Sakit Sundari Medan pada bulan Januari 2025.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian adalah seluruh perawat RS Sundari berjumlah 72 orang. Seluruh populasi dijadikan sampel dengan metode total sampling.

Variabel penelitian

1. Variabel Bebas (Independent Variable)
2. Variabel Terikat (Dependen Variable)
- 3.5 Defenisi operasional (penelitian kuantitatif)

1. Beban kerja: kondisi mental dan fisik perawat saat melaksanakan tugas, diukur dengan kuesioner NASA-TLX.
2. Stres kerja: tekanan psikologis yang dialami perawat, diukur dengan kuesioner HSE-WRSS

Instrumen Penelitian

1. NASA-TLX untuk menilai enam aspek: tuntutan mental, tuntutan fisik, tuntutan waktu, performansi, usaha, dan frustrasi.
2. HSE-WRSS untuk mengukur enam aspek stres: tuntutan pekerjaan, kontrol, dukungan manajerial, dukungan rekan kerja, hubungan, peran, dan perubahan.

Analisis Data

1. Analisis univariat – mendeskripsikan distribusi frekuensi variabel.
2. Analisis bivariat – menggunakan uji Pearson Product Moment untuk mengetahui hubungan beban kerja dan stres kerja. Tingkat signifikansi ditetapkan $p < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Univariat

Frekuensi Stres Kerja

Hasil pengukuran stres kerja pada perawat adalah sebagai berikut :

Tabel 1 Distribusi Frekuensi Stres Kerja

Kriteria Stres Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Rendah	10	13,9%
Sedang	32	44,4%
Tinggi	22	30,6%
Sangat Tinggi	8	11,1%
Total	72	100

Sumber: Data Primer, 2025

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat stres Sedang sebanyak 32 orang dengan presentase (44,4%) dan paling sedikit memiliki tingkat stres Sangat Tinggi sebanyak 8 dengan presentase (11,1%).

Tabel 2 Total Bobot Stres Kerja

No	Aspek	Mean (x)	Presentase (%)
Total Bobot	1 Tuntutan Kerja	7,23	22,65%
	2 Kontrol	4,95	15,50%
	3 Dukungan Managerial	5,61	17,57%
	4 Dukungan Rekan Kerja	3,02	09,46%
	5 Interaksi	3,72	11,65%
	6 Peran & Perubahan	7,41	23,21%
	Jumlah	31,92	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 2 bobot stres kerja yang dipilih perawat maka dapat dilihat urutan aspek yang menyebabkan stres kerja yakni, Tuntutan kerja (7,23%), kontrol (4,95%), Dukungan Managerial (5,61%), dukungan rekan kerja (3,02%), interaksi (3,72%) dan peran & perubahan (7,41%).

Frekuensi Beban Kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, diperoleh hasil perhitungan beban kerja mental pada perawat adalah sebagai berikut :

Tabel 3 Distribusi Frekuensi Beban Kerja

Kriteria Beban Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Rendah	5	6,5%
Sedang	33	45,8%
Agak Tinggi	30	41,7%
Tinggi	4	5,6%
Total	72	100

Sumber: Data Primer, 2025

Dari tabel 3 diatas dapat diketahui bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat beban kerja Sedang yaitu sejumlah 33 orang dengan presentase (45,8%) dan paling sedikit dengan tingkat beban kerja yaitu Tinggi yaitu sejumlah 4 orang dengan presentase (5,6%).

Tabel 4 Total bobot Beban Kerja

No	Aspek	Mean (x)	Presentase (%)
Total Bobot	1 Kebutuhan Mental	9,44	20,89%
	2 Kebutuhan Fisik	8,84	19,56%
	3 Kebutuhan Waktu	7,33	16,22%
	4 Performansi	6,89	15,25%
	5 Tingkat Usaha	7,26	16,06%
	6 Tingkat Frustrasi	5,42	11,99%
Jumlah		45,18	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 4 bobot beban kerja yang dipilih perawat maka dapat dilihat urutan aspek yang menyebabkan beban kerja yakni, kebutuhan mental (9,44%), kebutuhan fisik (8,84%), kebutuhan waktu (7,33%), performansi (6,89%), tingkat usaha (7,26%) dan tingkat frustrasi (5,42%).

Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 5 Distribusi Frekuensi Jenis Kelamin

Kriteria Jenis Kelamin	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Laki-Laki	16	22,2%
Perempuan	56	77,8%
Total	72	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel diatas bahwa jumlah perawat laki-laki yang bekerja di rumah sakit tersebut sebanyak 16 (22,2%), lebih sedikit daripada jumlah perawat perempuan yang bekerja sebanyak 56 (77,8%).

Frekuensi Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 6 Distribusi Frekuensi Masa Kerja

Kriteria Masa Kerja	Frekuensi (n)	Presentase (%)
< 3 Tahun	26	36,1%
> 5 Tahun	31	43,1%
> 10 Tahun	15	20,8%
Total	72	100

Sumber: Data Primer, 2025

Dari tabel 4.6 diatas dapat diketahui bahwa tenaga kerja yang terbanyak masa kerjanya > 5 tahun yaitu 31 orang (43,1), dan yang paling terendah masa kerjanya > 10 tahun yaitu 15 orang (20,8%).

Frekuensi Berdasarkan Pendidikan

Tabel 7 Distribusi Frekuensi Pendidikan

Kriteria Pendidikan	Frekuensi (n)	Presentase (%)
Diploma	42	48,3%
S1 Keperawatan	30	41,7%
Total	72	100

Sumber: Data Primer, 2025

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa 72 responden terdiri dari atas responden dengan pendidikan Diploma sebanyak 42 perawat (48,3%) dan yang berpendidikan S1 Keperawatan sebanyak 30 perawat (41,7%).

Analisis Bivariat

Uji Normalitas Data

Tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah variabel residual atau perancu dalam model regresi berdistribusi normal. Untuk melihat apakah informasi pada umumnya sesuai atau tidak, pengujian kewajaran dapat dilakukan dengan menggunakan salah satu contoh uji Kolmogorov-Smirnov tentang keseimbangan yang tersisa dengan model pengujian: jika nilai kemungkinan $> 0,05$, informasi disampaikan secara teratur dan masuk jika kemungkinan penghargaan $< 0,05$, informasi tersebut tidak diedarkan secara teratur

Tabel 8 Uji Normalitas Data

Uji Kolmogrov-Smirrow	Unstandarized Residual	Keterangan
Sig.	0,200	Normal

Sumber: Data Primer, 2025

Tabel 8 mengungkap bahwa nilai kepentingannya adalah 0,200 ($0,200 > 0,05$), menunjukan bahwa informasi yang tersisa layak digunakan untuk asumsi memiliki nilai lebih besar dari 0,05 dan tersampaikan secara teratur.

Uji Linearitas

Secara umum Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah ada hubungan linear yang signifikan antara dua variabel. Informasi yang baik seharusnya menunjukkan hubungan langsung antara faktor-faktor beban kerja dan stres kerja.

Tabel 9 Uji Linearitas

F	Sig.	Keterangan	
Deviation From Linearity	1.254	0,274	Linear

Sumber: Data Primer, 2025

Jika melihat tabel 4.9 dapat dilihat bahwa nilai Sig. Alpha $>$ deviation from Linearity ($0,272 > 0,05$). Oleh karena itu secara umum dapat diterima bahwa terdapat hubungan yang jelas antara beban kerja dengan stres kerja.

Uji Regresi Linear Sederhana

Tabel 10 Uji Regresi Linear Sederhana

No	R	R Square	Adjusted Square	R Std. Error
1	0,654	0,428	0,420	18,14488

Sumber: Data Primer, 2025

Nilai hubungan ditunjukkan sebesar 0,654 dan hasil ini menghasilkan koefisien keyakinan (R Square) sebesar 0,428, menunjukkan bahwa variabel beban kerja berhubungan dengan stres kerja.

Uji Korelasi Pearson Product Moment

Tabel 4.11 Uji Korelasi Pearson Product Moment

	R Square	Beban Kerja	Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson		0,654
	Correlation	1	
	Sig		0,000
Stres Kerja	Pearson	0,654	
	Correlation		1
	sig	0,000	

Sumber: Data Primer, 2025

Hasil uji korelasi data di atas menunjukkan nilai signifikansi 0,000. Nilai lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja. Adapun nilai koefisien korelasi sebesar 0,654 yang bertanda positif menunjukkan bahwa adanya hubungan yang positif antara kedua variabel yang berada pada kategori cukup kuat.

Pembahasan

Stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Sundari Medan

Stres merupakan respon tubuh yang bersifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dan orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres⁴⁵.

Dari tabel 4.1 di atas diketahui tingkat stres perawat bahwa 10 perawat mengalami Stres kerja rendah (13,9%), 32 perawat mengalami Stres kerja sedang (44,4%), 22 perawat mengalami Stres kerja tinggi (30,6%), dan 8 perawat mengalami Stres kerja sangat tinggi (11,1%). Penelitian ini sejalan dengan penelitian Hasibuan⁴⁷ stres kerja diketahui, terdapat total 37 responden (88,1% dari total) yang mengalami stres kerja kategori sedang, sedangkan terdapat total 5 responden (11,9%) yang mengalami stres kerja kategori rendah. Dan sejalan pula dengan penelitian Sagala¹³ Berdasarkan pengukuran stres kerja yang dilakukan, didapatkan data frekuensi dengan jumlah sebanyak 6 orang responden (13,6%) mengalami stres kerja ringan, sebanyak 36 orang responden (81,8%) dengan tingkat stres kerja sedang, dan sebanyak 2 orang responden (4,5%) dengan tingkat stres kerja tinggi.

Berdasarkan analisis yang mendalam terhadap aspek-aspek yang diukur dalam kuesioner *Health and Safety Executive Work Related Stress Scale* (HSE WRSS), terungkap bahwa Peran & Perubahan merupakan faktor dominan yang paling berkontribusi terhadap stres yang dialami oleh perawat. Hal ini menunjukkan bahwa organisasi perlu meningkatkan kejelasan peran, komunikasi yang lebih baik mengenai perubahan, serta manajemen organisasi yang lebih terstruktur agar stres kerja dapat ditekan.

Menurut Hasibuan⁴⁷ (2024) Pekerjaan dapat menjadi sumber stres dalam berbagai cara yang berbeda. Perawat adalah orang yang bertanggung jawab untuk membuat keputusan dan menjalankan kendali atas apakah ia diberi kesempatan untuk mengambil bagian dalam situasi sulit atau tidak. Sejumlah faktor, termasuk perawat yang bekerja berlebihan, termasuk di antara faktor-faktor yang menyebabkan stres dalam pekerjaan. Ada kemungkinan bahwa jumlah pekerjaan yang diperoleh, di samping tingkat kerumitan tugas,

merupakan beban kerja yang berlebihan. Secara umum, jumlah stres yang dialami oleh perawat perempuan lebih banyak daripada yang dialami oleh perawat laki-laki. Hal ini terjadi karena wanita lebih rentan terhadap dampak fisiologis yang ditimbulkan oleh dampak tanggung jawab mereka dalam konteks lingkungan rumah⁴⁷.

Beban kerja pada perawat di Rumah Sakit Sundari Medan

Beban kerja adalah proses untuk menetapkan jumlah jam kerja orang yang digunakan atau dibutuhkan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dalam waktu tertentu. Dalam bekerja karyawan yang merupakan salah satu ujung tombak perusahaan seharusnya mendapatkan haknya berupa kemudahan dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan fisik dan mentalnya.

Dari hasil tabel frekuensi yang ada perawat mengalami beban kerja, 5 perawat mengalami beban kerja rendah (6,5%), 33 perawat mengalami beban kerja sedang (45,8%), 30 perawat mengalami beban kerja agak tinggi (41,7%), dan 4 perawat mengalami beban kerja tinggi (5,6%). Seperti penelitian Okisa 2023 didapatkan bahwa mayoritas pekerja mengalami beban kerja mental kategori sedang yaitu sebanyak 34 Pekerja (39,1%), disusul dengan pekerja yang mengalami beban kerja mental kategori berat sebanyak 28 pekerja (32,2%).

Berdasarkan data kuesioner NASA-TLX yang telah disesuaikan dan observasi lapangan, mayoritas perawat di Rumah Sakit Sundari Medan menghadapi beban kerja pada kategori sedang hingga tinggi. Kondisi ini terwujud dalam berbagai indikator kunci, termasuk tuntutan waktu yang ketat yang membuat perawat sering merasa terburu-buru, serta kebutuhan untuk melakukan *multitasking* yang konstan. Secara fisik, perawat harus menghadapi beban fisik berat seperti berdiri lama, sering berpindah ruangan, dan melakukan tindakan keperawatan intensif. Tidak hanya itu, tanggung jawab yang tinggi terhadap keselamatan pasien, ditambah dengan kebutuhan untuk bersikap ramah, sabar, dan tanggap terhadap kondisi emosional pasien dan keluarga, semakin memperberat tugas mereka.

Tuntutan mental yang tinggi sering kali disebabkan oleh kompleksitas tugas, beban informasi yang besar, serta kebutuhan untuk melakukan analisis cepat dan akurat, terutama dalam situasi yang menuntut ketepatan tinggi seperti pelayanan kesehatan. Dalam pekerjaan perawat, misalnya, kebutuhan mental dapat meningkat ketika mereka harus menangani pasien dalam kondisi kritis, membuat keputusan cepat, atau mengikuti prosedur medis yang ketat sambil tetap berkoordinasi dengan tim. Hal ini berpotensi menyebabkan kelelahan kognitif (*mental fatigue*), yang bila terjadi secara terus-menerus dapat memicu stres, penurunan fokus, bahkan kesalahan kerja.

Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat

Stres kerja di kalangan perawat di Rumah Sakit Sundari Medan merupakan isu yang signifikan, dengan koefisien korelasi sebesar 0,654 dan tingkat signifikansi 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja perawat dipengaruhi oleh stres kerja. Penelitian sebelumnya oleh Eva⁴⁸ di RSUD Sayang Cianjur juga menemukan hubungan signifikan antara beban kerja dan stres kerja perawat, yang sejalan dengan hasil penelitian ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang tinggi berkontribusi terhadap peningkatan tingkat stres di kalangan perawat.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R hitung sebesar 0,654, yang menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara beban kerja dan stres kerja. Berdasarkan tabel r, nilai r tabel pada tingkat kepercayaan 95% dengan sampel 73 adalah sekitar 0,230, yang mengindikasikan bahwa hubungan ini signifikan. Penelitian Sunarti⁴⁹ juga mendukung temuan ini, yang menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan stres kerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat argumen bahwa beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan stres yang signifikan pada perawat.

Dari tabel Uji Linearitas, diperoleh koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,428, yang menunjukkan bahwa 42,8% variasi dalam beban kerja dapat dijelaskan oleh stres kerja. Penelitian Maharani & Budianto⁵⁰ juga menunjukkan pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, yang sejalan dengan hasil penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa pentingnya memahami hubungan antara kedua variabel ini untuk meningkatkan kesejahteraan perawat.

Hasil ukur NASA TLX ada tiga bobot yang paling dominan penelitian menunjukkan bahwa dimensi beban kerja yang meliputi kebutuhan mental, kebutuhan fisik, dan kebutuhan waktu memiliki keterkaitan erat dengan aspek peran dan perubahan yang diukur melalui kuesioner HSE-WRSS. Perawat yang menghadapi beban kerja tinggi cenderung mengalami stres lebih besar ketika peran yang dijalankan tidak jelas serta adanya perubahan organisasi yang terjadi tanpa dukungan memadai. *Health and Safety Executive* (HSE) menyatakan bahwa “*stress can arise when employees lack role clarity and when organizational changes are poorly managed*” (HSE, 2018). Artinya, ketidakjelasan peran dan perubahan yang tidak terencana dengan baik akan memperkuat dampak beban kerja terhadap stres kerja.

Kebutuhan mental yang tinggi pada perawat mencakup aktivitas berpikir intensif, pengambilan keputusan cepat, dan ketepatan dalam menjalankan prosedur medis. Beban ini akan semakin berat ketika peran perawat tidak jelas, misalnya saat terjadi tumpang tindih tugas antarunit atau perubahan SOP mendadak tanpa sosialisasi. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa “*role ambiguity and role conflict are major sources of work stress because they create uncertainty about job expectations and responsibilities.*” Contoh yang sering terjadi di lapangan adalah perubahan prosedur perawatan di IGD yang memaksa perawat menyesuaikan diri sambil tetap menjalankan tugas rutin, sehingga meningkatkan beban kognitif dan menimbulkan tekanan emosional. Tarwaka (2014) juga menambahkan bahwa “tingginya beban mental dalam situasi penuh ketidakpastian akan mempercepat kelelahan mental (*mental fatigue*) dan memicu stres kerja.”

Selain beban mental, beban fisik juga memiliki pengaruh signifikan. Aktivitas seperti mengangkat pasien, memindahkan peralatan, dan melakukan tindakan medis akan menjadi lebih berat ketika terjadi pengurangan tenaga kerja atau perubahan struktur organisasi. Dalam kondisi ini, perawat sering kali harus mengisi peran ganda sehingga beban fisik meningkat drastis. Tarwaka dan Bakri menjelaskan bahwa “beban fisik yang melebihi kapasitas tubuh tanpa istirahat yang cukup dapat memicu kelelahan otot dan stres fisiologis.” Situasi ini diperburuk oleh ketidakjelasan pembagian tugas, karena perawat merasa tidak mengetahui secara pasti batas tanggung jawabnya.

Tekanan waktu merupakan aspek lain yang erat kaitannya dengan peran dan perubahan. Ketika perubahan organisasi menambah tugas baru atau menuntut prosedur tambahan tanpa memberikan alokasi waktu yang cukup, tekanan waktu semakin meningkat. HSE menegaskan bahwa “*high job demands combined with time pressure and lack of clarity significantly increase stress levels*” (HSE, 2018). Contoh nyata adalah saat penerapan sistem rekam medis elektronik (EMR) baru di rumah sakit. Perawat harus menyesuaikan diri dengan teknologi baru sambil tetap memberikan pelayanan langsung kepada pasien. Ketika pelatihan tidak memadai dan tenggat waktu tetap ketat, perawat merasakan tekanan waktu yang luar biasa sehingga meningkatkan risiko kesalahan medis dan stres psikologis.

Secara keterkaitan antara ketiga aspek beban kerja dengan peran dan perubahan menunjukkan bahwa semakin tinggi kebutuhan mental, fisik, dan waktu, maka semakin berat dampak ketidakjelasan peran dan perubahan organisasi terhadap stres kerja perawat. Robbins dan Judge menegaskan bahwa “*the imbalance between job demands and role clarity is a key factor in work-related stress.*” Apabila kondisi ini tidak dikelola dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan keselamatan pasien. Oleh karena

itu, manajemen rumah sakit perlu memberikan sosialisasi yang jelas, dukungan manajerial, serta menyesuaikan beban kerja ketika terjadi perubahan agar dampak negatif terhadap kesehatan mental perawat dapat diminimalkan.

Pihak RS diharapkan dapat meninjau ulang alokasi beban kerja perawat, memastikan kesesuaian antara jumlah perawat dengan volume pasien dan kompleksitas tugas. Pertimbangkan untuk menambah jumlah staf perawat, terutama di unit-unit dengan tingkat kesibukan tinggi. Selain itu, perkuat sistem pendukung psikososial seperti konseling, forum berbagi pengalaman, atau program *peer support* untuk membantu perawat mengelola stres. Jangan lupa untuk memberikan apresiasi yang layak baik berupa waktu istirahat yang cukup, penghargaan atas kinerja, dan lingkungan kerja yang sehat dan kondusif. Investasi dalam pelatihan manajemen stres dan keterampilan komunikasi juga akan sangat membantu. Bagi para perawat, sangat penting untuk mengenali tanda-tanda awal stres dan tidak ragu mencari bantuan. Manfaatkan fasilitas pendukung yang mungkin disediakan rumah sakit. Terapkan teknik manajemen stres seperti teknik relaksasi, meditasi singkat, atau luangkan waktu untuk hobi di luar pekerjaan. Berkomunikasi secara terbuka dengan atasan atau rekan kerja mengenai beban yang dirasakan juga krusial. Ingatlah bahwa menjaga keseimbangan kehidupan kerja dan pribadi (*work-life balance*) adalah kunci untuk mencegah kelelahan dan stres jangka panjang. Kesehatan mental Anda sama pentingnya dengan kesehatan fisik pasien yang Anda layani.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan Berdasarkan Uji statistik Korelasi Pearson Produk Moment didapatkan p-value $0,000 < 0,05$ yang artinya terdapat hubungan beban kerja dengan stres kerja di Rumah Sakit Sundari Medan. Peningkatan beban kerja, baik secara fisik maupun mental, berdampak langsung terhadap peningkatan tingkat stres yang dialami perawat.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Nuari A, Modjo R. Beban Kerja dan Stres Kerja Karyawan Perusahaan di Masa Pasca COVID-19. *J Penelit Kesehat Suara Forikes*. 2023;14(4):661-665.
5. Imliah J, Kesehatan I, Luthfiana S, Santoso P, Sari DP. HUBUNGAN STRES KERJA DENGAN KINERJA PERAWAT SHIFT MUHAMMADIYAH Sukor. 2024;2(4):609-615.
7. Pasaribu SB, Hasibuan AS, Pratiwi DA, Salianto. Dampak Stress Kerja Dan Cara Mengatasinya Terhadap Kinerja Karyawan. *J Rev Pendidik dan Pengajaran*. 2024;7(3):8112-8118.
9. Pongantung M, Kapantouw NH, Kawatu PAT. Hubungan Antara Beban Kerja Dan Stres Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Gmim Kalooran Amurang. *J Kesmas*. 2018;7(5):1-7.
12. Martyastuti, N, Isrofah, dan Jannah Hubungan Beban Kerja dengan tingkat stres kerja perawat ruang intensive care unit instalasi gawat darurat. *J Kepemimp Dan Manejemen Keperawatan*. Published online 2021.
15. Tarwaka P. Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3).; 2019.
16. Tarwaka, Bakri SHA. Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja Dan Produktivitas.; 2016. <http://shadibakri.uniba.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/Buku-Ergonomi.pdf>
18. Judge R&. Perilaku Organisasi. Salemba Empat; 2015.
23. O'Brien-Pallas, L., Mayer, L., dan Thomson D. Workload and Productivity. *Quality Work and Environment for Nurse and Patient Safety*; 2005.
26. Koesomowidjojo S. Analisis Beban Kerja. Raih Asa Sukses; 2017.
45. Aini F, Purwaningsih P. Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. Mei. 2020;1(1):48-56. id.portalgrauda.org

47. Hasibuan MC. Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di RSUD Sinar Husni Deli Serdang. Published online 2024:1-23.
 48. Erviana E. Jurnal Health Society Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat IGD. 2024;13(2):105-111. doi:10.62094/jhs.v13i2.173
 49. Evi Sunarti, Supriyati J. Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Pegawai Kecamatan Pedurungan. 2021;3(1):51-52. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK558907/>
 50. Maharani R, Budianto A. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam J Manag Rev. 2019;3(2):327. <http://jurnal.unigal.ac.id/index.php/managementreviewdoi:http://dx.doi.org/10.25157/mr.v3i2.2614>
- No V, April E. Vol. 6 No.3 Edisi 1 April 2024 <http://jurnal.ensiklopediaku.org> Ensiklopedia of Journal. 2024;6(3):340-351.