

Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang

Andre Nofrian Syaputra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang
Korespondensi penulis: nofriansyaputraandre@gmail.com

Lidya Martha

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi “KBP” Padang

Abstract. *The research aims to determine the influence of work stress and workload on the performance of nurses at BMC Padang Hospital. This study employs a quantitative method. The population consists of 82 respondents who are nurses at BMC Padang Hospital. The sampling technique used is total sampling, resulting in a sample size of 82 respondents. Data analysis is conducted using multiple linear regression analysis with the assistance of SPSS for Windows version 23. The research findings indicate that work stress has a partial negative and significant effect on the performance of BMC Padang Hospital, while workload has a simultaneous negative and significant effect on employee performance at BMC Padang Hospital.*

Keywords: *Work Stress, Workload, Nurse Performance.*

Abstrak. Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit BMC Padang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi adalah perawat Rumah Sakit BMC Padang sebanyak 82 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik total sampling, sehingga sampel dalam penelitian ini sebanyak 82 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda berbantuan program komputer SPSS for windows versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Rumah Sakit BMC Padang, beban kerja secara parsial berpengaruh negatif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit BMC Padang.

Kata kunci: Stres Kerja, Beban Kerja, Kinerja Perawat.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) atau karyawan yang profesional merupakan kebutuhan utama dalam suatu organisasi atau perusahaan. SDM yang profesional dan bertanggung jawab akan melaksanakan tiap kegiatan perusahaan serta menjadi elemen yang sangat penting dalam pencapaian tujuan secara efektif dan efisien (Nasution, 2016; Sulastri & Onsardi, 2020; Mardiani & Dudija, 2021). Kebutuhan ini didasari oleh pemahaman bahwa manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi.

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2013:126) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan yang baik tentulah dapat mendorong pencapaian tujuan sebuah organisasi dengan cepat dan sebaliknya (Sofiana et al., 2020). Maharani (2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas

maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Berdasarkan studi pendahuluan dengan melakukan wawancara kepada Kepala Bagian Sumber Daya Manusia di Bunda Medical Centre (BMC) Padang memiliki peraturan yang telah dibuat tentang shift kerja para perawat, yaitu pagi, sore, dan malam yang masing-masingnya adalah 8 jam perhari. Berikut data jumlah pasien dan jumlah perawat di Bunda Medical Center (BMC) Padang dari tahun 2019-2022:

Tabel 1
Pebandingan Pasien Rawat Bunda Medical Center Padang

Tahun	Jumlah Pasien	Jumlah Perawat	Rasio	Tuntutan
2019	5180	212	0.04	Terdepan dalam bidang Ibu dan Anak Indonesia dengan pelayanan berkualitas tinggi
2020	5020	220	0.04	
2021	4775	240	0.05	
2022	4970	228	0.04	

(Sumber: Data bagian pelayanan dan informasi BMC Padang)

Berdasarkan data pada tabel 1 diketahui rata-rata rasio perbandingan antara perawat dan pasien di BMC Padang adalah 0,04. Artinya satu orang perawat melayani setidaknya 4 atau 5 orang pasien. Perawat mengalami beban kerja berlebihan karena kurangnya personel yang bertugas di ruang rawat inap. Sedangkan menurut Permenkes No 262/Menkes/Per/VII/1979 (dalam Kuntoro 2010) idealnya perbandingan dengan jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur yaitu 1 (satu) perawat menjaga 1 (satu) tempat tidur atau 2 (dua) tempat tidur. Kondisi pasien yang selalu berubah dan jumlah rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk memberikan sebuah pelayanan langsung kepada pasien yang melebihi dari kemampuan seseorang dan tuntutan kerja yang tinggi serta dokumentasi asuhan keperawatan. Di satu sisi perawat bertanggung jawab terhadap tugas fisik, administratif dari instansi tempat ia bekerja, menghadapi kecemasan, keluhan dan mekanisme pertahanan diri pasien yang muncul pada pasien akibat sakitnya, ketegangan, kejenuhan dalam menghadapi pasien dengan kondisi yang menderita sakit kritis atau keadaan terminal, di sisi lain ia harus selalu dituntut untuk selalu tampil sebagai profil perawat yang baik oleh pasiennya.

Paulus, (2022) mengungkapkan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya pada keterampilan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Maharani, (2019) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja (*performance*) adalah hasil dari kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Susiarty et al., 2019). Berdasarkan paparan di atas, kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan keterampilan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu sesuai standar dan kriteria yang ditetapkan.

Maharani (2019) menerangkan bahwa stres kerja merupakan respon tubuh yang tidak bersifat spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasannya. Stres dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat di mana orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan merespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stres.

Selanjutnya, Susiarty et al. (2019) menambahkan stres kerja merupakan respon terhadap bentuk tubuh seseorang, baik fisik maupun mental terhadap perubahan lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam, setiap aspek di pekerjaan bisa membuat stres. Tenaga kerja yang menentukan sejauh mana situasi menghadapi situasi stres atau tidak, tenaga kerja dalam interaksinya di tempat kerja dipengaruhi oleh hasil interaksi di tempat lain, di rumah, di klub dan sebagainya.

Ghozali (2011) juga menyatakan bahwa : “Stres adalah suatu keadaan seseorang, di mana kondisi fisik dan/atau psikisnya terganggu dari dalam atau luar dirinya sehingga mengakibatkan ketegangan dan menyebabkan munculnya perilaku tidak biasa (yang dikategorikan menyimpang) baik fisik, sosial, maupun psikis.” Perilaku karyawan yang menyimpang dalam bekerja merupakan salah satu bentuk stres kerja.

Susiarty et al.(2019) mengatakan bahwa beban kerja adalah suatu keadaan di mana pekerja dihadapkan pada tugas yang harus diselesaikan pada waktu tertentu. Kategori lain dari beban kerja adalah kombinasi dari beban kerja kuantitatif dan kualitatif. Beban kerja kuantitatif timbul dari tugas yang terlalu banyak atau sedikit, sedangkan beban kerja kualitatif jika pekerja merasa tidak mampu melaksanakan tugas atau tugas tidak menggunakan keterampilan.

Maharani (2019) mengungkapkan beban kerja adalah yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagian.

Priyohadi et al. (2021) menambahkan beban kerja adalah suatu kondisi pekerjaan yang harus diselesaikan sampai batas tertentu. Beban kerja dapat dibagi lagi menjadi beban kerja kuantitatif yang berlebihan atau beban kerja yang terlalu sedikit, yang timbul sebagai akibat dari terlalu banyak atau terlalu sedikit tugas yang diberikan kepada tenaga kerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu, dan beban kerja yang berlebihan atau kurang kualitatif,

yaitu jika orang merasa tidak mampu. untuk melakukan suatu tugas, atau tugas tersebut tidak menggunakan keterampilan dan atau potensi tenaga kerja. Selain itu, beban kerja yang berlebihan dan kualitatif dapat menyebabkan kebutuhan untuk bekerja dalam jumlah besar, yang merupakan sumber stres tambahan.

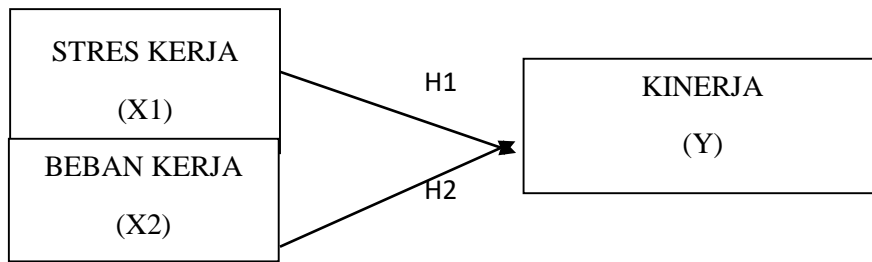
Beberapa penelitian relevan menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat (Hakman, dkk., 2020). Penelitian Chairizal, Ningsih dan Nuryanti (2014) Secara parsial stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Cahyani (2017) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta. Selain itu Akbar (2017) menemukan stres pada karyawan tidak selalu berdampak negatif pada mereka dan kinerja mereka. Sebaliknya, stres juga bisa menjadi pendorong motivasi bagi karyawan untuk mengembangkan semangat dalam menjalankan tugas mereka demi mencapai prestasi kerja yang membanggakan dalam karier mereka

Dalam Penelitian Maharani (2019) ditemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja maka akan semakin menurun kinerja karyawan. Selanjutnya, Susiarty et al. (2019) juga menemukan beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini menjelaskan bahwa jika beban kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya beban kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Komariah, dkk (2019) tentang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam mengimplementasikan *patient safety* di rumah sakit menemukan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja terkait dengan pengetahuan dan sumber daya yang disediakan atau disebut sebagai proses faktor, dan konsep akhir atau implementasi mencerminkan output faktor. Penelitian yang dilakukan oleh Erlina, dkk (2018) tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat menemukan ada pengaruh beban kerja kegiatan langsung (asuhan aktivitas ke-perawatan) dan kegiatan tidak langsung terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap di RSUD Labuang Baji Makasar.

Beberapa penelitian relevan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat (Maharani dan Budainto, 2019). Hakman, dkk.(2020) juga menemukan bahwa beban kerja yang berat akan mengakibatkan kinerja yang buruk. Selanjutnya Budianto (2019) juga menemukan bahwa beban kerja yang tinggi akan berdampak pada kinerja yang rendah. Berbeda dengan penelitian tersebut, Risnawati (2014) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Perawat.

Kerangka Konseptual



Gambar 1

Kerangka Konseptual

Hipotesis

H₁ : Diduga stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang.

H₂ : Diduga beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Bunda Medical Center (BMC) Padang.

METODE PENELITIAN

1. Uji Validitas

Uji validitas merupakan suatu pengukuran yang menunjukkan bahwa variabel yang diukur benar-benar variabel yang akan diteliti, uji validitas ini terdiri atas kumpulan pertanyaan ataupun pernyataan (Sugiyono, 2017). Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur validitas ini yaitu *Corrected Item Total Correction* dengan standar 0,300.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrumen yang digunakan dalam penelitian untuk memperoleh informasi yang dapat dipercaya sebagai alat yang digunakan dalam memperoleh data lapangan, uji reabilitas ini terdiri atas jawaban-jawaban dari responden.

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur reabilitas ini yaitu *Cronbatch Alpha* dengan standar 0,6. Bisa ditarik kesimpulan jika *Cronbatch Alpha* besar dari 0,6 maka jawaban yang diperoleh oleh responden reliabel, sebaliknya jika *Cronbatch Alpha* kecil dari 0,6 maka jawaban yang diperoleh dari responden tidak reliabel (Ghazali, 2013).

3. Analisis Deskriptif (TCR)

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data ke dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya.

$$TCR = \frac{\text{rata - rata skor}}{5} \times 100\%$$

Bisa ditarik kesimpulan jika sig besar dari 5% maka penelitian distribusi secara normal, sebaliknya jika sig kecil dari 5% maka penelitian tidak normal (Sunyoto, 2012).

4. Uji Multikolinearitas

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur uji multikolinearitas yaitu *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* dengan standar untuk VIF 10 dan *Tolerance* 0,1. Bisa ditarik kesimpulan jika VIF besar dari 10 dan *Tolerance* besar dari 0,1 maka penelitian terbatasi dari gejala multikolinearitas, sebaliknya jika VIF kecil dari 10 dan *Tolerance* kecil dari 0,1 maka penelitian tersebut tidak terbatasi dari gejala multikolinearitas (Sunyoto, 2012)

5. Uji Heteroskedastisitas

Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur uji heteroskedastisitas yaitu uji *glejser* dengan standar 0,05. Bisa ditarik kesimpulan jika sig besar dari 0,05 maka penelitian bebas dari gejala heteroskedastisitas, jika sig kecil dari 0,05 maka penelitian tidak terbatasi dari gejala heteroskedastisitas (Sunyoto, 2012).

6. Analisis Regresi Berganda

Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik inferensial, yaitu metode *multivariate analysis* yang menggunakan perhitungan statistik yang dianalisis menggunakan program SPSS versi 24. Adapun metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda, digunakan untuk mengetahui pengaruh Stres Kerja (X1), dan Beban Kerja (X2), terhadap kinerja (Y) dengan rumus:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + e$$

Keterangan:

Y = Variabel terpengaruh kinerja

a = bilangan konstanta

b1 = Koefisien Variabel X1

b2 = Koefisien Variabel X2

b3 = Koefisien Variabel X3

X1 = Variabel Stres Kerja

X2 = Variabel Beban Kerja

e = error

Uji t (Uji individu) merupakan uji koefisien regresi variabel independen, guna mengetahui seberapa besar pengaruh dari masing-masing variabel independen tersebut terhadap variabel dependen (Hadya,2017). Pengambilan keputusan dalam uji-t ini, berdasarkan pada dua hal yaitu:

- Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka variabel independen secara individual tidak berpengaruh terhadap variabel dependen atau hipotesis ditolak.
- Dan jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$, maka variabel independen secara individual berpengaruh terhadap variabel dependen atau hipotesis diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Menurut (Sugiyono, 2017) mengemukakan bahwa uji validitas sebuah kuisioner dikatakan valid atau terjadi hubungan yang signifikan jika *Corrected Item-Total Correlation* $\geq 0,30$ dan apabila $\leq 0,3$ artinya data atau kuisioner yang di ukur tidak valid atau tidak terjadi hubungan yang signifikan. Nilai *Corrected Item-Total Correlation* dari setiap butir pernyataan dihasilkan dengan melakukan pengolahan data dengan menggunakan program SPSS.

Tabel 2

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Stres Kerja (X1)

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_1	0,860	0,30	Valid
Item_2	0,790	0,30	Valid
Item_3	0,815	0,30	Valid
Item_4	0,931	0,30	Valid
Item_5	0,987	0,30	Valid
Item_6	0,987	0,30	Valid
Item_7	0,990	0,30	Valid
Item_8	0,967	0,30	Valid
Item_9	0,988	0,30	Valid
Item_10	0,972	0,30	Valid
Item_11	0,988	0,30	Valid
Item_12	0,972	0,30	Valid
Item_13	0,972	0,30	Valid
Item_14	0,972	0,30	Valid
Item_15	0,972	0,30	Valid

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_16	0,988	0,30	Valid
Item_17	0,988	0,30	Valid
Item_18	0,972	0,30	Valid
Item_19	0,987	0,30	Valid
Item_20	0,987	0,30	Valid
Item_21	0,990	0,30	Valid
Item_22	0,967	0,30	Valid

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2023

Dari Tabel 2 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 22 item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,790 sampai dengan 0,990 atau dengan kata lain bahwa 22 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel stres kerja memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30.

Tabel 3

Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Beban Kerja (X2)

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_1	0,836	0,30	Valid
Item_2	0,879	0,30	Valid
Item_3	0,794	0,30	Valid
Item_4	0,689	0,30	Valid
Item_5	0,989	0,30	Valid
Item_6	0,950	0,30	Valid
Item_7	0,958	0,30	Valid
Item_8	0,836	0,30	Valid
Item_9	0,958	0,30	Valid
Item_10	0,950	0,30	Valid
Item_11	0,860	0,30	Valid
Item_12	0,981	0,30	Valid

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2023

Dari Tabel 3 dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 12 item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,794 sampai dengan 0,989 atau dengan kata lain bahwa 12 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel beban kerja memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30.

Tabel 4**Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian Kinerja Pegawai (Y)**

Item-Total Statistics			
	Corrected Item-Total Correlation	Nilai Kritis	Keterangan
Item_1	0,664	0,30	Valid
Item_2	0,844	0,30	Valid
Item_3	0,844	0,30	Valid
Item_4	0,844	0,30	Valid
Item_5	0,844	0,30	Valid
Item_6	0,806	0,30	Valid
Item_7	0,664	0,30	Valid
Item_8	0,648	0,30	Valid
Item_9	0,727	0,30	Valid
Item_10	0,427	0,30	Valid
Item_11	0,664	0,30	Valid
Item_12	0,658	0,30	Valid
Item_13	0,383	0,30	Valid
Item_14	0,658	0,30	Valid
Item_15	0,681	0,30	Valid
Item_16	0,484	0,30	Valid
Item_17	0,690	0,30	Valid
Item_18	0,566	0,30	Valid
Item_19	0,566	0,30	Valid
Item_20	0,654	0,30	Valid

Sumber: Olahan Data Primer Tahun 2023

Dari Tabel dapat dilihat dari hasil pengolahan data, bahwa dari 20 item pernyataan memiliki nilai *corrected item total correlation* antara 0,383 sampai dengan 0,844 atau dengan kata lain bahwa 20 item pernyataan yang digunakan dalam mengukur variabel kinerja pegawai memiliki nilai *corrected item total correlation* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,30.

Tabel 5**Hasil Pengujian Reliabilitas**

Item-Total Statistics			
Variabel	Cronbach's alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Stres Kerja (X1)	0,771	0.60	Reliabel
Beban Kerja (X2)	0,784	0.60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,757	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat dari hasil pengolahan data bahwa nilai *cronbac'h alpha* untuk variabel stres kerja, bebankerja dan kinerja pegawai lebih besar dari nilai kritis 0,60. Maka dapat disimpulkan bahwa butir pernyataan yang valid tersebut handal, sehingga tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Tabel 6
Hasil Uji Deskriptif Variabel Stres Kerja (X1)

No	Pernyataan	Mean	TCR (%)	Ket
1	Saya merasa tegang saat menghadapi pasien yang kritis	3,35	78,57	Baik
2	Saya berkeringat dingin saat menghadapi pasien yang kritis	3,12	73,14	Baik
3	Saya merasa cemas bila ada masalah dalam pekerjaan saya	3,21	75,14	Baik
4	Saya mudah marah saat bekerja di rumah sakit	2,89	67,71	Baik
5	Saya mudah tersinggung saat bekerja di rumah sakit	2,96	69,42	Baik
6	Saya merasa bosan bekerja di rumah sakit	2,96	69,42	Baik
7	Saya menunda pekerjaan yang seharusnya dapat dikerjakan saat ini	2,84	66,57	Baik
8	Saya merasa otot leher, bahu atau punggung kaku saat/setelah bekerja di rumah sakit	2,98	69,71	Baik
9	Saya merasa jantung saya berdebar saat menerima atau merawat pasien yang kritis	2,84	66,57	Baik
10	Saya merasa sesak nafas saat bekerja di ruang rawat inap di rumah sakit	2,93	68,57	Baik
11	Saya mengalami sakit kepala/pusing menghadapi banyak pekerjaan yang harus diselesaikan	2,84	66,57	Baik
12	Saya merasa mulas, tegang, kembung dan nyeri ulu hari saat merawat pasien di rumah sakit	2,93	68,57	Baik
13	Saya merasa malas dan tidak semangat bekerja	2,93	68,57	Baik
14	Saya merasa kesulitan berkomunikasi dengan sejawat dan atau keluarga pasien	2,93	68,57	Baik
15	Saya mengalami gangguan tidur, misal sukar untuk memulai tidur	2,93	68,57	Baik
16	Saya mengalami kehilangan nafsu makan saat ada masalah dalam pekerjaan	2,84	66,57	Baik
17	Saya terlibat masalah dengan rekan kerja di rumah sakit	2,84	66,57	Baik
18	Saya terluka ketika melakukan tindakan medis (seperti tertusuk jarum, terkena patahan obat ampul dan lain-lain)	2,93	68,57	Baik
19	Saya memiliki minat yang besar untuk terus mengembangkan karir di perusahaan.	2,96	69,42	Baik
20	Program stres kerja yang diberikan perusahaan membuat saya ingin terus mengembangkan karir saya.	2,96	69,42	Baik
21	Saya merasa puas terhadap program stres kerja yang ada diperusahaan.	2,84	66,57	Baik
22	Saya merasa puas dengan posisi jabatan yang saya miliki saat ini.	2,97	69,71	Baik
Rata-Rata		2.95	61,00	Baik

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel stres kerja adalah 2,95 dengan TCR sebesar 61%. Hasil ini bermakna bahwa stres kerja termasuk ke dalam kategori cukup baik. Berdasarkan tabel 4.9 juga diperoleh informasi mengenai stres kerja dapat diketahui bahwa indikator dalam stres kerja yang mendapatkan skor tertinggi yaitu dengan skor rata-rata sebesar 3.35 dan TCR 78,57%. Sedangkan yang terendah ialah dengan skor rata-rata sebesar 2.84 dan TCR 66,57%.

Tabel 7
Hasil Uji Deskriptif Variabel Beban Kerja (X2)

No	Pernyataan	Mean	TCR (%)	Ket
1	Saya melakukan observasi pasien selama jam kerja	4,20	100	Sangat Baik
2	Saya melakukan banyak jenis pekerjaan demi keselamatan pasien	4,51	94,85	Sangat Baik
3	Saya melakukan kontak langsung dengan pasien di ruangan secara terus menerus selama jam kerja	4,61	94,85	Sangat Baik
4	Saya merasa Kurangnya tenaga perawat di ruangan di bandikan dengan klien	4,11	94,85	Sangat Baik
5	Saya memiliki pengetahuan dan kemampuan untuk mengimbangi tuntutan pekerjaan	4,39	94,85	Sangat Baik
6	Saya melakukan tuntutan pimpinan rumah sakit terhadap pelayanan yang berkualitas	4,32	100	Sangat Baik
7	Saya melakukan tuntutan keluarga untuk keselamatan pasien	4,30	100	Sangat Baik
8	Setiap saat saya dihadapkan pada keputusan yang tepat	4,20	100	Sangat Baik
9	Saya bertanggung jawab dalam melaksanakan perawatan klien	4,30	100	Sangat Baik
10	Setiap saat saya menghadapi klien dengan berbagai karakteristik	4,32	96,00	Sangat Baik
11	Saya melakukan tugas pemberian obat-obatan yang di berikan secara itensif	4,27	100	Sangat Baik
12	Saya membari tindakan penyelamatan pasien	4,40	100	Sangat Baik
Rata-Rata		4,33	86,55	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 7 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel beban kerja adalah 34,33 dengan TCR sebesar 86,55%. Hasil ini bermakna bahwa beban kerja termasuk ke dalam kategori baik. Berdasarkan table 4.9 juga diperoleh informasi mengenai beban kerja dapat diketahui bahwa indikator dalam beban kerja yang mendapatkan skor tertinggi yaitu dengan skor rata-rata sebesar 4,61 dan TCR 100%. Sedangkan yang terendah ialah dengan skor rata-rata sebesar 4,11 dan TCR 94,85%.

Tabel 8
Hasil Uji Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Mean	TCR (%)	Ket
1	Saya akan tetap bertahan dalam perusahaan walaupun dalam keadaan buruk.	4,45	100	Sangat Baik
2	Saya selalu bersedia bekerja melebihi dari yang biasa diharapkan untuk membantu perusahaan.	4,04	94,85	Sangat Baik
3	Saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.	4,04	94,85	Sangat Baik
4	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	4,04	94,85	Sangat Baik
5	Saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.	4,04	94,85	Sangat Baik
6	Saya selalu mengutamakan kejujuran dalam menyelesaikan pekerjaan untuk meningkatkan hasil kerja.	4,35	100	Sangat Baik
7	Saya selalu memikirkan masa depan perusahaan.	4,45	100	Sangat Baik
8	Saya memiliki ide yang berasal dari pemikiran saya sendiri.	4,23	99	Sangat Baik
9	Saya memiliki kerjasama yang baik dalam perusahaan, teman maupun atasan.	4,28	100	Baik
10	Mempertimbangkan dan menerima usul dari teman maupun atasan.	4,09	96	Sangat Baik
11	Pemimpin saya selalu melakukan monitoring terhadap orientasi kerja pegawai.	4,45	100	Sangat Baik
12	Pemimpin saya selalu menghargai gagasan bawahan.	4,46	100	Sangat Baik
13	Saya tidak mudah gugup apabila berhadapan dengan hal-hal baru, terlebih metode dan teknologi baru.	4,28	100	Sangat Baik
14	Saya merasa dapat bekerja sesuai dengan target yang ditentukan oleh perusahaan.	4,46	100	Sangat Baik
15	Saya selalu berinisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar.	4,31	100	Sangat Baik
16	Saya berusaha untuk mengambil keputusan dengan tepat.	4,19	98,28	Sangat Baik
17	Tidak menunda pekerjaan.	4,17	97,71	Sangat Baik
18	Saya mempunyai kecakapan yang dapat diandalkan.	4,00	93,71	Sangat Baik
19	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.	4,00	93,71	Sangat Baik
20	Saya melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab.	4,31	100	Sangat Baik
Rata-Rata		4,20	95,85	Sangat Baik

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui bahwa rata-rata variabel kinerja pegawai adalah 4,20 dengan TCR sebesar 95,85%. Hasil ini bermakna bahwa kinerja pegawai termasuk ke dalam kategori sangat baik. Berdasarkan table 4.11 juga diperoleh informasi mengenai kinerja pegawai dapat diketahui bahwa indikator dalam kinerja pegawai yang mendapatkan skor tertinggi yaitu dengan skor rata-rata sebesar 4,46 dan TCR 100%. Sedangkan yang terendah ialah dengan skor rata-rata sebesar 4,00 dan TCR 93,71%.

Uji normalitas dilakukan dalam bentuk uji Kolmogorov-Smirnov yang bertujuan untuk menentukan distribusi normal. Suatu data dikatakan berdistribusi normal jika hasilnya $\geq 0,05$ dan apabila tidak normal jika hasilnya menunjukkan $\leq 0,5$

Tabel 9**Uji Normalitas Penelitian Variabel**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	82
Kolmogorov-Smirnov Z	1.456
Asymp. Sig. (2-tailed)	.029

a. Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan pada tabel 9 dapat dilihat hasil pengujian yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, hal tersebut terlihat pada nilai Asimp Sig 0,029 yaitu lebih besar dari Alpha (0,05). Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal, dengan demikian tahapan pengolahan data selanjutnya dapat dilakukan.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Deteksi tidak adanya Multiko-linearitas yakni dengan melihat besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan Tolerance (Ghozali, 2006):

- a. Mempunyai nilai VIF < 10
- b. Mempunyai angka TOLERANCE $> 10\%$

Mengacu pada kedua pendapat di atas maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai.

Tabel 10**Hasil Uji Multikolienaritas**

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Stres kerja	.481	2.077
	Beban kerja	.481	2.077

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Olahan SPSS 2023

Berdasarkan pada uji multikolienaritas tabel 10 dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel stres kerja dan beban kerja lebih besar dari angka *tolerance* > 10% dan pada nilai VIF dapat diketahui bahwa nilai VIF itu lebih kecil dari nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa setiap variabel tidak ada terjadi multikolienaritas, maka dapat disimpulkan data tersebut dapat dilanjutkan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 11
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Alpha	Keterangan
Stres kerja (X1)	0.013	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Beban kerja (X2)	0.638	0,05	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber : data olahan SPSS 2023

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas melalui SPSS dapat dilihat bahwa nilai signifikansi setiap variabel independent tersebut itu diatas 0,05, maka artinya pada uji heteroskedastisitas ini dapat disimpulkan bahwa tidak adanya terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 12
Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel Terikat	Konstanta dan Variabel Bebas	Koefisien Regresi
Kinerja Karyawan (Y)	Konstanta (a)	88.552
	Stres kerja (X1)	-0.217
	Beban kerja (X2)	-0.198

Sumber data olahan SPSS 2023

Berdasarkan pada tabel 12 dapat diperoleh model persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

$$Y = 88.552 - 0.217 X_1 - 0.198 X_2$$

Dimana artinya Persamaan regresi di atas memperlihatkan hubungan antara variabel *independen* dengan variabel *dependen* secara parsial, dari persamaan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Nilai constanta adalah 88,552 artinya jika pada variabel stres kerja dan beban kerja konstan, maka kinerja perawat adalah 88,552.
2. Koefisien stres kerja -0.217 artinya Koefisien regresi stres kerja menunjukkan arah negatif. Hal ini berarti jika stres kerja meningkat satu satuan maka kinerja perawat akan menurun 0,217 satuan, dengan asumsi variabel beban kerja konstan.

3. Koefisien beban kerja $-0,198$ artinya Koefisien regresi beban kerja menunjukkan arah negatif. Hal ini berarti jika beban kerja meningkat satu satuan maka kinerja perawat akan menurun $0,198$ satuan, dengan asumsi variabel stres kerja konstan.

Uji t Statistik

Pengujian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh signifikan atau tidak variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial atau individu. Pada penelitian ini variabel independen terdiri dari stres kerja dan beban kerja dikatakan berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen yaitu kinerja perawat (Y). Dari proses pengujian telah diperoleh hasil seperti terlihat pada tabel 13 sebagai berikut:

Tabel 13
Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel Bebas	T Tabel	T hitung	Sig.	Kesimpulan
Stres kerja (X ₁)	1.664	4.235	.000	H ₁ diterima.
Beban kerja (X ₂)	1.664	1.804	.007	H ₂ diterima.

Sumber data olahan SPSS 2023

Berdasarkan tabel 13 uji secara parsial dapat diketahui bahwa setiap variabel independent stres kerja dan beban kerja memiliki nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel, dimana stres kerja memiliki t-hitung sebesar $4.235 > t\text{-tabel } 1.664$ dan beban kerja memiliki t-hitung sebesar $1.804 > t\text{-tabel } 1.664$ dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel independen berpengaruh terhadap kinerja perawat (variabel dependen).

- a. Pengaruh variabel stres kerja terhadap kinerja perawat (H₁)

Variabel stres kerja (X₁) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $4.235 > t\text{-tabel } 1.664$ dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,000 < 0,05$) maka H₀ ditolak dan H₁ diterima, artinya variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

- b. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat (H₂)

Variabel beban kerja (X₂) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel $1.259 > t\text{-tabel } 1.664$, dengan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai alpha ($0,007 < 0,05$) maka H₀ ditolak dan H₂ diterima, artinya variabel beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

Pembahasan

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh stres kerja dengan kinerja perawat. Pada penelitian terlihat adanya kecenderungan bahwa perawat yang memiliki stres kerja ringan akan memiliki kinerja yang baik. Penelitian yang sama juga

dilakukan oleh Hakman, dkk (2020) menemukan bahwa perawat di 3 ruang perawatan Pasien Covid-19 RSUD Kota Kendari dominan memiliki stres kerja ringan dan memiliki kinerja perawat yang baik di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Tingkat stres yang mampu dikendalikan mampu membuat karyawan melakukan pekerjaannya dengan lebih baik, karena membuat mereka mampu meningkatkan intensitas kerja, kewaspadaan, dan kemampuan berkreasi, tetapi tingkat stres yang berlebihan membuat kinerja mereka akan mengalami penurunan. Pendapat ini sejalan dengan penelitian Roboth JY (2015) di mana stres yang tinggi baik fisik maupun perilaku adalah hasil jangka pendek dari job stres yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan yang rendah.

Selain itu Akbar (2017) menemukan stres pada karyawan tidak selalu berdampak negatif pada mereka dan kinerja mereka. Sebaliknya, stres juga bisa menjadi pendorong motivasi bagi karyawan untuk mengembangkan semangat dalam menjalankan tugas mereka demi mencapai prestasi kerja yang membanggakan dalam karier mereka dan untuk kemajuan serta keberhasilan perusahaan. Hal ini terungkap dalam penelitian ini, di mana beberapa perawat yang mengalami tingkat stres yang tinggi masih mampu mempertahankan kinerja yang luar biasa.

Penelitian Chairizal, Ningsih dan Nuryanti (2014) yang berjudul pengaruh stres dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru, bahwa Secara parsial stres berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Ibu dan Anak Eria Bunda Pekanbaru. Artinya Semakin tinggi stres kerja, maka akan semakin rendah kinerja mereka, begitu juga sebaliknya. Selain itu penelitian Cahyani (2017) dengan judul pengaruh kepuasan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2 menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat rumah sakit PKU Muhammadiyah Yogyakarta Unit 2.

Dalam penelitian ini, responden paling banyak setuju bahwa ada beberapa indikator yang menjadi sumber stres bagi mereka. Salah satu indikator tersebut adalah perasaan kecewa ketika mereka tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, dan semangat kerja mereka menurun ketika pekerjaan yang mereka lakukan tidak dihargai. Hal ini menyebabkan tingkat stres yang tinggi dan berdampak negatif pada kinerja perawat. Selain itu, perawat juga menghadapi beban kerja yang sangat tinggi, karena mereka harus siap melayani pasien dengan beragam keluhan dan penyakit yang berbeda-beda, yang seringkali berhubungan dengan nyawa pasien. Ketika perawat merasa stres, hal ini dapat berpengaruh pada kesehatan mereka, yang pada gilirannya mengganggu kemampuan mereka untuk berkonsentrasi dalam menjalankan tugas mereka, dan akhirnya dapat menyebabkan penurunan kinerja perawat.

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal tersebut terlihat pada pengujian yang telah dilakukan dengan nilai t-hitung lebih besar dengan nilai t-tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai *Alpha* maka untuk hipotesis kedua dapat diterima.

Hasil penelitian ini membuktikan hipotesis penelitian bahwa ada pengaruh beban kerja dengan kinerja perawat. Dalam penelitian ini jika beban kerjanya berat maka dapat menurunkan kinerja perawat. Hal ini sejalan dengan temuan penelitian Hakman dkk (2020) terlihat adanya kecenderungan bahwa perawat yang menilai beban kerja ringan akan memiliki kinerja yang baik, hal ini dapat interpretasi bahwa perawat di 3 ruang perawatan Pasien Covid-19 RSUD Kota Kendari dominan memiliki beban kerja ringan. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja perawat di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.

Hasil penelitian ini sesuai dengan beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Komariah,dkk tahun 2019 yang meneliti tentang hubungan beban kerja dengan kinerja perawat dalam mengimplementasikan patient safety di rumah sakit stella maris makassar. Dari 80 perawat yang ada di rumah sakit stella maris makassar 77,8% memiliki beban kerja lebih. Selain itu temuan penelitian Maharani dan Budianto (2019) menunjukkan bahwa pada beban kerja tinggi akan berdampak pada kinerja yang rendah dan mengakibatkan stres kerja pun meningkat. Pekerjaan yang dikerjakan pegawai dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu cara untuk mengoptimalkan hasil kerja pegawai agar mereka dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dengan lebih baik. Dalam kebanyakan pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental, berdampak pada kinerja manusia sebagaimana yang dirasakan oleh perawat rawat inap dalam di Rumah sakit BMC Padang.

Penelitian serupa juga dilakukan Penelitian Erlina, Arifin A, Salmah AU tahun 2018 tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap rsud labuang bajimakassar. Hasil analisis data didapatkan ada pengaruh beban kerja direct care (perawatan yang diberikan oleh perawat yang berkaitan dengan kebutuhan fisik, psikologis, dan spiritual pasien) terhadap kinerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Labuang Baji Makassar ($p = 0,011$). Hal ini dikarenakan banyaknya jumlah kegiatan yang harus dilakukan perawat untuk memenuhi kebutuhan pasien.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diolah mengguna SPSS maka dapat disampaikan beberapa kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit BMC Padang. Di mana nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α .
2. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan kinerja pegawai di Rumah Sakit BMC Padang. Dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai α .

UCAPAN TERIMA KASIH

Selesainya penelitian ini, peneliti mengucapkan terima kasih pihak – pihak yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada peneliti dalam melakukan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Aini, F., & Purwaningsih, P. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*, 1(1).
- Arbabisarjou, & Azizollah, Arbabisarjou & Ajdari, & Zaman., 2013. The relationship between Job stress and performance among the hospitals nurses.
- Arikunto, Suharsimi. 1998. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta:PT.Rineka Cipta
- Atmaji, Luthfan. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, Semarang
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Christy, N. A., & Amalia, S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 74–83. <https://doi.org/10.35313/jrbi.v3i2.935>
- Dewi, A. D. (2019). Pengaruh Pelatihan dan beban kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasar Surya Surabaya. *Universitas Surabaya, July*, 1–23.
- Dhini Rama Dhanika. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan(Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*, 1(1), 15–23.
- Erlina E, Arifin A, Salamah AU. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap Rsud Labuang Baji Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat Maritim*.
- Ghozali. (2011). Pengaruh Stres Kerja Dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal*

Ilmiah Manajemen Bisnis Ukrida, 160(1), 329.

- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivarete dengan Program IBM SPSS*. Penerbit: Mitra Karya.
- Giovanni, T., Kojo, C., dan Lengkong V.P.K. (2015). Pengaruh Konflik Peran, Konflik Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Air Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, Vol. 3(3)
- Hidayat, S., Djumali, dan Maryam, S. (2017). Pengaruh Beban Kerja dan beban kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Area Surakarta. *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan*, Vol. 17(1).
- Juru Paulus, W. I. (2022). Kinerja Dengan Stres Kerja Sebagai Intervening. 5–6.
- Karim. 2013. Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja pada Karyawan Cafe Bambu Express Manado. *Jurnal Emba*, Vol 1, No.14, Desember, 513-522.
- Komariah ED, Beda NS, Anggriani E, Feramita BT. Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Mengimplementasikan Patient Safety Di Rumah Sakit Stella Maris Makassar. *Bali Medika Jurnal*. 2019;6(2):173–83
- Kuntoro, A. (2010), *Buku Ajar Manajemen Keperawatan*,. Yogyakarta: Nuha Medika
- Maharani, R. (2019). Pengaruh beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review Volume 3 Number 2 Page (327-332)*, 3(2), 327–332.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan PT Remaja Rosda Karya Bandung. Jawa Barat: Bintang mandiri Finance..*
- Mardiani, L., & Dudija, N. (2021). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja sebagai variabel intervening pada masa pandemi covid-19 (Studi kasus pada tenaga kesehatan Rumah Sakit Umum Prasetya Bunda). *eProceedings of Management*, 8(5).
- Moekijat. (2004). *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Mandar Maju
- Nasution, I. (2016). Pengaruh Peran Ganda (Work Family Conflict & Family Work Conflict) dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi pada RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta). Skripsi: Universita Muhammadiyah Yogyakarta.
- Nurcahyani, E., Widodo, D., & Rosdiana, Y. 2017. Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Panti Waluya Sawahan Malang. *Nursing News: Jurnal Ilmiah Keperawatan*, 1(1).
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyuasin. *Jurnal Ecoment Global*, 2(2), 22. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>
- Priyohadi, N. D., Hardani, V. M., Tinggi, S., Administrasi, I., & Stiamak, K. (2021). *Efektivitas Peralatan HMC , Beban Kerja dan Pekerjaan Stres pada Produktivitas Kerja Terminal Jamrud Karyawan Surabaya*. November, 3–5.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

- Rolos, J., Sambul, S.A.P., dan Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Runtuwene, Kurviasni. dkk. 2018. Hubungan antara Stres Kerja dengan Kinerja pada Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Minahasa Selatan. *Jurnal Kesmas Unsrat*. 7 (5)
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1075-1087.
- Sari, P.E. (2017). Pengaruh Stres Kerja dan Karakteristik Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Surya Sembada Surabaya. *Jurnal Ilmu Manajemen*, Vol 5.(1).
- Sengkey, W.S., Roring, F., dan Dotulong, L. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*, Vol. 5(3), pp. 4565-4574.
- Sofiana, E., Wahyuarini, T., & Noviena, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Staf Pengajar Politeknik Negeri Pontianak. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 8(1), 1. <https://doi.org/10.35314/inovbiz.v8i1.1128>
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta
- Sulastri, S., & Onsardi, O. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, terhadap Kinerja Karyawan. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 2(1), 83-98.
- Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. (2019). the Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal*, VII(VI). <https://doi.org/10.31364/scirj/v7.i6.2019.p0619661>
- Suwanto, S., & Priansa, D. (2011). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung : Alfabeta
- Trisianawati D, Kusni Ingsih MM. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Bidan di Instalasi Rawat Inap Ruang Obstetri RSUP Dr. Kariadi Semarang. Kariadi Semarang Fakultas Ekonomika dan Bisnis. 2014;
- Vanchapo, Antonius Rino. (2020). Beban Kerja dan Stres Kerja. Pasuruan: Qiara Media