

PENGARUH BEBAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA DENGAN STRESS KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PERAWAT DI RSUD MANDAU- DURI

Efriyanti Br. Silaban¹⁾, Samsir²⁾, Anggia Paramitha²⁾

1. Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

2. Dosen Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau

Email : efriyantasilaban99@gmail.com

Effect Of Physical Workload On Performance With Work Stress As A Mediation Variable On Nurses In Mandau-Duri Hospital

ABSTRACT

In the world's health care system, nurses have a very important role in treating and treating patients. The Mandau Duri Regional General Hospital is a hospital categorized as a type B hospital belonging to the Duri Regional Government. Nurses at the Mandau Hospital must give their best performance. Behind a good performance, there will definitely be a physical workload and stress that follows. This study aims to determine the effect of physical workload on performance with work stress as a mediating variable for nurses at Mandau Duri Hospital. Primary data were collected with a questionnaire as an instrument. To test the hypothesis using SEM with the help of the SMARTPLS application program. The population in this study includes all nurses who work in the ICU and IGD. Sampling technique using the census method, the sample of this study amounted to 37 nurses. The results of the study indicate that: 1) there is a negative and significant influence between physical workload on the performance of nurses in Mandau Hospital, 2) there is a positive and significant influence between physical workload on work stress in nurses at Mandau Hospital, 3) there is an influence negatively and significantly between work stress on the performance of nurses in Mandau Hospital, 4) there is a negative and significant effect of physical workload on nurses' performance through work stress as a mediating variable on nurses at Mandau Duri Hospital.

Keywords: Physical Workload, Performance, and Job Stress

PENDAHULUAN

Indonesia merupakan salah satu negara berkembang yang terus mengembangkan industrialisasi. Untuk mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja perusahaan, karyawan perlu melakukan pekerjaannya dengan sebaik-baiknya. Keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan bersama

sangat bergantung pada kualitas dan kinerja yang diberikan oleh karyawannya. Sumber daya manusia yang bekerja di dalamnya bertindak sebagai perencana, inovator, dan pelaksana tujuan yang ditetapkan sejak berdirinya organisasi.

Dalam sebuah organisasi, untuk melakukan pemberian posisi yang tepat pada karyawannya bisa melihat beban kerja terlebih dahulu.

Hal tersebut dilakukan agar kinerja karyawan dapat meningkat dan pekerja bisa nyaman dengan pekerjaan yang dia miliki serta tercapainya tujuan perusahaan yang efektif dan efisien.

Menurut Suma'mur dalam Tarwaka (2014), kemampuan pekerja dalam bekerja adalah tingkat keterampilan, kesegaran jasmani, status gizi, jenis kelamin, usia dan tipe tubuh pekerja yang bersangkutan.

Stress merupakan segala rangsangan atau aksi dari tubuh manusia baik berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit.

Penelitian yang dilakukan oleh Jeky K, dkk (2018) menjelaskan bahwa beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja. 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 Chandra (2017) yang menyatakan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian lain yang dilakukan oleh Sitepu (2013) menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya beban kerja yang diberikan sesuai dengan kondisi dan kemampuan para karyawan, hal ini terjadi karena jumlah dan waktu kerja karyawan sudah diterapkan secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian lain dari Soesatyo, dkk (2014) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja yang dimediasi oleh stres kerja. Beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja dan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja, bahwa dalam penyelesaian pekerjaan karyawan harus bekerja diluar jam oprasional perusahaan untuk pemenuhan kinerjanya, karyawan sudah melakukan kerja sama yang baik namun bekerja diluar jam oprasional akan dapat mengurangi konsentrasi dalam bekerja, sehingga dapat menjadikan kinerja menurun.

Dari sudut pandang ergonomi, setiap beban kerja yang diterima oleh seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif maupun keterbatasan manusia yang menerima beban tersebut. Berat ringannya beban kerja yang diterima oleh seorang tenaga kerja dapat digunakan untuk menentukan berapa lama seorang tenaga kerja dapat melakukan aktivitas pekerjaannya sesuai dengan kemampuan atau kapasitas kerja yang bersangkutan.

Pada umumnya Rumah Sakit adalah tempat yang memiliki tingkat stres yang tinggi. Menurut Cox (1996) dalam penelitiannya pada 1800 perawat menjelaskan lima sumber stres kerja, yaitu : beban kerja, kesulitan berhubungan dengan staf lain, kesulitan menjadi perawat di unit perawatan kritis, ketentuan pengobatan pasien, dan kesulitan menghadapi pasien yang tidak ada harapan. Penelitian yang telah dilakukan oleh Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI) dalam

Prihatini menyatakan bahwa 50,9% perawat di empat provinsi di Indonesia mengalami stres kerja yang antara lain disebabkan oleh beban kerja yang tinggi.

RSUD kota Duri memiliki dua bagian pelayanan yang sangat penting di dalam rumah sakit karena memiliki intensitas beban kerja yang tinggi. IGD adalah pintu gerbang rumah sakit yang merupakan perangkat yang menangani situasi darurat, termasuk kasus-kasus kegawat daruratan bedah dan kegawat daruratan non bedah. Untuk menunjang kinerja dan kelancaran pelayanan 24 jam, unit ini juga didukung oleh departemen lain, seperti farmasi, makanan dan laboratorium.

Di ruang gawat darurat, perawat menangani berbagai insiden, seperti kecelakaan patah tulang, dan jenis lain. Hal ini memaksa perawat untuk berinteraksi langsung dengan berbagai jenis kecelakaan atau kejadian yang sangat mengerikan. Unit perawatan intensif adalah bangsal khusus yang disediakan oleh rumah sakit untuk merawat pasien yang membutuhkan pengawasan ketat. Perawat merupakan bagian yang memiliki beban kerja tinggi. Beban kerja yang tidak seimbang tersebut, dapat mengakibatkan tingkat jenuh dan stres meningkat.

Rumah Sakit Umum Daerah Mandau Duri memiliki peraturan yang telah dibuat tentang shift kerja para perawat, yaitu pagi, sore, dan malam yang masing-masingnya adalah 8 jam perhari. Berdasarkan data pada tabel 1.2, jika dirata-ratakan dengan pembagian shift kerja dan jumlah perawat dalam satu bulan pada bagian IGD dengan jumlah perawat 23 orang, maka

diperoleh pada bulan Agustus 1 orang perawat menjaga 10 pasien. Penulis juga memperoleh perbandingan pada bulan September menunjukkan 1 perawat menjaga 7 ataupun 8 pasien. Bulan Oktober menunjukkan 1 perawat menjaga 9 pasien. Hal ini menunjukkan beban kerja dan tanggung perawat bagian rawat inap dalam relatif berat.

Dalam setahun terakhir ini kunjungan pasien ICU maupun IGD cukup banyak dan membutuhkan tenaga medis yang profesional. Berikut data pasien ICU dan IGD RSUD Mandau.

Idealnya perbandingan jumlah perawat dengan jumlah tempat tidur yaitu 1 (satu) perawat menjaga 1 (satu) tempat tidur hingga 2 (dua) tempat tidur. Oleh karena itu hal ini dapat menimbulkan kekecewaan pada diri pasien, karena tugas perawat semestinya menjaga dan mengontrol kondisi perkembangan kesehatan pasien.

Kinerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Mandau dilihat dari kualitas pelayanan yang diberikan terhadap pasien. Dari kualitas pelayanan tersebut dapat diketahui tingkat kinerja dari perawat RSUD Mandau dengan standar kinerja yang diharapkan 90%. Kinerja perawat RSUD Mandau dapat dilihat pada tabel berikut ini

Tabel 1 Hasil Kinerja Perawat RSUD Mandau 2017-2020

Tahun	Jumlah perawat	Hasil Kinerja (%)
2017	115	81,90%
2018	125	79,20%
2019	139	85,32%
2020	157	78,80%

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil kinerja

perawat pada RSUD Mandau mengalami naik turun dari standar pencapaian kinerja yang ditetapkan yaitu 90%. Sementara hasil kinerja perawat pada RSUD Mandau mengalami penurunan pada tahun 2020 dengan hasil kinerja 78,80%. Maka hal ini yang harus menjadi perhatian bagi pihak rumah sakit, karena keberhasilan suatu organisasi dilihat berdasarkan kinerja yang dicapai.

Terdapat berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja salah satunya beban kerja fisik serta stres kerja. Selain aktivitas keperawatan para perawat juga menyatakan bahwa mereka juga melakukan aktifitas nonkeperawatan seperti tugas administrasi diluar tupoksi perawat sehingga beban kerja fisiknya tinggi. Mereka sering dihadapkan pada situasi dimana pasien tidak mau disuntik atau ingin cepat pulang. Sehingga menyulitkan perawat melakukan tindakan, selain itu banyaknya keluhan dan tuntutan dari keluarga pasien ikut menambah beban kerja fisik perawat. Perawat mengatakan bahwa mereka mengalami kelelahan selama bekerja. Dan berpengaruh pada hasil kinerja yang mereka hasilkan.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dianggap penting untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan beban kerja fisik, stress kerja dan kinerja dari paparan yang telah peneliti sampaikan, hal tersebut menarik minat peneliti untuk melakukan penelitian tersebut yang berjudul "Pengaruh Beban Kerja Fisik Terhadap Kinerja Melalui Stress Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Perawat Di RSUD Mandau- Duri"

TINJAUAN PUSTAKA

1. Beban Kerja

Kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga '*manual operation*' dimana performansi kerja sepenuhnya akan tergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga. (Tarwaka, 2015:107).

Menurut Suma'mur (1984) dalam Tarwaka (2013:95), bahwa beban kerja fisik merupakan indikator yang menentukan lama waktu seseorang dapat bertahan dan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, beban kerja fisik merupakan salah satu aspek yang perlu dipertimbangkan untuk menjaga kesehatan karyawan. Apabila beban kerja fisik tidak sesuai dengan kemampuan kerja karyawan, maka dapat mengganggu kesehatan karyawan. Terganggunya kesehatan tenaga kerja dapat menurunkan kemampuan kerja sehingga menurunkan kemampuan kerja sehingga menurunkan produktivitas.

2. Kinerja

Menurut Mangkunegara, (2014) bahwa Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Jadi yang dimaksud dari kualitas adalah tingkat baik buruknya hasil yang diperoleh, sedangkan kuantitas adalah jumlah yang diperoleh dari hasil kerja.

Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu

faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Timple 1992 dalam Mangkunegara (2014) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat-sifat seseorang. Misalkanya, kinerja karyawan baik disebabkan oleh kemampuan karyawan tinggi dan tipe pekerja keras, sedangkan karyawan yang memiliki kinerja buruk disebabkan tidak memiliki upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.
- Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

Indikator kinerja menurut Mangkunegara dalam Fath (2016) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu hariannya.
3. Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

3. Stres Kerja

Manuaba (1998) dalam Tarwaka (2015: 374) memberikan definisi tentang stress kerja dimana stress kerja adalah segala ransangan atau aksi dari tubuh manusia baik berasal dari luar maupun dari dalam tubuh itu sendiri yang dapat menimbulkan bermacam-macam dampak yang merugikan mulai dari menurunnya kesehatan sampai kepada dideritanya suatu penyakit. Dimana jika dikaitkan dengan pekerjaan, semua dampak dari stress tersebut akan menjurus pada epada menurunnya performansi, efisiensi, dan produktifitas kerja yang bersangkutan.

Mangkunegara (2008) stres kerja adalah sebagai perasaan yang menekan atau rasa tertekan yang dialami oleh karyawan dalam menghadapi pekerjaannya.

Stress secara umum merupakan tekanan psikologis yang dapat menyebabkan berbagai bentuk penyakit baik secara fisik maupun mental. Dan secara konsep stres dapat di definisikan menurut variabel kajian berikut:

- Stres sebagai stimulus. Stres sebagai variabel bebas menitikberatkan pada lingkungan sekitarnya sebagai stressor (penyebab stres).
- Stres seagai respon. Stres sebagai variabel tergantung memfokuskan reaksi tubuh terhadap stresor. Respon tubuh yang dialami dapat berupa respon psikologis (perilaku, pola pikir, emosi, dan perasaan stres itu sendiri). Dan respon fisiologis (jantung berdebar, perut mulas, dan badan berkeringat).

- Stres sebagai interaksi antara individu dan lingkungannya. Stress disini merupakan suatu proses penghubung antara stresor dan strain. Dengan reaksi stres yang berbeda pada stresor yang sama.

Mathews (1989) dalam Tarwaka (2015) menjelaskan secara spesifik tentang reaksi stres akibat kerja yaitu:

- Reaksi Psikologis. Stres biasanya merupakan perasaan subjektif seseorang sebagai bentuk kelelahan, kegelisahan (*anxiety*) dan depresi.
- Respon sosial. Setelah beberapa lama mengalami kegelisahan, depresi, konflik dan stress di tempat kerja, maka pengaruhnya akan dibawa ke dalam lingkungan keluarga dan lingkungan sosial.
- Respon stres kepada gangguan kesehatan (reaksi fisiologis). Bila tubuh mengalami stres, maka akan terjadi perubahan fisiologis sebagai jawaban terjadinya stres.
- Respon Individu. Pengaruhnya sangat bergantung pada sifat dan keribadian seseorang. Dalam menghadapi stres, individu dengan kepribadian *introvert* akan bereaksi negatif dan menderita ketegangan lebih besar dibandingkan dengan mereka yang berkepribadian *ekstrovert*. Seseorang dengan kepribadian fleksibel atau luwes akan mengalami ketegangan yang lebih besar dalam suatu konflik, dibandingkan mereka dengan kepribadian rigid.

4. Ergonomi

Ergonomi adalah ilmu, seni dan penerapan teknologi untuk menyasikan atau menyeimbangkan antara segala fasilitas yang digunakan baik dalam beraktivitas maupun istirahat dengan segala kemampuan, kebolehan, dan keterbatasan manusia baik secara fisik maupun mental, sehingga dicapai suatu kualitas hidup secara keseluruhan yang akan lebih baik (Tarwaka, 2015:2).

Secara umum tujuan dari penerapan Ergonomi (Tarwaka, 2015:6) adalah:

- a. Meningkatkan kesejahteraan fisik dan mental melalui upaya pencegahan cedera dan penyakit akibat kerja, menurunkan beban kerja fisik dan mental, mengupayakan promosi, dan kepuasan kerja.
- b. Meningkatkan kesejahteraan sosial melalui peningkatan kualitas kontak sosial, mengelola dan mengkoordinir kerja secara tepat guna dan meningkatkan jaminan social baik selama kurun waktu usia produktif maupun setelah tidak produktif.
- c. Menciptakan keseimbangan rasional antara berbagai aspek yaitu aspek teknis, ekonomis, antropologis, dan budaya dari setiap site kerja yang dilakukan sehingga tercipta kualitas kerja dan kualitas hidup yang tinggi.

METODE PENELITIAN

a. Lokasi Penelitian

Penelitian dilakukan pada sebuah Rumah Sakit Umum Daerah terletak di Jalan Stadion No.10 Kelurahan Air Jamban Kecamatan Mandau Kabupaten Bengkalis.

Rumah Sakit mulai difungsikan pada Maret 2008.

b. Populasi dan Sampel

Populasi penelitian berjumlah 37 perawat yang bekerja di bagian ICU dan IGD. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu semua anggota populasi diambil sebagai sampel penelitian.

c. Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder

a. Data Primer

Data yang didapatkan melalui wawancara menggunakan kuesioner dan pengamatan atau observasional.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh peneliti dengan mengambil data dari perusahaan dan dari sumber-sumber yang ada, seperti buku-buku, internet, dan berbagai dokumen lainnya.

2. Teknik Pengumpulan Data

- a. Wawancara
- b. Kuesioner
- c. Observasi

3. Metode Analisis Data

Uji validitas

Digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu instrumen atau item-item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Item kuisisioner yang tidak valid berarti tidak dapat mengukur apa yang ingin diukur sehingga hasil yang didapat tidak dapat dipercaya, sehingga item yang tidak valid harus dibuang atau diperbaiki. Alat uji validitas yang digunakan yaitu dengan korelasi

person yaitu mengkorelasikan antara skor tiap item dengan skor total item.

Uji realibilitas

Dilakukan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian yang menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relative sama bila dilakukan kembali pada subyek yang sama. Suatu penelitian dapat dikatakan reliabel atau handal apabila hasil dari pernyataan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Yang berarti kuesioner tersebut dapat digunakan untuk mengukur dari satu kondisi ke kondisi lain.

Uji Hipotesis SEM (Structural Equation Modelling)

Pemodelan Persamaan Struktural (Structural Equation Modelling) atau lebih dikenal dengan SEM memiliki beberapa sebutan lain, seperti analisis struktur kovarian (covariance structure analysis), analisis variabel laten (latent variable analysis) analisis faktor konfirmatori (confirmatory factor analysis) dan analisis Linier Structural Relations (Lisrel) Hair, dkk. (1998). Berdasarkan sebutan-sebutan tersebut, SEM dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor (factor analysis), model struktural (structural model) dan analisis jalur (path analysis).

SEM merupakan suatu metode analisis statistik multivariat. Melakukan olah data SEM berbeda dengan melakukan olah data regresi atau analisis jalur. Olah data SEM lebih rumit, karena SEM dibangun oleh model pengukuran dan model struktural.

Structural Equation Modeling (SEM) adalah sekumpulan teknik statistika yang memungkinkan

pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit yang tidak dapat diselesaikan oleh persamaan regresi linear. SEM dapat juga dianggap sebagai gabungan dari analisis regresi dan analisis faktor.

a. Cara Pengolahan Data

Penilaian variabel beban kerja fisik, Kinerja, dan Stress kerja dilakukan dengan cara menggunakan kuisisioner dan dapat sebagai petunjuk. Kuisisioner ini merupakan kuisisioner yang bersifat individu, artinya harus diisi oleh setiap orang yang menjadi target. Namun kuisisioner ini bukan untuk menilai tingkat keparahan kerja. Dalam pengukuran jawaban responden untuk pengisian kuisisioner diukur menggunakan skala likert, dengan tingkat sebagai berikut :1. Sangat setuju/ selalu/ baik/ positif, diberikan skor (5). 2. Setuju/ sering/ baik, positif, diberikan skor (4) 3. Ragu-ragu/ kadang-kadang/ cukup baik/ netral, diberikan skor (3) 4. Tidak setuju/ hampir tidak pernah/ negatif, diberikan skor (2) 5. Sangat tidak setuju/ tidak pernah/ negatif, diberikan skor (1). Nilai total inilah yang akan ditafsirkan sebagai posisi responden dalam skala likert

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini yang merupakan sumber data penelitian berjumlah 37 orang perawat. Guna menunjang objektivitas data dalam penelitian ini maka perlu disajikan identitas responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan terakhir, masa kerja dan penghasilan.

1. Analisis Beban Kerja Fisik Perawat

Berdasarkan kuesioner yang telah ditentukan, diperoleh data mengenai deskripsi beban kerja fisik perawat secara umum sebagai berikut.

Tabel 2 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Beban Kerja Fisik

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata	
		5	4	3	2	1			
1	Duduk dalam keadaan istirahat saat sedang menangani pasien bagi saya adalah beban kerja fisik yang ringan dan tidak terlalu melelahkan	F	4	6	7	17	3	37	2,76
		S	20	24	21	34	3	102	
2	Berdiri dengan konsentrasi yang tinggi saat sedang menangani pasien bagi saya adalah beban kerja fisik yang berat dan sangat melelahkan	F	2	7	8	16	4	37	2,65
		S	10	28	24	32	4	98	
3	Berjalan sangat cepat saat sedang menangani pasien bagi saya adalah beban kerja fisik yang berat dan sangat melelahkan	F	3	6	9	14	5	37	2,68
		S	15	24	27	28	5	99	
4	Berlari dengan cepat saat sedang menangani pasien bagi saya adalah beban kerja fisik yang berat dan sangat melelahkan	F	2	7	10	14	4	37	2,70
		S	10	28	30	28	4	100	
5	Naik turun tangga saat sedang menangani pasien bagi saya adalah beban kerja fisik yang ringan dan tidak terlalu melelahkan	F	7	5	10	11	4	37	3,00
		S	35	20	30	22	4	111	
Rata-rata Beban Kerja Fisik								2,76	
Kategori								Cukup Tinggi	

Berdasarkan Tabel 2 tanggapan responden terhadap variabel beban kerja fisik masuk dalam kategori cukup tinggi dengan nilai rata-rata 2,76. Yang artinya perawat mengalami beban kerja fisik yang cukup berat dan mampu mengganggu pekerjaannya. Hal tersebut haruslah lebih diperhatikan agar beban kerja fisik yang dialami perawat agar lebih diperhatikan, karena dapat menyebabkan menurunnya kecepatan dan kinerja dari perawat tersebut.

Analisis Kinerja Perawat (Y)

Tabel 3 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Kinerja Perawat

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Perawat yang bersangkutan melakukan pekerjaan sesuai dengan kualitas berdasarkan SOP yang berlaku	F	1	13	22	1	0	37
		S	5	52	66	2	0	125
2	Perawat yang bersangkutan melakukan pekerjaan sesuai dengan kuantitas berdasarkan SOP yang berlaku	F	0	14	19	4	0	37
		S	0	56	57	8	0	121
3	Perawat yang bersangkutan dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu tanpa ada keluhan dari pasien	F	0	15	17	5	0	37
		S	0	60	51	10	0	121
4	Perawat yang bersangkutan sadar akan tanggung jawab yang diterima selama bekerja untuk melayani pasien	F	7	13	14	3	0	37
		S	35	52	42	6	0	135
Rata-rata Kinerja Perawat							3,38	
Kategori								Cukup Baik

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa rata-rata Kinerja perawat yang bekerja di RSUD Mandau berjumlah 3,39 dan masuk pada kategori cukup baik. Yang artinya kinerja yang dihasilkan para perawat masih kurang maksimal dan masih membutuhkan peningkatan. Karena dipengaruhi oleh beberapa faktor terutama beban kerja fisik dan stress kerja yang meningkat. Kedua faktor tersebut apabila tidak diperhatikan, maka akan mengganggu aktivitas dan pelayanan dari perawat itu sendiri.

Analisis Stres Kerja Perawat (Z)

Tabel 4 Rekapitulasi Tanggapan Responden Tentang Stres Kerja Perawat

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah	Rata-rata
		5	4	3	2	1		
1	Saya merasakan kelelahan yang makin meningkat saat bekerja menangani pasien	F	5	13	5	13	1	37
		S	25	52	15	26	1	119
2	Saya merasakan hubungan dengan keluarga dan sahabat mulai berkurang	F	6	7	4	13	7	37
		S	30	28	12	26	7	103
3	Saya merasakan kegelisahan yang lebih berat dalam bekerja	F	3	5	6	17	6	37
		S	15	20	18	34	6	93
4	Saya merasa makin mudah marah saat saya sedang menangani pasien	F	4	4	5	13	11	37
		S	20	16	15	26	11	88
5	Saya merasakan sering sakit kepala dan leher menjadi tegang saat bekerja	F	6	2	2	21	6	37
		S	30	8	6	42	6	92
Rata-rata Stres Kerja Perawat							2,68	
Kategori								Cukup Tinggi

Berdasarkan Tabel 4 tanggapan responden terhadap variabel stress kerja masuk dalam kategori cukup tinggi. Dengan nilai rata-rata stress kerja 2,68. Yang artinya karyawan mengalami stress kerja, dan stress kerja yang dialami perawat mampu mengganggu pekerjaannya. Hal tersebut haruslah lebih diperhatikan agar stress kerja yang dialami perawat tidak lagi meningkat, sehingga dapat menyebabkan menurunnya kecepatan dan kinerja dari perawat itu sendiri.

Hasil Pengujian Instrumen

Uji Validitas Konvergen

Tabel 5

Variabel	Item	Outer Loading	Nilai Kritis	Keterangan
Kinerja Perawat (Y)	Y1	0,725	0,6	Valid
	Y2	0,782	0,6	Valid
	Y3	0,809	0,6	Valid
	Y4	0,775	0,6	Valid
Stres Kerja Perawat (Z)	Z1	0,774	0,6	Valid
	Z2	0,778	0,6	Valid
	Z3	0,783	0,6	Valid
	Z4	0,848	0,6	Valid
	Z5	0,828	0,6	Valid
Beban Kerja Fisik (X)	X1	0,751	0,6	Valid
	X2	0,869	0,6	Valid
	X3	0,742	0,6	Valid
	X4	0,829	0,6	Valid
	X5	0,803	0,6	Valid

Sumber: Data Olahan, (2022)

Tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas indikator pada masing-masing variabel dalam penelitian ini memiliki nilai loading yang lebih besar dari 0.6. menunjukkan tingkat validitas yang tinggi, sehingga memenuhi convergent validity.

Uji Validitas Diskriminan

Tabel 6

Item	Beban Kerja Fisik (X)	Kinerja Perawat (Y)	Stres Kerja Perawat (Z)
X1	0,751	-0,545	0,555
X2	0,869	-0,759	0,636
X3	0,742	-0,632	0,693
X4	0,829	-0,698	0,626
X5	0,803	-0,753	0,742
Y1	-0,578	0,725	-0,470
Y2	-0,646	0,782	-0,614
Y3	-0,699	0,809	-0,662
Y4	-0,707	0,775	-0,692
Z1	0,615	-0,645	0,774
Z2	0,636	-0,567	0,778
Z3	0,587	-0,591	0,783
Z4	0,769	-0,726	0,848
Z5	0,657	-0,653	0,828

Sumber: Data Olahan, (2022)

Berdasarkan Tabel 6 di atas menunjukkan bahwa bahwa nilai loading dari masing-masing item indikator terhadap konstruksya (X, Z, dan Y) lebih besar dari pada nilai cross loading-nya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel laten sudah memiliki discriminant validity yang baik.

Uji Reliabilitas

Tabel 7 Hasil Uji Composite Reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kinerja Perawat (Y)	0,776	0,783	0,856
Stres Kerja Perawat (Z)	0,862	0,868	0,900
Beban Kerja Fisik (X)	0,859	0,865	0,899

Sumber : Data Olahan, (2022)

Hasil pengujian menunjukkan bahwa konstruk semua variabel adalah reliabel dengan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,60 dan *composite reliability* lebih besar dari 0,7.

Uji R Square

Tabel 8 Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Perawat (Y)	0,759	0,745
Stres Kerja Perawat (Z)	0,670	0,660

Sumber : Data Olahan, (2022)

Berdasarkan sajian data pada Tabel 8 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel stres kerja perawat (Z) adalah 0,670. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya stres kerja perawat (Z) dapat dijelaskan oleh beban kerja fisik (X) secara simultan sebesar 67,0%, dan sisanya (33,0%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Nilai *R-Square* untuk variabel kinerja perawat (Y) adalah 0,759.

Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja perawat (Y) dapat dijelaskan oleh beban kerja fisik (X) dan stres kerja perawat (Z) secara simultan sebesar 75,9%, dan sisanya (24,1%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya.

Hasil Pengujian Hipotesis

Tabel 8

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (SIDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Value
Beban Kerja Fisik (X) -> Kinerja Perawat (Y)	-0,613	-0,618	0,119	5,134	0,000
Beban Kerja Fisik (X) -> Stres Kerja Perawat (Z)	0,818	0,825	0,055	14,877	0,000
Stres Kerja Perawat (Z) -> Kinerja Perawat (Y)	-0,295	-0,292	0,131	2,253	0,025

Sumber: Data Olahan, (2022)

Berikut ini pengujian hipotesis diuraikan lebih lanjut:

1. Uji Hipotesis 1
beban kerja fisik mempengaruhi kinerja perawat secara negatif. yang berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja fisik maka akan menurunkan kinerja perawat.
2. Uji Hipotesis 2
beban kerja fisik mempengaruhi stres kerja perawat secara positif. yang berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja fisik maka akan meningkatkan stres kerja perawat.
3. Uji hipotesis 3
stres kerja mempengaruhi kinerja perawat secara negatif. yang berarti bahwa setiap peningkatann stres kerja maka akan menurunkan kinerja perawat.

Tabel 9

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Beban Kerja Fisik (X) -> Stres Kerja Perawat (Z) -> Kinerja Perawat (Y)	-0,241	-0,241	0,113	2,138	0,033

Sumber: Data Olahan, (2022)

4. Uji Hipotesis 4

beban kerja fisik secara tidmempengaruhi kinerja perawat dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. yang berarti bahwa setiap peningkatan beban kerja fisik maka akan menurunkan kinerja perawat.

diketahui bahwa dari empat hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, semuanya dapat diterima karena masing-masing pengaruh yang ditunjukkan memiliki nilai *P-Values* < 0,05. Sehingga dapat dinyatakan variabel independen ke dependennya memiliki pengaruh yang signifikan.

PEMBAHASAN

a. Pengaruh Beban Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Kinerja perawat yang bekerja di bagian ICU dan IGD RSUD Mandau termasuk dalam kategori yang cukup baik. Namun apabila beban kerja fisik yang dirasakan terlalu tinggi, maka akan mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan. Berdasarkan hasil dari uji pada tabel 5.17 diatas menunjukkan bahwa beban kerja fisik berpengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja pada perawat ICU dan IGD di RSUD Mandau. Hal ini menunjukkan keadaan dimana terjadinya peningkatan beban kerja fisik akan diikuti dengan penurunan kinerja perawat, dengan demikian hipotesis bahwa beban kerja fisik

bepengaruh terhadap kinerja itu diterima.

Temuan ini sesuai dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Soesaty (2014) Dampak negatif dari kelebihan beban kerja adalah beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat berdampak negatif bagi karyawan. Dampak negatifnya adalah penurunan kualitas kerja.

Hasil penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian Chustianengseh (2020) dimana beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat pada ruang rawat inap Graha Delta Husada Rumah Sakit Umum Sidoarjo.

b. Pengaruh beban kerja Fisik terhadap stres kerja

Beban kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja perawat IGD dan ICU di RSUD Mandau Duri. Hasil menunjukkan adanya pengaruh tersebut dibuktikan bahwa beban kerja fisik yang dialami perawat semakin tinggi/meningkat (baik), maka stres kerja pada perawat juga akan semakin tinggi/meningkat (baik), begitu sebaliknya jika beban kerja fisik yang dialami perawat semakin rendah/menurun (jelek), maka stres kerja pada perawat juga akan semakin rendah/menurun (jelek). Dan berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis yang menyatakan bahwa beban kerja fisik berpengaruh terhadap stres dapat diterima.

Dalam penelitian ini juga didukung yang dilakukan peneliti terdahulu Safitri (2018) menyebutkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan

terhadap stress Kerja. Penelitian ini juga di dukung peneliti terdahulu oleh Putu Melati Purbaningrat dan Ida Bagus Ketut Surya (2015) dimana beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Bila beban kerja karyawan meningkat, maka stres karyawan juga akan meningkat.

c. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pada perawat ICU dan IGD yang bekerja di RSUD Mandau.

Stres kerja sangat membantu tetapi juga bisa berperan merusak kinerja. Berarti stress berpotensi mendorong ataupun mengganggu kinerja. Bila tidak ada stres, maka tantangan kerja juga tidak akan ada sehingga kinerja juga akan rendah. Stres yang tidak dapat diatasi akan berpengaruh pada kinerja

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh bahwa stres kerja yang dialami perawat semakin tinggi/meningkat, maka kinerja seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan tanggung jawab pada perawat juga akan menurun. Dengan demikian hipotesa bahwa stres berpengaruh terhadap kinerja diterima.

Temuan dalam penelitian ini dikuatkan oleh penelitian Faudin, Sungkawati dan Sumiadji (2015) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja, setiap peningkatan stres kerja akan menurunkan kinerja perawat sebesar 28%.

Berbanding terbalik dengan penelitian Riandy (2016) menyebutkan bahwa Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

d. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel mediasi

Berdasarkan hasil dari uji diatas, menunjukkan bahwa dari semua variabel mulai dari beban kerja fisik terhadap kinerja, beban kerja fisik terhadap stres, stres kerja terhadap kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan. Maka bisa diartikan jika beban kerja berpengaruh tak langsung secara signifikan terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel mediasi.

Hal ini juga dibuktikan dari hasil nilai dari pengaruh tidak langsung yang melalui variabel stres kerja dengan nilai $-0,241$ yang lebih besar dari nilai pada pengaruh langsung dari variabel beban kerja terhadap kinerja perawat dengan nilai $-0,613$. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel mediasi. Dan hasil ini menjelaskan bahwa beban kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja pada perawat ICU dan IGD RSUD Mandau dapat diterima.

Beban kerja fisik merupakan indikator yang menentukan lama waktu seseorang dapat bertahan dan bekerja sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Oleh karena itu, beban kerja fisik merupakan salah satu aspek yang perlu dipertimbangkan untuk menjaga. Apabila beban kerja fisik tidak sesuai dengan kemampuan kerja karyawan, maka dapat mengganggu kesehatan karyawan. Terganggunya kesehatan tenaga kerja dapat menurunkan kemampuan kerja sehingga menurunkan

kemampuan kerja sehingga menurunkan kinerja (Suma'mur 1984 dalam Tarwaka 2013).

Dalam penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Yustus Maudul (2020) menyebutkan bahwa stres kerja sebagai variabel mediasi dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pada perawat. Hasil perhitungan menggunakan uji sobel test dapat disimpulkan bahwa stres kerja sebagai variabel mediasi dapat memediasi hubungan antara beban kerja terhadap kinerja pada perawat RSUD Yowari Sentani. Artinya hipotesis keempat diterima hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan hubungan tidak langsung antara beban kerja terhadap kinerja

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis pembahasan diatas tentang pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel *mediasi* maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Beban kerja fisik berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat bagian ICU dan IGD di RSUD Mandau Duri. Beban kerja yang tinggi akan menurunkan kinerja.
2. Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap stress kerja perawat bagian ICU dan IGD di RSUD Mandau Duri. Beban kerja yang tinggi akan meningkatkan stres kerja.
3. Stres kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat bagian ICU dan IGD di RSUD Mandau Duri. Stres kerja

yang tinggi akan menurunkan kinerja.

4. Beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat melalui stres kerja sebagai variabel *mediasi* pada perawat bagian ICU dan IGD di RSUD Mandau Duri. Pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, maka dapat dikatakan jika stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja.

Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan analisis diatas, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut :

Bagi Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Mandau Duri

1. Pada data rekapitulasi tanggapan responden tentang beban kerja fisik, pernyataan berdiri dengan konsentrasi yang tinggi saat sedang menangani pasien memiliki nilai rata-rata terendah diantara pernyataan lainnya. Namun jika dilakukan berlebihan maka akan memberikan masalah untuk perawat itu sendiri. Oleh karena itu dibutuhkan pembagian tugas yang baik kepada seluruh perawat agar tidak menjadi masalah yang berat di kemudian hari. Menambah jumlah pekerja agar pembagian pekerjaan lebih lebih terminimalisir untuk setiap individu.
2. Pada data rekapitulasi tanggapan responden tentang stres kerja perawat, pernyataan semakin mudah marah saat sedang menangani pasien memiliki nilai rata-rata terendah diantara pernyataan lainnya. Para perawat menganggap stres yang

mereka hadapi masih biasa dan tidak terlalu menyulitkan mereka. Diharapkan agar ke depannya para perawat semakin mampu mengendalikan tingkat stres yang terjadi pada mereka agar tidak mengganggu kegiatan mereka saat bekerja. Selain itu diharapkan Selalu berpikir positif, murah senyum dan bersosialisasi baik dengan teman kerja, atasan maupun keluarga

3. Pada data rekapitulasi tanggapan responden tentang kinerja perawat, ada 2 pernyataan yang mendapat rata-rata terendah. Dengan beban kerja fisik yang cukup berat dan stres kerja yang cukup tinggi, berpengaruh langsung terhadap kinerja yang mereka hasilkan. Dimana kinerja yang mereka hasilkan masih rendah dan belum maksimal. Oleh sebab itu untuk mendapatkan kinerja yang baik, para perawat haruslah Menerapkan manajemen waktu yang baik, seperti tidak menunda-nunda pekerjaan, serta menyelesaikan tugas berdasarkan skala prioritas. Selain itu melakukan istirahat singkat sekitar 10-15 menit di sela-sela jam kerja, misalnya dengan pergi ke toilet untuk cuci muka agar kondisi segar kembali dan lebih bersemangat dalam bekerja.

Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada peneliti selanjutnya supaya dapat melakukan penambahan jumlah variabel penelitian dan penambahan menggunakan objek yang berbeda untuk mengetahui perbandingan hasil survei penelitian dari objek yang berbeda dan bisa lebih

mengembangkan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Chustianengseh, S. (2020). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rumah Sakit Umum Sidoarjo* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Majapahit).
- Daulay, I. N., & Noviasari, H. (2019). *Ergonomic Analysis Of Calorie Physical Workload And Mental Workload Towards The Indonesian Paramedics Of Public And Private Hospital*. *International Journal Of Scientific & Technology Research*, 8(09). Retrieved from www.ijstr.org
- Hastutiningsih, A. T. (2018). *Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dimediasi stres kerja (studi pada PT. MSV Pictures Yogyakarta)* (Master's thesis, Universitas Islam Indonesia).
- Kurnia Kasmarani, M. (2012). *Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (Igd) RSUD Cianjur* (Vol. 1). <http://ejournals1.undip.ac.id/index.php/jkm>
- Kusuma, A. A., & Soesatyo, Y. (2014). *Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan*. *Jurnal*

- Ilmu Manajemen, 2(2), 375-386.
- Lisnayetti & Hasanbasri. M. (2006). *Beban Kerja dan Kinerja Dosen Poltekes Padang*: PT. Bumi Aksara
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Master of Management Studies Program *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam*, 3, 327. doi:10.25157/mr.v3i2.2614
- Massie, R. N., & Areros, W. A. (2018). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado*. 6(2), 41–49
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Bisnis (pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Alfabeta.
- Tarwaka. (2015). *Ergonomi Industri (Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja)* (2nd ed.). Harapan Press.
- Tarwaka. (2013). *Ergonomi Industri (Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja)*. Harapan Press.
- Wulandari, S., Samsir, S., & Marpaung, R. J. (2017). *Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawat Secara Ergonomi Di RSUD Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Yosiana, Y., Hermawati, A., & Mas'ud, M. H. (2020). The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3(1), 37. doi:10.31328/jsed.v3i1.1326
- Yo, P., Melati, P., & Surya, I. B. K. (2015). *Pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi* (Doctoral dissertation, Udayana University).
- Yulianti, P., & Utami, W. S. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. BFI Finance Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 21(1), 97-106.