



## **PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA NON FISIK TERHADAP STRESS KERJA PERAWAT BAGIAN RAWAT INAP**

**Ega Putri Ariyanti<sup>1</sup>, Sulastri Irbayuni<sup>2</sup>**

1) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

2) Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, Indonesia

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja serta lingkungan kerja non fisik terhadap stress kerja perawat bagian rawat inap di Rumah Sakit Umum Daerah Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri. Populasi dari penelitian ini ialah perawat bagian rawat inap dengan jumlah 85 perawat. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini memakai teknik simple random sampling yang memakai Rumus Slovin. Menurut perhitungan maka pengambilan sampel sejumlah 46 responden. Penghimpunan informasi dilaksanakan lewat pembagian kuesioner terhadap sejumlah sampel. Teknik analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu menggunakan aplikasi Partial Least Square (PLS) dengan uji validitas, uji reliabilitas, serta uji hipotesis. Menurut hasil penelitian diperoleh bahwa: 1) beban kerja memiliki kontribusi terhadap stress kerja, yang maksudnya makin tinggi beban yang diberikan sehingga tingkat stress semakin tinggi. 2) Lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi terhadap stress kerja, yang artinya semakin meningkatnya lingkungan kerja maka stress kerja semakin tinggi juga. Pihak instansi perlu meminimalisir beban kerja yang diberikan agar tidak terjadi tingkat stress yang tinggi dan lebih memperhatikan suasana kerja dan menjaga hubungan sesama teman kerja agar menciptakan kenyamanan dan lingkungan kerja yang baik.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stress Kerja, Lingkungan Kerja Non Fisik

---

\*Correspondence Address : eputriariyanti@gmail.com, lastrimanajemen16@gmail.com

DOI : 10.31604/jips.v9i1.2022.83-90

© 2021UM-Tapsel Press

## PENDAHULUAN

Pekerjaan yang diberikan karyawan dapat menimbulkan beban tersendiri bagi pelakunya baik beban fisik, mental, maupun sosial. Beban kerja diartikan sebagai bagaimana karyawan melakukan pekerjaan yang menjadi tanggungjawab dan bagaimana mengelola tugas untuk memenuhi permintaan sistem operasi. Dalam suatu pekerjaan, tuntutan fisik juga diperlukan dan berkaitan dengan tuntutan mental berdampak pada kinerja manusia dan pengelolaan informasi (Perry et al., 2006). Tanggung jawab pekerja merupakan salah satu elemen yang dipertimbangkan dalam memutuskan pelaksanaan yang representatif. Hal yang harus dihindari ialah tanggung jawab pekerja yang terlalu tinggi karena kecanggungan pekerjaan dengan jumlah karyawan, atau tanggung jawab karyawan yang terlalu rendah karena jumlah pekerja yang memiliki jumlah pekerjaan yang banyak. Yang terlalu besar atau ringan akan mengakibatkan kegagalan kerja sebagaimana diindikasikan oleh Lukito (2018). Unsur-unsur yang mempengaruhi tanggung jawab ialah faktor luar, khususnya: tugas (usaha), asosiasi kerja, dan tempat kerja. Unsur dalam meliputi komponen fisik (usia, jenis kelamin, bentuk tubuh, status gizi, penyakit, serta yang lainnya), dan unsur mental (inspirasi, wawasan, keyakinan, keinginan, pemenuhan, dan sebagainya)

Kegiatan kerja perawat berhadapan langsung dan melayani pasien, mendengar keluhan dari keluarga pasien, dan membantu penanganan dokter sekaligus bertanggungjawab terhadap pelayanan selama masa pengobatan dan perawatan pasien. Selain itu perawat juga berhadapan langsung dengan kesehatan, dan penyakit pasien, belum lagi jika pasien yang ditangani meninggal. Hal tersebut sering terjadi dan membuat stress tersendiri bagi para perawat.

Faktor yang menjadi pengaruh beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah-ubah, jumlah rata-rata jam perawatan yang di butuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang, keinginan untuk berprestasi kerja, tuntutan pekerjaan tinggi serta dokumentasi asuhan keperawatan (Munandar, 2008).

Keadaan tempat kerja yang tidak menguntungkan dapat membuat tenaga medis menjadi mudah tertekan, tidak energik untuk bekerja, datang lebih lambat dari yang diharapkan, dan sebaliknya, jika tempat kerja baik maka karyawan akan bersemangat untuk bekerja, tidak mudah tertekan. Tempat kerja memiliki dua ukuran, yaitu pengukuran fisik (naungan ruangan, pencahayaan, kerapian, penataan ruang, dan sebagainya) dan ukuran non-fisik (bantuan pemerintah pekerja, lingkungan kerja, hubungan karyawan, dan sebagainya). Rumah sakit harus mampu menyediakan kedua pengukuran tersebut dalam keadaan baik sehingga mampu membuat para karyawan untuk tetap bekerja dengan produktif dan saling bekerja sama antar karyawan maupun dengan pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Dampak negatif dari meningkatnya stress perawat adalah kemungkinan timbul emosi, mudah marah, kurang tenang, dan kurang sabar sehingga perawat kurang nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan dan tidak sesuai dengan harapan pasien dan perawat yang sering salah dalam penanganan pasien. Banyak dari beberapa perawat yang sering terlambat atau absen kehadiran akibat terlalu stress yang berlebihan. Stress kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas tenaga kesehatan dan tentu saja sangat berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Kinerja karyawan tidak tercapai disebabkan stress kerja yang diderita oleh karyawan

akibat dari konflik yang terjadi antar karyawan, lingkungan kerja yang tidak nyaman, beban kerja yang berlebihan, dan waktu yang mendesak yang diberikan perusahaan untuk mencapai target dapat memicu terjadinya stress kerja yang akan berdampak pada kinerja yang tidak tercapai. Oleh sebab itu penting bagi rumah sakit untuk memenuhi kebutuhan setiap karyawan dan menciptakan kenyamanan kerja agar dapat meminimalisir stress kerja serta dapat lebih meningkatkan kinerja pada karyawan.

Menurut (Suci R.Mar'ih; 2017) Faktor beban kerja di antaranya ialah dibawah ini:

- a. Keadaan Pekerjaan  
Keadaan pekerjaan yang maksudnya yaitu jumlah karyawan dalam suatu pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan jobdesk masing-masing karyawan.
- b. Pemakaian Jam Kerja  
Waktu kerja sesuai SOP secara positif akan membatasi tanggung jawab pekerja. Meski demikian, ada kalanya suatu asosiasi tidak memiliki SOP atau bertentangan dalam menjalankan SOP, pemanfaatan tenaga kerja yang dipaksakan pada karyawan pada umumnya akan berlebihan atau sangat terbatas..
- c. Tujuan yang Perlu Di capai  
Tujuan kerja yang ditetapkan oleh perusahaan secara langsung akan mempengaruhi tanggung jawab yang diemban oleh karyawan. Semakin kecil waktu yang diberikan untuk melakukan pekerjaan tertentu atau ketidakteraturan antara waktu penyelesaian tujuan

yang di capai dan volume pekerjaan yang diberikan, semakin menambah tanggung jawab yang didapat dan dirasakan oleh karyawan tersebut.

### **Tempat Kerja**

Tempat kerja ialah tempat karyawan melaksanakan latihan setiap hari. Tempat kerja yang membantu membagikan keamanan bahwa semuanya baik-baik saja dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara ideal. Tempat kerja dapat mempengaruhi semangat pekerja. Dengan asumsi seorang pekerja menghargai tempat kerja tempatnya bekerja, karyawan tersebut akan merasa nyaman di lingkungan kerja menyelesaikan latihan mereka sehingga waktu kerja dapat dimanfaatkan dengan baik. Efisiensi akan tinggi dan eksekusi yang representatif secara alami akan bertambah. Tempat kerja menggabungkan hubungan kerja diantara atasan serta bawahan seperti situasi tempat bekerja karyawan.

Faktor-faktor tempat bekerja oleh Nitisemito (1992,159) yakni dibawah ini:

- a. Lingkungan kerja  
Lingkungan kerja merupakan keadaan yang ada di sekitar karyawan yang sedang mengelola pekerjaan yang bisa memiliki pengaruh perlakuan pekerjaan yang sebenarnya. Udara kerja ini hendak menggabungkan lingkungan kerja, kantor serta bantuan pekerjaan, ketenangan, kerapian, penerangan, mencakup hubungan kerja antar individu yang ada (Saydam, 1996: 381).
- b. Hubungan dengan teman kerja

Hubungan dengan teman kerja, khususnya hubungan dengan kolaborator ialah hal yang menyenangkan serta tidak adanya kepentingan di antara pekerja individu. Salah satu komponen yang bisa memengaruhi karyawan untuk selalu berada pada satu asosiasi ialah hubungan yang menyenangkan antar teman kerja. Hubungan yang menyenangkan serta kekeluargaan ialah salah satu elemen yang bisa memiliki pengaruh pelaksanaan pekerja.

c. Hubungan Bawahan dengan Atasan

Hubungan bawahan dengan atasan ada ketika atasan membagikan pekerjaan untuk di kerjakan bawahannya. Bagi Rahmawanti (2014), menyampaikan informasi dari atasan ke bawahan dapat meliputi banyak perihal contohnya pekerjaan-pekerjaan yang perlu dilaksanakan bawahan, kebijakan organisasi, target-target yang mau di capai serta terdapatnya perubahan-perubahan kebijakan.

d. Struktur Pekerjaan

Bagi Rivai (2010:50) struktur pekerjaan atau tugas menunjukan bagaimana pemberian pekerjaan serta wewenang itu dilakukan jadi adanya kespesifikan perihal siapa yang memiliki tanggung jawab dan keberadaan mekanisme dilaksanakannya pekerjaan pada perihal "siapa yang memiliki tanggung jawab pada siapa".

### Stress Kerja

Naqvi et.al (2013:525) mencirikan stres menjadi keadaan mental fisik dan masalah mental yang ada dalam keadaan yang tidak menyenangkan, ketika aset tidak memenuhi kebutuhan pribadi. Sebagian besar kehidupan individu dihabiskan untuk bekerja, stress secara luas memiliki pengalaman serta sangat luas, kalau itu sudah di temukan supaya memiliki pengaruh orang disetiap sektor.

Menurut Robbins & Coulter (2010) menjelaskan indikator stress bisa di kelompokkan jadi tiga faktor utama yakni:

- a. Ciri Fisik seperti bertambahnya detak jantung serta napas, perubahan di metabolisme, naiknya sakit kepala, potensi serangan jantung serta tekanan darah.
- b. Ciri psikologis seperti munculnya ketidakpuasan kerja, muncul kecemasan dan tekanan, sering marah dan emosi, timbul kebosanan dan penundaan atas pekerjaan.
- c. Ciri perilaku seperti perubahan dalam produktivitas, perputaran kerja, ketidakhadiran kerja, peningkatan konsumsi alcohol atau rokok, berbicara cepat, gangguan tidur, serta perubahan pola makan

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini ialah penelitian penjelasan dengan teknik kuantitatif. Penelitian ini terdapat 3 variabel yaitu lingkungan kerja non fisik, beban kerja, serta stres kerja yang di lakukan di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri. Populasi dari penelitian ini ialah perawat bagian rawat inap dengan jumlah 85 perawat.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner pada responden. Metode pengumpulan

sampel yang dilakukan pada penelitian ini memakai metode sampel probability sampling dengan teknik simple random sampling yang memakai Rumus Slovin. Berdasarkan perhitungan maka pengambilan sampel sejumlah 46 responden. Skala pengukuran variable yang dipakai dalam penelitian memakai skala likert. Motode analisis yang dipakai pada penelitian ini yaitu uji validitas, uji hipotesis serta uji reliabilitas.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil dan pembahasan penelitian setelah pengolaham data, didapatkan informasi karakteristik responden pada tabel dibawah ini:

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Pria	19	41%
2.	Wanita	27	59%
	Total	46	100%

Menurut table di atas bisa didapatkan yang banyak menjadi responden dalam penelitian ini di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri lebih didominasi oleh perawat wanita sebanyak 27 responden, sedangkan perawat pria sebanyak 19 responden. Hal ini menggambarkan bahwa kebanyakan mayoritas perawat perempuan yang jadi responden pada penelitian ini di RSUD Simpang Lima Gumul Kabupaten Kediri.

**Uji Validitas**

**Average variance extracted (AVE)**

	AVE
Beban Kerja	0.650262
Lingkungan Kerja	0.474815
Stress Kerja	0.716551

Model estimasi berikut ialah poin Avarage Variance Extracted (AVE), dimana nilai menjelaskan ukuran perbedaan pointer yang di kandung oleh variabel tidak aktif. Nilai AVE bersamaan lebih penting dari 0,5 memperlihatkan besarnya validitas yang baik untuk faktor-faktor laten. Pada variabel indikator, hal ini cenderung di lihat dari Avarage variance extricated (AVE) yang merupakan insentif untuk sluruh develop (variabel). Model yang layak diperlukan jika nilai AVE dari setiap pengembangan lebih dari 0,5.

Hasil uji AVE bagi variable **Beban Kerja** sebanyak 0,650262 variabel serta Variabel **Stress Kerja** sebanyak 0,7165551, Kedua faktor tersebut memperlihatkan nilai lebih dari 0,5, sehingga umumnya faktor-faktor pada penelitian ini memiliki validitas yang besar, sedangkan untuk variabel tempat kerja 0,474815 memperlihatkan nilai dibawah 0,5, jadi pada umumnya faktor-faktor dalam penelitian ini dapat dianggap baik.

**Reliabilitas Data**

	Composite Reliability
Beban Kerja	0.847785
Lingkungan Kerja Non Fisik	0.668084
Stress Kerja	0.882570

Reliabilitas konstruksi yang di ukur melalui poin composite reliability, konstruksi reliable kalau poin composite reliability diatas 0,70 jadi faktor di sebut stabil pada menghitung variabel latennya.

Hasil uji Composite Reliability menjelaskan kalau variabel Beban Kerja sebanyak 0,847785, serta Variabel Stress Kerja sebanyak 0,882570, variabel tersebut menjelaskan poin Composite Reliability diatas 0,70 jadi bisa di katakan semua variabel di penelitian ini reliabel. Selain itu, Variabel tempat Kerja

sebanyak 0,668084 menjelaskan nilai Composite Reliability dibawah 0,70 jadi bisa di katakan semua variabel di penelitian ini kurang reliabel.

**R-Square**

	R Square
Beban Kerja	
Lingkungan Kerja Non Fisik	
Stress Kerja	0.654453

Nilai R2 = 0,654453 perihal ini bisa di interpretasikan kalau model bisa menerangkan fenomena Stres Kerja yang memiliki pengaruh oleh variabel bebas diantaranya Lingkungan Kerja Non Fisik, Beban Kerja varian sebanyak 65,44 %. Sedangkan sisannya sebanyak 34,56 % di terangkan oleh variabel lain di luar penelitian ini (selain Lingkungan Kerja Non Fisik , Beban Kerja ).

**Uji Hipotesis Inner Weight**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)	T Statistics ( O/STERR )
Beban Kerja -> Stress Kerja	0.702414	0.703463	0.046927	0.046927	14.968124
Lingkungan Kerja Non Fisik -> Stress Kerja	0.220504	0.223548	0.067853	0.067853	3.249746

- Beban Kerja** memiliki pengaruh positif terhadap **Stress Kerja** bisa di terima, melalui path coefficients sebanyak 0,702414, serta nilai T-statistic sebanyak 14.968124 lebih banyak dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , jadi **Signifikan (positif)**
- Lingkungan Kerja Non Fisik** memiliki pengaruh

positif kepada **Stress Kerja** bisa di terima, dengan path coefficients sebanyak 0,2205 serta nilai T-statistic sebanyak 3,249746 lebih besar dari nilai  $Z \alpha = 0,05 (5\%) = 1,96$  , jadi **Signifikan (positif)**

**Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja**

Berdasarkan hasil olah data menggunakan PLS diperoleh hasil bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Kediri, yang artinya beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stress kerja, dapat diterima. Hal tersebut didukung dengan adanya waktu bekerja yang tinggi dan pemenuhan target oleh perawat yang mengharuskan perawat untuk menyelesaikan pekerjaan diluar jam operasional yang sudah ditetapkan. Dengan adanya jam kerja yang berlebihan maka kondisi kerja perawat akan menurun, sehingga hal tersebut memicu terjadinya stress kerja. Dalam hal ini berarti bahwa semakin tinggi beban kerja maka stress kerja akan tinggi atau meningkat.

**Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Stress Kerja**

Berdasarkan hasil olah data menggunakan PLS diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap stress kerja perawat bagian rawat inap di RSUD Kabupaten Kediri, yang artinya lingkungan kerja yang tinggi dapat meningkatkan stress kerja, dapat diterima. Lingkungan kerja yang kondusif, memberikan rasa aman dan memungkinkan perawat untuk dapat bekerja secara baik. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional perawat. Jika seorang perawat menyenangi lingkungan kerja yang ditempati, maka perawat akan betah di

tempat kerjanya. Hubungan dengan teman kerja, struktur pekerjaan yang diberikan, dan hubungan atasan dan bawahan kurang baik atau tidak harmonis akan menimbulkan stress tersendiri bagi perawat. Dalam hal ini berarti bahwa semakin meningkatnya lingkungan kerja maka stress kerja semakin tinggi juga. Begitu juga sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka stress kerja semakin rendah.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan PLS untuk menguji pengaruh stress kerja maka dapat diambil kesimpulan bahwa, beban kerja memiliki kontribusi terhadap stress kerja. Semakin tinggi beban yang diberikan maka tingkat stress semakin tinggi. Lingkungan kerja non fisik memiliki kontribusi terhadap stress kerja. Semakin meningkatnya lingkungan kerja non fisik maka stress kerja semakin tinggi juga. Begitu juga sebaliknya semakin rendah lingkungan kerja maka stress kerja semakin rendah.

### **REFERENCES**

Aster, A, K, dan Yoyok, S. 2014. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Apie Indo Karunia; Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Negeri Surabaya, Vol, 2, No, 2 April 2014.

Lukito, L. H. 2018. Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang. 33, 1-20.

Munandar, Stress dan Keselamatan Kerja Psikologi Industri dan Organisasi, (Jakarta: Universitas Indonesia, 2001), hal 381-384

Naqvi, Syed Mubasher Hussain, Muhammad Asif Khan, Aftab Qadir Kant dan Shabana Nawaz Kahn. 2013. Job Stress and Employees' Productivity Case of Azad Kashmir Public Health Sector Interdisciplinary journal of Contemporary research in Business Vol 5, No. 3, [www.ijhssnet.com/journalarchive32.web.com](http://www.ijhssnet.com/journalarchive32.web.com) . Diakses tanggal 3 Maret 2015. Hal. 525-542.

Perry, Carlene et al, 2006, Effects of Physical Workload on Cognitive Task Performance and Situation Awareness. Journal of Ergonomic Science: 1-19.

Rahmawanti, N. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya, 8(2), 80175.

Robbins, S. P., & Coulter, M. 2010. Manajemen. Edisi kesepuluh, jilid 2 Jakarta: Erlangga.

- Suharti, Ningsih. 2017. Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD DR. RM PRATOMO Bagan siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. Jurnal fakultas Ekonomi Universitas Pekanbaru Indonesia. Vol. 4, No. 1, Februari 2017.
- Suci [R.Mar'ih](#) Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1<sup>st</sup> ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.
- Suharti, Ningsih. 2017. Pengaruh Kejenuhan Kerja, Beban Kerja, dan Konflik Kerja Terhadap Motivasi Kerja Perawat RSUD DR. RM PRATOMO Bagan siapiapi Kabupaten Rokan Hilir. Jurnal fakultas Ekonomi Universitas Pekanbaru Indonesia. Vol. 4, No. 1, Februari 2017.
- Sunyoto, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 2, Yogyakarta: CAPS (Center for Akademic Publishing service).
- Suci [R.Mar'ih](#) Koesomowidjojo. 2017. *Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja (1<sup>st</sup> ed.)*. Jakarta: Penebar Suadaya.