

Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stress Perawat di Rsud Siti Fatimah Az-Zahra

Relationship Between Workload And Work Environment With Nurses' Stress Levels At Siti Fatimah Az-Zahra Hospital

¹Rahma Nurhaliza, ²Selamat Parmin, ³Ria Wulandari, ⁴Alkhusari, ⁵Serli Wulan Safitri
¹²³⁴⁵Universitas Kader Bangsa, Indonesia
Email : Selamatparmin@gmail.com

Submisi: 1 November 2024; Penerimaan: 25 November 2024; Publikasi : 28 Februari 2025

Abstrak

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan atau kejenuhan. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas perawat. Lingkungan yang tidak baik dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja. Oleh karena itu, dua komponen tersebut yaitu, stress kerja dan lingkungan kerja menjadi hal penting untuk memaksimalkan pelayanan di rumah sakit. Stress kerja dapat menimbulkan dampak bagi individu maupun organisasi. Bagi individu, stress kerja berdampak negative terhadap kesehatan fisik dan mental, penurunan kinerja, ketidakpuasaan kerja, gejala stress pasca trauma dan pada kasus berat, stress kerja dapat menyebabkan gangguan depresi, ide bunuh diri bahkan sampai tindakan bunuh diri. Tujuan : penelitian ini adalah untuk mengetahui "hubungan tingkat beban kerja dan lingkungan kerja dengan tingkat stress perawat di RSUD Siti Fatimah Az- Zahra Sumatera Selatan Tahun 2024". Jenis penelitian ini penelitian kuantitatif dengan desain cross sectional dengan teknik pengambilan sampel : yaitu purposive sampling, maka ditentukan jumlah sample : yaitu 23 orang dari 358 populasi yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi. Instrument yang digunakan untuk mengukur variabel adalah kuesioner baku DASS-42. Hasil : analisis dengan Uji Chi Square diperoleh $p = 0,007$ dimana $p < 0,05$ artinya terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan stress kerja pada perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan. Kesimpulan : penelitian ini menunjukkan hasil bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan tingkat stress.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Stress

Abstract

High workload can cause nurses to experience fatigue or boredom. This excessive workload greatly affects nurse productivity. A bad environment can reduce work enthusiasm and ultimately reduce work productivity. Therefore, the two components, namely, work stress and work environment, are important to maximize services in hospitals. Work stress can have an impact on individuals and organizations. For individuals, work stress has a negative impact on physical and mental health, decreased performance, job dissatisfaction, symptoms of post-traumatic stress and in severe cases, work stress can cause depression, suicidal ideation and even suicide. Purpose: this study was to determine "the relationship between the level of workload and work environment with the level of stress of nurses at Siti Fatimah Az-Zahra Hospital, South Sumatra in 2024". This type of research is quantitative research with a cross-sectional design with a sampling technique: namely purposive sampling, then the number of samples was determined: namely 23 people from 358 populations that met the inclusion and exclusion criteria. The instrument used to measure the variables was the DASS-42 standard questionnaire. Results: analysis with Chi Square Test obtained $p = 0.007$ where $p < 0.05$ means there is a relationship between the work environment and work stress in nurses at Siti Fatimah Az-Zahra Hospital, South Sumatra Province. Conclusion: this study shows results that there is a relationship between workload and stress levels.

Keywords: Work Environment, Workload, Stress

Pendahuluan

Beban kerja adalah melakukan terlalu banyak kerja berbanding masa yang ada atau melakukan kerja yang terlalu sukar untuk dilakukan oleh pekerja. Beban kerja juga dimaksud sebagai volume hasil kerja yang boleh menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sebilangan pekerja dalam kondusif yang tertentu (Pirmatogu, Siahah., 2021). Beban kerja yang berlebihan dengan kondisi memberi tuntutan melebihi batas kemampuan individu akan menimbulkan rasa tidak senang terhadap pekerjaan dan juga menimbulkan iklim kerja yang tidak menyenangkan sehingga timbul stres kerja (Mangindara et al., 2023). Peningkatan beban kerja dapat terjadi, jika jumlah perawat tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan perawatan pada pasien (Gilles 1994 dalam Simamora), Beban kerja adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat, beban kerja (work load) dapat diartikan sebagai patient days yang merujuk pada suatu prosedur pemeriksaan kunjungan (visite) pada pasien (Marques & Huston, 2010). Penelitian (Nurchayani et al., 2016) tentang hubungan beban kerja dan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat RSUD Kabupaten Semarang menunjukkan hasil beban kerja perawat sebagian besar adalah tinggi yaitu sebanyak (93,1%). Stres kerja perawat sebagian besar adalah stres sedang sebanyak (82,8%). Terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di RSUD Kabupaten Semarang.

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan perawat mengalami kelelahan atau kejenuhan. Beban kerja yang berlebihan ini sangat berpengaruh terhadap produktifitas perawat (Gumelar et al, 2021). Beban kerja yang berlebihan dengan kondisi memberi tuntutan melebihi batas kemampuan individu akan menimbulkan rasa tidak senang terhadap pekerjaan dan juga menimbulkan iklim kerja yang tidak menyenangkan sehingga

timbul stres kerja ((Mangindara et al., 2023). Menurut World health organization (2018), di banyak negara sebesar 8% penyakit yang ditimbulkan akibat kerja adalah depresi. Hasil penelitian Labour force survey menemukan adanya 440.000 kasus stress akibat kerja di Inggris dengan angka kejadian sebanyak 1.380 kasus per 100.000 pekerja mengalami stress akibat kerja. Sebesar 35% stress berakibat fatal dan diperkirakan hari kerja yang hilang sebesar 43%. Survey statistic kesehatan dinyatakan bahwa pekerja laki-laki kehilangan kira-kira 50,8 hari kerja dan pekerja wanita kehilangan kira-kira 58,5 hari kerja akibat stress kerja. Berdasarkan data dari Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Selatan didapatkan jumlah tenaga kerja keperawatan yang ada di rumah sakit berbeda pada tahun 2014 sebanyak 9,289 perawat, 2015 sebanyak 11,019 perawat dan 2016 sebanyak 11,005 perawat (Dinkes Sumsel, 2022). Dinas kesehatan Provinsi Sumatera Selatan Rumah Sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (Dinkes sumsel,2022).

Menurut Kementerian Kesehatan (2017) yang dilansir dari penelitian yang dilakukan oleh (Aurellia & Prihastuty, 2022) bahwa sebesar 60,6% pekerja mengalami depresi dan sebesar 57,6% pekerja mengalami insomnia. Selain itu, hasil survey yang dilakukan PPNI pada tahun 2018 menyatakan bahwa sekitar 50,9% perawat di Indonesia mengalami stress kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok dapat ditarik kesimpulannya bahwa kondisi lingkungan kerja baik akan menunjang produktivitas karyawan yang pada akhirnya berdampak pada kenaikan tingkat kinerja (I Nuryasin, 2016). Lingkungan

kerja yaitu segala sesuatu yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Penempatan pekerja pada posisi yang sesuai dengan kompetensinya juga merupakan salah satu faktor penentu dalam peningkatan kepuasan kerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia. Lingkungan kerja fisik dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman (I Nuryasin, 2016).

Lingkungan yang tidak baik dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja. Oleh karena itu, dua komponen tersebut yaitu, stress kerja dan lingkungan kerja menjadi hal penting untuk memaksimalkan pelayanan di rumah sakit. Berdasarkan studi pendahuluan pengambilan data awal dari rumah sakit siti Fatimah, dengan jumlah tenaga kerja perawat sebanyak 358 orang atau sekitar 80% dari total pegawai. Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling dominan dapat mempegaruhi tingkat motivasi kerja seseorang. Lingkungan kerja merupakan segala sarana dan prasarana yang ada di sekitar perawat serta kondisi kerja yang mempegaruhi motivasi pekerja. Pekerja sangat memperhatikan lingkungan kerjanya demi kenyamanan dalam bekerja dan fasilitas pekerjaan yang cukup untuk mendukung pekerjaannya Mangkunegara, (2017). Lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadi salah satu penentu meningkatnya motivasi kerja perawat. Lingkungan kerja berpegaruh terhadap pekerjaan perawat. Lingkungan kerja yang nyaman adalah lingkungan kerja yang memiliki tingkat kebersihan yang baik, memiliki sirkulasi udara yang lancar, pencahayaan ruangan yang pas dan kondisi kerja yang menyenangkan. Menurut (Aurellia & Prihastuty, 2022) ada beberapa faktor yang

dapat mempegaruhi stress kerja yaitu beban kerja terlalu berat, waktu mendesak, kualitas pengawasan kerja yang rendah, iklim kerja tidak sehat, otoritas kerja, konflik kerja, dan perbedaan nilai antara karyawan dan pemimpin

Pada tahun 2022 di Slovakia dari 693 perawat didapatkan sebanyak 75,9% perawat mengalami stress kerja (Junaidah et al., 2023). Pada tahun 2022 angka stress kerja berat ditemukan di Jakarta sebanyak 50% perawat, di Makasar didapatkan sebanyak 76,5% perawat, Semarang 51,81% perawat, dan Padang sebanyak 48,9% perawat (Junaidah et al., 2023). Stress yang dialami perawat harus diperhatikan, karena jika perawat telah mengalami stres yang tinggi maka dapat berdampak dengan kualitas pelayanan. Perawat yang mengalami stres memiliki perilaku gampang marah, gelisah, murung, cemas serta kurang semangat kerja. Oleh sebab itu, jika seorang perawat mengalami stres, maka menurunnya kinerja yang akhirnya dapat mendatangkan berbagai keluhan dari pasien (Junaidah et al., 2023). Stress kerja timbul karena tuntutan lingkungan dan tantangan setiap individu dalam menghadapi dapat berbeda. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Tuahuns et al., 2023) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Ini berarti semakin tinggi tingkat stres kerja maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja yang dirasakan.

Stress kerja dapat menimbulkan dampak bagi individu maupun organisasi. Bagi individu, stress kerja berdampak negative terhadap kesehatan fisik dan mental, penurunan kinerja, ketidakpuasaan kerja, gejala stress pasca trauma dan pada kasus berat, stress kerja dapat menyebabkan gangguan depresi, ide bunuh diri bahkan sampai tindakan bunuh diri (Okuchukwu E, C, 2020 : Said & El-safei, 2020). Salah satu penyebab stress kerja perawat yang paling mempegaruhi adalah beban kerja, dimana beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik

dan mental. Beban kerja yang berlebihan atau overload dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik secara fisik maupun non fisik atau mental (Hairil Akbar et al., 2022). Berdasarkan studi pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti selama bulan September 2018, didapatkan hasil bahwa 10 perawat RSUD Dr. Soetomo Surabaya, 8 (80%) diantaranya mengalami stress kerja sedang 2 (20%) mengalami stress berat (Ida Agustin, Mundakir, 2021). Stress dapat muncul apabila seseorang mengalami beban atau tugas berat dan orang tersebut tidak dapat mengatasi tugas yang dibebankan itu, maka tubuh akan berespon dengan tidak mampu terhadap tugas tersebut, sehingga orang tersebut dapat mengalami stress (Hidayat, 2020). Penyebab stress bermacam-macam, bisa karena faktor dalam diri perawat maupun faktor dari luar perawat. Stress kerja adalah situasi faktor yang terkait dengan

pekerjaan, berinteraksi dengan pekerjaan, berinteraksi dengan faktor dari dalam individu dan mengubah kondisi fisiologi dan psikologi sehingga keduanya menyimpang dari normal (Gregson, 2007).

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan metode deskriptif. Dalam penelitian menggunakan desain “Cross-sectional”. Yaitu jenis desain pengamatan yang dilakukan hanya satu kali sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh peneliti untuk melihat adanya hubungan beban kerja dengan tingkat stress perawat di RSUD Siti Fatimah AZ-Zahra Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024. Jumlah sampel pada penelitian ini 78 responden yang akan diambil dengan *Purposive Sampling*.

Hasil dan Pembahasan

Analisis univariat merupakan proses analisis yang dilakukan pada setiap variable penelitian dengan tujuan untuk ringkasan mengenai data yang dikumpulkan, sehingga mendapatkan pemahaman yang lebih jelas mengenai variabel tersebut. usia, pendidikan, jenis pendidikan, lama bekerja merupakan beberapa karakteristik responden yang akan di analisis menggunakan analisis univariat.

Tabel 1 . Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis kelamin

Umur	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	43	55,1%
Perempuan	35	44,9%
Total	78	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa jenis kelamin perawat RSUD Siti Fatimah AZ-Zahra Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 perawat (55,1%) dan 35 (44,9%) perawat berjenis kelamin perempuan.

1) Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Umur

Tabel 2 . Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Umur

Umur	Frekuensi	Presentasi (%)
< 30 tahun	28	55,1%
31-40 Tahun	37	44,9%
< 40 Tahun	13	16,7%
Total	78	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa umur perawat RSUD Siti Fatimah AZ-Zahra Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 sebagian besar berumur < 30 tahun sebanyak 28 perawat (35,9%), umur 31-40 tahun sebanyak 37 perawat (47,4%) dan 13 (16,7%) perawat berumur < 40 tahun.

Tabel 3 . Frekuensi Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	Presentasi
D3 perawat	19	24,4%
S1 perawat	5	6,4%
Profesi ners	54	69,2%
Total	78	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa latar belakang pendidikan perawat RSUD Siti Fatimah AZ-Zahra Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 sebagian besar berlatar belakang lulusan ners sebanyak 54 perawat (69,2%), latar belakang pendidikan terbanyak kedua perawat RSUD Siti Fatimah adalah D3 sebanyak 19 perawat (24,4%) dan 5 (6,4%) perawat berlatar belakang S1.

Tabel 4 . Frekuensi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentasi (%)
>2 Tahun	47	60,3%
2 -3 Tahun	11	14,1%
>3 Tahun	20	25,6%
Total	78	100%

Berdasarkan tabel di atas dapat ditunjukkan bahwa sebagian besar lama bekerja perawat RSUD Siti Fatimah AZ-Zahra Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 kurang dari 2 tahun sebesar 47 perawat (60,3%), masa kerja paling banyak kedua ialah >3 tahun sebesar 20 perawat (25,6%), dan masa kerja paling sedikit perawat RSUD siti fatimah ialah 2-3 tahun sebanyak 11 perawat (14,1%).

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Beban Kerja

Beban kerja	Frekuensi	Presentasi
Tinggi	52	66,7%
Rendah	26	33,3%
Total	78	100%

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa dominasi beban kerja yang tinggi sebanyak 52 responden (66,7%) menyatakan merasa beban kerja yang tinggi, ini merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa beban kerja merupakan masalah yang prevalen di lingkungan kerja yang diteliti. Sedangkan sebaliknya hanya 26 responden (33,3%) yang menyatakan beban kerja yang rendah, hal ini menunjukkan bahwa responden tidak terbebani oleh kerjanya.

Tabel 6. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja	Frekuensi	Presentasi
Kurang Kondusif	47	60,3%
Kondusif	31	39,7%
Total	78	100%

Berdasarkan tabel 5.6 diatas menunjukkan bahwa dominasi persepsi kurang kondusif sebanyak 47 responden (60,3%) menyatakan bahwa lingkungan kerja mereka kurang kondusif dan sebaliknya hanya 31 responden (39,7%) yang merasa lingkungan kerja mereka kondusif.

Tabel 7. Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Tingkat Stress

Tingkat Stress	Frekuensi	Presentasi
Berat	40	51,3%
Sedang	38	48,7%
Total	78	100%

Berdasarkan tabel 4.7 diatas menunjukkan bahwa dominasi stress sebanyak 40 responden (51,3%) menyatakan mengalami stres kerja berat yang cenderung tinggi hal ini merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa stress kerja merupakan masalah yang prevalen di lingkungan kerja. sebaliknya hanya 38 responden (48,7%) yang mengalami stress ringan, angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden terpengaruh oleh stress kerja.

Analisis bivariat pada penelitian ini bertujuan untuk melihat hubungan beban kerja, lingkungan kerja dengan stres kerja perawat RSUD Siti Fatimah AZ-Zahra Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024. Dengan menggunakan SPSS berdasarkan uji statistik Chi-Square dan tingkat kemaknaan $p = 0,05$.

Tabel 8. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Tingkat Stres

Lingkungan Kerja	Tingkat Stres				Total		P – Value	Jumlah OR 95
	Berat		Sedang		N	%		
Kurang Kondusif	N	%	N	%	47	100%	0,037	2,929
	29	61,7%	18	38,3%				
Kondusif	11	35,5%	20	64,5%	31	100%		1,142
Total	40	51,3%	38	48,7%	78	100%		

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dari 47 responden yang lingkungan kerja yang tidak kondusif dan stress berat sebanyak 29 responden (61,7%), dan lingkungan kerja yang tidak kondusif mengalami stress sedang sebanyak 18 responden (38,3%). Sedangkan dari 31 responden yang lingkungan kerja kondusif dengan stress kerja berat sebanyak 11 responden (35,5%), dan lingkungan kerja yang kondusif dengan stress kerja sedang sebanyak 20 responden (64,5%). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji *chi square* antara stres kerja dengan beban kerja pada perawat RSUD Siti Fatimah AZ-Zahra Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024 diperoleh

nilai *Pearson Chi-Square* sebesar 5,139 dengan *pvalue* = 0,003 dimana $p < 0,05$ maka H1 diterima, yang artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat RSUD Siti Fatimah AZ-Zahra Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024. Nilai OR ditunjukkan dengan nilai Estimate yaitu 2,929, artinya perawat dengan lingkungan kerja yang kurang kondusif lebih beresiko 2 kali lipat dapat mengalami stress dari pada perawat yang memiliki beban kerja yang rendah. Nilai *Odds Ratio Lower Bound* dan *Upper Bound* menunjukkan selang kepercayaan 1,142 dan 7,513 dimana pada selang kepercayaan mengandung nilai odds

ratio 95% sehingga menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stress kerja.

Tabel 9. Hubungan Beban Kerja Terhadap Tingkat Stress

Beban Kerja	Tingkat Stress				Total		P – Value	OR 95
	Berat		Sedang		N	%		
	N	%	N	%				
Tinggi	32	61,5%	20	38,5%	52	100%	0,016	9,814
Rendah	8	30,8%	18	69,2%	26	100%		1,321
Total	40	51,3%	38	48,7%	78	100%		

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan dari 52 responden yang beban kerja tinggi dan stress berat sebanyak 32 responden (61,5%), dan beban kerja tinggi dan mengalami stress sedang sebanyak 20 responden (38,5%). Sedangkan dari 26 responden yang beban kerja rendah dengan stress berat sebanyak 8 responden (30,8%), dan beban kerja rendah yang mengalami stress sedang sebanyak 18 (69,2%). Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan uji *chi square* antara stress kerja dengan lingkungan kerja pada perawat RSUD Siti Fatimah AZ-Zahra Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024 diperoleh nilai *Pearson Chi-Square* sebesar 6,568 dengan *pvalue* = 0,016 dimana $p < 0,05$ maka H_2 diterima, yang artinya terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan stress kerja pada perawat RSUD Siti Fatimah AZ-Zahra Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024. Nilai OR ditunjukkan dengan nilai *Estimate* yaitu 3,600, artinya perawat dengan beban kerja yang tinggi lebih beresiko 3 kali lipat dapat mengalami stress dari pada perawat yang memiliki beban kerja yang rendah. Nilai *Odds Ratio Lower Bound* dan *Upper Bound* menunjukkan selang kepercayaan 1,321 dan 9,814 dimana pada selang kepercayaan dengan nilai odds ratio 95% sehingga menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dengan stress kerja.

Kesimpulan dan saran

Hasil penelitian dapat ditunjukkan bahwa jenis kelamin perawat RSUD Siti Fatimah AZ-Zahra Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 sebagian besar berjenis kelamin laki-laki sebanyak 43 perawat (55,1%), dan sisanya 35 perawat berjenis kelamin perempuan (44,9%), Karakteristik umur perawat RSUD Siti Fatimah AZ-Zahra Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 sebagian besar berusia < 30 tahun sebanyak 28 perawat (35,9%), umur 31-40 tahun sebanyak 37 perawat (47,4%) dan sisanya 13 perawat (16,7%) berusia < 40 tahun, Berdasarkan karakteristik latar belakang pendidikan perawat RSUD Siti Fatimah AZ-Zahra Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 sebagian besar berlatar belakang lulusan Ners sebanyak 54 perawat (69,2%), latar belakang pendidikan terbanyak kedua perawat RSUD Siti Fatimah adalah D3 sebanyak 19 perawat (24,4%) dan sisanya 5 perawat (6,4%) berlatar belakang pendidikan S1, Karakteristik lama berkerja perawat RSUD Siti Fatimah AZ-Zahra Provinsi Sumatera Selatan Tahun 2024 kurang dari 2 tahun sebesar 47 perawat (60,3%), masa kerja paling banyak kedua ialah >3 tahun sebesar 20 perawat (25,6%) dan masa bekerja paling sedikit perawat RSUD Siti Fatimah ialah 2-3 tahun sebanyak 11 perawat (14,1%). Hasil penelitian menunjukkan bahwa dominasi beban kerja yang tinggi sebanyak 52 responden (66,7%) menyatakan merasa beban kerja

yang tinggi, ini merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa beban kerja merupakan masalah yang prevalen di lingkungan kerja yang diteliti. Sedangkan sebaliknya hanya 26 responden (33,3%) yang menyatakan beban kerja yang rendah, hal ini menunjukkan bahwa responden tidak terbebani oleh kerjanya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebanyak 47 responden (60,3%) menyatakan bahwa lingkungan kerja mereka kurang kondusif dan sebaliknya hanya 31 responden (39,7%) yang merasa lingkungan kerja mereka kondusif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dominasi tingkat stres sebanyak 40 responden (51,3%) menyatakan mengalami tingkat stres yang cenderung berat hal ini merupakan indikasi yang cukup kuat bahwa tingkat stres merupakan masalah yang prevalen di lingkungan kerja. Sebaliknya hanya 38 responden (48,7%) yang mengalami stress sedang, angka ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden terpengaruh oleh tingkat stress. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara lingkungan kerja dengan stres kerja pada perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024. Hal ini dibuktikan dengan uji chi square diperoleh $p=0,019$ dimana $p<0,05$ artinya terdapat hubungan antara lingkungan kerja dengan tingkat stres. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan tingkat stres pada perawat di RSUD Siti Fatimah Az-Zahra Provinsi Sumatera Selatan tahun 2024. Hal ini dibuktikan dengan uji chi square diperoleh $p=0,003$ dimana $p<0,05$ artinya terdapat hubungan antara beban kerja dengan tingkat stres.

Ucapan Terimakasih

Penulis mengucapkan terimakasih kepada seluruh responden dan seluruh pihak terkait yang telah membantu dalam penelitian ini.

Referensi

- Alam, P. F., Suarni, W., & Sunarjo, I. S. (2021). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Sublimapsi*, 2(1), 10. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v2i1.14937>
- Alfian, A. R. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Perawat Di Rsud Dr. Adnaan Wd Payakumbuh. *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.25077/jk31.1.1.27-34.2020>
- Aurellia, V. S., & Prihastuty, R. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Wanita Peran Ganda yang Berprofesi Sebagai Perawat. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2), 79–85. <https://doi.org/10.15294/sip.v11i2.64797>
- Hairil Akbar, Serly ku'e, & Henny Kaseger. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kota Kotamobagu. *Jurnal Ilmiah Sesebanua*, 6(1), 8–12. <https://doi.org/10.54484/jis.v6i1.484>
- Junaidah, J., Wardhani, U. C., & Muharni, S. (2023). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Di Rs X Kota Batam. *SAINTEKES: Jurnal Sains, Teknologi Dan Kesehatan*, 2(2), 85–94. <https://doi.org/10.55681/saintekes.v2i2.40>
- Mangindara, Reski Dewi Pratiwi Darmawati Junus, & Risnawati. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar Tahun 2022. *Public Health and Medicine Journal (PAMA) 2023.*, vol.1(2),0.
- Martyastuti, N. E., Isrofah, I., & Janah, K. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Ruang

- Intensive Care Unit dan Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 2(1), 9.
<https://doi.org/10.32584/jkmk.v2i1.266>
- No, V., & April, E. (2024). *Vol. 6 No.3 Edisi 1 April 2024*
<http://jurnal.ensiklopediaku.org>
Ensiklopedia of Journal. 6(3), 46–50.
- Nurchayani, E., Widodo, D., Rosdiana, Y., Ilmu Kesehatan, F., & Tribhuwana Tunggadewi, U. (2016). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Care*, 4(1), 42–50.
- Pandapotan, S. (2022). Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Ruang Intensif Di Rsu Mitra Medika Amplas Medan Tahun 2020. *Jurnal Penelitian Kesmas*, 4(2), 15–20.
<https://doi.org/10.36656/jpkpsy.v4i2.872>
- Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 6(2), 169.
<https://doi.org/10.29241/jmk.v6i2.338>
- Sudaryanti, C., & Maulida, Z. (2022). Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19. *Adi Husada Nursing Journal*, 7(2), 57.
<https://doi.org/10.37036/ahnj.v7i2.201>
- Sumayku, I. R., Bolang, A. S. L., & Doda, D. V. D. (2023). Hubungan Stres Kerja, Hubungan Interpersonal dan Tugas Tambahan dengan Beban Kerja Perawat di Ruangan Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. *E-Clinic*, 11(2), 204–213.
<https://doi.org/10.35790/ecl.v11i2.44904>
- Tuahuns, V. B., Soleman, M. M., & Husen, Z. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Rsud Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate). *Jurnal Manajemen Sinergi*, 11(1), 18–38.
<https://doi.org/10.33387/jms.v11i1.6633>
- Martyastuti, N. E., Isrofah, I., & Janah, K. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Ruang Intensive Care Unit dan Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 2(1), 9.
<https://doi.org/10.32584/jkmk.v2i1.266>
- No, V., & April, E. (2024). *Vol. 6 No.3 Edisi 1 April 2024*
<http://jurnal.ensiklopediaku.org>
Ensiklopedia of Journal. 6(3), 46–50.
- Nurchayani, E., Widodo, D., Rosdiana, Y., Ilmu Kesehatan, F., & Tribhuwana Tunggadewi, U. (2016). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Care*, 4(1), 42–50.
- Pandapotan, S. (2022). Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Ruang Intensif Di Rsu Mitra Medika Amplas Medan Tahun 2020. *Jurnal Penelitian Kesmas*, 4(2), 15–20.
<https://doi.org/10.36656/jpkpsy.v4i2.872>
- Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 6(2), 169.
<https://doi.org/10.29241/jmk.v6i2.338>
- Sudaryanti, C., & Maulida, Z. (2022). Faktor-Faktor Penyebab Stress Kerja Perawat Dalam Merawat Pasien Covid-19. *Adi Husada Nursing Journal*, 7(2), 57.
<https://doi.org/10.37036/ahnj.v7i2.201>
- Sumayku, I. R., Bolang, A. S. L., & Doda, D. V. D. (2023). Hubungan Stres

- Kerja, Hubungan Interpersonal dan Tugas Tambahan dengan Beban Kerja Perawat di Ruangan Palma RSUP Prof. Dr. R. D. Kandou, Manado. *E-CliniC*, 11(2), 204–213. <https://doi.org/10.35790/ecl.v11i2.44904>
- Tuahuns, V. B., Soleman, M. M., & Husen, Z. (2023). Pengaruh Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Masa Pandemi Covid-19 (Studi Pada Rsud Dr. H. Chasan Boesoerie Ternate). *Jurnal Manajemen Sinergi*, 11(1), 18–38. <https://doi.org/10.33387/jms.v11i1.6633>
- Alam, P. F., Suarni, W., & Sunarjo, I. S. (2021). Beban Kerja dan Stres Kerja Perawat. *Jurnal Sublimapsi*, 2(1), 10. <https://doi.org/10.36709/sublimapsi.v2i1.14937>
- Alfian, A. R. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Stres Perawat Di Rsud Dr. Adnaan Wd Payakumbuh. *Jurnal Keselamatan Kesehatan Kerja Dan Lingkungan*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.25077/jk3l.1.1.27-34.2020>
- Aurellia, V. S., & Prihastuty, R. (2022). Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Wanita Peran Ganda yang Berprofesi Sebagai Perawat. *Journal of Social and Industrial Psychology*, 11(2), 79–85. <https://doi.org/10.15294/sip.v11i2.64797>
- Hairil Akbar, Serly ku'e, & Henny Kaseger. (2022). Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kota Kotamobagu. *Jurnal Ilmiah Sesebanua*, 6(1), 8–12. <https://doi.org/10.54484/jis.v6i1.484>
- Junaidah, J., Wardhani, U. C., & Muharni, S. (2023). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Di Rs X Kota Batam. *SAINTEKES: Jurnal Sains, Teknologi Dan Kesehatan*, 2(2), 85–94. <https://doi.org/10.55681/saintekes.v2i2.40>
- Mangindara, Reski Dewi Pratiwi Darmawati Junus, & Risnawati. (2023). Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Bhayangkara TK.II Makassar Tahun 2022. *Public Health and Medicine Journal (PAMA) 2023.*, vol.1(2),0.
- Martyastuti, N. E., Isrofah, I., & Janah, K. (2019). Hubungan Beban Kerja Dengan Tingkat Stres Perawat Ruang Intensive Care Unit dan Instalasi Gawat Darurat. *Jurnal Kepemimpinan Dan Manajemen Keperawatan*, 2(1), 9. <https://doi.org/10.32584/jkkm.v2i1.266>
- No, V., & April, E. (2024). Vol. 6 No.3 Edisi 1 April 2024 <http://jurnal.ensiklopediaku.org> *Ensiklopedia of Journal*. 6(3), 46–50.
- Nurchayani, E., Widodo, D., Rosdiana, Y., Ilmu Kesehatan, F., & Tribhuwana Tungadewi, U. (2016). Hubungan Tingkat Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat. *Jurnal Care*, 4(1), 42–50.
- Pandapotan, S. (2022). Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Perawat Dengan Stres Kerja Ruang Intensif Di Rsu Mitra Medika Amplas Medan Tahun 2020. *Jurnal Penelitian Kesmas*, 4(2), 15–20. <https://doi.org/10.36656/jpkpsy.v4i2.872>
- Setyowati, R., & Ulfa, S. M. (2020). Hubungan Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Polisi Satlantas Polres Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 6(2), 169. <https://doi.org/10.29241/jmk.v6i2.338>