

Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Di Cibabat Cimahi

Y.P. Firdaus¹, S.H. Senen & E. Tarmedi

Universitas Pendidikan Indonesia

yogaprima@upi.edu

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of workload and work environment on nurses' work stress levels. The method used in this study is a quantitative method with multiple linear regression data analysis techniques. The sample used is a random sampling of 64 nurses. The results of this study can be seen that the workload has an effect of 0.612 on nurses' work stress, the work environment has an influence of 0.389 on nurses' work stress, the effect of workload and environment on nurses' work stress is 64.6% through the coefficient of determination test on home nurses. Cibabat Cimahi Regional General Hospital. So this results in that the lower the workload, the lower the work stress of nurses, and the more conducive the work environment, the lower the work stress of nurses at the Cibabat Cimahi Regional General Hospital. The implication of low work stress can improve performance and effectiveness for nurses in carrying out the work given by the company.

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat stres kerja perawat. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan Teknik analisis data regresi liner berganda. Sampel yang digunakan adalah *random sampling* sebanyak 64 orang perawat. Hasil dari penelitian ini dapat diketahui yaitu beban kerja memiliki pengaruh sebesar 0,612 terhadap stres kerja perawat, lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 0,389 terhadap stres kerja perawat, pengaruh beban kerja dan lingkungan terhadap stres kerja perawat adalah 64,6% melalui uji koefisien determinasi pada perawat Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. Sehingga hal ini mendapatkan hasil bahwa semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerja perawat, dan semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin rendah stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. Implikasi dari stres kerja yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas bagi perawat dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

ARTICLE INFO:

Article history:

Received 28 June 2022

Revised 30 July 2022

Accepted 1 Sept 2022

Available online 30 Sept 2022

Keywords:

*Human Resources
Management, Workload,
Work Environment, Work
Stress*

PENDAHULUAN

Perilaku organisasi merupakan sebuah bidang studi yang menginvestasi pengaruh individu, kelompok, dan struktur terhadap perilaku di dalam organisasi, untuk tujuan penerapan pengetahuan demi peningkatan efektifitas organisasi (Robbins, Stephen P; Judge, 2016). Keberadaan manusia sebagai sumber daya manusia merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi karena sumber daya manusia menunjang organisasi melalui karya, bakat, kreativitas, dorongan dan peran nyata seperti yang dapat dilihat dalam setiap organisasi (Masharyono & Senen, 2015:120). Setiap organisasi dituntut untuk selalu dapat menjaga pegawainya agar dapat menampilkan kinerja yang baik dan memelihara pegawainya agar dapat mendedikasikan diri kepada organisasi tempat di mana pegawai bekerja. Tanpa adanya unsur manusia dalam organisasi, tidak mungkin organisasi tersebut dapat mencapai tujuan yang diinginkan (Masharyono, 2015:813). Tujuan yang hendak dicapai oleh perusahaan tidak terlepas dari permasalahan, baik dari dalam maupun dari luar perusahaan (Amalia et al., 2016). Adapun permasalahan yang terjadi dari dalam institusi pelayanan kesehatan salah satunya yaitu stres kerja.

Stres kerja masih menjadi permasalahan yang sering terjadi tepat dimana kita bekerja, karena stress kerja dapat mempengaruhi kerja karyawan secara keseluruhan, sehingga banyak terdapat penelitian terhadap stress kerja yang berkonsep sejalan dengan lingkungan kerja (Bindu, 2012). Individu cenderung mengalami stres yang berhubungan dengan pekerjaan ketika ada persepsi ancaman dan ketidakmampuan untuk mengatasi masalah (Chetty et al., 2016). Stres kerja dapat ditandai dengan adanya penyimpangan perilaku di dalam organisasi. Oleh karena itu, keberadaan stres kerja harus disadari oleh karyawan dan perusahaan agar dapat diketahui apa yang membuat karyawan merasa stres dalam lingkungan pekerjaannya (Ayu et al.,

2016). Tuntutan tugas yang tinggi, jumlah pekerjaan yang semakin lama semakin bertambah serta jenis pekerjaan yang cenderung monoton mampu memicu terjadinya stres di tempat kerja (Kreitner & Kinicki, 2014). Menurut Moorhead dan Griffin (2013), salah satu profesi di bidang kesehatan yang pekerjaannya paling menimbulkan stres kerja yakni administrator rumah sakit, termasuk perekam medis.

Salah satu permasalahan stres kerja terjadi pada institusi di bidang jasa yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat. Hal ini dapat dilihat dari tingginya stres kerja yang di rasakan perawat Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi pada gedung D, salah satu faktor nya yaitu tingginya permintaan perpindahan perawat dari satu ruang ke ruang lain karena perawat merasa jenuh, bosan, frustasi bila terus melakukan suatu pekerjaan yang sama dalam waktu yang lama dan perawat pun merasa stres dikarenakan tingginya resiko terpapar virus penyakit yang ada di lingkungan ruang kerja bila perawat terus melakukan pekerjaan di ruangan yang sama dalam waktu yang lama dan tingginya perputaran kerja yang dialami perawat sehingga menunjukkan bahwa masih banyak perawat yang merasakan tekanan kerja yang berlebih sehingga mengalami stres kerja.

Salah satu faktor yang menyebabkan stres kerja yaitu faktor organisasi, seperti tekanan untuk menghindari kesalahan, menyelesaikan tugas dalam waktu terbatas, beban kerja yang berlebihan, serta peran rekan kerja yang tidak menyenangkan dan adapun gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktivitas, ketidakhadiran dan sebagainya. (Robbins, Stephen P; Judge, 2016). Perilaku stres pada tingkat yang tinggi dapat berpengaruh dalam kinerja seperti; meningkatnya absensi, lebih lambat dalam melakukan pekerjaan, serta tingkat perputaran kerja yang tinggi (Asih et al., 2018). Beban kerja merupakan tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan

menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja (Tarwaka, 2011). Suatu kajian yang menelusuri tanggapan psikologis dari para karyawan dari waktu ke waktu menemukan bahwa stres sehubungan dengan beban kerja yang tinggi (Robbins, Stephen P; Judge, 2016).

Selain beban kerja, faktor lain yang menjadi penyebab stres kerja yaitu faktor lingkungan dan faktor individual (Robbins, Stephen P; Judge, 2008, 370). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2011). Sedangkan menurut Supardi dalam Subroto (2005), lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan, dan betah bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Sarwono (1997) menggambarkan bahwa suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan mengurangi seseorang untuk bekerja dengan baik dan menyebabkan stres kerja.

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress (Chandra, 2017). Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunyoto, 2012: 64). Stres kerja

yaitu merupakan kondisi dinamik yang didalamnya individu menghadapi peluang, kendala (*constraints*), atau tuntutan (*demands*) yang terkait dengan apa yang sangat diinginkan nya dan yang hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti tetapi penting (Robbins, Stephen P; Judge, 2016). Gejala stres yang terkait dengan perilaku meliputi penurunan dalam produktifitas, ketidakhadiran, dan tingkat perputaran karyawan (Asih et al., 2018). Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Wahidah, 2015) lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres para karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan sangat berdampak pada tingginya tingkat stres kerja karyawan

Masalah yang dialami oleh perawat di gedung D Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi jika tidak ditangani akan berdampak pada tingginya stres kerja perawat. Dengan demikian perusahaan dapat mencegah tingginya tingkat stres kerja perawat pada suatu instansi pelayanan kesehatan dengan mengurangi beban kerja yang dirasakan perawat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya dan meningkatkan lingkungan kerja yang kondusif. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana gambaran beban kerja perawat (2) Bagaimana kondisi lingkungan kerja (3) Bagaimana tingkat stres kerja perawat (4) Adakah pengaruh beban kerja terhadap tingkat stres kerja perawat (5) Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap tingkat stres kerja perawat (6) Adakah pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap tingkat stres kerja perawat. Objek pada penelitian ini yaitu perawat Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi di gedung D. Untuk mengetahui layak atau tidaknya instrument pengumpulan data yang akan disebar, perlu dilakukan tahap berupa pengujian validitas dan reabilitas, karena instrument yang baik harus memenuhi dua persyaratan penting yaitu valid dan reliabel (Sekaran, 2014). Metode penelitian yang digunakan di dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknis penulisan deskriptif dan verikatif dengan populasi sebanyak 64 orang dan penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh dengan mengambil seluruh jumlah populasi yaitu sebanyak 64 orang. Sampel jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017: 85). Dengan menggunakan teknik penelitian analisis regresi linier berganda dengan bantuan software SPSS (Statistical Product for Service Solution) 25.0 for windows. Sumber data yang digunakan terdiri dari data primer yang berasal dari tanggapan pegawai mengenai beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja, serta melalui wawancara, dan studi literatur.

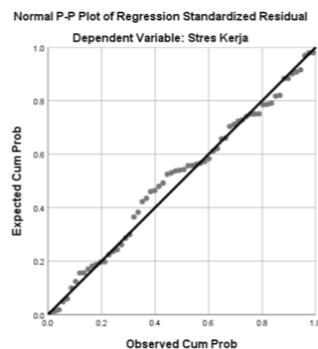
HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian ini membahas mengenai beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Di Cibabat Cimahi, maka dilakukan pengujian dengan menggunakan analisis regresi linier berganda.

A. Uji Asumsi Regresi Linier Berganda

Dalam melakukan evaluasi terhadap model pengukuran dalam regresi linier berganda mengenai pengaruh beban kerja dan lingkungan terhadap stres kerja perawat, perlu di lakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari : uji normalitas, uji linieritas, uji heterokedastissitas, uji multikorelasi. Berikut ini di paparkan hasil uji asumsi klasik yang

dilakukan dalam penelitian ini. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) 25.0 for windows.



Sumber: Hasil Pengolahan Data 2022

Gambar 1. Grafik Plot

Pada Grafik Plot menunjukkan bahwa data menyebar sekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal. Maka regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa populasi memenuhi asumsi berdistribusi normal. Selain itu untuk lebih memperkuat bukti bahwa data hasil penelitian berdistribusi normal atau tidak, maka peneliti melakukan pengujian normalitas menggunakan Kolmogorov Smirnov Test. Sebagaimana uji Kolmogorov Smirnov jika signifikansi di bawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan dengan data normal baku. Berarti data tersebut tidak normal.

Tabel 1. Output Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
Unstandardized Residual		
N		64
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15094451
Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.051
	Negative	.088
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Lampiran

menunjukkan perolehan nilai sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Maka regresi tersebut dapat disimpulkan populasi memenuhi berdistribusi normal.

Pengujian linieritas ini dimaksudkan untuk mengetahui kemungkinan adanya hubungan linier antara beban kerja terhadap stres kerja perawat dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat.

Tabel 2. Uji Linieritas Beban Kerja Terhadap Tingkat Stres Kerja

ANOVA Table						
			Sum of Squares	df	Mean Square	F
Stres Kerja * Beban Kerja	Between Groups	(Combined)	1228.301	23	53.404	3.967
		Linearity	890.378	1	890.378	66.146
		Deviation from Linearity	337.923	22	15.360	1.141
	Within Groups		538.433	40	13.461	
Total			1766.734	63		

Dilihat dari nilai signifikansi di atas data lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar (0,004 < 0,05), maka dapat di asumsikan bahwa beban kerja terhadap stres kerja perawat mempunyai hubungan yang linier.

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan uji F_{test} didapatkan F_{hitung}

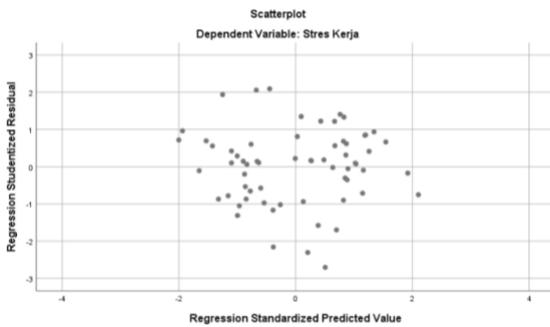
sebesar 1,977 sehingga $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ atau $1,977 \leq 3,16$ artinya variabel beban kerja (X1) secara keseluruhan model sudah fit dan terdapatkan hubungan antara variabel beban kerja terhadap stres kerja perawat, sehingga regresi bisa di pakai untuk memprediksi stres kerja perawat.

Tabel 3. Uji Linieritas Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Stres Kerja * Lingkungan Kerja	Between Groups	(Combined)	1305.994	27	48.370	3.779	.000
		Linearity	520.616	1	520.616	40.678	.000
		Deviation from Linearity	785.378	26	30.207	2.360	.009
Within Groups			460.740	36	12.798		
Total			1766.734	63			

dalam hasil SPSS pada kolom *Linierity* merupakan uji statistik untuk menunjukkan hubungan yang linier. Metode pengambilan keputusan untuk uji linieritas yaitu dengan signifikansi < 0,05, maka hubungan antara dua variabel linier dan sebaliknya jika signifikansi >0,05, maka hubungan antara dua variabel tidak linier. Dilihat dari nilai signifikansi di atas data lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar (0,000 < 0,05), maka dapat di asumsikan bahwa lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat mempunyai hubungan yang linier.

Sebuah model regresi dikatakan baik jika model regresi tersebut homogenitas atau tidak terjadi heterokedastisitas



Gambar 2. Output Uji Heterokedastisitas

menggambarkan bahwa plot menyebar dan tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas dan titik-titik plot berpencair di atas nol pada sumbu Y. Dapat disimpulkan bahwa dari kedua variabel independen yang berada di dalam penelitian ini tidak terdapat gejala heterokedastisitas. Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai toleransi dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF).

Tabel 4. Output Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	25.838	3.306		7.816	.000		
	Beban Kerja	.476	.061	.612	7.780	.000	.937	1.067
	Lingkungan Kerja	.267	.054	.389	4.946	.000	.937	1.067

a. Dependent Variable: Stres Kerja

dilihat bahwa nilai *tolerance* pada variabel beban kerja **0,937%** dan variabel lingkungan kerja sebesar **0,937%**. Kedua nilai *tolerance* variabel independen lebih besar dari 0,1 dan juga dilihat dari nilai VIF variabel beban kerja sebesar **1,067** dan nilai VIF lingkungan kerja juga memiliki nilai yang sama yaitu **1,067** yang mana nilai tersebut lebih kecil dari 10.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis yang digunakan adalah alat Regresi Linier Berganda. Model persamaan regresi linier

berganda yang akan dibentuk dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 5. Output Model Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.838	3.306		7.816	.000
	Beban Kerja	.476	.061	.612	7.780	.000
	Lingkungan Kerja	.267	.054	.389	4.946	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

maka diperoleh persamaan regresi linier berganda antara beban kerja dan lingkungan kerja dan stres kerja, yaitu sebagai berikut.

$$Y = 2,838 + 0,476 X_1 + 0,267 X_2$$

Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda di atas, mendapatkan jumlah konstanta sebesar 2,838 menyatakan bahwa jika tidak ada beban kerja dan lingkungan kerja (X_1 dan $X_2 = 0$) maka beban kerja bernilai 2,838 satu satuan nilai. Koefisien regresi 0,476 satu satuan nilainya artinya setiap terjadi peningkatan beban kerja akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,476 satu satuan nilai dan sebaliknya jika terjadi penurunan stres kerja, beban kerja akan menurunkan stres kerja sebesar 0,476 satu satuan nilai. Sedangkan koefisien regresi 0,267 satu satuan nilai artinya setiap terjadi peningkatan lingkungan kerja akan meningkatkan stres kerja sebesar 0,267 satu satuan nilai dan sebaliknya jika terjadi penurunan stres kerja, lingkungan kerja akan menurunkan stres kerja sebesar 0,267 satu satuan nilai.

Sebagaimana untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel X_1 dan X_2 terhadap Y , maka digunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$KD = r^2 \times 100$$

TABEL 6. OUTPUT KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.646	.634	3.20218

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja

Koefisien determinasi untuk beban kerja (X_1) dan lingkungan kerja (X_2) terhadap stres kerja (Y) adalah 64,6%. Dapat dikatakan bahwa stres kerja di pengaruhi 64,6% oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 35,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Beban kerja yang berlebihan merupakan sumber stres ditempat kerja dan kelelahan emosional (Karatepe, 2013). Stres kerja dapat diukur menggunakan beberapa dimensi, yaitu: beban kerja (*workload*), tekanan kerja (*pressure*), konflik (*conflict*), dan ambiguitas peran (*role ambiguity*) (Robbins, Stephen P; Judge, 2016). Menurut Penelitian (Maharani, 2019) hasil menunjukkan bahwa beban kerja dapat berpengaruh langsung terhadap stres kerja.

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Stres Kerja (Waldyazkia, 2017), artinya adalah semakin baik lingkungan yang diberikan perusahaan atau institusi maka akan memberikan kenyamanan dalam bekerja sehingga stres kerja dapat berkurang. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres para karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak kondusif dan tidak baik maka akan sangat berdampak pada tingginya tingkat stres kerja karyawan.

Pengujian untuk uji F yang diambil dari ANOVA dengan tingkat probabilitas (Sig) =

0,000. maka taraf signifikansi 0,05 yaitu $0,000 \leq 0,05$. Maka keputusan adalah H_0 di tolak. Artinya terdapat pengaruh yang positif antara pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja Rumah Sakit Umum Daerah Cibabat Cimahi. Peneliti juga melakukan pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat dengan menggunakan uji F yaitu $F_{hitung} > F_{tabel}$. Maka F_{tabel} dengan 64 responden yaitu pada $\alpha = 0,05$ adalah 3.16 sebagaimana di dapat $F_{hitung} > F_{tabel}$ sehingga di dapat $55,649 > 3,16$, maka H_0 di tolak. Sehingga dapat dikatakan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama (simultan) terhadap stres kerja.

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh nyata atau tidak terhadap variabel dependen. Adapun hasil pengujian hipotesis menggunakan uji t (t-Test) menunjukkan bahwa pengujian untuk uji-t dengan bantuan program SPSS 25.0 *for windows*. Uji t ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel dependen. Dapat diketahui besarnya t_{hitung} melalui uji-t sebesar 7.780 untuk X_1 dan 4.946 untuk X_2 , sedangkan besarnya $t_{tabel} = 1,997$, karena nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, yakni : $X_1 = 7.780 > 1,997$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima. $X_2 = 4.946 > 1,997$ maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_a diterima.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan ujian teori dan hasil penelitian yang telah dilakukan menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif dengan menggunakan regresi sederhana antara beban kerja dan lingkungan terhadap stres kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Di Cibabat Cimahi. Berdasarkan hasil penelitian yang bersifat empiris yaitu mengenai beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja perawat. Besarnya pengaruh koefisien determinasi untuk beban kerja (X_1) dan

lingkungan kerja (X_2) terhadap stres kerja perawat (Y) adalah 64,6%. Dapat dikatakan bahwa stres kerja di pengaruhi 64,6% oleh beban kerja dan lingkungan kerja, sedangkan 35,4% dipengaruhi oleh faktor-faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Sehingga hal ini mendapatkan hasil bahwa semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerja perawat, begitu juga bila semakin kondusif lingkungan kerja maka semakin rendah stres kerja perawat. Beban kerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Di Cibabat Cimahi dapat dikurangi dengan meringankan beban usaha mental yang diberikan pada perawat yang salah satunya saat perawat merasa kesulitan berkonsentrasi dalam melakukan pekerjaan. Akan tetapi pekerjaan yang dikerjakan sesuai dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki perawat sangat penting dalam mengurangi tingkat beban kerja pada perawat. Lingkungan kerja Rumah Sakit Umum Daerah Di Cibabat Cimahi dapat ditingkatkan dengan meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik di Rumah Sakit Umum Daerah Di Cibabat Cimahi. Keadaan lingkungan kerja merupakan faktor yang cukup penting untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif, diantaranya yaitu memperhatikan cahaya lampu di tempat kerja, sirkulasi udara dalam ruang kerja, adanya peralatan yang memadai, sehingga dapat terciptanya suasana kerja yang kondusif. Stres kerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Di Cibabat Cimahi dapat di kurangi dengan meringankan aspek ambiguitas peran, dengan cara menguasai pekerjaan yang diberikan oleh atasan, menguasai tugas yang harus dikerjakan dan selalu mengikuti perintah kerja dari atasan, sehingga pekerjaan terselesaikan lebih efektif dalam mencapai tujuan institusi pelayanan kesehatan contohnya yaitu rumah sakit. Adapun penelitian ini diharapkan agar suatu institusi pelayanan kesehatan terus meningkatkan dan memperhatikan dengan baik beban kerja ataupun lingkungan kerja agar dapat mengurangi dan menurunkan

tingkat stres kerja yang dirasakan perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, U. R., Suwendra, I. W., & Bagia, I. W. (2016). *KINERJA KARYAWAN*. 4(1).
- Asih, G. Y., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2018). *STRESS KERJA*. Semarang University Press.
- Ayu, C. P., Mukzam, M. D., & Iqbal, M. (2016). Pengaruh Stres Kerja Lingkungan, Organisasional, dan Personal terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 34(1), 104–113.
- Bindu, A. (2012). A Study on The Impact of Work Environment on Employee Performance. *Namex International Journal of Management Research*, 2(2).
- Chandra, R. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mega Auto Central Finance Cabang Di Langsa. *Manajemen Dan Keuangan*, 6.
- Chetty, P. J. J., Coetzee, M., & Ferreira, N. (2016). *Sources of job stress and cognitive receptivity to change : the moderating role of job embeddedness*. <https://doi.org/10.1177/0081246315591308>
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2014). *Perilaku Organisasi* (9th ed.). Salemba Empat.
- 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.
- Masharyono. (2015). 813 | Jurnal Riset Akuntansi dan Keuangan Vol.3 | No.3| 2015. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 3(3), 813–830.
- Masharyono, & Senen, S. H. (2015).

*CHARACTERISTICS DALAM
MENDUKUNG UNIVERSITAS
PENDIDIKAN INDONESIA MENCAPAI
LEADING AND OUTSTANDING (Job
Performance Analysis Temporary
Employee Administrative with
Competence and Job Characteristics in
Supporting Universitas Pendidikan
Indonesia Leading a. 10, 120.*

- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. (2008).
Perilaku Organisasi. Salemba Empat.
- Robbins, Stephen P; Judge, T. A. (2016).
Perilaku Organisasi (16th ed.). Salemba
Empat.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber
Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan
Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
Refika Aditama Eresco.
- Sekaran, U. (2014). *Research Methods for
Business*. Salemba empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian
Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*.
Alfabeta, CV.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber
Daya Manusia*. PT. Buku Seru.
- Tarwaka. (2011). *Ergonomi Industri*. PT.
Harapan Press.
- Wahidah, A. (2015). Pengaruh Beban Kerja
dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres
Kerja Karyawan pada PT PLN (Persero)
Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan
Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat
Listrik Bakaru. *Jurnal Manajemen Ide
Dan Inspirasi*.
- Waldyazkia, A. (2017). *PT SERAMBI MEDIA
PRESS*. 4, 562–574.