Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening

Yusup Bahtiar
S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa. bachtiar150498@gmail.com

Prihartini Budi Astuti, S.E., M.Si
S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa. prihartini1977@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh beban kerja dan kelelahan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja sebagai variabel intervening. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari tiga jenis variabel, yaitu variabel bebas yang meliputi beban kerja dan kelelahan kerja. Variabel terikat meliputi kinerja dan variabel intervening yaitu stres kerja. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat tetap RS PKU Muhammadiyah Petanahan yang berjumlah 37 orang. Teknik pengambilan sampel adalah teknik sampling jenuh dimana seluruh populasi dijadikan responden penelitian. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, analisis data yang digunakan adalah uji instrumen validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis, analisis korelasi, analisis jalur, dan sobel test. Alat bantu pengelolaan data menggunakan *SPSS for windows.*Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Kelelahan kerja berpengaruh positif terhadap stres kerja. Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Stres kerja dapat memediasi antara beban kerja dan kinerja serta stres kerja dapat memediasi antara kelelahan kerja dan kinerja.

Kata Kunci: Beban Kerja, Kelelahan Kerja, Stres Kerja, Kinerja

Abstract

This study aims to examine the effect of workload and burnout on job performance through job stress as an intervening variable. The variables in this study consisted of three types of variables, namely independent variables which included workload and burnout. The dependent variable includes job performance and the intervening variable, namely job stress. The population in this study were 37 nurses at PKU Muhammadiyah Petanahan Hospital. The sampling technique is a saturated sampling technique in which the entire population is used as research respondents. Data collection techniques using questionnaires, data analysis used is the validity and reliability instrument test, classical assumption test, hypothesis test, correlation analysis, path analysis, and sobel test. Data management tools using SPSS for windows.The results showed that workload had a positive effect on job stress. Burnout has a positive effect on job stress. Workload has no effect on job performance. Burnout has no effect on job performance. Job stress can mediate between workload and job performance and job stress can mediate between burnout and job performance.

Keywords*: workload, burnout, job stress, job performance*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu bentuk organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Pelayanan kesehatan dituntut untuk selalu menjadi lebih baik. Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan peningkatan kinerja organisasi adalah kinerja keperawatan. Keperawatan adalah bagian dari tenaga kesehatan yang memiliki peran dan tugas yang penting. Keperawatan sebagai profesi dan perawat adalah tenaga profesional dituntun untuk memiliki kinerja yang mumpuni serta pemberian pelayanan keperawatan kepada pasien sesuai standar keperawatan supaya terjamin secara kualitas. Menurut Mangkunegara (2009), " kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantits yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan".

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moeheriono, 2012: 95). Berikut ini kondisi kinerja pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan.

Menurut informasi kinerja perawat mengalami penurunan yang disebabkan oleh pandemik Covid-19 yang masuk diawal bulan Maret 2020 mengakibatkan sejumlah perawat belum mampu menyesuaikan dengan keadaan penanganan pasien Covid-19 sehingga kinerja mereka mengalami penurunan. Penyebab lainnya adalah adanya stigma negatif yang berlebihan dari masyarakat karena ketidaktahuan mengenai Covid-19 sehingga penilaian dari masyarakat apapun yang bersinggungan dengan pasien Covid-19 harus dijauhi termasuk perawat dan tenaga medis. Akibat adanya hal tersebut perawat dalam melakukan pekerjaannya menjadi kurang fokus dan kurang bersemangat karena adanya tekanan batin yang dialami. Permasalahan tersebut membuat perawat mengalami penurunan kinerja serta berdampak juga pada penurunan kunjungan pasien karena adanya isu negatif tersebut. Prosentase penurunan kinerja juga disebabkan oleh faktor lain yang mempengaruhi tingkat kinerja

seperti beban kerja yang berlebihan, kelelahan kerja serta tingkat stres perawat.

Berdasarkan Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Bayu Arifianto Wibowo dan Edy Rahardja (2015) menyatakan bahwa kelelahan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja dan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sedangkan kelelahan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Mahfudz (2017) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui stres kerja.

Banyaknya tugas perawat dalam memberikan pelayanan baik pelayanan keperawatan dan non keperawatan menyebabkan terabaikannya tugas utama perawat yang berorientasi pada pasien dalam melakukan asuhan keperawatan (Mellawani, 2017). Dampak yang ditimbulkan dari hal tersebut adalah adanya rasa stres yang diterima oleh perawat. Stres merupakan respon tubuh yang besifat tidak spesifik terhadap setiap tuntutan atau beban atasnya. Stres kerja perawat terjadi apabila perawat dalam bertugas mendapatkan beban kerja yang melebihi kemampuannya sehingga perawat tersebut tidak mampu memenuhi atau menyelesaikaan tugasnya. Menurut National Safety Council (2003:7) penyebab stres kerja dapat dikategorikan menjadi penyebab lingkungan, penyebab organisasi dan penyebab individu itu sendiri. Stres kerja itu bisa terjadi karena tugas terlalu banyak, terbatasnya waktu mengerjakan pekerjaan, ambiguitas peran, perbedaan nilai dalam perusahaan, frustasi, lingkungan keluarga. Faktor ini kalau tidak dapat dikendalikan akan mempengaruhi kinerja (Pujiastuti, 2013).

Fenomena yang terjadi dilapangan setelah peneliti melakukan wawancara dengan manajer keperawatan di PKU Muhammadiyah Petanahan stres perawat disebabkan oleh adanya pandemik Covid -19 dimana perawat merasakan kekhawatiran dan kecemasan akan tertular karena berada di lingkungan penanganan pasien Covid-19 serta ikut dalam proses penanganannya. Selain itu kedatangan pasien dari luar juga berpotensi untuk menularkan Covid-19 kepada perawat karena gejala pasien terpapar Covid-19 seperti gejala demam atau batuk biasa ketika tidak jujur dalam proses pengecekan terutama menjawab riwayat perjalanan maka bisa berpotensi menularkan Covid-19.

Stres bisa dipicu karena beban kerja yang berlebihan serta adanya kelelahan kerja yang dialami oleh perawat. Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya (Sunyoto, 2012: 64). Beban kerja merupakan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi sumber stres seperti pekerjaan mengharuskan bekerja dengan cepat, menghasilkan sesuatu dan konsentrasi dari stres kerja (Riggio, 2000:250). Faktor yang mempengaruhi beban kerja perawat adalah kondisi pasien yang selalu berubah, dan jumlah rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung pada pasien melebihi dari kemampuan seseorang. Beban kerja yang terlalu tinggi jika tidak bisa dikendalikan akan berakibat tidak hanya stres yang dialami oleh pekerja tetapi juga tingkat kinerja akan mengalami penurunan.

Menurut informasi dilapangan beban kerja perawat disebabkan oleh adanya pengurangan jumlah perawat pada masa pandemic Covid-19 yang berakibat pada keterbatasan jumlah perawat sehingga ketika terjadi kenaikan volume pasien tidak sebanding dengan kapasitas jumlah perawat. Pemotongan jam kerja 30% dari jam normal juga berakibat pada keterbatasan perawat dalam berkomunikasi dan penyelesaian tugas. Tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan cepat membuat beban kerja perawat terlalu tinggi sehingga akibatnya terjadi penurunan kinerja.

Sifat alamiah dari pekerjaan seorang perawat adalah kelompok tenaga kesehatan yang beresiko tinggi mengalami kelelahan kerja dibanding tenaga kesehatan lainnya (Lorenz et al, 2010). Kelelahan kerja secara fisik, mental dan emosional disebut juga dengan burnout, sindrom ini akibat dari stres yang dialami terjadi pada jangka waktu yang cukup lama. Kelelahan kerja berhubungan dengan stres pekerjaan yang berpotensi negatif terhadap kesehatan fisik dan psikologis individu serta berdampak pada efektifitas suatu organisasi (Huber, 2006). Jika terjadi burnout, maka asuhan keperawatan tidak dapat terlaksana dengan baik, karena burnout memberi dampak terhadap finansial, fisik, emosi dan sosial terhadap profesi, klien dan organisasi (Perrewe, 2002).

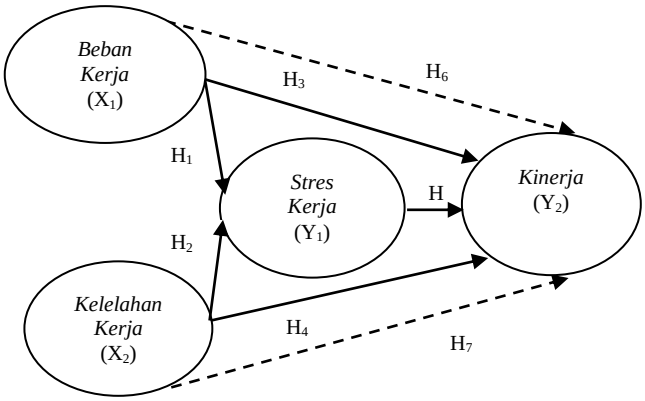
Fenomena yang terjadi dilapangan setelah peneliti melakukan wawancara dengan manajer keperawatan di PKU Muhammadiyah Petanahan pada masa pandemik Covid-19 kelelahan perawat terjadi karena adanya tuntutan tugas yang berlebihan akibat adanya pengurangan pekerja dalam satu shift. Ketika terjadi peningkatan jumlah pasien, perawat dituntut untuk bekerja ekstra dalam memberikan pelayanan kepada pasien. Jumlah pasien yang tidak sebanding dengan kapasitas jumlah perawat, menyebabkan beberapa perawat mengalami kehabisan energi. Akibatnya pelayanan yang diberikan tidak bisa optimal dan cenderug lebih kearah penurunan kinerja. Pelayanan yang terbilang lambat memunculkan komplain dari para pasien. Faktor utama penyebabnya yaitu adanya kelelahan kerja yang berlebihan yang dialami oleh perawat.

Berdasarkan latar belakang diatas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul "**Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan dengan Stres Kerja sebagai Variabel Intervening".**

Maka tujuan yang hendak di capai pada penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat, untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap stres kerja perawat, untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat, untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja perawat, untuk mengetahui pengaruh

stres kerja terhadap kinerja perawat, untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja, untuk mengetahui pengaruh kelelahan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan.

METODE



H_1 : Diduga ada pengaruh signifikan antara beban kerja (X_1) terhadap stres kerja (Y_1) perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan

H_2 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kelelahan kerja (X_2) terhadap stres kerja (Y_1) perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan

H_3 : Diduga ada pengaruh signifikan antara beban kerja (X_1) terhadap kinerja (Y_2) perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan

H_4 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kelelahan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan

H_5 : Diduga ada pengaruh signifikan antara stres kerja (Y_1) terhadap kinerja (Y_2) perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan

H_6 : Diduga ada pengaruh signifikan antara beban kerja (X_1) terhadap kinerja (Y_2) melalui stres kerja (Y_1) perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan

H_7 : Diduga ada pengaruh signifikan antara kelelahan kerja (X_2) terhadap kinerja (Y_2) melalui stres kerja (Y_1) perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan

Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat yang ada di RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini mengunakan teknik sampling jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi pustaka, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat *SPSS 25 for windows* dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas untuk mengukur tinggat kevalidan atau kesasihan instrumen dan untuk mengukur tingkat kehandalan kuesioner. Uji Asumsi Klasik menggunakan Multikolinieritas, Heteroskedastisitas dan Uji Normalitas. Analisis jalur dan Uji Hipotesis dengan mengunakan Uji Parsial (Uji t) Uji Koefisien Determinasi dan Uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden pada penelitian ini berjumlah 37 orang dengan persentase 27% berjenis kelamin laki – laki dan 73% berjenis kelamin perempuan. Responden berdasarkan jenis usia yaitu berusia 18-23 tahun sebanyak 5,4%, berusia 24 - 29 tahun sebanyak 54,1%, berusia 27 - 31 tahun sebanyak 3% dan responden yang berusia ≥ 32 tahun sebanyak 40,5%. Responden berdasarkan masa kerja yaitu ≤ 5 tahun sebanyak 75,7%, masa kerja 6-10 tahun sebanyak 10,8%, masa kerja ≥ 11 tahun sebanyak 13,5%. Responden berdasarkan pendidikan D3 yaitu 86,5% dan untuk S1 sebanyak 13,5%.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SPSS menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga variabel beban kerja, kelelahan kerja, stres kerja dan kinerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	*Cronbach's Alpha*	r kritis	keterangan
Kinerja	0,667	0,60	Reliabel
Beban Kerja	0,674	0,60	Reliabel
Kelelahan Kerja	0,627	0,60	Reliabel
Stres Kerja	0,819	0,60	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,60.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Substruktural I

Variabel bebas	*Collinearity Statistic*	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X_1)	0,801	1.248
Kelelahan Kerja (X_2)	0,801	1.248

Substruktural II

Variabel bebas	*Collinearity Statistic*	
	Tolerance	VIF
Beban Kerja (X_1)	0,666	1.502
Kelelahan Kerja (X_2)	0,555	1.803
Stres Kerja (Y_1)	0,467	2.143

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas substruktural I dan substruktural II dapat dijelaskan bahwa variabel Beban Kerja, Kelelahan Kerja dan Stres Kerja mempunyai nilai VIF ≤ 10 dan nilai tolerance ≥ 0,10. Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model dapat dipakai.

2. Uji Heteroskedastisitas

Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural I

Correlations

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	-.084
		Sig. (2-tailed)	.620
		N	37
	Kelelahan Kerja	Correlation Coefficient	-.052
		Sig. (2-tailed)	.761
		N	37
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	37

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan gambar Uji *Rank Spearman* diatas menunjukan bahwa nilai sig semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan untuk sub struktural I lolos uji heterokedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas Substruktural II

Correlations

			Unstandardized Residual
Spearman's rho	Beban Kerja	Correlation Coefficient	-.026
		Sig. (2-tailed)	.879
		N	37
	Kelelahan Kerja	Correlation Coefficient	-.013
		Sig. (2-tailed)	.938
		N	37
	Stres Kerja	Correlation Coefficient	-.065
		Sig. (2-tailed)	.701
		N	37
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	1.000
		Sig. (2-tailed)	.
		N	37

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan gambar Uji *Rank Spearman* diatas menunjukan bahwa nilai sig semua variabel adalah lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan untuk sub struktural II lolos uji heterokedastisitas.

3. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Substruktural I

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.27731230
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.075
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

Hasil Uji Normalitas Substruktural II

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		37
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.93533087
Most Extreme Differences	Absolute	.082
	Positive	.082
	Negative	-.055
Test Statistic		.082
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas substruktural I dan substruktural II terlihat bahwa nilai sig lebih dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa model memenuhi asumsi normalitas.

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji t)

Hasil Uji Parsial Substruktural I

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	2.186	2.221		.984	.332
Beban Kerja	.377	.143	.344	2.631	.013
Kelelahan Kerja	.722	.186	.509	3.886	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

a. Beban Kerja (X1) terhadap Stres Kerja (Y1)
   Nilai t hitung sebesar 2,631 lebih besar dari t tabel 2,030 (2,631 > 2,030) dan signifikansi sebesar 0,013 < 0,05 sehingga H0 ditolak sedangkan Ha diterima. Artinya, beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja
b. Kelelahan Kerja (X2) terhadap Stres Kerja (Y1)
   Nilai t hitung kelelahan Kerja sebesar 3.886 lebih besar dari t tabel 2,030 (3.886 > 2,030) dan signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga H0 ditolak sedangkan Ha diterima. Artinya, Kelelahan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap stres kerja.

Hasil Uji Parsial Substruktural II

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std.Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	4.731	3.029		1.562	.128
Beban Kerja	.196	.155	.188	1.266	.214
Kelelahan Kerja	.018	.221	.014	.081	.936
Stres Kerja	.389	.131	.498	2.970	.006

a. Dependent Variable: Kinerja

a. Beban Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y2)
   Nilai t_{hitung} sebesar 1.266 lebih kecil dari t_{tabel} 2,032 (1.266 < 2,032) dan signifikansi sebesar 0,214 > 0,05 sehingga H0 diterima sedangkan Ha ditolak. Artinya beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

b. Kelelahan Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y2)
Nilai t_{hitung} sebesar 0,081 lebih kecil dari t_{tabel} 2,032 (0,081 < 2,032) dan signifikansi sebesar 0,936 > 0,05 sehingga H0 diterima sedangkan Ha ditolak. Artinya, kelelahan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

c. Stres Kerja (Y1) terhadap Kinerja (Y2)
Nilai t_{hitung} stres kerja sebesar 2.970 lebih besar dari t_{tabel} 2,032 (2.970 > 2,032) dan signifikansi sebesar 0,006 < 0,05 sehingga H0 ditolak sedangkan Ha diterima. Artinya, stres kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2. Uji Koefisien Determinasi

Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural I

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.730[a]	.533	.506	1.314

a. Predictors: (Constant), kelehan kerja, beban kerja
b. Dependent Variable: stres kerja

Berdasarkan tabel di atas besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,506 hal ini berarti 50,6% stres kerja dipengaruhi oleh beban kerja dan kelelahan kerja. Sedangkan sisanya 49,4% dipengaruhi oleh variabel lain.

Hasil Uji Koefisien Determinasi Substruktural II

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.753[a]	.567	.528	.977

a. Predictors: (Constant): kelehan kerja, beban kerja, stress kerja.
b. Dependent Variable: kinerja

Berdasarkan tabel di atas besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,528 hal ini berarti 52,8 % kinerja dipengaruhi oleh stres kerja, beban kerja dan kelelahan kerja. Sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh variabel lain

Analisis Korelasi

Hasil Uji Korelasi

Correlations

		Beban kerja	Kelelahan Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.446**
	Sig. (2-tailed)		.006
	N	37	37
Kelelahan Kerja	Pearson Correlation	.446**	1
	Sig. (2-tailed)	.006	
	N	37	37

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel analisis korelasi diatas maka dapat diketahui bahwa, korelasi antara Beban Kerja (X_1) dengan Kelelahan Kerja (X_2) sebesar 0,446. Berarti korelasi antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja cukup kuat dan searah (karena hasilnya positif).

Uji Sobel

Hasil Uji Sobel Substruktural I

Berdasarkan perhitungan pada sobel *test online calculator* diperoleh nilai nilai p-value atau signifikiansi < 0,05 yaitu sebesar 0,04866847 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat memediasi variabel beban kerja dengan kinerja.

Hasil Uji Sobel Substruktural II

Berdasarkan perhitungan pada sobel *test online calculator* di atas, diperoleh nilai nilai p-value atau signifikiansi < 0,05 yaitu sebesar 0,01834904 < 0,05. Maka dapat dikatakan bahwa stres kerja dapat memediasi variabel kelelahan kerja dengan kinerja.

Analisis Jalur

Analisis jalur merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan dari hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel.

Untuk substruktural I menggunakan rumus:

$Y_1 = 0{,}344X_1 + 059X_2 + 0{,}683$

Dimana $€_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0{,}533}$ = 0,683

Untuk substruktural II menggunakan rumus:

$Y2 = 0{,}188X1 + 0{,}014\,X2 + 0{,}498 + 0{,}658$

Dimana $€_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0{,}567}$ = 0,658

Perhitungan pengaruh antar variabel:

Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)
1. $X_1 \rightarrow Y_1 = 0{,}344$
2. $X_2 \rightarrow Y_1 = 0{,}509$
3. $X_1 \rightarrow Y_2 = 0{,}188$
4. $X_2 \rightarrow Y_2 = 0{,}014$
5. $Y_1 \rightarrow Y_2 = 0{,}498$

Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)
1. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ = (0,509 x 0,498) = 0,253
2. $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ = (0,344 x 0,498) = 0,171

Pengaruh Total (*Total Effect*)
1. $X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ = 0,509 + 0,498 = 1,007
2. $X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$ = 0,509 + 0,498 = 1,007

PENUTUP

Simpulan

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan stres perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Hal ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja dapat meningkatkan stres perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Hal ini menunjukkan bahwa tuntutan beban kerja tidak

mempengaruhi terhadap kinerja seorang perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Hal ini menunjukkan bahwa rasa lelah yang dialami tidak mempengaruhi terhadap kinerja seorang perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat meningkatkan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan.
6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi antara beban kerja dan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa stres kerja dapat memediasi antara kelelahan kerja dan kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan.

Implikasi Praktis

1. Hasil penelitian menunjukan bahwa beban kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Oleh karena itu penulis menyarankan kepada Kepala RS PKU Muhammadiyah Petanahan untuk memperhatikan porsi beban kerja yang diberikan bagi para perawat. Beban kerja para perawat sangat penting dan menjadi hal utama yang perlu diperhatikan. Hal tersebut bisa dilakukan dengan melakukan koreksi pekerjaannya seperti melihat target pekerjaannya, waktu yang diperlukan untuk bekerja, kondisi tempat bekerja dan kemampuan seorang perawat supaya menghindari beban kerja yang berlebihan dan peningkatan kualitas dalam pekerjannya.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kelelahan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Hal ini mengindikasikan bahwa kelelahan kerja yang tinggi pada perawat akan menimbulkan rasa stres yang berlebihan pada perawat tersebut. Oleh karena itu, RS PKU Muhammadiyah Petanahan sebaiknya memperhatikan beban pekerjaan dan faktor penyebab kelelahan pada perawat seperti kelelahan fisik, emosional, depersonalisasi serta rendahnya perasaan menghargai terhadap pekerjaannya sendiri.
3. Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perawat di RS PKU Muhammadiyah Petanahan. Berdasarkan hasil tersebut maka penulis menyarankan untuk organisasi agar dapat memperhatikan rasa stres pada perawat supaya tetap sesuai dengan porsinya. Adapaun beberapa yang perlu diperhatikan seperti, tuntutan tugas yang diterima perawat, rasa lelah yang dialami, beban pekerjaan yang diterima serta balas jasa yang diberikan kepada perawat. Hal ini bertujuan untuk peningkatan kinerja perawat didalam organisasi.

Implikasi Teoritis

1. Untuk menambah khasanah penelitian karena hasil penelitian yang mengatakan bahwa beban kerja dan kelelahan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hera Rasyidin & Hasmin (2015) yang mengatakan beban kerja dan kelelahan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Untuk menudukung penelitian terdahulu, yang salah satunya dilakukan oleh Bayu Arifianto Wibowo & Edy Rahardja (2015) yang mengatakan adanya pengaruh signifikan antara kelelahan kerja terhadap kinerja dan pengaruh antara kelelahan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja serta sekaligus menolak hasil penelitian Muhammad Mahfudz (2017) yang mengatakan adanya pengaruh antara beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Omolayo, B. O., & Omole, O. C. 2013. Influence of mental workload on job performance. *International Journal of Humanities and Social Science*, 3(15), 238-246.

Mahfudz, M. 2017. Pengaruh Kepuasan kerja dan beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan Divisi Sales Consumer PT Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk. *Jurnal Eksekutif*, 14(1).

Wibowo, B. A. 2015. Pengaruh kelelahan kerja dan konflik peran terhadap kinerja karyawan dengan stress kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan RSUD RA Kartini Jepara). *Diponegoro Journal of Management*, 329-340.

Dhermawan, A., & Pratama, M. P. 2020. Pengaruh Kompensasi, Disipln Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Rumah Sakit Aisyiyah Purworejo. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* (JIMMBA), 2(4), 537-545.

Ramli, H., & Tamsah, H. 2016. Pengaruh Konflik Peran Ganda, Beban Kerja Dan Kelelahan Kerja (Burnout) Dengan Kinerja Perawat Wanita di RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 119-135.

Riny, C., & Dody, A. 2017. Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Karyawan Pada PT Mega Auto Central Finanance Cabang di

Langsa. *Jurnal Manajemen dan Keuangan Volume 6 No 1 Mei 2017*.

Susiarty, A., Suparman, L., & Suryatni, M. 2019. the Effect of Workload and Work Environment on Job Stress and Its Impact on the Performance of Nurse Inpatient Rooms At Mataram City General Hospital. *Scientific Research Journal, VII*.

Amir, J., Wahyuni, I., & Ekawati, E. 2019. Hubungan Kebisingan, Kelelahan Kerja dan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Pekerja Bagian Body Rangka PT. X. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (e-Journal)*, *7*(1), 345-350.

Nawangwulan, D. S. N., Rosydah, B. M., & Rachman, F. 2018. Pengaru Kelelahan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Surveyor dan Inspektor di Perusahaan Jasa Sertifikasi. *In Seminar K3* (Vol. 2, No. 1, pp. 563-568).

Maharani, R., & Budianto, A. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, *3*(2), 327-332.

Sipatu, L. 2013. Pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Undata Palu. *Katalogis*, *1*(1).

Bawono, D. C., & Nugraheni, R. 2015. *Analisis Pengaruh Pemberian Insentif, Kepemimpian dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat (Studi pada Perawat Ruang RSUD Kota Semarang)* (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis).

Hasibuan, M. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara

Hasibuan, M. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Sugiyono. 2013. *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Bandung.: CV Alfabeta

Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*, Edisi 9. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Judge, A. T. & Stephen, P. Robbins. 2008. *Perilaku dalam Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Wibowo. 2016. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

PKU Petanahan. https://www.pkupetanahan.com/profil/. Diakses pada 13 Desember 2020.

Kementerian Kesehatan Republlik Indonesia. http://bppsdmk.kemkes.go.id/info_sdmk/info/fasyankes?unit=3305117. Diakses pada 13 Desember 2020.

Mudayana, A. A. 2013. Pengaruh motivasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Nur Hidayah Bantul. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Journal of Public Health)*, *4*(2).

Aprilia, F., Samsir, S., & Pramadewi, A. 2017. *Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).

Akbar, M. T., Adji, I. S., & THT-KL, S. 2018. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Karakteristik Individu terhadap Kinerja Perawat* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).

Atmaji, L., & RAHARDJO, M. 2011. *Pengaruh Stres Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat Studi pada Rumah Sakit Islam Sultan Agung Semarang* (Doctoral dissertation, Universitas Diponegoro).

Nuraini, A. S. 2020. Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kebumen I.

Astuti, R., & Lesmana, O. P. A. 2019. Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman: Jurnal Ilmu Manajemen*, *6*(2).

Septyaningsih, R., & Palupiningdyah, P. 2017. Pengaruh Beban Kerja Berlebih dan Konflik Pekerjaan Keluarga terhadap Kinerja melalui Kelelahan Emosional. *Management Analysis Journal*, *6*(4), 461-472.

Mauludi, Ali. 2016. *Teknik Belajar Statistika 2*. Jakarta: Alim's Publishing.

Muhdar, H. M. 2012. Stres Kerja dan Kinerja dalam Perspektif Teori dan bukti empirik. *Journal of Innovation in Business and Economics*, *3*(2).