**HUBUNGAN ANTARA BEBAN KERJA DENGAN STRES KERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT X KALIMANTAN TENGAH**

***THE RELATIONSHIP BETWEEN WORKLOAD AND JOB-STRES IN HOSPITAL WORKER AT CENTRAL KALIMANTAN***

**Ersalika, Alimatus Sahrah**

Universtitas Mercu Buana Yogyakarta

17081140@student.mercubuana-yogya.ac.id

**Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai rumah sakit. Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai rumah sakit. Subjek penelitian ini adalah pegawai non-medis di rumah sakit Sultan Imanuddin yang berusia 25-49 tahun dengan lama bekerja minimal 3 bulan. Jumlah subjek dalam penelitian ini sebanyak 90 pegawai. Pengumpulan data dilakukan menggunakan Skala Stres Kerja dan Skala Beban Kerja. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis Korelasi *Product Moment Pearson*. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh koefisien korelasi (rxy) = 0,494 dengan p = 0,000 ( p < 0,01 ) yang berarti ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja. Nilai koefisien determinasi (*R Squared*) adalah sebesar 0,244 yang berarti variabel beban kerja memberikan sumbangan terhadap stres kerja sebesar 24,4% dan sisanya 75,6% dipengaruhi oleh faktor lain.

**Kata kunci :** beban kerja, stres kerja, pegawai rumah sakit

***Abstract***

*The purpose of this study is to identify the relationship between workload and job-stress in non-medical hospital worker. The hypothesis proposed in this study is there is a positive relationship between workload and job-stress in non-medical hospital worker. The subject of this study were non-medical hospital worker at Sultan Imanuddin Hospital aged 25-49 years old with minimum working period of 3 months. The study was conducted among the sample size of 90 workers. Data collection was carried out using Workload and Job-stress scale. The technique of analizyng data used is the Pearson Product Moment Correlation analysis. Based on the results of the study, obtained a correlation coefficient (rxy)= 0,494 with p = 0,000 (p < 0,01) which means there is a positive relationship between workload and job-stress. The coefficient (R Squared) = 0,244 which means that the effective contribution of workload to job-stress is 24,4% so the remaining 75,6% is influenced by other factors.*

***Keywords*** *: workload, job-stress, hospital worker*

**PENDAHULUAN**

Terhitung dari tahun 2020 hingga pertengahan 2021, dunia sedang menghadapi peningkatan kasus COVID-19 dengan jumlah + 170 juta kasus dan telah dinyatakan sebagai pandemi oleh WHO (*World Health Organization*). Begitu pula di Indonesia, telah terkonfirmasi jumlah kasus positif COVID-19 dari 1 Desember 2020 sebanyak 543.975 kasus hingga 1 Juni 2021 mencapai angka 1.826.527 kasus berdasarkan data yang tercantum di laman resmi COVID-19 Republik Indonesia. Dalam keadaan ini, peran pemerintah sangat diperlukan termasuk di dalamnya adalah peran dari Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. Hal tersebut demi mencapai visi Indonesia sehat 2025, yaitu tercapainya hak hidup sehat bagi seluruh lapisan masyarakat. Selain kewenangan, Kementerian Kesehatan Indonesia juga memiliki nilai-nilai yang “Pro Rakyat” dimana dalam penyelenggaraan pembangunan kesehatan, Kementerian Kesehatan selalu mendahulukan kepentingan rakyat dan harus berusaha menghasilkan yang terbaik untuk rakyat.

Pada kondisi pandemi virus COVID-19 yang sedang mewabah di Indonesia, rumah sakit menjadi wadah dalam proses perawatan dan pemulihan pasien yang terinfeksi virus COVID-19. Pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit akan optimal jika didukung oleh sumber daya yang berkualitas. Salah satunya adalah sumber daya manusia (SDM). Sesuai dengan penuturan Ilyas (dalam Puspita, 2011) bahwa SDM memiliki peran sentral pada perkembangan suatu organisasi. Kualitas pelayanan rumah sakit juga dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya adalah sumber daya manusia (SDM), yang terdiri dari tenaga kesehatan (medis) dan non kesehatan (non medis). Hal tersebut menyesuaikan dengan Pasal 12 Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 44 Tahun 2009 tentang Rumah Sakit, menyebutkan rumah sakit harus memiliki tenaga tetap meliputi tenaga medis dan penunjang medis, tenaga keperawatan, tenaga kefarmasian, tenaga manajemen rumah sakit, dan tenaga non kesehatan.

Melihat dari beberapa pulau yang ada di Indonesia, hampir seluruh provinsi mengalami peningkatan kasus positif COVID-19. Salah satunya adalah provinsi Kalimantan Tengah yang terdiri dari 14 kabupaten dengan Kota Palangka Raya sebagai ibukota provinsi. Kasus tertinggi pertama terdapat di kota Palangka Raya sebanyak 7.299 kasus positif (data pada 29 Juni 2021) dan yang menempati posisi kedua tertinggi adalah kabupaten Kotawaringin Barat dengan 4.296 kasus positif (berdasarkan data yang dilansir di situs resmi COVID-19 Kalimantan Tengah). Perawatan pasien COVID-19 di kota Pangkalan Bun dipusatkan pada rumah sakit Sultan Imanuddin. Awalnya sempat dibentuk 2 rumah sakit pembantu dalam keadaan darurat untuk menangani kasus COVID-19, namun semenjak bulan Mei tahun 2021 perawatan dipusatkan kembali di rumah sakit Sultan Imanuddin Pangkalan Bun. RSUD Sultan Imanuddin juga merupakan salah satu dari 4 rumah sakit utama rujukan COVID-19 di Kalimantan Tengah.

Pegawai non-medis sebagai salah satu komponen SDM di rumah sakit, memiliki peran yang tidak kalah penting dari tenaga medis dalam menghadapi peningkatan kasus COVID-19. Hal ini berdasarkan pernyataan Megawati (2010) bahwa, baik perawat maupun non perawat berperan penting dalam penyelenggaraan upaya menjaga mutu pelayanan kesehatan di rumah sakit, tenaga non-kesehatan bertugas memfasilitasi dan membantu pasien untuk mendapatkan pelayanan kesehatan. Selama pandemi berlangsung, pegawai non-medis di rumah sakit Sultan Imanuddin Pangkalan Bun tidak diliburkan dan tetap berangkat ke rumah sakit untuk bekerja. Keterangan tersebut didapat dari hasil observasi peneliti di bagian kepegawaian rumah sakit Sultan Imanuddin Pangkalan Bun. Selain itu, pada Januari 2021 RSUD Sultan Imanuddin sempat menerapkan kebijakan *Work From Home* beberapa waktu dimana rapat dan pemberian intruksi serta menyelesaikan beberapa pekerjaan di rumah pegawai masing-masing namun tetap berangkat ke rumah sakit secara bergiliran. Salah satu pegawai non-medis dari bagian keuangan menyatakan hal tersebut justru menyulitkan dan tidak efektif dalam pekerjaan. Ketika ingin menyampaikan pendapat di dalam forum *google meet* atau *zoom*, seringkali tidak kebagian kesempatan dan terkendala jaringan. Hambatan tersebut menyebabkan para pegawai menjadi tidak sepemikiran dan berselisih pendapat. Beberapa dari pegawai juga masih ada yang belum terlalu mengerti bagaimana menggunakan platform *online* untuk bekerja sehingga pegawai tersebut merasa tuntutan pekerjaan menjadi bertambah.

Berdasar pada keterangan tersebut, dapat disimpulkan pegawai non-medis RSUD Sultan Imanuddin mengalami peningkatan tuntutan kerja termasuk waktu kerja yang menjadi lebih lama. Menurut Brealey (dalam Panengah, 2012), ketika tuntutan yang dibebankan pada seseorang berlebihan atau melebihi kemampuan yang dimiliki maka akan membuat seseorang tersebut berada di bawah stres berlebihan. Dampak stres kerja dapat menguntungkan atau merugikan karyawan. Namun, pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan karyawan maupun perusahaan atau organisasi. Pada diri karyawan, konsekuensi tersebut dapat berupa menurunnya gairah kerja, kecemasan yang tinggi, frustasi dan sebagainya. Konsekuensi pada karyawan ini tidak hanya berhubungan aktivitas kerja saja, akan tetapi dapat meluas ke aktivitas lain di luar pekerjaan (Asih, 2018).

Kondisi kerja dengan beban berlebih dan faktor lain seperti pemakaian APD dalam waktu lama yang membuat pergerakan menjadi terbatas sehingga memicu stres pada pegawai terutama yang berhadapan langsung dengan pasien di Instalasi Gawat Darurat dan Kasir di lantai dasar RSUD Sultan Imanuddin. Hal ini berkaitan dengan hasil observasi dan wawancara peneliti ditemukan bahwa posisi gedung tempat bekerja para pegawai non-medis berada di lantai ketiga tepat di atas instalasi gawat darurat dan tentunya berada dalam gedung yang sama. Beberapa hal tersebut menjadi alasan para pegawai merasa khawatir akan tertular karena wujud virus tidak dapat dilihat secara langsung dan memicu stres dalam bekerja. Sejalan dengan pernyataan yang dikemukakan Sutherland dan Cooper (dalam Asih, 2018) bahwa stres adalah pengalaman subjektif yang didasarkan didasarkan atas persepsi terhadap situasi, baik dari dalam maupun dari luar.

Salah satu aspek yang paling sering terjadi adalah rasa cemas dimana seharusnya para pegawai non-medis yang ada di rumah sakit tetap sehat secara psikologis atau dengan kata lain tidak mengalami stres kerja yang berat karena hal tersebut mempengaruhi kinerja mereka dalam melayani masyarakat. Kesehatan dan keselamatan kerja merupakan bagian yang sangat penting dalam ketenagakerjaan, termasuk tenaga kerja medis maupun non-medis di rumah sakit. Peraturan Menteri Tenaga Kerja Nomor Per-01/MEN/1979 tentang Pelayanan Kesehatan Kerja yang salah satunya bertujuan untuk meningkatkan kesehatan badan, kondisi mental, dan kemampuan fisik tenaga kerja. Hal tersebutlah yang menjadikan pegawai rumah sakit perlu sehat secara psikologis agar mampu mengatasi stres kerja yang dihadapi. Stres kerja juga merupakan salah satu masalah kesehatan pegawai yang diperhatikan dalam penerapan K3. Dengan penerapan K3 maka diharapkan pegawai rumah sakit dalam keadaan yang stabil secara emosional untuk menanggung beban pekerjaan yang diterima.

Keadaan yang terjadi pada pegawai non-medis di rumah sakit Sultan Imanuddin tidak selalu sesuai dengan harapan. Hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara kepada 6 orang pegawai non-medis rumah sakit yang bekerja di rumah sakit Sultan Imanuddin dengan minimal waktu bekerja 7 jam per hari atau 42 jam per minggu. Diperoleh dari kelima subjek memunculkan aspek-aspek stres kerja yang cenderung tinggi. Menurut subjek pada aspek fisiologis subjek sering merasa kelelahan, sakit pinggang, dan urat tegang-tegang terutama pada leher dan bahu. Terkadang subjek sering merasakan sakit kepala maupun pusing.

Pada aspek psikologis, subjek lebih banyak merasakan cemas karena takut tertular. Terlebih lagi sesama rekan kerja ada yang dinyatakan positif sehingga harus beristirahat dan menjalani perawatan. Beban kerja yang seharusnya dikerjakan rekan, menjadi tanggungan yang menjadi tuntutan bagi subjek untuk diselesaikan. Selain itu, pegawai non-medis tersebut menjadi pulang lebih lama dari jam kerja biasanya. Berdasarkan keterangan itulah peneliti mengasumsikan bahwa stres kerja yang dialami oleh pegawai non-medis rumah sakit Sultan Imanuddin salah satunya berhubungan dengan beban kerja selama pandemic COVID-19.

Menurut Ivancevich dan Matterson (2009) tidak adanya dukungan yang memadai dan beban kerja yang berlebihan merupakan salah satu faktor yang dapat menimbulkan stres kerja. Setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai atau seimbang baik terhadap kemampuan fisik, kemampuan kognitif, maupun keterbatasan individu yang menerima beban tersebut. Menurut Suma’mur (dalam Nurjannah, 2014), bahwa setiap orang memiliki kemampuan tersendiri dalam hal kapasitas menanggung beban kerja. Terdapat keterbatasan pada setiap orang untuk memikul beban sampai tingkat tertentu. Selain dari batas maksimal beban, terdapat pembebanan kerja yang paling optimal pada setiap orang. Stres dapat berakibat positif (*eustres*) yang diperlukan untuk menghasilkan prestasi yang tinggi, namun pada umumnya stres kerja lebih banyak merugikan diri karyawan maupun perusahaan (Munandar dalam Syah, 2016).

Beban kerja yang berlebihan menyebabkan karyawan mengalami gangguan kecemasan, kinerja yang buruk dan yang paling penting adalah menimbulkan stres kerja, kepuasan kerja menurun, kinerja dan produktivitas kerja menurun, dan keuntungan perusahaan juga menurun. Pada tataran yang wajar beban tugas yang harus dikerjakan oleh karyawan seharusnya dalam batasan kemampuannya, baik jumlah kerja ataupun tingkat kesulitan yang dihadapi (Altaf, 2011). Namun, tidak jarang kondisi tertentu beban kerja ini meningkat dan di luar batasan wajar sehingga dapat mengakibatkan stres kerja. Stres merupakan ketegangan mental yang mengganggu kondisi emosional.

Dengan melihat beberapa penjelasan yang disampaikan maka perlu untuk mengetahui hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pegawai rumah sakit. Jika tingkat stres dibiarkan terus menerus meningkat maka dampak buruknya akan lebih besar. Kesehatan psikologis pegawai rumah sakit sangat penting di dalam kondisi pandemi COVID-19 di Indonesia, hal tersebut merupakan peninjauan dari keadaan pekerjaan yang berubah dari keadaan semula dan dituntut untuk tetap masuk bekerja demi berlangsungnya pelayanan rumah sakit. Berdasarkan paparan mengenai latar belakang masalah dan fenomena di atas, peneliti menyimpulkan untuk mengetahui lebih dalam hubungan antara beban kerja dengan stres kerja agar diketahui secara jelas hubungan keduanya. Dari seluruh penjabaran yang telah peneliti kemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian penulis adalah : “Apakah terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja pegawai di rumah sakit?”

Hipotesis yang diajukan pada penelitian ini adalah terdapat hubungan positif antara beban kerja dan stres kerja pada pegawai rumah sakit. Semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami. Sebaliknya, semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerja yang dialami pegawai.

**METODE PENELITIAN**

Variabel dependen pada penelitian ini adalah Stres Kerja dan variabel independennya adalah Beban Kerja. Stres kerja pada penelitian ini diukur dengan skala stres kerja yang disusun peneliti berdasarkan aspek menurut Beehr dan Newman (1978) yaitu aspek fisiologis, psikologis, dan perilaku. Sedangkan beban kerja pada penelitian ini diukur dengan skala beban kerja yang disusun peneliti mengacu pada aspek-aspek yang dipaparkan oleh Ambar (2006), yakni aspek tugas, aspek dukungan, aspek waktu, dan aspek kondisi. Subjek pada penelitian ini adalah pegawai non-medis rumah sakit Sultan Imanuddin yang berusia 21-49 tahun dengan lama bekerja minimal 3 bulan.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala. Metode penskalaan yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode dari *Likert* yang yang terdiri dari lima jawaban terhadap pernyataan atau pertanyaan*.* Skala Likert pada penelitian ini terdiri dari 4 alternatif jawaban untuk mengurangi kelemahan yang dikandung dalam skala lima tingkat, maka dilakukan modifikasi dengan menghilangkan kategori jawaban yang di tengah. Alternatif keempat jawaban tersebut yaitu Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Tidak Sesuai (TS), Sangat Tidak Sesuai (STS). Aitem-aitem dalam skala ini terbagi menjadi dua aitem yaitu aitem *favorable* dan aitem *unfavorable*.

Sebelum skala digunakan dalam penelitian, dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas yang digunakan adalah validitas isi. Pemilihan aitem skala berdasarkan pengujian daya beda aitem atau daya diskriminasi aitem. Pada penelitian ini, skala Stres Kerja dan Beban Kerja menggunakan batas kriteria 0,25. Peneliti melakukan uji coba pada 42 pegawai non-medis rumah sakit Sultan Imanuddin.

Skala stres kerja yang disusun peneliti berjumlah 24 aitem yang meliputi 8 aitem mengungkap aspek fisiologis, 8 aitem yang mengungkap aspek psikologis, dan 8 aitem yang mengungkap aspek perilaku. Setelah dilakukan uji daya beda aitem pada Skala Stres Kerja dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa dari 24 aitem, terdapat 4 aitem yang gugur yaitu aitem nomor 5, 16, 19, dan 23. Koefisien uji daya beda aitem bergerak dari 0,278 sampai dengan 0,717. Reliabilitas skala dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan koefisien *alpha* (α) sebesar 0,873.

Skala beban kerja disusun oleh peneliti dan berjumlah 20 aitem, meliputi 6 aitem yang mengungkap aspek tugas, 5 aitem yang mengungkap aspek dukungan, 4 aitem yang mengungkap aspek waktu dan 5 aspek yang mengungkap kondisi. Setelah dilakukan uji daya beda aitem pada Skala Beban Kerja dengan menggunakan SPSS menunjukkan bahwa dari 20 aitem, terdapat 4 aitem yang gugur yaitu aitem nomor 1, 2, 3, dan 5. Koefisien uji daya beda aitem bergerak antara 0,186 sampai dengan 0,672. Reliabilitas skala dalam penelitian ini diuji dengan menggunakan *Cronbach Alpha* dengan koefisien *alpha* (α) sebesar 0,870.

Setelah melaksanakan *try out*, peneliti melakukan penelitian pada tanggal 18 Juli 2021 sampai dengan 1 Agustus 2021 dengan menyebarkan skala dalam bentuk *google form* kepada pegawai non-medis di rumah sakit Sultan Imanuddin. Peneliti mengirim tautan skala kepada koordinator bagian kepegawaian terlebih dahulu, lalu skala disebarkan oleh yang bersangkutan dengan karakteristik subjek yang sudah ditentukan peneliti. Dalam proses penelitian ini, terkumpul sebanyak 90 subjek yang mana sesuai dengan harapan peneliti. Kemudian setelah memperoleh data dari proses penelitian, peneliti melakukan analisis data lanjutan. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Analisis Korelasi *Product Moment* dari Pearson untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat, yaitu Stres Kerja pada pegawai dengan varibel bebas, yaitu Beban Kerja. Perhitungan statistik dalam penelitian ini dilakukan dengan program SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 25.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Berdasarkan data yang didapatkan dari proses penelitian diperoleh perhitungan skor empirik dan perhitungan skor hipotetik dari variabel Stres Kerja dan Beban Kerja. Ringkasan deskripsi skor data variabel Stres Kerja dengan Beban Kerja dapat dilihat pada tabel :

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Variabel | N | Data Hipotetik | | | | Data Empirik | | | |
| Mean | Skor | | SD | Mean | Skor | | SD |
| Min | Maks | Min | Maks |
| Stres Kerja | 90 | 50 | 20 | 80 | 10 | 41,28 | 23 | 51 | 5,6 |
| Beban Kerja | 90 | 40 | 16 | 64 | 8 | 40,44 | 22 | 49 | 5,5 |

Dari 90 subjek, hasil penelitian skor Skala Stres Kerja ini dikelompokkan menjadi tiga kategorisasi yaitu : tinggi, sedang dan rendah. Berdasarkan hasil kategorisasi data stres kerja diketahui bahwa terdapat 65 orang (72%) yang mengalami stres kerja pada kategori sedang, 25 orang (28%) dalam kategori rendah dan tidak ada yang masuk dalam kategori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini mengalami stres kerja dengan kategori sedang. Subjek dalam kategori sedang dapat diartikan bahwa masih ada subjek yang mengalami stres kerja, karena hanya beberapa pertanyaan dijawab sesuai, namun pernyataan yang lain dijawab tidak sesuai atau sangat tidak sesuai. Pegawai yang bekerja masih menunda pekerjaan yang harus mereka selesaikan, permasalahan pada pegawai seringkali mempengaruhi keadaan fisik mereka, dan pegawai non-medis yang mengalami stres kerja menjadi bosan pada pekerjaan dan sering melamun. Kelompok subjek dalam kategori rendah dapat diartikan bahwa subjek mengalami aspek-aspek yang ada pada stres kerja tetapi berada pada level yang rendah, sehingga tidak mengganggu aktivitas dalam bekerja. Pegawai yang bekerja merasa mudah untuk berkonsentrasi pada dan pegawai yang merasa lelah merasa mampu mengatasi hal tersebut.

Sedangkan dari hasil kategorisasi data beban kerja, terdapat 3 orang (3%) yang memiliki beban kerja pada kategori tinggi, 80 orang (89%) dalam kategori sedang, dan 7 orang (8%) masuk dalam kategori rendah. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas subjek dalam penelitian ini memiliki beban kerja dengan kategori sedang. Subjek dalam kategori tinggi dapat diartikan bahwa pegawai yang bekerja menanggung tugas-tugas yang banyak dan sulit diselesaikan dan pegawai yang menanggung banyak beban pekerjaan merasa ingin segera berpindah dari posisi pekerjaannya. Subjek kategori sedang dapat diartikan bahwa terdapat subjek yang masih memiliki beban kerja yang tinggi dan subjek dalam kategori rendah dapat diartikan bahwa subjek mempunyai beban kerja tetapi berada pada level yang rendah artinya subjek tetap mempunyai beban dalam pekerjaan namun tidak mengganggu aktivitas saat bekerja.

Persyaratan dalam melakukan uji prasyarat adalah melakukan uji normalitas dan uji linearitas (Hadi, 2015). Teknik analisis yang digunakan dalam uji normalitas adalah model *one sample* Kolmogorov-Smirnov (KS-Z). Berdasarkan hasil uji normalitas untuk variabel Stres Kerja diperoleh KS-Z = 0,218 dengan p = 0,000 yang berarti bahwa sebaran data tidak mengikuti sebaran data normal. Sedangkan untuk variabel Beban Kerja diperoleh KS-Z = 0,101 dengan nilai p = 0,024 berarti sebaran data tidak berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil uji normalitas terhadap kedua data variabel tersebut diketahui bahwa sebaran data Stres Kerja maupun Beban Kerja tidak mengikuti distribusi normal. Gani dan Amalia (2015) mengatakan bahwa ketika subjek penelitian dalam jumlah besar yaitu lebih dari 30, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi normal. Hadi (2015) juga memaparkan bahwa data yang tidak berdistribusi normal pada umumnya tidak memberikan pengaruh terhadap hasil akhir, sehingga ketika data penelitian tidak memenuhi asumsi normalitas, maka dapat dilanjutkan dengan uji linearitas. Hasil dari uji linieritas pada variabel stres kerja dan beban kerja diperoleh nilai koefisien linier F = 34,771 dengan p = 0,000 (p < 0,050), berarti hubungan antara stres kerja dengan beban kerja pada pegawai rumah sakit merupakan hubungan yang linier.

Setelah melakukan uji prasyarat, peneliti melanjutkan dengan uji hipotesis dengan analisis korelasi *product moment (pearson correlation)* yang dikembangkan oleh Karl Pearson. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat korelasi antara beban kerja dengan stres kerja dengan koefisien (rxy) = 0,494 dengan p = 0,000 (p < 0,01) yang berarti ada hubungan positif antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja maka semakin tinggi pula tingkat stres kerja pada pegawai non-medis rumah sakit. Sebaliknya semakin rendah beban kerja maka semakin rendah pula stres kerja pada pegawai.

Nilai koefisien determinasi (R*squared*) = 0,244 yang menunjukkan bahwa variabel beban kerja memiliki kontribusi sebesar 24,4% terhadap stres kerja dan 75,6% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti iklim kerja yang tidak aman, konflik antar pribadi dan antar kelompok, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan (Handoko, 2017). Hasil penelitian ini senada dengan penelitian Arisandhi (2017) yang menemukan bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja pada pegawai. Hal tersebut didukung oleh penelitian Akshat Jain (2021) yang berjudul “*Effects of Work Overload on Job Satisfaction and Stress due to Work Overload: A Case Study of Different Organizations*”.

**KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sesuai dengan rumusan dan tujuan penelitian ini, yaitu bahwa terdapat hubungan yang positif antara variabel beban kerja dan stres kerja pada pegawai non-medis rumah sakit. Semakin tinggi beban kerja yang dimiliki pegawai maka stres kerja yang dialami cenderung tinggi, sebaliknya semakin rendah beban kerja pada pegawai maka stres kerja yang dialami cenderung rendah.

Adanya penelitian ini diharapkan dapat membuat pegawai lebih sadar akan kesehatan fisik maupun psikologis yang berkaitan dengan stres dalam bekerja. Diharapkan pula, penelitian ini dapat dijadikan sebagai dasar oleh bagian Sub-diklat penelitian dan Sumber Daya Manusia dalam melakukan intervensi. Bagi peneliti selanjutnya, apabila tertarik untuk melakukan penelitian mengenai beban kerja dan stres kerja, diharapkan dapat menggali lebih dalam mengenai teori serta faktor lainnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

Akshat Jain. (2021). Effects of Work Overload on Job Satisfaction and Stress due to Work Overload: A Case Study of Different Organizations*.* *International Journal of Science and Research (IJSR)*. Vol. 10(3), 1705-1707.

Altaf, Amal, & Awan, M. A. (2011). Moderating affect of workplace spirituality on the relationship of job overload and job satisfaction. *Springer science business media*. Vol. 104 (1), 93-99.

Apriani, D., Nurazi R., dan Praningrum. (2013). Analisis Karakteristik Individu, Komitmen Organisasi Beban Kerja Dan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Nasional. Bengkulu: *Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol. 15, No. 1: 273.

Arisandhi, RN. (2017). *Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada pegawai bagian tata usaha dan keuangan di perusahaan gula kebon agung Malang.* Skripsi. Malang: UIN Maulana Malik Ibrahim.

Asih, G.Y, Hardhani W, Rusmalia D. (2018). *Stres Kerja*. Semarang: Semarang University Press.

Azwar, S. (2017). *Metode Penelitian Psikologi: Edisi II*. Bandung: Pustaka Pelajar

Basuki dan Susilowati. (2005). Dampak kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja. *Jurnal IEEI*, Vol. 1(2).

Beehr, T. A. & Newman, J. E. (1978). *Job Stress. Employee Health and Organization Effectiveness : A Facet Analisis Model and Literature Review*. Personel Psychology.

Chandra, R., Adriansyah, D. (2017*).* Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, Vol.6 (1), 670-678.

Dewi, I. A., & Prihatsanti, U. (2013). *Hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan komitmen organisasi karyawan divisi pelaksana produksi PT. Solo kawistara garmindo*. Disertasi, Universitas Diponegoro, Semarang.

Dhania, D.R. (2010). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Medical Representatif Di Kota Kudus). *Jurnal Psikologi Universitas Muria Kudus*. Vol. 1(1), 15-23.

Haryanti, Faridah A, Purwaningsih. (2013). Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Instalasi Gawat Darurat Rsud Kabupaten Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan*. Vol.1(1), 48-56.

Iswari, R.I., Pradhanawati, A. (2018). Pengaruh Peran Ganda, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perempuan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7(2), 83-94.

Ivancevich, John M.. (2009). *Organizational Behavior & Management*: Tenth Edition. McGraw-Hill.

Kato, M.A.K., Widiastuti. (2019). *Pengaruh Pembagian Kerja Dan Komunikasi Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada Pt. Perdana Jaya Tunggal Perkasa Denpasar.* Majalah Ilmiah Widayacakra: STIE Bali International Institute of Tourism Management. Vol. 2(1), 1-10.

Kinicki, A., Cole, N., Digby, V., Robert Kreitner. (2010). *Organizational Behaviour: Third CDN Edition*. McGraw-Hill.

Keenan, A., & Newton, T.J. (1984). Frustration in Organizations: Relationship to role stress Chinate, and Psychological Strain. *Journal of Occupational Psychology*. Vol.57, 57-65.

Marliani, R. (2015). *Psikologi Industri & Organisasi*. Bandung: Pustaka Pelajar

Megawati, P., Susatyo, Y. (2010). Hubungan antara Kecerdasan Emosi dengan Stres Kerja pada Perawat ICU dan Perawat IGD. *Indigenous*. Vol.12 (2), 169-178.

Munandar, A. S. (2001). *Stres dan Keselamatan kerja “Psikologi Industri dan Organisasi*. Penerbit Universitas Indonesia

Mutia, M. (2016). Pengukuran beban kerja fisiologis dan psikologis pada operator pemetikan teh dan operator produksi teh hijau di PT. Mitra Kerinci. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13 (1), 1-15.

Nurdiawati, E., Atiatunnisa, N. (2018). Hubungan Stres Kerja Fisiologis, Psikologis dan Perilaku Dengan Kinerja Karyawan. *Faletehan Health Journal*. Vol. 5 (3), 117-122.

Nurjannah. (2014). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kelelahan Kerja Pada Karyawan Bagian Cutting Pt. Dan Liris Banaran Kabupaten Sukoharjo*. Skripsi. Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Panengah, Y.I. (2012). *Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Pada Pekerja Di Sentra Industri Gamelan Wirun Sukoharjo.* Skripsi. Surakarta: Universitas Sebelas Maret.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. Diakses Juni 2021 dari *http://jdih.surakarta.go.id*

Peraturan Menteri Tenaga Kerja Dan Transmigrasi No: Per.01/Men/1979. Diakses Juni 2021 dari [*https://toolsfortransformation.net*](https://toolsfortransformation.net)

Prihatini, Lilis D. (2007). *Analisis Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Tiap Ruang Rawat Inap RSUD Sidikalang*. USU : Skripsi tidak dipublikasikan.

Pudjirahardjo, W. (2003). Faktor dominan yang mempengaruhi kinerja perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan di ruang rawat inap RSUD Haji Surabaya. *Jurnal Administrasi dan Kebjakan Kesehatan*. 1 (3). 167-168.

Purwaningsih, dkk. (2013). Hubungan antara beban kerja dengan stress kerja pada perawat di instalasi gawat darurat RSUD Kabupaten Semarang. *Jurnal Managemen Keperawatan*. Vol. 1 (1), 48-56.

Puspita, A.S. (2011). *Analisis Kebutuhan Tenaga Dengan Metode Workload Indicator of Staffing Need (WISN) di Unit Pelatihan dan Pengembangan Rumah Sakit Tebet Jakarta.* Skripsi. Depok : Universitas Indonesia.

Putranto, C. (2013). Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja : Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa. *Journal of Social and Industrial Psychology*. Vol.2 (2), 12-17.

Rahayu, A., Lastary, L.D. (2018). Hubungan Dukungan Sosial Dan Self Efficacy Dengan Prokrastinasi Akademik Mahasiswa Perantau Yang Berkuliah Di Jakarta. *IKRAITH-HUMANIORA*. Vol.2(2), 17-23.

Ratna Putri, M. (2009). *Analisis beban kerja mental pada operator cetak dengan metode swat (subjective workload assessment technique) (studi kasus pada express print, Yogyakarta)*. Disertasi. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi UAJY

Riggio, R. E. (2000). *IntroductionToIndustrial/OrganizationalPsychology. 3 rd. ed*. New Jersey : Prentice Hall.

Robbins, S. P. (2006). *Essentials of Organizational Behavior: Seventh Edition*. California : Prentice Hall.

Robinson, Abrams, D., Ando, K. & Hinkle, S. (2011). *Psychological attachment to the group: cross- cultural differences in organizational identification and subjective norms as predictors of workers’ turnover intentions*. Personality and Social Psychology Bulletin, 24 (10).

Schultz, D. & Schultz, E. S. 2010. *A History of Modern Psychology (10 edition).* New York: Pearson.

Setyaningrum, P. (2014). *Hubungan Antara Dukungan Sosial Dengan Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Non Keperawatan Di Rs. Ortopedi Prof. Dr. R. Soeharso Surakarta*. Skripsi. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Smedley J, Dick F, Sadhra S. (2013). *Oxford handbook of occupational health. 2nd ed*. Oxford: Oxford University Press.

Stavroula Leka, Amanda Griffiths dan Tom Cox. (2003). *Work Organization & Stress, Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representative.* Health Series No. 3, Institute of Work, Health & Organization, University of Nottingham Science and Technology Park: University Boulevard United Kingdom, hal : 6 - 7

Sunarso. (2010). Pengaruh kepemimpinan, kedisplinan,Beban Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Sekolah. *Jurnal Managemen Sumber Daya Manusia*. Vol 4(1)

Syah, R. N., Indrawati, E.S. (2016). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Stres Kerja Pada Sopir Bus Po Agra Mas (Divisi Akap) Jurusan Wonogiri-Jakarta. *Jurnal Empati*. Vol. 5(3), 543-548.

Yossa, S., Zunaidah. (2013). Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pelabuhan Indonesia Ii (Persero) Cabang Palembang. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*. Vol. 11(4), 263-386.