

## **Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Penghargaan dan Sanksi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada Perawat Ruang Rawat Inap RS X Kota Bogor Provinsi Jawa Barat Tahun 2022**

dr. Aditya Wicaksono, Dr. dr. Grace Rumengan, MARS, Dr. Laila Ulfa, SKM, M.Kes  
Universitas Respati Indonesia  
adityawicaksono0402@gmail.com

### **ABSTRAK**

Rumah sakit harus mampu bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik dan mampu bersaing dengan para competitor untuk mendapatkan kepuasan konsumen, salah satu usaha untuk mendukung persaingan adalah meningkatkan kinerja perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan pada pasien agar tujuan organisasi menjadi lebih optimal. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stress kerja, penghargaan dan sanksi kerja terhadap kinerja kerja pada perawat unit rawat inap Rumah Sakit X Kota Bogor. Penelitian ini bersifat kuantitatif dengan pendekatan *cross-sectional*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah perawat unit rawat inap RS X Kota Bogor. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*. Jumlah sampel yang ditentukan sebesar 95 perawat unit rawat inap. Metode analisis menggunakan pendekatan *multiple linear regression*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja kerja (P-value 0,003;  $\beta$  -0,299), Beban kerja berpengaruh secara signifikan dan negatif terhadap kinerja kerja (P-value 0,043;  $\beta$  -0,100), penghargaan dan sanksi kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja kerja (P-value 0,000;  $\beta$  0,588). Kesimpulan penelitian terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial ataupun simultan antara stres kerja, beban kerja dan punishment & reward terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Bogor. Oleh karena itu management RS harus berusaha keras untuk menekan tingkat stres pada perawat, secara berkala melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang dialami perawat, dan meningkatkan penghargaan kepada perawat karena prestasi dalam bekerja.

**Kata Kunci : Stress Kerja, Beban Kerja, Penghargaan dan Sanksi Kerja, Kinerja Kerja**

### **ABSTRACT**

*Hospitals must be able to compete in providing the best service and be able to compete with competitors to get customer satisfaction for the services that have been provided, one of the efforts to support competition is to improve the performance of nurses as the front line in service to patients so that organizational goals become more optimal. The purpose of this study was to analyze the effect of workload, work stress, rewards and work sanctions on work performance of nurses in the inpatient unit of X Hospital, Bogor City. This research is quantitative with a cross-sectional approach. Data was collected using a questionnaire instrument. The sample in this study was the inpatient unit of the X Hospital, Bogor. The sampling technique was done by purposive sampling. The number of samples determined was 95 inpatient unit nurses.. The method of analysis uses a multiple linear regression approach. The results showed that work stress had a significant and negative effect on work performance (P-value 0.003; -0.299), workload had a significant and negative effect on work performance (P-value 0.043; -0.100), work rewards and sanctions. significant and positive effect on work performance (P-value 0.000; 0.588). The conclusion of the study is that there is a significant effect either partially or simultaneously between work stress, workload and punishment & reward on the performance of nurses in the inpatient room of the X Hospital, Bogor City. Therefore, hospital management must strive to reduce stress levels on nurses, periodically evaluate the workload experienced by nurses, and increase appreciation for nurses for achievements in work.*

**Keywords: Work Stress, Workload, Punishment and Reward, Job Performance**

## I. PENDAHULUAN

Rumah sakit harus mampu bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik dan mampu bersaing dengan para *competitor* untuk mendapatkan kepuasan konsumen, salah satu usaha untuk mendukung persaingan adalah meningkatkan kinerja perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan pada pasien agar tujuan organisasi menjadi lebih optimal.

Menurut Edison *et al.* (2018) manajemen sumber daya manusia adalah manajemen yang mempunyai fokus untuk memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai Langkah strategis dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan organisasi menjadi lebih optimal. Oleh karena itu untuk mencapai sebuah tujuan organisasi yang ingin dicapai, maka diperlukan kumpulan orang atau karyawan dalam sebuah organisasi untuk mengerjakan tugasnya secara baik agar tercapai tujuan dari organisasi.

Rumah sakit sebagai perusahaan yang berkecimpung pada jasa pelayanan, sumber daya manusia yang inovatif sangat berperan guna keberhasilan rumah sakit. Salah satu usaha untuk mengembangkan daya saing adalah dengan mengembangkan produktivitas kerja. Peningkatan produktivitas bukanlah hal yang mudah untuk dilakukan. Organisasi memerlukan pendekatan khusus untuk meningkatkan produktivitas kerja, khususnya pada karyawan sebagai sumber daya manusia (Hairo & Martono, 2019). Menurut UU RI No. 44, tahun 2009 Rumah sakit mempunyai peran yang strategis dalam upaya untuk mempercepat peningkatan derajat kesehatan masyarakat Indonesia. Peran strategis rumah sakit ini adalah karena rumah sakit merupakan fasilitas kesehatan dengan fasilitas dan teknologi yang lengkap dimana terdapat banyak tenaga kesehatan yang ahli dibidangnya.

Tahun 2016 jumlah rumah sakit mencapai 2.045 RSU, 2017 mengalami peningkatan menjadi 2.098 RSU, pada tahun 2018 jumlah RSU naik signifikan menjadi 2.269 RSU, dan 2019 sebanyak 2.344 RSU, sampai dengan tahun 2020 ada penambahan 105 RSU baru sehingga total jumlah RSU di Indonesia mencapai 2.449, dengan kapasitas tempat tidur sebanyak 264.208 TT dengan rata-rata pertumbuhan per tahun 4% (Kemenkes RI, 2021). Hal ini menunjukan bahwa tingkat kompetisi antara rumah sakit untuk menarik pasien cukup tinggi, sehingga rumah sakit perlu strategi khusus agar dapat memenangkan kompetisi sehingga bisa "survive" di industri pelayanan kesehatan. Rumah sakit harus mampu bersaing dalam memberikan pelayanan terbaik dan mampu bersaing dengan para *competitor* untuk mendapatkan kepuasan konsumen atas pelayanan yang telah diberikan,

salah satu usaha untuk mendukung persaingan adalah meningkatkan kinerja perawat sebagai garda terdepan dalam pelayanan pada pasien.

Perawat adalah salah satu tenaga medis yang dituntut untuk menjaga dan meningkatkan kualitas mutu pelayanan kepada pasien di rumah sakit. Menurut Depkes RI (2005) pelayanan keperawatan adalah bentuk pelayanan profesional dan menjadi bagian integral dari upaya pelayanan kesehatan secara menyeluruh. Perawat adalah salah satu peran yang penting dalam pelayanan kesehatan karena seorang perawat harus siap sedia selama 24 jam dalam merawat pasien, maka mutu dari seorang perawat dapat menjadi cerminan dari mutu pelayanan dari suatu rumah sakit.

Rumah sakit X Kota Bogor ini pertama kali didirikan dan dibuka untuk umum pada tanggal 6 April 1994. Tingginya permintaan dari pasien dan keluarga serta warga masyarakat lainnya agar mereka bisa mendapatkan jenis pelayanan kesehatan yang lebih luas dan variatif selain dari pelayanan kebidanan dan penyakit kandungan, serta dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara berkelanjutan, maka atas prakarsa Dr. Hidayat Danukusumah, SpOG (alm) Klinik Bersalin X meningkatkan status dan jenis pelayanan kesehatan yang diberikan menjadi Rumah Sakit X dengan status Rumah Sakit Umum Tipe C.

Rumah sakit X Kota Bogor yakni menjadi rumah sakit yang mampu memberikan kepuasan bagi para masyarakat yang membutuhkan pelayanan kesehatan khususnya untuk seluruh lapisan masyarakat. Hal ini dilakukan dengan menjalankan manajemen yang efektif dan efisien. Berikut adalah data jumlah perawat pada Rumah Sakit X Kota Bogor selama lima tahun terakhir:

Tabel 1. Jumlah Perawat Rumah Sakit X Kota Bogor (2018-2021)

| Tahun          | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 | 2022 |
|----------------|------|------|------|------|------|
| Jumlah Perawat | 190  | 182  | 166  | 170  | 162  |

Berdasarkan data jumlah perawat selama 5 tahun terakhir mengalami penurunan yang cukup signifikan dari 190 perawat di tahun 2018 menjadi 162 orang di tahun 2022. Selain jumlah perawat yang terus turun, data *Key Performance Indicator* (KPI) atau hasil evaluasi kinerja perawat juga mengalami penurunan, berikut adalah data hasil pengukuran kinerja selama 3 tahun terakhir. Berdasarkan form penilaian kinerja yang dibagi dalam tiga komponen, yaitu (1) Sikap (bobot 20%) indikator penilaian terdiri dari kehadiran/absensi, kedisiplinan, dedikasi, kerjasama dan komunikasi; (2) Kinerja Pelayanan (bobot 60%)

yang terdiri dari melaksanakan fungsi perencanaan (menyusun program kerja tahunan, mengusulkan kebutuhan pengembangan SDM, mengusulkan kebutuhan alat-alat keperawatan, mengusulkan perbaikan dan perawatan alat-alat keperawatan), melaksanakan fungsi penggerak (pelaksanaan asuhan keperawatan di ruang rawat dengan unit/bagian yang terkait dalam pelayanan di ruang rawat, mengelompokkan pasien dan mengatur penempatannya di ruang rawat menurut kegawatan, infeksi dan non infeksi, penyediaan, penggunaan, penyimpanan dan pemeliharaan alat-alat keperawatan, alat medik, obat dan bahan yang diperlukan agar selalu dalam kondisi siap pakai, memelihara kebersihan dan ketertiban ruang perawatan melalui koordinasi dengan petugas terkait), melaksanakan fungsi pengawasan, pengendalian dan penilaian, melaksanakan fungsi administrasi; dan (3) Mutu pelayanan (bobot 20%), seperti Kepatuhan terhadap SPO, Kepuasan pelanggan internal & eksternal, Pemahaman pasien terhadap edukasi perawat, Pengkajian risiko pasien jatuh 100% dan Kesalahan pemberian obat 0%.

Tabel 2. Rata-rata evaluasi kinerja Perawat Rumah Sakit X (2018-2021)

| Tahun       | 2019 | 2020 | 2021 |
|-------------|------|------|------|
| KPI Perawat | 69%  | 72%  | 70%  |
| Target      | >85% | >85% | >85% |

Berdasarkan hasil evaluasi kinerja perawat rumah sakit tahun pengukuran periode 2019 sd 2021, rata-rata penilaian kinerja perawat tahun 2019 hanya 69%, sedangkan tahun 2021 70%, hasil penilaian kinerja ini masih jauh dari target manajemen yaitu >85%. Rendahnya capaian kerja menjadi perhatian management Rumah sakit X Kota Bogor untuk berupaya meningkatkan kinerja sesuai dengan target manajemen rumah sakit.

Stres kerja adalah kondisi yang dirasa tidak menyenangkan dengan pekerjaannya yang dapat menyebabkan ketegangan di lingkungan kerja yang nampak secara mental dan mengancam psikologis dan perilaku ditempat kerja (Lu Y *et al*, 2017). Salah satu penyebab timbulnya kelelahan mental dan juga fisik adalah karena tenaga kesehatan tidak memiliki hari libur dan beban kerja yang tinggi. Stres kerja akan mempengaruhi respon karyawan yang merupakan hal yang perlu dihindari yaitu pada akhirnya karyawan akan merasa tidak puas dengan pekerjaannya. Menurut penelitian (Adzkapah *et al.*, 2016) tekanan kerja di bidang kesehatan sangat tinggi. Selain gangguan emosi, juga menghasilkan reaksi fisiologis tubuh manusia, seperti peningkatan denyut jantung dan

tekanan darah yang akan mempengaruhi kesehatan pegawai (Adzkapah *et al.*, 2016).

*Workload* atau beban kerja didefinisikan sebagai kondisi di mana orang merasa bahwa mereka tidak akan mampu menyelesaikan tugas mereka (Bolino & Turnley, 2005). Menurut Tulangow *et al*, (2018) *workload* atau beban kerja yang melebihi kemampuan karyawan dapat membuat frustrasi karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Beban kerja yang berlebih membuat karyawan menjadi lebih lelah sehingga tidak dapat mengerjakan pekerjaan secara maksimal. Penelitian yang dilakukan oleh Saputera & Suhermin (2021), penelitian dilakukan pada 150 perawat pada Rumah Sakit Umum dr. H. Andi Abdurrahman Noor, Tanah Bumbu Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukan bahwa *workload* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Susiarty *et al*(2019), penelitian pada 128 perawat pada Rumah Sakit Umum Mataram NTB, hasil penelitian menunjukan bahwa *workload* memiliki kontribusi negatif signifikan terhadap kinerja.

Selain beban kerja dan stress kerja, faktor lain yang juga menjadi pemicu menurunnya kinerja adalah penghargaan & sanksi kerja. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Nugrahaningsih *et al*, (2021) penelitian dilakukan pada karyawan rumah sakit Abdul Wahab Sjahrane Samarinda, Indonesia. Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara Reward & Punishment dengan Job performance. Putra & Damayanti (2020), hasil penelitian menunjukan bahwa Reward & Punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap job performance. Isnainy & Nugraha (2018), juga mendukung bahwa Reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

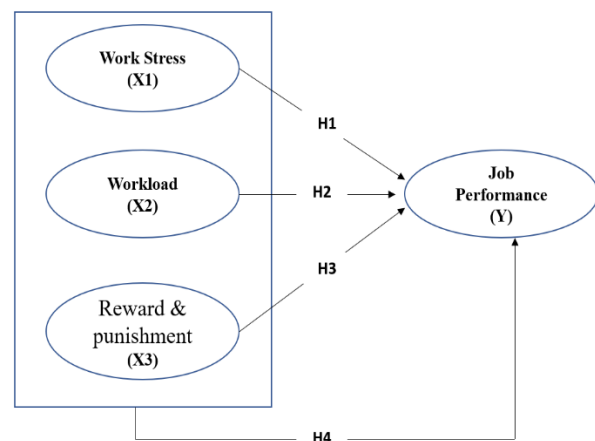
Berdasarkan hasil interview yang dilakukan pada HRD, beberapa yang menjadi faktor rendahnya kinerja perawat disebabkan, kurangnya motivasi salah satunya disebabkan ketidakjelasan terkait jenjang karir, beban kerja yang banyak sehingga membuat perawat kurang fokus, dan penghargaan & sanksi kerja yang dinilai kurang. Selain hasil interview dengan HRD peneliti juga melakukan pre-survey atau wawancara langsung kepada 30 perawat unit rawat inap. Hasil wawancara 19 dari 30 perawat menyatakan bahwa beban kerja di ruang rawat inap cukup tinggi karena keterbatasan jumlah perawat sehingga banyak pekerjaan yang harus dilakukan, seharusnya jumlah tempat tidur terisi dan jumlah perawat terkadang tidak sebanding sehingga dalam bertugas perawat kelelahan dan tidak fokus dalam melakukan asuhan keperawatan pasien, Selain itu perawat juga mengeluhkan karena jam kerja dengan waktu

istirahat yang kurang, lelah, merasa pekerjaan adalah beban, dan terkadang tidak tenang saat cuti sehingga memicu stres pada perawat dan kurang fokus dan semangat dalam bekerja. Sehingga asumsikan bahwa beban kerja, stress kerja punya kontribusi signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sari *et al.*(2021) penelitian yang dilakukan pada perawat rumah sakit Prof. Soeharso Surakarta, hasil penelitian menunjukan bahwa *workload*, *work stress* berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Angka absensi perawat di RS X ini tidak ada masalah yaitu 90% melakukan absensi data pada bulan Januari - Juni 2022. Dampak dari fenomena diatas akan merugikan pasien, perawat dan rumah sakit. Jika performa perawat terus menurun dampak terhadap pasien adalah berupa pelayanan yang kurang maksimal dan merugikan pasien. Pasien akan kecewa dengan pelayanan rumah sakit dan pasien akan meninggalkan rumah sakit tersebut lalu berpindah ke rumah sakit lain, citra rumah sakit pun akan buruk akan pelayanannya. Perawat pun akan terdampak terkena sanksi dari rumah sakit yang mana sanksi tersebut akan membuat perawat tertekan dan pada akhirnya meninggalkan rumah sakit. Yang perlu dilakukan rumah sakit adalah mendukung kinerja perawat dengan cara diperlukan pemimpin yang mampu menciptakan lingkungan yang positif. Oleh karena nya peran kepala ruangan sebagai manajer lini merupakan pimpinan yang berhubungan langsung dengan peningkatan kinerja perawat. Kepala ruangan harus menjadi penetral dalam berbagai keadaan yang terjadi agar bawahan nya tidak merasa tertekan dengan tugas tugas yang dilakukan. Tindakan yang dilakukan manajemen adalah melakukan pelatihan manajemen stress kepada para perawat yang mana kegiatan ini harus rutin dilakukan dan perlu kerjasama antara kepala ruangan dan manajemen agar kinerja perawat selalu terpantau. Manajemen rumah sakitpun harus menghargai karyawannya jika kinerja kerja karyawannya baik dengan memberikan penghargaan berupa finansial maupun non finansial agar para perawat nyaman dan merasa Contoh non finansial yaitu bisa berupa berlibur, diberangkatkan ibadah, seminar perawatan, seminar pengelolaan stress kerja, seminar tentang jenjang karir, seminar tentang pengelolaan keuangan bagi perawat. Hal ini akan menguntungkan rumah sakit karena dengan memberikan penghargaan merupakan salah satu bentuk kepedulian rumah sakit kepada perawat

pekerjaan mereka dihargai oleh jajaran manajemen. Contoh penghargaan finansial berupa upah tambahan atau bonus yang diberikan, membuka layanan homecare untuk income tambahan bagi perawat, dan lain sebagainya. Hal ini akan menguntungkan rumah sakit karena dengan memberikan penghargaan merupakan salah satu bentuk kepedulian rumah sakit terhadap karyawannya, karyawan pun akan loyal terhadap rumah sakit.

## II. METODE

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, beban kerja, dan penghargaan & sanksi kerja terhadap kinerja kerja pada perawat unit rawat inap Rumah Sakit X Kota Bogor. Penelitian ini bersifat kuantitatif pendekatan cross-sectional. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan instrumen kuesioner. Pengukuran item menggunakan skala likert poin 1(sangat tidak setuju) s/d poin 5(sangat setuju). Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan *purposive sampling*. Jumlah sampel yang ditentukan sebesar 95 perawat pada unit rawat inap. Metode analisis menggunakan pendekatan *multiple linear regression*. Dengan model penelitian sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

## III. HASIL DAN PEMBAHASAN

### Profil responden

Jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 95 orang perawat unit rawat inap Rumah sakit X Bogor. Berdasarkan jenis kelamin perempuan paling banyak yaitu 96%, Perawat dengan jenis kelamin Laki-laki hanya 4%. Berdasarkan Usia,

rentang usia 20 sd 30 tahun sebanyak 49%, usia 31 sd 40 sebanyak 39%, 41 sd 50 tahun 11%. Berdasarkan tingkat Pendidikan didominasi oleh tingkat Pendidikan Diploma yaitu 63%, perawat dengan Pendidikan sarjana sebesar 37%. Berdasarkan status karyawan, kontrak sebanyak 56%, tetap 44%. Dari sisi lama bekerja perawat dengan <1 tahun sebanyak 11%, 1 sd 2 tahun 9%, lama bekerja >2 tahun sebanyak 80%.

**Tabel 3.** Profil Responden

| Keterangan           | Frekuensi | %   |
|----------------------|-----------|-----|
| <b>Jenis Kelamin</b> |           |     |
| Laki-laki            | 4         | 4%  |
| Perempuan            | 91        | 96% |

|                     |           |             |
|---------------------|-----------|-------------|
| <b>Usia</b>         |           |             |
| <20 tahun           | -         | -           |
| 20-30 tahun         | 47        | 49%         |
| 31-40 tahun         | 37        | 39%         |
| 41-50 tahun         | 10        | 11%         |
| > 50 tahun          | -         | -           |
| <b>Pendidikan</b>   |           |             |
| D3/Sederajat        | 60        | 63%         |
| S1/Sederajat        | 35        | 37%         |
| <b>Status</b>       |           |             |
| Kontrak             | 53        | 56%         |
| Tetap               | 42        | 44%         |
| <b>Lama Bekerja</b> |           |             |
| < 1 thn             | 10        | 11%         |
| > 1-2 th            | 9         | 9%          |
| > 2 th              | 76        | 80%         |
| <b>Total</b>        | <b>95</b> | <b>100%</b> |

**Table 4.** Hasil Analisis Regresi

| Variabel   | Coefficient Beta | t-statistik | P-value | Hasil       |
|--|------------------|-------------|---------|-------------|
| Stress Kerja                                       | -0.299           | -3.007      | 0.003   | H1 didukung |
| Beban Kerja  | -0.100           | -2.049      | 0.043   | H2 didukung |
| Penghargaan & Sanksi Kerja                         | 0.588            | 6.642       | 0.000   | H3 didukung |
| R-square = 0,605<br>F-hitung = 46,487 (Sig. 0,000) |                  |             |         |             |

Sumber : Hasil Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel 4 diketahui bahwa nilai t-statistik untuk variabel stress kerja adalah 3,007 dengan nilai P-value sebesar 0,003 dan nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar -0,299 (bertanda negatif). Karena nilai p-value 0,003 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel stress kerja berhubungan secara negatif dan signifikan terhadap kinerja kerja (H1 didukung). Nilai t statistik untuk variabel beban kerja adalah 2,049 dengan nilai P-value sebesar 0,043 dan nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar -0,100 (bertanda negatif). Karena nilai p-value 0,043 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel beban kerja berhubungan secara negatif dan signifikan terhadap kinerja kerja (H2 didukung). Nilai t statistik untuk variabel penghargaan dan sanksi kerja adalah 6,642 dengan nilai P-value sebesar 0,000 dan nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar +0,588 (bertanda positif). Karena nilai p-value 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa variabel penghargaan dan sanksi kerja berhubungan secara positif dan signifikan terhadap kinerja kerja (H3 didukung).

Nilai F-hitung sebesar 46,487, dengan nilai signifikan sebesar 0,000 < 0,05 maka dapat

disimpulkan Ho ditolak. Artinya variabel stress kerja, beban kerja dan penghargaan dan sanksi kerja secara bersama-sama berhubungan secara signifikan terhadap kinerja kerja (H4 didukung).

Besarnya nilai koefisien *R Square* sebesar 0,605, artinya bahwa variabel kinerja kerja dapat dijelaskan oleh variabel stress kerja, beban kerja, penghargaan dan sanksi kerja sebesar 60,5%, sedangkan sisanya (100%-60,5% = 39,5%) merupakan kontribusi variabel independen lain yang tidak masuk dalam penelitian ini misalnya Motivasi, kompensasi dan variabel lainnya.

### 1. Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui nilai P-value sebesar 0,003 < 0,05 dan nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar -0,299 (bertanda negatif), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesa H1 yang menyatakan bahwa Ada pengaruh yang signifikan stress kerja terhadap kinerja kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Bogor dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat

seperti banyaknya pekerjaan yang menekan akan menurunkan kinerja dan berlaku sebaliknya. Banyaknya pekerjaan yang menekan disebabkan karena jumlah perawat dalam 1x shift pada RS X Kota Bogor sebanyak 2-3 orang sehingga dan dituntut untuk cepat menangani keluhan pasien jika menekan tanda *call nurse*. Sehingga hal ini bisa memicu stres kerja, stres adalah respons terhadap perubahan peristiwa atau fenomena psikologis. Istilah stres kerja dapat mengacu kepada reaksi fisik atau emosional negatif yang terjadi saat persyaratan pekerjaan tidak sesuai kemampuan, sumber daya, maupun kebutuhan karyawan. Akibat dari stres berdampak pada kesehatan dan merusak kinerja karyawan (Ekienabor, 2019). Artinya semakin tinggi stres kerja yang dialami perawat akan berdampak terhadap menurunnya kinerja. Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya diantaranya Elizar et al (2019), studi yang dilakukan pada 304 orang tenaga Kesehatan di RSUD Datu Beru Tekengon.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja tenaga Kesehatan. Penelitian lainnya Hendrawan et al (2020), berdasarkan hasil penelitian menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan dan negative ( $P$ -value = 0.002) antara stress kerja dengan kinerja, artinya semakin tidak stress maka cenderung bahwa makin baik kinerjanya. Puspitasari et al, (2018) stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sari et al.(2021) penelitian yang dilakukan pada perawat rumah sakit Prof. Soeharso Surakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa stress kerja, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Penelitian lainnya yang dilakukan oleh Pandey (2020), pada 200 staf bank di Nepal, menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap menurunnya kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Jianwei et al (2019) pada 1.594 tenaga Kesehatan di China, menunjukkan bahwa stres berkontribusi signifikan terhadap kinerja ( $\beta = 0.13$ ;  $p < 0.001$ ).

## 2. Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai  $P$ -value untuk variabel beban kerja sebesar  $0,043 < 0,05$  dan nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar  $-0,100$  (bertanda negatif). Dengan demikian hipotesa H2 yang menyatakan bahwa Ada pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Bogor dapat diterima. Hal ini berarti semakin tinggi beban kerja yang

dialami oleh perawat akan berdampak terhadap menurunnya kinerja pada perawat dan berlaku sebaliknya. Pada RS X Kota Bogor Perawat memiliki tugas dan tanggung jawab melakukan assessment keperawatan mulai dari pemantau terhadap pasien yg kondisinya kurang bagus, penanganan complain pasien lain dari mulai infus habis, pemberian obat terjadwal, infus lepas, tindakan terhadap pasien, konsul pasien terhadap dpjp. Tantangan lain selain tugas dan tanggung jawab adalah karena di RS X ini lebih banyak pasien asuransi dan tunai, jadi dituntut untuk cepat dalam menangani keluhan agar Image RS X baik. Setiap pekerjaan yang diberikan oleh organisasi harus diperhatikan juga tingkat beban kerjanya karena beban kerja juga merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi turnover intention. Beban Kerja didefinisikan sebagai kondisi di mana orang merasa bahwa mereka tidak akan mampu menyelesaikan tugas mereka (Bolino & Turnley, 2005). Beban kerja yang berlebih membuat karyawan menjadi lebih lelah sehingga tidak dapat mengerjakan pekerjaan secara maksimal.

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya diantaranya yang dilakukan oleh Sari et al.(2021) pada perawat rumah sakit Prof. Soeharso Surakarta, hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Saputera & Suhermin (2021), penelitian dilakukan pada 150 perawat pada Rumah Sakit Umum dr. H. Andi Abdurrahman Noor, Tanah Bumbu Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja (workload) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Susiarty et al (2019), penelitian pada 128 perawat pada Rumah Sakit Umum Mataram NTB, hasil penelitian menunjukkan bahwa Beban kerja memiliki kontribusi negatif signifikan terhadap kinerja.

## 3. Pengaruh Penghargaan dan Sanksi Kerja terhadap Kinerja Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai  $P$ -value variabel penghargaan dan sanksi kerja sebesar  $0,000 < 0,05$ , dan nilai koefisien regresi  $\beta$  sebesar  $+0,588$  (bertanda positif). Dengan demikian hipotesa H3 yang menyatakan bahwa Ada pengaruh yang signifikan penghargaan dan sanksi kerja terhadap kinerja kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Bogor dapat diterima. Hal ini mengindikasikan bahwa penghargaan seperti gaji merupakan tujuan dari pekerjaan itu sendiri, jika RS memberikan appreciate lebih berupa gaji maka perawat RS X Kota Bogor merasa diperhatikan sehingga akan berdampak terhadap kinerja. Hal lainnya adalah RS perlu memberikan penghargaan kepada perawat dalam hal finansial

maupun non finansial, seperti tunjangan dan berlibur ataupun melakukan ibadah kepada karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sebagai kinerja karyawan akan lebih efektif untuk sistem penghargaan yang tinggi. Schuler dan Jackson (1996), penghargaan, motivasi dan kepuasan kerja karyawan memiliki peran yang sangat penting bagi keberhasilan sektor publik dan swasta. Karyawan ingin mendapatkan kedua jenis penghargaan berarti imbalan finansial dan nonfinansial. Jadi penghargaan ini berkontribusi untuk meningkatkan tingkat kepuasan pekerja sehingga berdampak terhadap kinerja (Dewhurst, 2010).

Hasil penelitian ini didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugrahaningsih et al, (2021) penelitian dilakukan pada karyawan rumah sakit Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia. Hasil penelitian menunjukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara penghargaan dan sanksi kerja dengan kinerja kerja. Putra & Damayanti (2020), hasil penelitian menunjukan bahwa penghargaan dan sanksi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja. Isnainy & Nugraha (2018), juga mendukung bahwa penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

#### IV. KESIMPULAN

Berdasarkan analisa yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut : terdapat pengaruh yang signifikan baik secara parsial ataupun simultan antara stres kerja, beban kerja dan penghargaan dan sanksi kerja terhadap kinerja kerja perawat di ruang rawat inap Rumah Sakit X Kota Bogor. Oleh karena itu management RS harus berusaha keras untuk menekan tingkat stres pada perawat, secara berkala melakukan evaluasi terhadap beban kerja yang dialami perawat, dan meningkatkan penghargaan kepada perawat karena prestasi dalam bekerja.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Bakker, Arnold. B., Leiter, Michael. P. (2010). *Work Engagement: A Handbook of Essential Theory and Research*. New York: Psychology Press.
- Daya Manusia. Bandung: Alfabeta
- Depkes, RI. (2005). Hasil Evaluasi Peran dan fungsi perawat kesehatan masyarakat di puskesmas daerah terpencil. Direktorat

Bina Pelayanan Keperawatan dan Keteknisan medik. Jakarta

- Dessler, Gary. (2017). *Human Resource Management*. United States America: Pearson Education.
- Edison, Emron, Imas Komariyah dan Yohny Anwar. 2018. *Manajemen Sumber*
- Eisenberger, R., Stinglhamber, Vandenberghe, C., Sucharski, LL., Rhoades 2002. "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology* 87 , 565-573
- Hairo, A. M., & Martono, S. (2019). The Effect of Environment, Training, Motivation, and Satisfaction on Work Productivity. *Management Analysis Journal*, 8(1), 50-57.
- Hartono, B., Jakri, J., & Sari, K. (2019). Coaching dan kinerja perawat (Studi kasus pada rumah sakit umum daerah Cibinong, Kota Bogor, Jawa Barat). *(JKG) Jurnal Keperawatan Global*, 4(1), 1-11.
- Indonesia, Kemenkes Republik. (2020). "Profil Kesehatan Indonesia tahun 2020."
- Isnainy, U. C. A. S., & Nugraha, A. (2018). Pengaruh Reward Dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Dan Kinerja Perawat. *Holistik Jurnal Kesehatan*, 12(4), 235-243.
- Lu Y, Hu X-M, Huang X-L, et al. The relationship between job satisfaction, work stress, work– family conflict, and turnover intention among physicians in Guangdong, China: a crosssectional study. *BMJ Open* 2017;7:e014894. doi:10.1136/ bmjopen-2016-014894
- Nugrahaningsih, R. (2021). Effect Of Organizational Commitment And Employee Empowerment And Reward And Punishment Of Motivation Bpjs Services And Performance Of Employees In Hospital Abdul Wahab Sjahranie Samarinda, Indonesia. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(13), 4301-4314.
- Putra, M., & Damayanti, N. (2020). The Effect of Reward and Punishment to Performance of Driver Grabcar in Depok. *International*

- Journal of Research and Review*, 7(1), 312-319.
- Saputera, B., & Suhermin, S. (2020, October). Understanding Nurse Workload, Work Stress, And Supervision On Influence Of Clinical Performance. In *International Conference of Business and Social Sciences*.
- Sari, M., Titisari, K. H., & Istiatin, I. (2021). Leadership Style, Work Load, Motivation And Stress On The Performance Of Nurses Of Central Surgical Installations Of Orthopedi Prof Soeharso Hospital Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(3), 2644-2656.
- Sekaran, Uma dan Bougie, Roger. 2016. *Research Methods For Business: A Skill Building Approach*, 7th Edition. New Jersey: Wiley
- Semaksiani, A., Handaru, A. W., & Rizan, M. (2019). The Effect of Work Loads and Work Stress on Motivation of Work Productivity (Empirical Case Study of Ink-Producing Companies). *Scholars Bulletin*, 5(10), 560-571.
- Sugiyono (2019). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : CV Alfabeta.
- Wahyuningsih, S. A., Thoyib, A., & Sabil, A. (2019). The Effect Of Team Work, Leadership Style, And Organizational Culture On Nurse Performance With Organizational Commitments As Mediation Variables In Hospital Type B In Jakarta. *The International Journal of Accounting and Business Society*, 27(3), 106-136.
- Widoyoko, E. P. (2017). *Teknik Penyusunan Instrumen Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Xiaoming, Yang & Ma, B.-J & Chang, Chunchih & Shieh, Chich-Jen. (2014). Effects of Workload on Burnout and Turnover Intention of Medical Staff: A Study. *Studies on Ethno-Medicine*. 8. 229-237. 10.31901/24566772.2014/08.03.04.
- Zahrah, Novia & Aziz, Azelin & Norasyikin, Siti. (2019). Workoad and Work Engagement among Nurses in Public Hospitals: Moderating Role of Religious Spirituality.