

## **BAB 2**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

Kajian pustaka menyajikan teori yang relevan dengan masalah penelitian, pada bagian kajian pustaka dilakukan kajian atau diskusi mengenai konsep dan teori yang digunakan berdasarkan literatur yang tersedia, terutama dari artikel-artikel yang dipublikasikan dalam berbagai jurnal ilmiah. Fungsi dari kajian pustaka untuk membangun konsep dan teori yang menjadi dasar studi. Konsep dan teori hasil-hasil penelitian terdahulu atau yang telah ada, yang relevan dengan studi penelitian yang akan dilakukan, kajian ini menjadi rancangan bagi peneliti dalam mengusulkan penelitian. Kajian pustaka memberikan kontribusi terhadap pemahaman para pembaca tentang topik penelitian yang akan diteliti dan untuk menerangkan kerangka teori yang digunakan dalam studi.

#### **2.1 Persepsi Beban Kerja Perawat**

##### **2.1.1 Definisi Persepsi Beban Kerja**

Persepsi beban kerja yaitu berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus ia selesaikan dalam waktu tertentu, apakah memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya. Persepsi beban

kerja diukur berdasarkan gambaran tindakan yang dilakukan oleh perawat di ruangan.

Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Muhith dalam Sari (2017) menjelaskan beban kerja merupakan terlalu banyaknya beban yang diberikan dalam pekerjaan sehingga menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Menurut Ananta & Dirdjo (2021) beban kerja adalah jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Saefullah, 2017). Menurut Cain, beban kerja merupakan suatu konsep yang multidefinisi, sehingga sulit diperoleh satu kesimpulan saja mengenai definisi yang tepat (Runtu, 2018). Beban kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Hidayat et al., 2017).

Beban kerja perawat merupakan tugas atau tuntutan yang diberikan kepada seseorang untuk mencapai target atau tujuan yang telah ditentukan. Beban kerja perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja fisik seperti mengangkat pasien, memasang infus, melakukan observasi tanda- tanda vital, memasang oksigen, dan lain-lain. Beban kerja yang bersifat mental berupa kompleksitas pekerjaan, mempersiapkan mental dan rohani pasien dan keluarga terutama yang akan menjalankan operasi atau

dalam keadaan kritis, bekerja dalam keterampilan khusus dalam merawat pasien, serta harus menjalin komunikasi yang baik dengan pasien dan keluarga (Yudi, et al, 2019).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas disimpulkan bahwa beban kerja merupakan suatu konsep yang timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam mengakses informasi, saat menjalankan tugas yang diberikan individu dapat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat tertentu. Apabila ada keterbatasan yang dimiliki oleh individu saat menyelesaikan tugas tersebut pada tingkat yang diharapkan maka telah terjadinya kesenjangan antara tingkat kemampuan yang diharapkan dan tingkat kapasitas yang dimiliki.

Laporan awal menunjukkan bahwa tingkat infeksi COVID-19 pada perawat lebih tinggi dari pada saat pandemi SARS (Kuo et al., 2020). Zhong (2020), menyebutkan bahwa pada saat merawat pasien COVID-19 perawat merasa memiliki beban kerja yang besar, kelelahan, frustrasi, kesulitan tidur, nafsu makan berkurang, sering menangis dan sesekali berfikir untuk bunuh diri.

### **2.1.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja**

Setiap pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang dapat memberikan beban tersendiri bagi pelakunya, baik beban fisik, mental, maupun sosial. Sebuah penelitian mengenai hal ini menjelaskan bahwa individu tertentu, dalam pekerjaan yang berbeda, semakin berada di bawah tingkat beban kerja yang tidak dapat diterima cenderung akan menjadi stres seperti yang dijelaskan Schultz (dalam Runtu, 2018).

(Umansky & Rantanen, 2016) menyatakan bahwa yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

- 1) Patient-to-nurse ratio, yaitu jumlah pasien yang harus ditangani oleh masing-masing perawat.
- 2) Activity type, yaitu jenis kegiatan yang dilakukan perawat mulai dari kegiatan pokok yang penting seperti melakukan dokumentasi asuhan keperawatan, kegiatan tambahan yang bukan bagian tugas pokok seperti menyusun status pasien pada tempatnya, hingga kegiatan tambahan yang merupakan bagian tugas pokok seperti pemberian obat.
- 3) Time Pressure, yaitu rasio waktu yang dibutuhkan (total waktu yang digunakan untuk mengerjakan tugas pokok) dan waktu yang tersedia harus diperhitungkan.
- 4) Physical expenditure, yaitu jumlah, rata-rata serta standar tiap perawat berjalan selama melaksanakan tugas.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah jumlah pasien yang masuk tiap unit, tingkat ketergantungan pasien, rata-rata hari perawatan, jenis tindakan keperawatan yang diperlukan klien, frekuensi masing-masing tindakan yang dibutuhkan oleh klien, rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk memberikan tindakan perawatan.

### **2.1.3 Indikator Beban Kerja**

Menurut Harry G et, al dalam Tarwaka (2014: 131) memaparkan tiga indikator dalam beban kerja, yaitu:

- 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam

perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas. Beban waktu rendah, beban waktu sedang, beban waktu tinggi).

- 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), menduga atau memperkirakan seberapa banyak usaha mental dalam perencanaan yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas (beban usaha mental rendah, beban usaha mental sedang, beban usaha mental tinggi).
- 3) Beban tekanan psikologis (*psychological stress load*), mengukur jumlah risiko, kebingungan, frustrasi yang dihubungkan dengan performansi atau penampilan tugas (beban tekanan psikologis rendah, beban tekanan psikologis sedang, beban tekanan psikologis tinggi).

Menurut Koesomowidjojo (2017) ada tiga indikator beban kerja, yaitu:

- 1) Kondisi Pekerjaan

Hal ini merupakan sesuatu yang dirasakan oleh pegawai ditempat kerja baik yang menyenangkan ataupun yang tidak.

- 2) Penggunaan waktu kerja

Hal ini merupakan waktu untuk mengerjakan tugas-tugas yang diberikan baik dalam menggunakan waktu kerja atau menyelesaikannya diluar jam kerja

- 3) Target yang harus dicapai

Hal ini merupakan sesuatu yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan harus dipenuhi oleh pegawai

Menurut Nursalam (2015) hal-hal spesifik yang perlu diamati dalam mengukur beban kerja seseorang yaitu:

- 1) Aktivitas apa yang sedang dilakukan perawat pada waktu jam kerja.
- 2) Apakah aktivitas perawat berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja
- 3) Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif.
- 4) Pola beban kerja perawat dikaitkan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

#### **2.1.4 Perhitungan Beban Kerja**

Nursalam (2017) menjelaskan bahwa ada tiga cara yang dapat digunakan untuk menghitung beban kerja secara personel antara lain sebagai berikut :

- 1) *Work sampling*. Teknik ini dikembangkan pada dunia industri untuk melihat beban kerja yang dipangku oleh personel pada suatu unit, bidang maupun jenis tenaga tertentu. Pada metode *work sampling* dapat diamati hal-hal spesifik tentang pekerjaan antara lain :
  - a. Aktivitas apa yang sedang dilakukan personel pada waktu jam kerja;
  - b. Apakah aktivitas personel berkaitan dengan fungsi dan tugasnya pada waktu jam kerja;
  - c. Proporsi waktu kerja yang digunakan untuk kegiatan produktif atau tidak produktif;
  - d. Pola beban kerja personel yang digunakan dengan waktu dan jadwal jam kerja.

Pada teknik *work sampling* kita akan mendapatkan ribuan pengamatan kegiatan dari sejumlah personel yang kita amati. Oleh karena besarnya jumlah pengamatan kegiatan penelitian akan didapatkan sebaran normal sampel pengamatan kegiatan penelitian. Artinya data cukup besar dengan sebaran sehingga dapat dianalisis dengan baik.

2) *Time and motion study*. Pada teknik ini kita mengamati dan mengikuti dengan cermat tentang kegiatan yang dilakukan oleh personel yang sedang kita amati. Melalui teknik ini akan didapatkan beban kerja personel dan kualitas kerjanya.

3) *Daily log* atau pencatatan kegiatan sendiri merupakan bentuk sederhana *work sampling* yaitu pencatatan yang dilakukan sendiri oleh personel yang diamati. Pencatatan meliputi kegiatan yang dilakukan dan waktu yang diperlukan untuk melakukan kegiatan tersebut. Penggunaan ini tergantung kerja sama dan kejujuran dari personel yang diamati. Pendekatan relatif lebih sederhana dan biaya yang murah. Peneliti bisa membuat pedoman dan formulir isian yang dapat dipelajari sendiri oleh informan. Sebelum dilakukan pencatatan kegiatan peneliti menjelaskan tujuan dan cara pengisian formulir kepada subjek personal yang diteliti, ditekankan pada personel yang diteliti bahwa yang terpenting adalah jenis kegiatan, waktu dan lama kegiatan, sedangkan informasi personel tetap menjadi rahasia dan tidak akan dicantumkan pada laporan penelitian. Menuliskan secara rinci kegiatan dan waktu yang diperlukan merupakan kunci

keberhasilan dari pengamatan dengan *daily log*.

## **2.2 Stres Kerja Perawat**

### **2.2.1 Stres Kerja**

Istilah stres sebenarnya mencakup tiga topik terkait perubahan atau rangsangan dari lingkungan yang menyebabkan stres (selanjutnya disebut stresor), respon psikologis dan fisiologis terhadap rangsangan tersebut (selanjutnya disebut respon stres) dan penyakit yang dihasilkan dari stimulasi berlebihan terhadap respons fisiologis dan psikologis (selanjutnya disebut efek stres kronis) (Kharismarajanmenon and Anjanathattil, 2018).

Menurut Mangkunegara (2016) stres kerja merupakan perasaan tertekan dan ketidak mampuan yang dialami oleh pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Prabuningrat (2016) stres kerja ialah suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dan lingkungan kerja sehingga menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan yang berasal dari dituasi dengan sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial. Stres yang dialami oleh pegawai menurut Sunyoto dalam Ftriano (2020).

Penelitian yang dilakukan (Rosyanti & Hadi, 2020), menyebutkan bahwa reaksi terkait stres yang dialami tenaga kesehatan di rumah sakit meliputi perubahan konsentrasi, lekas marah, cemas, susah tidur, berkurangnya produktivitas, dan konflik antarpribadi, dalam kasus selanjutnya, mereka akan mengalami kondisi kejiwaan yang lebih parah, pemisahan dari keluarga, situasi abnormal, peningkatan paparan, ketakutan akan penularan COVID-19, perasaan gagal dalam menangani prognosis yang buruk, fasilitas



teknis yang tidak memadai, alat pelindung diri, alat dan peralatan untuk membantu merawat pasien.

Stres kerja perawat merupakan kondisi dimana perawat dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang melampaui batas kemampuan individu perawat yang bisa menyebabkan masalah kesehatan yang serius seperti menghasilkan gangguan fisiologis dan psikologis perawat sehingga terganggunya asuhan keperawatan yang diberikan kepada klien (Herqutanto *et al*, 2017). Stres kerja pada perawat berhubungan erat dengan kecelakaan, kekerasan ditempat kerja, ketegangan organisasi seperti bentuk absensi, penurunan performa kerja, peningkatan cedera dan komitmen organisasi yang rendah yang mengakibatkan *turnover* perawat (Herqutanto *et al*, 2017).

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa definisi stres merupakan suatu fenomena yang berupa stimulus yang bersumber dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal) dari individu berupa psikologis dan fisik. Stres kerja merupakan sesuatu yang cukup menarik untuk diteliti dikarenakan hal ini dapat berakibat buruk bagi penderitanya dan juga terhadap lingkungan di sekitarnya. biasanya penyebab stres bisa dipicu oleh beban kerja dan juga lingkungan kerja pegawai, pada dasarnya stres terjadi karena terlalu beratnya beban pikiran seseorang serta adanya tekanan sehingga membuat kurang konsentrasi. Namun hal ini tergantung bagaimana individu mengelola tingakata beban kerja mereka.

### **2.2.3 Sumber Stres**

Sumber stres dalam kehidupan dapat berubah diiringi dengan

perkembangan manusia, kondisi lingkungan maupun sumber kehidupan, stres juga dapat terjadi disegala waktu dalam kehidupan. Dalam kondisi tertentu stres akan bersifat konstruktif akan berpengaruh positif, mendorong, merangsang, dan menantang kita untuk selalu aktif dan produktif. Akan tetapi, stres yang terlalu berlebihan akan berdampak negatif, seperti ketidakharmonisan, rasa ogah-ogahan, produktivitas yang rendah, dan sebagainya.

Beberapa sumber stres, yaitu (1) harga diri yang berlebihan, (2) kemampuan dan kebutuhan, (3) karakteristik kepribadian. Langkahlangkah untuk mengatasi stres individual adalah dengan cara (1) peningkatan kesadaran diri, (2) latihan fisik, (3) pengembangan minat, hobi dan persahabatan, (4) pengembangan sikap rileks dan meditasi, (5) pengaturan waktu dan penyelesaian konflik, (6) perubahan sikap dan prilaku, dan (7) pengunduran diri (Rizal dan Zainal, 2019: 242).

Menurut Dinno Rilando (2015), ada beberapa bentuk sumber-sumber stres (stressor), seperti:

- 1) Lingkungan sosial dan keluarga seperti perceraian, pensiun, atau kehilangan orang yang dicintai.
- 2) Pekerjaan di antaranya terkena PHK, perselisihan dengan teman atau pemimpin.
- 3) Masalah pribadi. umumnya seperti konflik internal kesulitan membuat keputusan antara harus bekerja di luar jawa, meninggalkan istri dan anak atau meninggalkan lowongan terserbut.

- 4) Masalah pendidikan, seperti berambisi mengejar nilai sempurna, keinginan menjadi juara satu atau *drop out*.
- 5) Masalah kesehatan. Misalnya terkena penyakit yang tidak dapat disembuhkan.
- 6) Masalah finansial. Misalnya terbelilit hutang atau bangkrut.
- 7) Persoalan lingkungan, yaitu hidup di daerah yang banyak polusi lingkungan yang tidak cocok dengan kesehatan (asma kambuh).

Berdasarkan penjelasan di atas mengenai sumber stres dari Dinno (2015), beberapa orang dapat merasa terganggu dengan sumber-sumber stres di atas yang kemudian sering mengalami stres. Namun, sebagian orang tidak benar-benar menjadikan hal-hal tersebut sebagai gangguan untuk stres. Hal tersebut didasari dari persepsi seseorang dalam melihat dan menanggapi sumber-sumber stres yang ada. Sumber stresor, menurut Alimul (Ita dan Reni, 2012: 55), stres yang dialami manusia dapat berasal dari berbagai sumber dari dalam diri seseorang, keluarga, dan lingkungan sebagai berikut.

#### 1) Sumber Stres di Dalam Diri

Sumber stres dalam diri sendiri pada umumnya dikarenakan konflik yang terjadi antara keinginan dan kenyataan berbeda, dalam hal ini adalah berbagai permasalahan yang terjadi yang tidak sesuai dengan dirinya dan tidak mampu diatasi, maka dapat menimbulkan suatu stres.

#### 2) Sumber Stres di Dalam Keluarga

Sumber Stres di dalam keluarga stres ini bersumber dari masalah keluarga ditandai dengan adanya perselisihan masalah keluarga, masalah keuangan

serta adanya tujuan yang berbeda diantara keluarga. Permasalahan ini akan selalu menimbulkan suatu keadaan yang dinamakan stres.

### 3) Sumber Stres di Dalam Masyarakat dan Lingkungan

Stres ini dapat terjadi di lingkungan atau masyarakat. Pada umumnya, seperti lingkungan pekerjaan, secara umum disebut sebagai stres pekerja karena lingkungan fisik, dikarenakan karena kurangnya hubungan interpersonal serta kurang-kurangnya adanya pengakuan dimasyarakat sehingga tidak dapat berkembang. Jadi berdasarkan penjelasan di atas terkait sumber-sumber stres yang dialami setiap individu dapat bersumber dari berbagai jenis ataupun bidang kehidupan manusia, yaitu bersumber dari dalam diri individu, dari luar diri individu dan dari lingkungan sekitar atau komunitas.

#### **2.2.4 Macam-Macam Stres**

Menurut Kaur (2019), tipe stres terdiri dari, stres waktu, stres antisipatif, stres situasional dan hadapi stres. Lazarus (Namora, 2009: 17) membagi stres menjadi dua macam. Pertama, yaitu stres yang mengganggu dan biasanya disebut juga dengan distress. Stres ini berintensitas tinggi dan inilah yang seharusnya segera diatasi agar tidak berakibat fatal. Kedua, yaitu stres yang tidak mengganggu dan memberikan perasaan bersemangat yang disebut sebagai eustress atau stres baik. Sesungguhnya stres semacam ini ada pada setiap manusia, tanpa ada kecuali. Bahkan pada prinsipnya, setiap manusia membutuhkan stres sejenis ini untuk menjaga keseimbangan jiwanya.

Jadi, berdasarkan penjelasan di atas macam-macam stres yang dihadapi

individu dapat berupa stres yang mengganggu (distress) dan stres yang tidak mengganggu (eustres). Ditinjau dari penyebabnya dibagi menjadi stres mikrobiologik, stres fisiologik, stres kimiawi, stres proses pertumbuhan dan perkembangan, dan stres psikis atau emosional.

### **2.2.5 Stres Kerja Perawat**

Stres dan kelelahan emosional yang dialami oleh tenaga kesehatan pada tiga tahap, yaitu tahap awal, tahap pertengahan, dan tahap akhir. Stres kerja perawat adalah kondisi yang dirasa tidak menyenangkan dari interaksi perawat dengan pekerjaannya yang dapat menyebabkan ketegangan di lingkungan kerja dengan meliputi aspek fisiologis, psikologis dan perilaku ditempat kerja. Pada tahap awal inilah, tenaga kesehatan mudah merasa khawatir, cemas, atau takut terkait COVID-19 yang penularannya sangat cepat. Tenaga kesehatan merasa memiliki pengetahuan yang kurang terkait virus dan cara pengobatan virus, diikuti dengan angka kasus positif yang terus melonjak membuat mereka merasa khawatir akan dirinya dan kerabat terdekat (Zhang et al., 2020).

Seseorang memberikan kontribusi pada peristiwa tersebut, konfrontasi ini akan memengaruhi badan seseorang karena adanya perubahan biokimia, hingga sejumlah organisme beradaptasi, oleh karena itu setiap orang berproses dalam menghadapi stres, hal ini tentunya dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkan oleh seseorang. Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan kondisi emosional seseorang terhadap berbagai penyebab timbulnya, ditandai dengan perubahan fisiologis

dan perilaku seseorang dalam kehidupan.

### **2.2.6 Faktor-Faktor Mempengaruhi Stres Kerja**

Faktor lain yang menyebabkan stres kerja menurut Utami, dkk (2017) yaitu ada beberapa faktor intrinsik pekerjaan di mana sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres dan dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental. Faktor yang menyebabkan stres kerja menurut Utami, dkk (2017) yaitu ada beberapa faktor intrinsik pekerjaan di mana sangat potensial menjadi penyebab terjadinya stres dan dapat mengakibatkan keadaan yang buruk pada mental.

Beberapa faktor yang menyebabkan stres, yaitu (1) harga diri yang berlebihan, (2) kemampuan dan kebutuhan, (3) karakteristik kepribadian. Langkah-langkah untuk mengatasi stres individual adalah dengan cara (1) peningkatan kesadaran diri, (2) latihan fisik, (3) pengembangan minat, hobi dan persahabatan, (4) pengembangan sikap rileks dan meditasi, (5) pengaturan waktu dan penyelesaian konflik, (6) perubahan sikap dan perilaku, dan (7) pengunduran diri (Rizal dan Zainal, 2019: 242).

Menurut Hasibuan (2016) ada tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Konflik kerja, yaitu pihak yang mempunyai persepsi lain yang dimulai oleh satu pihak yang mempengaruhi secara negatif.
- 2) Waktu kerja, adalah tuntutan pekerjaan yang mengharuskan pekerjaan tersebut tepat pada waktu yang telah ditentukan.
- 3) Kompensasi yang rendah, hal ini dapat menyebabkan pegawai tidak dapat

memenuhi kebutuhan hidup mereka secara layak.

### **2.2.7 Indikator Stres Kerja**

Tantangan, beban kerja yang tinggi, kelelahan, stresor internal dan eksternal sering terjadi pada tenaga kesehatan. Masalah stres kerja merupakan masalah yang perlu mendapat perhatian karena akan berdampak pada produktivitas dan kinerja (Handini, et al, 2020). Indikator stres kerja menurut Robbins (2018) ada lima indikator stres kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Tuntutan tugas berkaitan dengan pekerjaan seseorang meliputi desain pekerjaan, kondisi kerja.
- 2) Tuntutan peran merupakan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi ialah tekanan yang diciptakan sendiri oleh pegawai dalam organisasi.
- 4) Struktur organisasi ialah bagaimana suatu pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasi secara formal.
- 5) Kepemimpinan organisasi ialah pendekatan untuk membantu menetapkan tujuan strategis bagi organisasi.

Menurut Robbins (2011), ada tiga dimensi stres kerja, yaitu:

#### **1) Gejala Fisiologis**

Gejala fisiologis merupakan gejala awal yang bisa diamati, terutama pada penelitian medis dan ilmu kesehatan. Stres cenderung berakibat pada perubahan metabolisme tubuh, meningkatnya detak jantung dan pernafasan, peningkatan tekanan darah, timbulnya sakit kepala, serta

yang lebih berat lagi terjadinya serangan jantung.

## 2) Gejala Psikologis

Dari segi psikologis, stres dapat menyebabkan ketidakpuasan. Hal itu merupakan efek psikologis yang paling sederhana dan paling jelas. Namun bisa saja muncul keadaan psikologis lainnya, misalnya ketegangan, kecemasan, mudah marah, kebosanan dan suka menunda-nunda pekerjaan. Bukti menunjukkan bahwa ketika orang ditempatkan dalam pekerjaan dengan tuntutan yang banyak dan saling bertentangan atau dimana ada ketidakjelasan tugas, wewenang, dan tanggung jawab pemegang jabatan, maka stres maupun ketidakpuasan akan meningkat.

## 3) Gejala Perilaku

Gejala stres yang berkaitan dengan perilaku meliputi perubahan dalam tingkat produktivitas, absensi, kemangkiran, dan tingkat keluarnya karyawan, juga perubahan dalam kebiasaan makan, merokok dan konsumsi alkohol, bicara cepat, gelisah, dan gangguan tidur.

## **2.3 Kinerja Perawat**

### **2.3.1 Definisi Kinerja**

Suatu organisasi harus memberikan evaluasi kinerja untuk pegawai (Wartono, 2017). Kasmir (2016: 182) menjelaskan kinerja adalah hasil kerja dan sikap yang didapat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam suatu waktu yang telah ditentukan. Rummler dan Branche dalam Sedarmayanti (2017) menambahkan bahwa kinerja adalah hasil atau pencapaian individu dalam pekerjaan sesuai dengan sasaran, perencanaan, dan



pengelolaan, dan karakteristik personal.

Rivai & Basri dalam Masram (2017) menjelaskan kinerja sebagai tingkat pencapaian individu secara total dalam kurun waktu tertentu, meliputi kualifikasi kinerja, pencapaian target atau tujuan, dan persyaratan yang ditentukan. Siagian (2016) menjelaskan kinerja adalah semua kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya untuk meraih tujuan dengan maksimal dan sasaran lain yang dibuat dengan pengorbanan yang perbandingannya lebih sedikit daripada hasil yang diraih. Mathis dan Jackson dalam Masram (2017) menjelaskan kinerja sebagai hal-hal yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh pegawai. Pengelolaan kinerja merupakan seluruh aktivitas dalam memaksimalkan kinerja institusi, termasuk kinerja setiap pegawai dan tim kerja di institusi itu.

Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Perawat dengan kinerja yang baik merupakan hal terpenting dalam peningkatan kualitas pelayanan. Di sisi lain sering ditemukan keluhan yang berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan yang berasal dari perawat (Bidjuni, et al, 2018). Menurunnya kinerja sama artinya dengan menurunnya produktivitas kerja. Apabila tingkat produktivitas seorang tenaga kerja terganggu yang disebabkan oleh faktor kelelahan fisik maupun psikis maka akibat yang ditimbulkannya akan dirasakan oleh perusahaan berupa penurunan produktivitas perusahaan (Gurning, et al, 2020).

Mengacu pada berbagai pendapat pakar, disimpulkan kinerja merupakan kesediaan individu atau tim kerja untuk menjalankan aktivitas kerja

dan menyempurnakan pekerjaan itu sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diinginkan, dengan membandingkan hasil kerja nyata dengan kualifikasi yang ditentukan oleh perusahaan.

### **2.3.2 Kinerja Perawat**

Pelayanan keperawatan kesehatan pada rumah sakit merupakan salah satu pelayanan yang sangat penting dan berorientasi pada tujuan yang berfokus pada penerapan asuhan keperawatan secara profesional sesuai standar keperawatan sangat tergantung pada bagaimana kinerja perawat di rumah sakit dalam menerapkan standar asuhan keperawatan (Hannani, 2016). Kinerja yang dihasilkan perawat tergantung dari kemampuan individunya dalam menghadapi masalah pada pekerjaan. Untuk mengetahui kinerja perawat secara objektif, maka penilaian atasan langsung diperlukan.

Nursalam (2016) menyatakan bahwa kinerja perawat merupakan aplikasi pengetahuan dan kemampuan yang telah diterima selama mengikuti pendidikan sebagai perawat untuk dapat menerapkan ilmu dalam memberikan pelayanan dan mempunyai tanggungjawab dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien sesuai dengan tugas, fungsi dan kompetensi yang dimiliki. Kinerja perawat adalah keberhasilan dalam menyelesaikan tugas atau memenuhi target yang ditetapkan, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nursalam, 2016).

Kinerja yang dihasilkan perawat tergantung dari kemampuan individunya dalam menghadapi masalah-masalah pada pekerjaan, disamping itu untuk mengetahui kinerja perawat secara objektif, maka penilaian atasan langsung diperlakukan.

### **2.3.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Perawat**

Kinerja pegawai kerap menimbulkan masalah di perusahaan, di mana menurunnya kinerja pegawai terjadi karena berbagai faktor penyebab. Mathis (2015) menyebutkan faktor yang berdampak pada kinerja pegawai antara lain tekanan dan beban kerja, kepuasan kerja, pemberian kompensasi, kondisi lingkungan kerja, kedisiplinan kerja, dan konflik dalam pekerjaan. Mangkunegara (2016: 67) menguraikan beberapa faktor yang berpengaruh terhadap terwujudnya kinerja pegawai dalam konteks ketenaga kesehatan:

#### **a) Kemampuan**

Dari aspek psikologis, kemampuan terdiri atas kecerdasan intelektual dan keahlian. Tenaga kesehatan yang mempunyai tingkat kecerdasan tinggi ditunjang dengan latar belakang pendidikan yang memadai dalam menduduki posisi di pekerjaan, serta memiliki keterampilan kerja yang baik, berpeluang lebih mudah meraih kinerja yang diinginkan.

#### **b) Motivasi**

Motivasi merupakan perilaku tenaga kesehatan dalam menghadapi kondisi kerja di lingkungan rumah sakit. Tenaga kesehatan yang memiliki sikap positif dengan situasi kerja akan memiliki motivasi tinggi. Tenaga kesehatan yang memiliki sikap negatif dengan situasi kerja akan memiliki

motivasi rendah. Situasi kerja meliputi interaksi kerja, sarana kerja, iklim organisasi, kebijakan pemimpin, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Menurut Gibson dalam Nursalam, (2014), ada 3 faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

- 1) Faktor individu: kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.
- 2) Faktor psikologis: persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja.
- 3) Faktor organisasi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan, sistem penghargaan (reward system)

Kinerja tenaga kesehatan sangat dipengaruhi oleh sikap mental yang mendukung dirinya untuk berupaya meraih prestasi kerja yang optimal. Tenaga kesehatan sebaiknya memiliki sikap mental positif dan psikofisik, yakni sikap secara fisik yang selaras dengan visi dan kondisi. Tenaga kesehatan harus memiliki sikap mental yang tangguh dan menyadari tujuan utama yang diraih. Kinerja tenaga kesehatan akan berdampak pada kesuksesan rumah sakit dalam mewujudkan visi dan misinya. Untuk memaksimalkan kinerja tenaga kesehatan, perlu disusun sebuah pengukuran dan standarisasi kinerja.

Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan

kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi kinerja menurut (Harini, S.,dkk, 2018) adalah beban kerja dan lingkungan kerja.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Buonomono, et al, (2014) dalam (Dwi Ida Puspita Sari, 2017), antara lain :

- a) Faktor kemampuan, yaitu memiliki potensi (IQ) dan keahlian (skill). Staf yang memiliki kemampuan dan keahlian ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya dengan jabatan yang sesuai.
- b) Faktor motivasi, yaitu kondisi yang menggerakkan staf untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal, dengan mempersiapkan fisik, mental untuk menghadapi situasi.

Berdasarkan pendapat ketiga teori di atas, dapat disimpulkan bahwa suatu pelayanan ketenaga kesehatan dikatakan baik harus memiliki beberapa prinsip tertentu. Prinsip tersebut dapat meliputi kepedulian, kecepatan, kolaborasi, empati, *courtesy*, dan *sincerity*. Dalam melakukan pelayanan tenaga kesehatan juga harus memiliki standar kompetensi yang baik dan berdasarkan etik legal ketenaga kesehatan.

Review Inayah et al. (2021) menunjukkan bahwa faktor yang berpengaruh terhadap kinerja perawat pada masa pandemi COVID-19, antara lain bertambahnya beban kerja perawat akibat kompleksitas dan ketergantungan total pasien, berkurangnya jumlah perawat karena adanya

beberapa rotasi ke pelayanan COVID-19, serta adanya insiden perawat yang terpapar virus COVID-19 hingga meninggal dunia.

Dapat disimpulkan bahwa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, sistem komputerisasi, budaya, komitmen organisasi, beban kerja, stress kerja, pelatihan dan pengembangan, tingkat pendidikan, penghargaan dan ketrampilan. Apabila terjadi perbedaan antara tuntutan dan harapan perusahaan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan hal ini akan menjadi suatu beban atau tekanan bagi karyawan yang disebut sebagai stress.

#### **2.3.4 Komponen Penilaian Kinerja**

Menurut Hasibuan (2018), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu:

a) Kesetiaan

Kesetiaan pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi. Kesetiaan adalah tekad dan kesanggupan, menaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab.

b) Kedisiplinan

Sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan-peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya.

c) Kreativitas

Kemampuan pegawai dalam mengembangkan kreatifitas dan mengeluarkan potensi yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaannya

sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

d) Kerjasama

Dalam hal ini kerjasama diukur dari kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik.

e) Keahlian

Keahlian dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.

f) Tanggung jawab

Kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktunya serta berani memikul risiko pekerjaan yang dilakukan.

### **2.3.5 Indikator Kinerja Perawat**

Kinerja perawat adalah keberhasilan dalam menyelesaikan tugas atau memenuhi target yang ditetapkan, hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang perawat dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nursalam, 2015).

Menurut Mathis dan Jackson (2016) ada lima indikator kinerja pegawai di antaranya adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, merupakan seberapa besar pelaksanaan atau tugas yang mampu dicapai pegawai dengan akurat dan tidak ada kesalahan.
- 2) Kualitas, merupakan kegiatan atau perilaku yang dilakukan sesuai dengan harapan dan juga kebutuhan yang dicapai secara efektif dan efisien.

- 3) Keandalan, ialah bagaimana pegawai dapat menjalankan tugas yang diberikan dengan baik dan juga benar sesuai dengan yang diperintahkan.
- 4) Kehadiran, hal ini berkaitan dengan kedisiplinan yang diterapkan dalam masing-masing perusahaan ataupun institusi terkait.
- 5) Kemampuan bekerja sama, hal ini bagaimana pegawai dapat berkomunikasi dengan baik dan juga dapat menerima masukan atau pendapat dari satu sama lain dari rekan kerja untuk mencapai tujuan organisasi.

Nursalam (2017) menyebutkan bahwa ada enam indikator kinerja sebagai berikut :

- 1) Caring
- 2) Kolaborasi
- 3) Empati
- 4) Kecepatan respons
- 5) Courtesy Sincerity

## **2.4 Konsep Pandemi Covid19**

### **2.4.1 Pengertian Pandemi Covid19**

Corona Virus atau COVID-19 merupakan wabah penyakit yang pertama kali dilaporkan pada Desember 2019 di Wuhan, China . COVID-19 menyebar sangat cepat ke seluruh bagian negara China, dan dalam kurun waktu beberapa bulan menyebar ke seluruh dunia dengan jumlah 215 negara terjangkit, 163 negara transmisi local. Salah satu negara yang terdampak

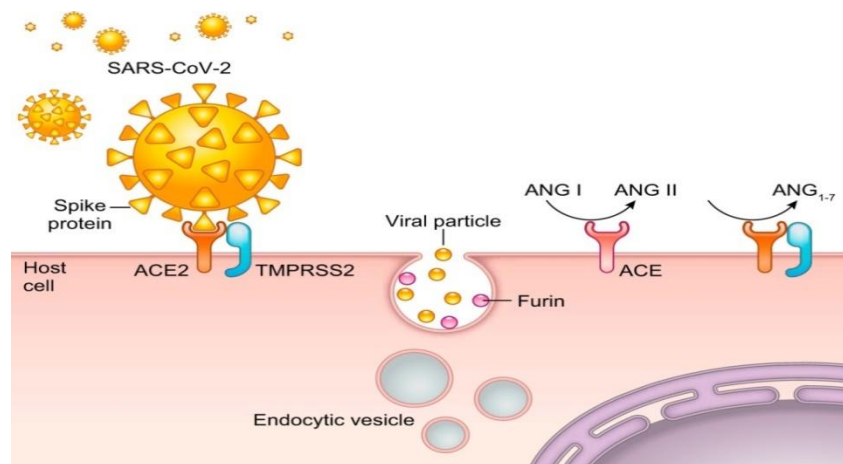


adalah Indonesia, sekitar 456 kabupaten kota yang terdampak, 182 transmisi local. Covid-19 saat ini menjadi permasalahan dunia yang serius dengan jumlah kasusnya yang selalu mengalami peningkatan setiap harinya. Menyerang setiap orang tanpa memandang usia maupun jenis kelamin dan sudah dikategorikan sebagai pandemi global (WHO, 2020).

Pandemi infeksi virus corona 2019 (COVID-19) adalah masalah yang sedang dihadapi di lebih dari 200 negara di dunia, COVID-19 telah diidentifikasi sebagai penyebab wabah penyakit pernapasan menular di Wuhan. Indonesia juga terkena dampak buruk dari COVID-19 di mana tingkat kematiannya mencapai 8.9% pada akhir Maret 2020. Telah menyebar ke seluruh dunia sehingga Organisasi Kesehatan Dunia menyatakan pandemi. Penyakit yang disebabkan oleh SARS-CoV-2, penyakit virus corona 2019 (COVID-19).

Penyakit Coronavirus 2019 (COVID-19) adalah salah satu jenis virus pneumonia yang disebabkan oleh Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus-2(SARS-CoV-2). Virus ini merupakan virus korona jenis ketiga yang sangat patogen setelah Severe Acute Respiratory Syndrome Coronavirus(SARS-CoV) dan Middle East Respiratory Syndrome Coronavirus(MERS-CoV). COVID-19 pertama kali dilaporkan dari Wuhan, provinsi Hubei, China, pada Desember 2019. Wabah virus korona baru (COVID-19) telah menyebabkan kekhawatiran besar bagi seluruh dunia karena potensinya yang telah menjadi pandemi. Seperti yang kita ketahui bahwa COVID-19 sangat menular. Virus ini diklasifikasikan sebagai jenis

virus RNA, termasuk family virus korona, yang menyebabkan infeksi sistem pernapasan. Penyakit Covid-19 bersifat zoonosis, tetapi seperti yang kita ketahui bahwa SARS-CoV-2 dapat menular dari manusia ke manusia. Penyebaran virus ini terjadi dalam waktu yang sangat cepat. Penularannya terjadi melalui droplet yaitu dari percikan-percikan dari hidung dan mulut, kontak dengan droplet dan fekal-oral. Percikan-percikan tersebut akan menempel pada benda dan orang bisa terinfeksi jika menyentuh benda tersebut. Virus COVID-19 dapat bertahan hingga 72 jam pada plastic dan stainless steel, kurang dari 24 jam pada karton dan kurang dari 4 jam pada tembaga (WHO, 2020).



Gambar 2.4. Gambaran Tentang Virus COVID-19

Masuknya seluler sindrom pernapasan akut parah coronavirus 2 (SARS-CoV-2). Langkah awal masuknya virus ke dalam sel adalah pengikatan protein lonjakan SARS-CoV-2 ke permukaan sel angiotensin converting enzyme 2 (ACE2). Protease seluler seperti TMPRSS2 dan furin terlibat dalam priming protein S, yang melibatkan pembelahan pada domain

S1/S2. Hal ini memungkinkan fusi virus ke permukaan sel. Virion diambil ke dalam endosom, di mana SARS-CoV-2-S dibelah dan mungkin diaktifkan oleh cysteine protease cathepsin L yang bergantung pada pH. Begitu berada di dalam sel, SARS-CoV-2 menggunakan mesin seluler endogen untuk mereplikasi dirinya sendiri. ACE mengkatalisis konversi angiotensin (Ang) I menjadi octapeptide AngII, sedangkan ACE2 mengubah AngII menjadi Ang1-7. AngII melalui aktivasi reseptor Ang II tipe 1a menginduksi vasokonstriksi dan proliferasi, sedangkan Ang1-7 merangsang vasodilatasi dan menekan pertumbuhan sel (Muniyappa & Gubbi, 2020).

Coronavirus Disease 2019 (COVID-19) adalah infeksi saluran napas yang diakibatkan oleh virus SARS-CoV-2. COVID-19 ditransmisikan melalui kontak fisik erat dan droplet saluran pernafasan dan dapat ditransmisikan secara airborne pada saat prosedur aerosol.

#### **2.4.2 Tanda dan Gejala**

Menimbulkan gejala seperti flu yang dapat menjadi individu berisiko tinggi yang serius. Penularan dari manusia ke manusia dan melalui kontak dengan permukaan lingkungan yang terkontaminasi. Kebersihan tangan sangat penting untuk mencegah kontaminasi. Mengenakan alat pelindung diri dianjurkan di lingkungan tertentu. Gejala utama COVID-19 adalah demam, batuk, kelelahan, sesak napas ringan, sakit tenggorokan, sakit kepala, konjungtivitis, dan masalah gastrointestinal. Sejumlah besar pasien dengan gejala anosmia dan ageusia yang terkait dengan demam ( $> 37,5$  °C) terdeteksi. Anosmia telah dilaporkan selama SARS2 dan infeksi coronavirus, namun itu

merupakan kejadian langka. Menariknya, pada pasien COVID-19 ageusia dan anosmia tidak disertai sumbatan hidung atau gejala rinitis lainnya. Oleh karena itu, ini mungkin karena kerusakan langsung virus pada reseptor penciuman dan pengecapan. Saat ini, tidak mungkin untuk menentukan apakah akan ada pemulihan penuh dari fungsi penciuman dan pengecapan atau berapa lama waktu yang dibutuhkan. Terapi utama yang digunakan untuk mengobati penyakit ini adalah obat antivirus, klorokuin/hidroksiklorokuin, dan terapi pernapasan. Kesimpulannya, meskipun banyak terapi telah diusulkan, karantina adalah satu-satunya intervensi yang tampaknya efektif dalam mengurangi tingkat penularan (Pascarella et al., 2020).

Gejala utama COVID-19 meliputi demam, kelelahan, nyeri telan dan batuk, yang mirip dengan kasus yang terinfeksi SARS-CoV dan MERS-CoV. Ada beberapa aspek yang tumpang tindih dan terpisah dari patologi dan patogenesis CoV ini yang menyebabkan penyakit parah pada manusia.

### **2.4.3 Dampak Pandemi Covid19**

Menurut (Haleem & Javaid, 2020) Dampak COVID-19 dalam kehidupan sehari-hari sangat luas dan memiliki konsekuensi yang jauh jangkauannya. Ini dapat dibagi menjadi berbagai kategori:

- a) Kesehatan
  - 1) Tantangan dalam diagnosis, karantina dan pengobatan kasus yang dicurigai atau dikonfirmasi confirmed
  - 2) Beban tinggi dari fungsi sistem medis yang ada

- 3) Pasien dengan penyakit dan masalah kesehatan lain semakin terabaikan
  - 4) Beban berlebih pada dokter dan profesional kesehatan lainnya, yang berisiko sangat tinggi
  - 5) Toko medis yang kelebihan muatan
  - 6) Persyaratan untuk perlindungan tinggi
- Gangguan rantai pasokan medis

b) Ekonomis

- 1) Perlambatan produksi barang-barang penting
- 2) Mengganggu rantai pasokan produk
- 3) Kerugian dalam bisnis nasional dan internasional
- 4) Arus kas yang buruk di pasar
- 5) Perlambatan signifikan dalam pertumbuhan pendapatan

c) Sosial

- 1) Sektor jasa tidak mampu memberikan layanan yang layak
- 2) Pembatalan atau penundaan olahraga dan turnamen berskala besar
- 3) Menghindari perjalanan nasional dan internasional dan pembatalan layanan
- 4) Gangguan perayaan acara budaya, agama dan hari raya
- 5) Stres yang tidak semestinya di antara penduduk
- 6) Jarak sosial dengan teman sebaya dan anggota keluarga kita
- 7) Penutupan hotel, restoran, dan tempat ibadah
- 8) Penutupan tempat-tempat hiburan seperti bioskop dan teater bermain, klub olahraga, gimnasium, kolam renang, dan sebagainya.

#### 9) Penundaan ujian

COVID-19 ini telah mempengaruhi sumber pasokan dan mempengaruhi ekonomi global. Ada pembatasan bepergian dari satu negara ke negara lain. Selama perjalanan, sejumlah kasus teridentifikasi positif saat dites, terutama saat melakukan kunjungan internasional. Semua pemerintah, organisasi kesehatan, dan otoritas lainnya terus fokus mengidentifikasi kasus yang terkena dampak COVID-19. Profesional kesehatan menghadapi banyak kesulitan dalam menjaga kualitas kesehatan saat ini.

#### **2.4.4 Pencegahan Penularan Virus Covid19**

Pada 30 Januari 2020, WHO mendeklarasikan COVID-19 wabah darurat kesehatan masyarakat yang menjadi perhatian internasional dan pada Maret 2020 mendesak semua negara untuk mengambil tindakan dalam mendeteksi infeksi dan mencegah penyebaran. Di seluruh dunia, negara telah menggunakan berbagai intervensi nonfarmasi untuk mengurangi penularan. Selain tindakan pencegahan pribadi (misalnya, kebersihan tangan, etiket pernapasan dan) penutup wajah, desinfeksi lingkungan), strategi pengurangan penularan meliputi:

- a) Karantina mandiri di rumah selama 14 hari setelah paparan terakhir, dengan menjaga jarak setidaknya enam kaki (dua meter) dari orang lain setiap saat.
- b) Menghindari kontak dengan individu yang berisiko tinggi untuk penyakit parah (kecuali mereka anggota rumah tangga dengan paparan yang sama).

- c) Pemeriksaan suhu dua kali sehari dengan pemantauan demam, batuk, atau dispnea. Jika mereka mengembangkan manifestasi klinis seperti itu, mereka harus terus tinggal di rumah jauh dari anggota rumah tangga lainnya dan hubungi penyedia medis mereka.
- d) Tetap di rumah
- e) Penutupan sekolah, tempat, dan bisnis yang tidak penting
- f) Larangan pertemuan publik

Sebagai contoh, di Wuhan, sejumlah intervensi ini (pelaksanaan perjalanan pembatasan di dalam dan sekitar Wuhan dengan karantina rumah dan wajib mengenakan masker publik, diikuti oleh karantina terpusat untuk semua kasus dan kontak, diikuti oleh proaktif skrining gejala untuk semua penduduk). Jarak fisik kemungkinan secara independen terkait dengan pengurangan risiko (McIntosh, 2020). Untuk mengendalikan COVID-19, pengukuran pencegahan dan pengendalian yang efektif harus mencakup deteksi dini, diagnosis, pengobatan, dan karantina untuk memblokir penularan dari manusia ke manusia dan mengurangi infeksi sekunder di antara kontak dekat dan petugas kesehatan.

## **2.5 Kerangka Teori**

Kerangka teori merupakan pemikiran yang digunakan sebagai landasan dalam penelitian. Dari penjelasan di atas dapat dijelaskan bahwa beban kerja dan stres kerja dapat mempengaruhi kinerja perawat. Menurut Koesomowidjojo (2017) beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan pada sumber daya manusia dan diselesaikan dalam kurun waktu yang telah ditetapkan. Muhih dalam

Sari (2017) menjelaskan beban kerja merupakan terlalu banyaknya beban yang diberikan dalam pekerjaan sehingga menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini dipicu keahlian tuntutan terlalu tinggi, dan mungkin volume kerja terlalu banyak. Beban kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja adalah jumlah pasien yang masuk tiap unit, tingkat ketergantungan pasien, rata-rata hari perawatan, jenis tindakan keperawatan yang diperlukan klien, frekuensi masing-masing tindakan yang dibutuhkan oleh klien, rata-rata waktu yang dibutuhkan untuk memberikan tindakan perawatan. Harry et, al dalam Tarwaka (2014) menyebutkan tiga dimensi beban kerja yaitu beban mental, beban waktu, dan beban psikis.

Menurut Mangkunegara (2016) stres kerja merupakan perasaan tertekan dan ketidak mampuan yang dialami oleh pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Prabuningrat (2016) stres kerja ialah suatu kondisi yang disebabkan oleh transaksi antara individu dan lingkungan kerja sehingga menimbulkan persepsi jarak antara tuntutan yang berasal dari dituasi dengan sumber daya sistem biologis, psikologis dan sosial. Stres yang dialami oleh pegawai menurut Sunyoto dalam Ftriano (2020).

Sumber stres dalam kehidupan dapat berubah diiringi dengan perkembangan manusia, kondisi lingkungan maupun sumber kehidupan, stres juga dapat terjadi disegala waktu dalam kehidupan. macam-macam stres yang



dihadapi individu dapat berupa stres yang mengganggu (distress) dan stres yang tidak mengganggu (eustres). Ditinjau dari penyebabnya dibagi menjadi stres mikrobiologik, stres fisiologik, stres kimiawi, stres proses pertumbuhan dan perkembangan, dan stres psikis atau emosional.

Menurut Hasibuan (2016) ada tiga faktor yang mempengaruhi stres kerja yaitu sebagai berikut konflik kerja yaitu pihak yang mempunyai persepsi lain yang dimulai oleh satu pihak yang mempengaruhi secara negatif, waktu kerja adalah tuntutan pekerjaan yang mengharuskan pekerjaan tersebut tepat pada waktu yang telah ditentukan dan kompensasi yang rendah, hal ini dapat menyebabkan pegawai tidak dapat memenuhi kebutuhan hidup mereka secara layak. Kinerja perawat yang rendah dalam suatu organisasi dapat menyebabkan terhambatnya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Rivai & Basri dalam Masram (2017) menjelaskan kinerja sebagai tingkat pencapaian individu secara total dalam kurun waktu tertentu, meliputi kualifikasi kinerja, pencapaian target atau tujuan, dan persyaratan yang ditentukan. Siagian (2016) menjelaskan kinerja adalah semua kemampuan individu dalam menjalankan pekerjaannya untuk meraih tujuan dengan maksimal dan sasaran lain yang dibuat dengan pengorbanan yang perbandingannya lebih sedikit daripada hasil yang diraih. Mathis dan Jackson dalam Masram (2017) menjelaskan kinerja sebagai hal-hal yang dikerjakan dan tidak dikerjakan oleh pegawai. Pengelolaan kinerja merupakan seluruh aktivitas dalam memaksimalkan kinerja institusi, termasuk kinerja setiap pegawai dan tim kerja di institusi itu.

Kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi, dan kesempatan/ Perawat dengan kinerja yang baik merupakan hal terpenting dalam peningkatan kualitas pelayanan. Di sisi lain sering ditemukan keluhan yang berkaitan dengan kualitas pelayanan kesehatan yang berasal dari perawat (Bidjuni, et al, 2018). Kinerja yang dihasilkan perawat tergantung dari kemampuan individunya dalam menghadapi masalah pada pekerjaan. Untuk mengetahui kinerja perawat secara objektif, maka penilaian atasan langsung diperlakukan.

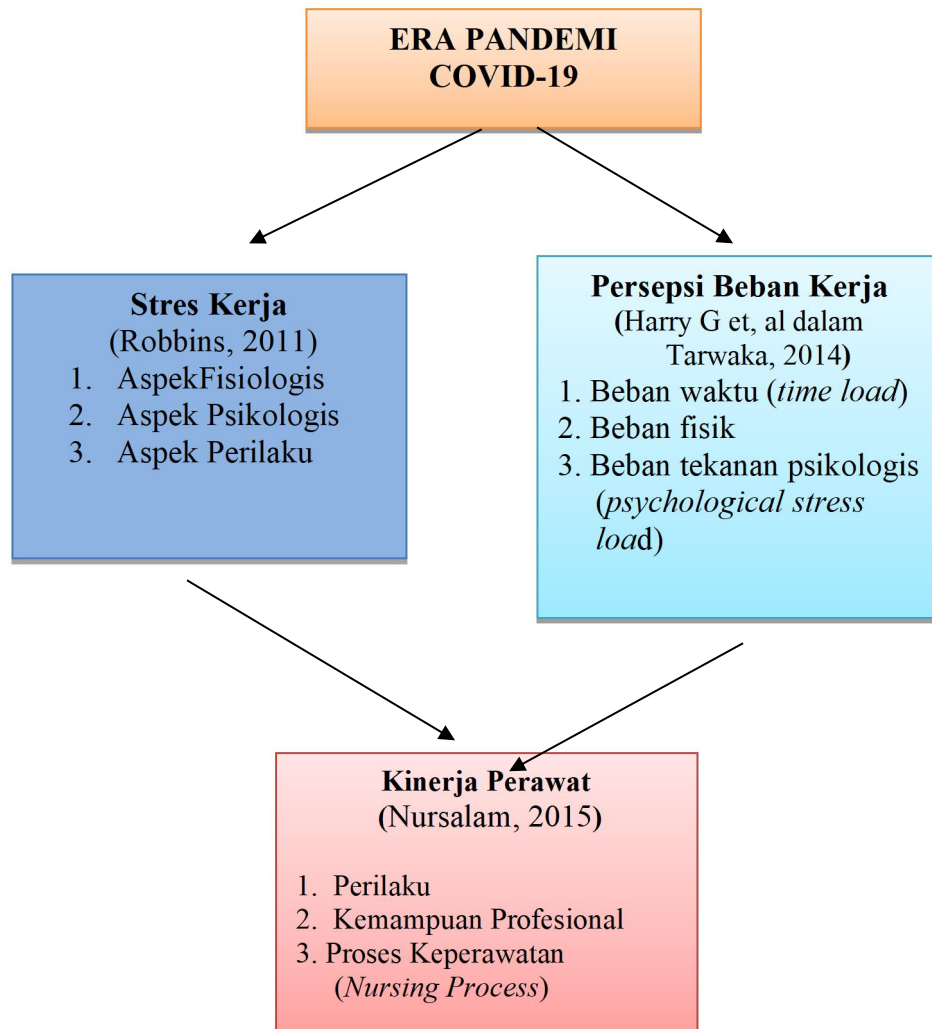
Nursalam (2016) menyatakan bahwa kinerja perawat merupakan aplikasi pengetahuan dan kemampuan yang telah diterima selama mengikuti pendidikan sebagai perawat untuk dapat menerapkan ilmu dalam memberikan pelayanan dan mempunyai tanggungjawab dalam meningkatkan derajat kesehatan dan melayani pasien sesuai dengan tugas, fungsi dan kompetensi yang dimiliki.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, motivasi kerja, sistem komputerisasi, budaya, komitmen organisasi, beban kerja, stress kerja, pelatihan dan pengembangan, tingkat pendidikan, penghargaan dan ketrampilan. Apabila terjadi perbedaan antara tuntutan dan harapan perusahaan terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan hal ini akan menjadi suatu beban atau tekanan bagi karyawan yang disebut sebagai stres. Komponen Penilaian Kinerja menurut Hasibuan (2018), kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal, yaitu: kesetiaan, kedisiplinan, kreativitas, kerjasama, keahlian dan tanggung

jawab. Indikator kinerja perawat menurut Nursalam, (2015) yaitu perilaku perawat, kemampuan Profesional dan proses keperawatan (*Nursing Process*).

Corona Virus atau COVID-19 merupakan wabah penyakit yang pertama kali dilaporkan pada Desember 2019 di Wuhan, China. Pandemi infeksi virus corona 2019 (COVID-19) adalah masalah yang sedang dihadapi di lebih dari 200 negara di dunia, COVID-19 telah diidentifikasi sebagai penyebab wabah penyakit pernapasan menular di Wuhan. Penularan dari manusia ke manusia dan melalui kontak dengan permukaan lingkungan yang terkontaminasi. Gejala utama COVID-19 adalah demam, batuk, kelelahan, sesak napas ringan, sakit tenggorokan, sakit kepala, konjungtivitis, dan masalah gastrointestinal. Sejumlah besar pasien dengan gejala anosmia dan ageusia yang terkait dengan demam ( $> 37,5$  °C) terdeteksi. Menurut (Haleem & Javid, 2020) Dampak COVID-19 dalam kehidupan sehari-hari sangat luas dan memiliki konsekuensi yang jauh jangkauannya. Ini dapat dibagi menjadi berbagai kategori yaitu kesehatan, ekonomis dan sosial.

Teori-teori yang telah dipaparkan maka disusun kerangka teori, sebagai berikut:



Gambar. 2.5 Kerangka Teori Analisis Persepsi Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Era Pandemi Covid-19 di Ruang Isolasi Covid Rumah Sakit Kota Mojokerto

## 2.6 Theoretical Mapping

Pada penelitian ini menggunakan referensi online pada database dan agregator di Pubmed, Google scholar, pdf.drive, dan DOAJ. Kata kunci yang digunakan adalah nurse performance (kinerja perawat), workload (beban kerja), work stress (stres kerja), work motivation (motivasi kerja), pandemic covid-19. Peneliti menetapkan artikel yang memenuhi kriteria.

Tabel. 2.6 Theoretical Mapping Analisis Hubungan Persepsi Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada Era Pandemi Covid-19 di Ruang Isolasi Covid Rumah Sakit Kota Mojokerto

No	Judul	Desain	Sampel & Teknik Sampling	Variabel	Instrumen	Analisis	Hasil
1	The Psychological Change Process of Frontline Nurses Caring for Patients with COVID-19 during Its Outbreak  (Yan Zhang, Lili Wei, Huanting Li, Yueshuai Pan, Jingyuan Wang, Qianqian Li, Qian Wu & Holly Wei, 2020)	Desain deskriptif kualitatif	Sampel: 23 perawat rumah sakit berafiliasi universitas di Wuhan China  Teknik Sampling: Purposive Sampling	1.Ambivalent 2.Emotional exhaustion 3.Energy renewal	Pedoman wawancara	Colaizzi's method	Proses perubahan psikologis bagi perawat garda depan meliputi tiga tahap yaitu awal, tengah, dan tahap lanjutan. Karakteristik psikologis dari setiap periode adalah ambivalensi, emosional kelelahan, dan pembaruan energi. Pemimpin perawat adalah jangkar dalam memfasilitasi garis depan

	(Zhang et al., 2020)						adaptasi psikologis perawat.
2	<p>Frontline nurses' burnout, anxiety, depression, and fear statuses and their associated factors during the COVID-19 outbreak in Wuhan, China: A large-scale cross-sectional study</p> <p>Deying Hu, Yue Kong, Wengang Li, Qiuying Han, Xin Zhang, Li Xia Zhu, Su Wei Wan, Zuofeng Liu, Qu Shen, Jingqiu Yang, Hong-Gu He, Jiemin Zhu (2020)</p> <p>(Hu et al., 2020)</p>	<p><i>Cross-sectional</i> skala besar, deskriptif, studi korelasional</p>	<p>Sampel: 853 perawat di dua rumah sakit di Wuhan China</p> <p>Teknik Sampling: Purposive Sampling</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Burnout:</li> <li>2. Anxiety</li> <li>3. Depression</li> <li>4. Fear</li> <li>5. Skin lesion</li> <li>6. Self-efficacy</li> <li>7. Resilience</li> <li>8. Intra-family social support</li> <li>9. Extra-family social support</li> </ol>	Questionnaire Star platform	IBM SPSS version 25.0 for Windows	<p>Rata-rata, perawat memiliki tingkat kelelahan sedang dan kelelahan tingkat tinggi. Sekitar separuh perawat melaporkan kelelahan kerja sedang dan tinggi, kelelahan emosional (n=1,218,60,5%), depersonalisasi (n=853,42,3%), dan pencapaian pribadi (n=1,219,60,6%). 837(91,2%) perawat melaporkan tingkat kecemasan, depresi, dan ketakutan sedang dan tinggi. Mayoritas perawat (n=1,910,94,8%) memiliki satu atau lebih lesi kulit, dan 1.950(96,8%)perawat mengungkapkan kemauan kerja. Hasil kesehatan mental dan kemandirian terkait diri dengan statistik</p>

							resistensi positif, 1.950 (96,8%).
3	<p>The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable</p> <p>Yosiana, Adya Hermawati and Muchlis H. Mas'ud (2020)</p> <p>(Yosiana et al., 2020)</p>	Studi korelasional	<p>Sampel: 113 perawat Puskesmas Tumoang, Jabung, Pakis, dan Poncokusumo</p> <p>Teknik Sampling: Purposive Sampling</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Workload</li> <li>2. Work Environment</li> <li>3. Nurse Performance</li> <li>4. Job Stress</li> </ol>	Kuesioner dengan Skala Likert	Analisis regresi linier, path analysis method	<p>Rata-rata skor beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja perawat masing-masing menunjukkan nilai 3,56, 3,95, 2,52, dan 4,04. Secara keseluruhan, perawat bekerja di lingkungan kerja yang menyenangkan dan berhasil mengelola stres kerja sendiri meskipun mereka menghadapi situasi beban kerja yang tinggi.</p>
4	<p>Impact of Work Stress during COVID-19 Epidemic on Job Satisfaction and Job Performance among Nurses in Critical Care Units, United Arab Emirates 2020</p> <p>Rennie Joshua , Fouad</p>	Studi korelasional	<p>Sampel: 240 perawat ICU di rumah sakit pemerintah Dubai, Dubai Health Authority (DHA), United Arab Emirates</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Work Stress</li> <li>2. Job Satisfaction</li> <li>3. Job Performance</li> </ol>	Kuesioner melalui Google forms	IBM SPSS version 23.0 for Windows	<p>Hasil mengungkapkan bahwa ada dampak besar stres pada kepuasan kerja dan kinerja perawat. Temuan empiris secara statistik menunjukkan signifikansi antara kepuasan kerja dan penunjukan dan perawat yang bekerja berjam-jam,</p>

	Chehab, Reni David, Nezar Ahmed Salim (2021)  (Joshua et al., 2021)		Teknik Sampling: Purposive Sampling				karena penyedia perawatan pasien kurang puas. Tingkat stres perawat di ICU selama pandemi sangat tinggi.
5	Covid-19 effects on the workload of Iranian healthcare workers  Esmail Shoja, Vahideh Aghamohammadi, Hadi Bazyar, Hamed Rezakhani Moghaddam, Khadijeh Nasiri, Mohammad Dashti, Ali Choupani, Masoumeh Garaee, Shafagh Aliasgharzadeh and Amin Asgari  (Shoja et al., 2020)	Studi <i>Cross-sectional</i>	Sampel: 326 perawat dan 169 petugas medis ICU di rumah sakit di Iran  Teknik Sampling: Purposive Sampling	1. Mental pressure 2. Physical pressure 3. Temporal 4. Performance 5. Effort 6. Frustration (failure)	NASA-TLX (NASA -Task Load Index) technique and General Health Questionnaire-12 (GHQ-12) online questionnaires	T-test, ANOVA, Regression methods  IBM SPSS version 23.0 for Windows	Jenis pekerjaan, shift kerja, tingkat pendidikan, dan menghadapi COVID-19 mempengaruhi skor NASA-TLX. Secara umum, skor NASA-TLX lebih tinggi dalam keperawatan dibandingkan dengan skor kelompok staf kesehatan lainnya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa skor NASATLX dan GHQ-12 di antara staf yang melakukan kontak dengan Pasien COVID-19 secara signifikan lebih tinggi daripada mereka yang tidak menghadapi pasien COVID-19
6	Brain Drain in Higher Education. The Impact	Studi <i>Cross-sectional</i>	Sampel: 140 akademisi	1. Job Stress 2. Workload	Kuesioner dengan Skala	Structural equation	Stres kerja dan beban kerja memiliki dampak positif



	<p>of Job Stress and Workload on Turnover Intention and the Mediating Role of Job Satisfaction at Universities</p> <p>Rao Tahir Anees, Petra Heidler, Luigi Pio Leonardo Cavaliere, Nordiana Ahmad Nordin (2021)</p> <p>(Anees et al., 2021)</p>		<p>dan staf manajemen di universitas swasta di Malaysia</p> <p>Teknik Sampling: Purposive Sampling</p>	<p>3. Job Satisfaction</p> <p>4. Turnover Intention</p>	Likert	modeling (PLS-SEM)	<p>berpengaruh pada keinginan berpindah, sementara kepuasan kerja memediasi hubungan antara stres kerja, beban kerja, dan keinginan berpindah. Penelitian di masa depan bisa mengadaptasi dan mengadopsi metodologi dan topik penelitian yang digunakan di sini ke yang lain negara atau di industri lain.</p>
7	<p>The Current Situation and Influencing Factors of Job Stress Among Frontline Nurses Assisting in Wuhan in Fighting COVID-19</p> <p>Yufang Zhan, Shuang Ma, Xiangdong Jian, Yingjuan Cao and Xiangqiao Zhan (2020)</p>	Studi korelasional	<p>Sampel: 110 perawat di rumah sakit di Wuhan</p> <p>Teknik Sampling: Convenience Sampling</p>	<p>1. Nursing profession and work</p> <p>2. Workload and time pressure</p> <p>3. Resource and environmental</p> <p>4. Patient care and interaction</p> <p>5. Interpersonal</p>	Kuesioner melalui Google forms	<p>T-test, ANOVA, Regression methods</p> <p>IBM SPSS version 23.0 for Windows</p>	<p>Skor stres kerja perawat klinis di garda depan epidemi COVID-19 adalah (91,42 ± 26,09); dimensi lingkungan kerja dan sumber daya serta beban kerja dan tekanan waktu masing-masing menempati peringkat pertama dan kedua. Hasil analisis regresi berganda menunjukkan bahwa jam kerja per hari, masa kerja,</p>

	(Zhan et al., 2020)			relationships and management			jumlah shift malam per minggu, dan tingkat kualifikasi akademik merupakan faktor utama yang mempengaruhi tingkat stres kerja staf perawat.
8	<p>Prevalence and correlates of stress and burnout among U.S. healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A national cross-sectional survey study</p> <p>Kriti Prasada,b,* , Colleen McLoughlin, Martin Stillmanb, Sara Poplaub, Elizabeth Goelzb, Sam Taylorc, Nancy Nankivilc, Roger Brownd, Mark Linzerb, Kyra Cappeluccic, Michael Barbouchee, Christine A. Sinskyc (2021)</p>	Studi <i>Cross-sectional</i>	<p>Sampel: 20,947 tenaga kesehatan di rumah sakit US</p> <p>Teknik Sampling: Purposive Sampling</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Stress</li> <li>2. Fear</li> <li>3. Anxiety and depression</li> <li>4. Work overload</li> <li>5. High meaning and purpose</li> <li>6. Feeling valued</li> <li>7. Burnout</li> </ol>	Kuesioner melalui Google forms	<p>Multilevel Regression methods</p> <p>IBM SPSS version 23.0 for Windows</p>	<p>Antara 28 Mei dan 1 Oktober 2020, 20.947 petugas layanan kesehatan merespons dari 42 organisasi (tingkat respons rata-rata 20%, rentang Interkuartil 7% hingga 35%). Enam puluh satu persen melaporkan ketakutan akan paparan atau penularan, 38% melaporkan kecemasan/depresi, 43% mengalami beban kerja yang berlebihan, dan 49% mengalami kelelahan. Skor stres tertinggi di antara asisten perawat, asisten medis, dan pekerja sosial (ES kecil hingga sedang, <math>p &lt; 0,001</math>), pekerja rawat inap</p>

	(Prasad et al., 2021)						vs pasien rawat jalan (ES kecil, $p < 0,001$ ), wanita vs pria (ES kecil, $p < 0,001$ ), dan pada pekerja Hitam dan Latinx vs Kulit Putih (ES kecil, $p < 0,001$ ). Ketakutan akan paparan lazim di antara asisten perawat dan pekerja Hitam dan Latin, sementara pembantu rumah tangga dan pekerja Hitam dan Latin paling sering mengalami peningkatan makna dan tujuan. Dalam model bertingkat, kemungkinan kelelahan adalah 40% lebih rendah pada mereka yang merasa dihargai oleh organisasi mereka (rasio odds 0,60, 95% CI [0,58, 0,63], $p < 0,001$ ).
9	Healthcare Professionals (Nurses') Perceived Stress and Coping: Amid COVID-19	Studi <i>Cross-sectional</i>	Sampel: 64 perawat di rumah sakit di Portugal	1. Stress 2. Fear 3. Coping readiness	Questionnaire, including modified Cohen's perceived	Multilevel Regression methods  IBM SPSS	Variabel efek mengenai pengalaman menawarkan hubungan yang signifikan dengan nilai 7,140 (0,001) ketika

	<p>Fatmah J. Alsolami, Pushpamala Ramaiah, Nahla A. Tayyib, Mohammad S. Alshmemri, Sanaa A. Alsulami, Grace Lindsay and Hayam I. Asfour (2021)</p> <p>(Alsolami et al., 2021)</p>		<p>Teknik Sampling: non-probability Sampling</p>		<p>stress items, socio- demographic characteristics, the PSS4 stress scale (5 points Likert scale), and nurses' emotional perceptions.</p>	<p>version 23.0 for Windows</p>	<p>pertanyaan diajukan tentang item yang terkait dengan tugas shift (beban kerja) dan dukungan administrasi. Variabel pernah ikut bekerja dengan tim Covid-19 berkembang dengan asosiasi statistik sebesar 7.236 (0,001). Kemungkinan penyebab hubungan ini adalah perawat dengan pengalaman di atas sepuluh tahun memiliki kompetensi yang memadai dalam merawat pasien infeksi. Peserta yang bekerja dengan tim COVID-19 lebih cenderung mengembangkan fitur depresi di berbagai domain. Pekerja garis depan, terutama perawat, menghadapi yang terburuk hasil psikososial di semua disiplin ilmu yang diminati. Penelitian ini mewakili sebagian besar</p>
--	---	--	--	--	--	-------------------------------------	---

							stresor tentang kesejahteraan fisik, mental, sosial, dan pekerjaan perawat yang terlibat bekerja dengan pengaturan rumah sakit COVID-19
10	<p>Burnout and Associated Factors Among Health Care Workers in Singapore During the COVID-19 Pandemic</p> <p>Benjamin Y.Q. Tan, Abhiram Kanneganti, Lucas J.H. Lim, Melanie Tan, Ying Xian Chua, Lifeng Tan, Ching Hui Sia, Max Denning, Ee Teng Goh, Sanjay Purkayastha, James Kinross, Kang Sim, Yiong Huak Chan, Shirley B.S. Ooi (2020)</p> <p>(Tan et al., 2020)</p>	Studi <i>Cross-sectional</i>	<p>Sampel: 3075 dokter, perawat, tenaga profesional, administrasi, staf di 4 rumah sakit umum dan 1 pusat layanan kesehatan di Singapore</p> <p>Teknik Sampling: non-probability Sampling</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Depression</li> <li>2. Anxiety</li> <li>3. Teamwork</li> <li>4. Safety climate</li> <li>5. Job satisfaction</li> <li>6. Stress recognition</li> <li>7. Perception of management</li> <li>8. Working conditions</li> </ol>	The Safety Attitudes Questionnaire (SAQ), Oldenburg Burnout Inventory (OLBI), and Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS).	Multivariate Mixed Model Regression Analysis	<p>Di antara 11.286 petugas kesehatan yang diundang, 3075 tanggapan yang valid diterima, memberikan tingkat tanggapan keseluruhan sebesar 27,2%. Rata-rata skor OLBI adalah 2,38 dan 2,50 untuk Disengagement dan Exhaustion, masing-masing. Ambang burnout di Disengagement dan Exhaustion dipenuhi oleh 79,7% dan 75,3% responden, masing-masing. Pada analisis regresi multivariat, etnis Cina atau Melayu, kecemasan HADS atau skor depresi 8, pergeseran berlangsung 8 jam, dan dipindahkan secara signifikan terkait</p>

							dengan skor rata-rata OLBI yang lebih tinggi, sedangkan skor SAQ yang tinggi secara signifikan terkait dengan skor yang lebih rendah. Di antara petugas kesehatan yang dipindahkan, mereka yang dipindahkan ke area berisiko tinggi di fasilitas yang berbeda (di luar lokasi) memiliki skor kelelahan yang lebih rendah daripada mereka yang dipekerjakan kembali di dalam fasilitas kerja mereka sendiri (di lokasi). Proporsi yang lebih tinggi dari petugas kesehatan yang dipindahkan ke luar lokasi menilai pelatihan mereka baik atau lebih baik dibandingkan dengan mereka yang dipekerjakan kembali di lokasi.
11	Pengaruh Work Overload terhadap Nurse Performance	Metode positivistik filsafat	Sampel: 40 perawat di di ruang rawat	1. Work Overload 2. Nurse	Kuesioner	Analisis regresi linier berganda, path analysis	Work overload berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap

	<p>dengan Burnout sebagai Variabel Intervening di Rumah Sakit X Surabaya</p> <p>Astria Primadhani Pamungkas, Ahmad Rizki Sridadi (2020)</p> <p>(Pamungkas &amp; Sridadi, 2020)</p>	positivisme	<p>inap low care penyakit dalam Rumah Sakit X Surabaya</p> <p>Teknik Sampling: nonprobability sampling dengan sampling jenuh</p>	<p>Performance</p> <p>3. Burnout</p>		method	<p>nurse performance Rumah Sakit X Surabaya dengan hasil ini maka hipotesis penelitian yang pertama diterima kebenarannya. Work overload berpengaruh secara negatif dan signifikan terhadap nurse performance Rumah Sakit X Surabaya melalui burnout, dengan hasil ini maka hipotesis penelitian kedua diterima kebenarannya</p>
12	<p>Hubungan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Melati dan Seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu</p> <p>Dian Dwiana Maydinar, Fatima Nuraini Sasmita, Venni Selandio (2020)</p> <p>(Maydinar et al., 2020)</p>	Metode observasional analitik, rancangan korelasional	<p>Sampel: 43 perawat di di ruang rawat inap Melati dan Seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu</p> <p>Teknik Sampling: nonprobability sampling dengan total</p>	<p>1. Stres kerja</p> <p>2. Kinerja perawat</p>	Kuesioner	<p>Uji Rank Spearman</p> <p>Uji univariat</p> <p>Uji bivariat</p>	<p>Dari 43 perawat di Ruang Rawat Inap Melati dan Seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu, 21 orang perawat (48,8%) mengalami stres kerja ringan, 19 orang (44,2%) stres kerja sedang dan 3 orang lainnya (7%) mengalami stres kerja berat, Dari 43 orang perawat di Ruang Rawat Inap Melati dan Seruni</p>

			sampling				RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu, 20 orang perawat (46,5%) kinerja perawat baik, 22 orang (51,2%) kinerja perawat cukup dan 1 orang (2,3%) kinerja perawat kurang baik dan berdasarkan Rank Spearman didapat nilai $Rho = 0,377$ dengan $p\text{-value} = 0,013 < 0,05$ berarti signifikan, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat diruang rawat inap melati dan seruni RSUD Dr. M. Yunus Bengkulu
13	Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasar Kota Parepare  Dwiyana Kusuma,	Metode observasional analitik, rancangan korelasional	Sampel: 62 perawat di di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasar Kota Parepare	1. Beban kerja 2. Stres kerja 3. Kinerja perawat	Kuesioner	Analisis regresi linier berganda, path analysis method	1) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makkasau Kota Parepare, artinya semakin meningkat upaya mengatasi beban



	Mahfudnurnajamuddin, Aryati Arfah (2021)		Teknik Sampling: nonprobability sampling dengan total sampling				<p>kerja maka semakin meningkatkan pula kinerja perawat,</p> <p>2) Stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makassar Kota Parepare, artinya semakin meningkat upaya mengatasi stres kerja maka semakin meningkatkan pula kinerja perawat,</p> <p>3) Dari kedua variabel bebas yang digunakan dalam menentukan tingkat kinerja perawat, ternyata variabel stres kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja perawat di Unit Pelayanan Rawat Inap RSUD Andi Makassar Kota Parepare, karena memiliki nilai beta yang</p>
--	---	--	---	--	--	--	---

							lebih besar dibanding variabel beban kerja.
14	<p>Hubungan antara Stres Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Perawat di Masa Pandemi Covid-19 di Unit Pelayanan Kesehatan Daerah Surakarta</p> <p>Musta'in, Weri Veranita, Setianingsih, Danisa Putri Aydi (2021)</p>	<p>Metode deskriptif analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i>.</p>	<p>Sampel: 166 perawat yang bekerja di unit bedah rumah sakit negara</p> <p>Teknik Sampling: Total sampling</p>	<p>1. Stres kerja 2. Kelelahan kerja</p>	Kuesioner	Uji Gamma	<p>Terdapat 1 orang perawat atau 3,33% perawat yang mengalami stres sangat parah sementara itu terdapat 6 orang atau 20% perawat yang berada pada tingkat stres parah. Ada pula perawat yang mengalami stres ringan sebanyak 8 orang dan 12 orang perawat mengalami stres ringan. Namun perlu dilihat pada masih ada perawat yang berada pada kondisi normal sebanyak 3 orang atau dengan persentase sebanyak 10%. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa setidaknya terdapat 2 orang perawat yang mengaku dalam tingkat kelelahan parah dan terdapat 11 perawat yang berada pada tingkat kelelahan sedang. Adapula perawat yang</p>

							berada pada tingkat kelelahan kerja ringan sebanyak 12 orang dengan persentase 40%. Namun juga ada perawat yang mengaku tidak lelah sebanyak 5 orang. Hasil uji gamma menunjukan angka 0,0146 dengan maksud bahwa terdapat hubungan antara tingkat stres kerja perawat dengan kelelahan kerja perawat yang ada di daerah Surakarta pada masa pandemi Covid-19.
15	Beban Kerja Berhubungan dengan Kinerja Perawat  Nova Maulana (2021)	Metode deskriptif analitik dengan pendekatan <i>cross sectional</i> .	Sampel: 30 perawat di ruang anggrek RSUD Senopati Panembahan Bantul  Teknik Sampling: Simple random sampling	1. Beban kerja 2. Kinerja perawat	Kuesioner	Uji <i>Kendall Tau</i> ( $\alpha=0,05$ ).	Beban kerja perawat dalam kategori ringan sebanyak 17 responden (56,7%), dan kinerja perawat dalam kategori kurang sebanyak 16 responden (53.3%) dari hasil uji kendalltau di dapatkan hasil P value=0,26. Kesimpulannya yaitu ada hubungan beban kerja perawat dengan kinerja perawat di RSUD

							Panembahan Senopati Bantul.
16	<p>The Effect Of Workload Caused By The Pandemic On Depression, Anxiety And Stress Levels In Surgical And Operating Room Nurses</p> <p>(Ozkan &amp; Aktas Unlu, 2021)</p>	deskriptif dan cross-sectional	<p>Sampel: 23 perawat rumah sakit berafiliasi universitas di Wuhan China</p> <p>Teknik Sampling: Purposive Sampling</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Workload</li> <li>2. Depression</li> <li>3. Anxiety And</li> <li>4. Stress Levels In Surgical</li> <li>5. Operating Room Nurses</li> </ol>	Kuesioner	<p>uji t, uji ANOVA, uji korelasi Spearman dan regresi linier multivariat</p>	<p>Rerata usia perawat adalah 38,75±8,38 tahun, 86% adalah perempuan, 78% adalah sarjana, 63% memilih profesi mereka dengan sukarela, 64% melaporkan stres tinggi dalam pandemi dan 64,5% beban kerja tinggi. Sebagai hasil dari analisis varians yang dilakukan antara departemen (ruang operasi, unit perawatan intensif bedah, klinik bedah) dan DASS-21 dan skor rata-rata dari semua subdimensi dan skala beban kerja, perbedaan antara unit ditemukan secara statistik signifikan (<math>p &lt; .05</math>).</p>

