

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

BAB Tinjauan Pustaka membahas mengenai (1) beban kerja, (2) stres kerja, (3) hubungan antara beban kerja perawat dan stres di tempat kerja, (4) kerangka teori, (5) kerangka konseptual, dan (6) hipotesis.

2.1 Beban Kerja

2.1.1 Definisi Beban Kerja

Di tempat kerja, beban kerja mengacu pada suatu proses atau aktivitas yang harus diselesaikan oleh seseorang dalam jangka waktu tertentu (Siska Mayang Sari et al., 2022). Menurut Marquis dan Huston, istilah “Beban Kerja Perawat” mengacu pada keseluruhan pekerjaan yang dilakukan seorang perawat saat bekerja di unit layanan keperawatan. Dari perspektif ergonomi, setiap beban kerja harus diseimbangkan dengan kemampuan fisik atau psikologis pekerja. Beban kerja adalah kapasitas tubuh untuk menanggung pekerjaan (Vanchapo, 2020).

Rasio jangka waktu standar untuk menyelesaikan tugas dan aktivitas dalam waktu standar tertentu disebut sebagai beban kerja (Budiasa, 2021). Beban di tempat kerja yang berlebihan akan berpotensi mengakibatkan peningkatan tingkat stres kerja. Pekerja yang menghadapi stres seperti itu mungkin menemukan diri mereka tidak mampu memberikan layanan berkualitas tinggi kepada pasien dengan cara yang efektif dan efisien, yang berasal dari berkurangnya fungsi fisik dan kognitif.

Berdasarkan analisis sebelumnya, beban kerja adalah seperangkat usaha yang menggabungkan tanggung jawab fisik dan tugas kognitif yang harus karyawan selesaikan dalam jangka waktu tertentu. Berdasarkan konsep beban di tempat kerja dan data dari beberapa penelitian sebelumnya, kondisi beban kerja di berbagai wilayah saat ini berada dalam situasi yang serius. Angka beban kerja berat di atas 50% bukan hanya masalah individual, tetapi juga akibat ketidakseimbangan antara jumlah pasien dan perawat, serta banyaknya tuntutan pekerjaan kepada karyawan. Stres yang disebabkan oleh pekerjaan yang menuntut dapat berdampak negatif pada kualitas perawatan pasien yang terbaik.

2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Beban Kerja

Menurut beberapa literatur, kinerja selalu dipengaruhi oleh beban kerja perawat. (Budiasa, 2021) Hal tersebut ditegaskan dalam beberapa elemen yang akan memberikan dampak pada beban kerja. Faktor internal biasanya dihasilkan oleh tubuh sebagai respons terhadap beban kerja eksternal. Kita sebut respons fisiologis ini sebagai ketegangan.

1. Karakteristik somatik seperti jenis kelamin, usia, ukuran tubuh, kondisi gizi, masalah kesehatan, dan komponen psikologis adalah contoh faktor internal. Sementara itu, faktor beban kerja internal mencakup hal-hal berikut, menurut Gibson dalam (Budiasa, 2021) :

a) *Time pressure*

Dalam pekerjaan biasanya ada batas waktu untuk mengumpulkan, akan tetapi ini juga akan mengakibatkan

desakan waktu bagi pekerja. Selain itu, hal ini dapat mengakibatkan beban kerja yang lebih berat.

b) Jadwal kerja atau jam kerja

Kesehatan seseorang dapat terpengaruh oleh jadwal kerja yang menuntut dan tanpa henti yang menyisakan sedikit waktu untuk liburan atau relaksasi.

c) *Role ambiguity and role conflict*

Kesan seseorang terhadap beban kerjanya dapat dipengaruhi oleh ambiguitas pekerjaan dan konflik peran.

d) *Kebisingan*

Para pekerja yang beroperasi di lingkungan yang sangat bising mungkin akan kesulitan menyelesaikan tugas mereka.

e) *Information overload.*

Beban kerja akan meningkat karena banyaknya informasi yang diterima dan diproses secara bersamaan oleh para karyawan.

f) *Temperature extremes atau head overload*

Masalah kesehatan juga dipengaruhi oleh situasi kerja yang berbahaya, udara dalam ruangan yang terlalu tinggi.

g) *Repetitive action*

Banyaknya pekerjaan yang menuntut karyawan menggunakan komputer dan menghabiskan banyak waktu untuk mengetik akan menimbulkan rasa bosan yang akhirnya

mengakibatkan penurunan fokus jika anggota staf gagal merespons dengan benar pada kondisi *emergency*.

h) Tanggung jawab

Tugas-tugas karyawan bisa menyebabkan stres di tempat kerja.

2. Faktor Eksternal

- a) Tugas yang harus dijalankan adalah berbentuk tugas mental, seperti kewajiban pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diterima, kompleksitas pekerjaan, dan tingkat kesulitan. Tugas fisik meliputi lingkungan kerja, tata letak, dan ruang kerja.
- b) Organisasi di tempat kerja yang terdiri dari panjang jam kerja, istirahat, shift malam, jadwal kerja bergantian, skala gaji, model struktur organisasi, dan pendelegasian pekerjaan.
- c) Lingkungan kerja dapat terdiri dari kondisi ruangan kerja seperti suhu, penerangan, tata ruangan kerja, dan menjalin hubungan baik dengan staf di tempat kerja.

2.1.3 Indikator Beban Kerja

1. Target yang harus dicapai (sasaran kerja). Bisa menyangkut persepsi pekerja terhadap ukuran tujuan yang ditetapkan untuk menyelesaikan suatu tugas dalam jangka waktu tertentu. Apabila pekerja menilai target tersebut terlalu tinggi, hal ini akan menciptakan persepsi beban kerja yang berat.

2. Kondisi pekerjaan, aspek ini menyangkut pandangan pekerja mengenai situasi kerja dan kemampuan mereka dalam menangani hambatan atau kejadian yang tidak diinginkan, serta strategi penyelesaian masalah secara efektif. Apabila pekerja memiliki persepsi bahwa mereka tidak dapat menyelesaikan masalah, hal itu akan menimbulkan persepsi bahwa beban kerja terlalu tinggi.
3. Standar pekerjaan berkaitan dengan kesan atau persepsi pekerja terhadap pekerjaan itu sendiri, khususnya terkait emosi yang muncul mengenai beban tugas-tugas yang perlu diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Jika karyawan merasa bahwa tujuan tersebut terlalu muluk, mereka cenderung memiliki pemahaman bahwa beban kerja merupakan ketegangan yang cukup besar. Beban kerja berkurang jika karyawan mampu memahami dan memenuhi kriteria pekerjaan (Budiasa, 2021).

2.1.4 Dampak Beban Kerja

Beban di tempat kerja yang berlebihan akan menyebabkan stres fisik dan psikologis di tempat kerja, serta reaksi emosional lainnya, termasuk sakit kepala, masalah perut, dan mudah tersinggung. Sementara kurangnya beban di tempat kerja cukup dapat memicu kecemasan di antara karyawan, jelas bahwa tuntutan pada profesional keperawatan sangat besar, terutama ketika perawatan pasien mereka tidak mematuhi standar optimal yang dapat mengakibatkan berkurangnya kepuasan di antara pasien. Contohnya termasuk pneumonia yang didapat di rumah sakit, infeksi saluran kemih,

dan konsekuensi terhadap keselamatan pasien, termasuk kegagalan dalam menyelamatkan pasien (Vanchapo, 2020).

Menurut analisis jurnal-jurnal sebelumnya, beban kerja berlebihan dapat berdampak buruk pada karyawan, seperti stres di tempat kerja, kecemasan, motivasi rendah, ketidakresponsifan, kelelahan, dan penurunan kinerja layanan. Jika beban kerja yang diberikan terlalu banyak dan tidak dikelola dengan baik sejak awal, hal itu akan memengaruhi kualitas pelayanan perawat kepada pasien dan akan menimbulkan ketidakpuasan pasien.

2.1.5 Instrumen pengukuran beban kerja

Instrumen beban kerja merupakan salah satu alat pengukuran beban kerja ditempat kerja. Menurut Gawron dalam (Saptaputra et al., 2023) Pengukuran beban kerja diantaranya sebagai berikut :

1. *Direct Observation or Task Observation Method* dilakukan dengan memantau dan mendokumentasikan setiap aktivitas yang dilakukan oleh pekerja selama periode waktu tertentu.
2. *Questionnaire Method or Subjective Measurement Method*: Hal ini dilakukan dengan meminta karyawan mengisi kuesioner yang berisi pertanyaan tentang tugas yang dilakukan dan seberapa besar beban kerja yang dirasakan. Bisa menggunakan metode perbandingan berpasangan (pembobotan) yang digunakan dalam kuesioner NASA-TLX (*National Aeronautics And Space Administration Task Load Index*), yang menyajikan 15 kombinasi berpasangan dengan

peringkat (skor) mulai dari rendah (10) sampai tinggi (100). Indikator subjektif beban kerja mental karyawan adalah NASA (*National Aeronautics And Space Administration Task Load Index*). (Faizah et al., 2023)

3. *Job Analysis Method* dilakukan dengan cara mengevaluasi setiap tugas dan kewajiban yang terkait dengan peran atau posisi tertentu untuk memastikan durasi yang diperlukan untuk penyelesaian tugas-tugas.
4. *Physiological Measurement Method* dilakukan dengan cara memonitor tanda-tanda fisiologis seperti detak jantung, tekanan darah, dan pernapasan.
5. *Standing Time Method* yang mengukur jumlah waktu yang dihabiskan oleh karyawan untuk berdiri atau berjalan selama bekerja
6. *SWOT Analysis Method* untuk mengevaluasi keuntungan, kerugian, peluang, dan risiko yang terkait dengan tanggung jawab karyawan.
7. *Job Demands-Resources (JD-R)* untuk mengukur beban kerja dengan memperhatikan faktor-faktor tugas yang memerlukan sumber daya.
8. *Job Satisfaction Measurement Method* untuk mengevaluasi kepuasan karyawan melalui target atau tugas yang sudah diberikan.

2.1.6 Cara mengukur tenaga perawat

- a. Metode Rasio (Menurut Menkes)

Menurut Peraturan Menteri Kesehatan Nomor 262/Menkes/Per/VII, rasio perawat terhadap tempat tidur untuk rumah sakit kelas B adalah (3-4):2. Jumlah perawat yang dibutuhkan jika terdapat 172 tempat tidur adalah (X) :

$$\frac{3}{x} \frac{2}{172} : \frac{516}{2x} = x = 25$$

b. Menurut Gillies

Tenaga Perawat =

$$\frac{A \times B \times 365}{(365 - C) \times \text{jam kerja/hari}}$$

Ket:

A : Jumlah jam perawatan pasien selama 24 jam

B : Sensus Harian (BOR x Jumlah TT)

C : Jumlah hari libur

365 : Jumlah hari kerja selama satu tahun

c. Menurut Douglas

Kebutuhan dihitung menggunakan shift pagi, siang, dan malam, klasifikasi pasien berdasarkan perawatan keperawatan, kepala ruangan dan wakilnya, serta cadangan 25%. Menentukan tingkat perawatan ahli yang dibutuhkan di fasilitas medis berdasarkan klasifikasi pasien, dengan setiap klasifikasi memiliki penilaian yang berbeda.

d. Menurut PPNI

$$TTP = \frac{A \times 52 (Mg) \times 7 Hr (TT \times BOR)}{HKE (41Mg) \times JK (40)/Mg} + 25\%$$

Ket

TTP : Tenaga paramedis Perawat

A : Jumlah jam Perawatan pasien selama 24 jam

TT : Tempat Tidur

BOR: *Bed Occupancy Rate*

HKE : Hari kerja efektif

JK : Jam kerja efektif per hari

(Siska Mayang Sari et al., 2022)

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Definisi stres kerja

Stres sering kali digambarkan seperti kondisi psikologis yang dialami individu sebagai konsekuensi dari tekanan atau ekspektasi yang berlebihan. Stres kerja dipahami sebagai reaksi emosional yang timbul dari kesenjangan antara tuntutan pekerjaannya dan kemampuan seseorang untuk menanganinya. Suatu kondisi emosional yang dikenal sebagai “Stres Kerja” timbul akibat ketidakseimbangan antara beban kerja seseorang dan kemampuannya untuk mengatasi stres (Vanchapo, 2020). (Widhiastuti et al., 2020) Menyatakan bahwa perilaku, situasi, atau kejadian eksternal yang membedakan antara tuntutan fisik dan psikologis pada individu adalah penyebab stres kerja. Robbins dan Judge (Budiasa, 2021) mendefinisikan stres kerja sebagai keadaan dinamis yang muncul ketika orang menghadapi tuntutan, tantangan, atau tekanan

yang berkaitan dengan pengetahuan yang mereka inginkan dan yang mereka rasakan, tetapi signifikan.

Dari teori psikologis, stres kerja merupakan ketegangan di tempat kerja yang menyebabkan ketidakseimbangan fisik maupun psikologis yang berdampak pada emosi, proses berpikir, dan keadaan pribadi. Individu yang bekerja di bidang yang berhubungan dengan layanan langsung dengan masyarakat, termasuk perawat, dokter, bidan, dll, seringkali merasakan stres terkait pekerjaan (Sunarti & Psikologi, 2021). Ketegangan dan tekanan yang dihadapi perawat di tempat kerja dapat berupa tekanan psikologis atau fisik, maupun perilaku, yang melebihi kemampuan perawat itu sendiri.

Berdasarkan beberapa literatur, stres kerja pada perawat terjadi ketika keadaan perawat, baik secara psikologis maupun fisik, tidak sehat, dan ia mengalami banyaknya tuntutan kerja dari lingkungan kerja, serta ketidakseimbangan antara fisik dan psikis perawat. Perawat biasanya mengalami stres di tempat kerja karena serangkaian harapan pekerjaan yang cukup besar. Karier mereka terkait dengan tuntutan pekerjaan yang berat serta akuntabilitas yang tinggi. Tingkat stres terkait pekerjaan yang tinggi di kalangan perawat akan mengurangi kemampuan mereka untuk memberikan layanan kesehatan kepada pasien dan berdampak buruk pada tingkat kepuasan mereka.

2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi stres kerja

Perawat mengalami stres terkait pekerjaan karena berbagai aspek, yang dapat berasal dari individu maupun lingkungan kerja. *Stressor* adalah adanya penyebab, seperti banyaknya tuntutan kerja yang secara terus-menerus dan tidak dikelola dengan baik akan mengakibatkan stres kerja pada perawat. Menurut Griffin dan Moorhead didalam (Budiasa, 2021) ada empat faktor yang berkontribusi terhadap stres kerja, termasuk hal-hal berikut:

- a. Lingkungan Fisik : Aspek fisik lingkungan kerja dapat menjadi sumber stres
- b. Individu : Partisipasi dalam tugas-tugas yang diperlukan untuk suatu posisi atau pekerjaan juga dapat menyebabkan stres.
- c. Kelompok : Kelompok juga dapat berdampak pada jenis interaksi antarkelompok yang ada dalam suatu organisasi, termasuk ketidakpercayaan terhadap rekan kerja dan hubungan yang tegang dengan atasan, bawahan, atau rekan kerja.
- d. Organisasi : Dalam upaya mencapai tujuan organisasi, stres juga dapat berasal dari organisasi itu sendiri.

Bukan hanya beban kerja yang berlebihan saja tetapi banyak faktor lain, termasuk distribusi shift kerja yang tidak merata, konflik peran ganda di antara perawat, kurangnya dukungan sosial, konflik keluarga, tuntutan kerja yang berlebihan di luar kemampuan seseorang, lingkungan kerja yang tidak nyaman, ketidakpastian pekerjaan, dan kurangnya pengakuan

dan kemajuan bagi perawat berprestasi tinggi, juga dapat membuat perawat merasastres di tempat kerja, ketidakseimbangannya antara jumlah pasien dengan tenaga perawat yang ada. Tingkat stres yang berat bisa berdampak pada kinerja perawat, kepuasan dalam bekerja, dan rasa empati terhadap pasien (Rewo et al., 2020).

Menurut (Suryani et al., 2020) menyatakan bahwa sejumlah faktor berkontribusi terhadap individu yang mengalami stres di tempat kerja, termasuk :

1. Sifat pekerjaan, termasuk tugas-tugas yang berulang, tidak menantang dan tidak menyenangkan.
2. Beban kerja dan kecepatan yang berlebihan dibandingkan dengan waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas.
3. Kontrol dan partisipasi, termasuk kurangnya kontrol dan keterlibatan dalam pengambilan keputusan
4. Pertumbuhan karier, termasuk stabilitas dan pemulihan pekerjaan, kurangnya peluang untuk kemajuan, dan sistem evaluasi kinerja yang ambigu
5. Hubungan di tempat kerja, termasuk perundungan, agresi, dan hubungan yang tegang dengan rekan kerja.
6. Budaya organisasi termasuk tujuan organisasi yang tidak jelas, komunikasi yang buruk, dan struktur kepemimpinan yang tidak memadai.

7. Masalah pribadi, seperti ketegangan antara tuntutan di rumah dan di tempat kerja

Berdasarkan hasil jurnal sebelumnya, beberapa menunjukkan bahwa berbagai faktor, yang terbagi dalam dua kategori : internal dan eksternal, memiliki dampak terhadap tingkat stres perawat. Pemicu eksternal sering kali bersumber dari kondisi lingkungan kerja yang kurang kondusif serta intensitas tugas yang tinggi. Namun, pemicu internal itu bisa datang dari perawat itu sendiri, seperti profil individu serta dukungan sosial perawat.

2.2.3 Indikator stres kerja

Sebagaimana diuraikan Hariandja sebagaimana dikutip dalam (Budiasa, 2021), indikator stres ditempat kerja dapat dibagi menjadi 3 aspek, antara lain:

- a. Aspek psikologis yang menggambarkan bagaimana stres di tempat kerja memengaruhi fungsi mental dan psikologis seseorang. Gejala-gejala ini meliputi ketegangan, kekhawatiran, ketidaksabaran, kebosanan, dan penundaan.
- b. Aspek fisik mengacu pada bagaimana tubuh atau tindakan seseorang berubah sebagai akibat dari stres di tempat kerja. Gejala-gejala ini meliputi sakit kepala, sakit perut, kesulitan bernapas, otot leher kaku setelah bekerja, dan kelelahan ekstrem.
- c. Aspek perilaku mengacu pada perubahan tingkah laku individu. Gejala ini seperti merokok berlebihan, sering tidak masuk kerja,

berbicara dengan nada tinggi, perubahan pola tidur, dan berisiko kecelakaan kerja yang lebih tinggi.

2.2.4 Dampak stres kerja

Perawat dapat mengalami peningkatan stres kerja jika tidak segera dikendalikan dengan baik serta akan menimbulkan berbagai konsekuensi buruk dalam aspek kehidupan profesional dan pribadi. Dampak-dampak tersebut antara lain (Vanchapo, 2020) :

- a) Dampak stres di tempat kerja secara fisik : Oleh karena itu, stres fisik dapat langsung dikenali. Kondisi lain, termasuk penyakit jantung, tekanan darah tinggi (hipertensi), dan sakit kepala, dapat timbul akibat efek ini jika tidak segera diobati.
- b) Dampak psikologis dari stres di tempat kerja : dampak stres pada elemen-elemen ini, seperti ketidakpuasan kerja, keputusan, kelelahan, perubahan suasana hati, dan kurangnya antusiasme internal, dapat diidentifikasi.

2.2.5 Tingkatan stres kerja

Seperti yang dikatakan Hamali, dikutip dari (Vanchapo, 2020) stres dibagi menjadi 3 kategori antara lain :

- a. Stres Ringan : tingkat stres terkait pekerjaan yang rendah dan tidak berdampak buruk pada karakteristik fisiologis seseorang. Tingkat stres ini sering kali muncul awal, seperti sering lupa, mudah lelah, mudah marah.

- b. Stres Sedang : ketegangan ini berlangsung dalam jangka waktu yang lama, biasanya beberapa jam atau hari. Perawat sering menderita masalah perut seperti tukak lambung ketika mereka berada di bawah tekanan yang begitu besar, sulit BAB, ketegangan otot, tidur tidak teratur, haid tidak lancar, penurunan daya ingat.
- c. Stres Berat : Stres berat bersifat jangka panjang dan kronis. Perawat akan menderita masalah perut yang parah, detak jantung meningkat, kesulitan bernafas, tremor, kecemasan berlebihan, kebingungan dan sering merasa panik

Table 2. 1 Kategori Tingkat Stres Kerja

No	Kategori	Nilai
1.	Stres Kerja Ringan	14-28
2.	Stres Kerja Sedang	29-42
3.	Stres Kerja Berat	43-56

2.2.6 Gejala stres kerja

Menurut Robbins dan Timothy, tanda-tanda stres terkait pekerjaan sebagai berikut:

1. Gejala Fisiologis : stres bisa menyebabkan perubahan metabolisme, seperti peningkatan denyut nadi dan laju pernapasan, peningkatan tekanan darah, migrain, serta masalah pada jantung.
2. Gejala Psikologis : tanda-tanda perilaku stres, kesulitan tidur, kecemasan, kegelisahan meliputi penurunan produktivitas, ketidakhadiran, pergantian staf, perubahan pola makan, cepat

marah, mudah lelah saat melakukan pekerjaan, mudah tersinggung
(Widhiastuti et al., 2020)

2.2.7 Pengukuran Stres Kerja

Instrumen stres kerja digunakan untuk mengukur seberapa stres perawat di tempat kerja. Di antara hal-hal lain, penentuan tingkat stres perawat di tempat kerja meliputi (Widhiastuti et al., 2020):

1. Kuesioner

- a) *Depression Anxiety Stress Scale-21* (DASS-21) : untuk mengukur aspek kecemasan, depresi, stres kerja, dan banyak digunakan untuk melihat tingkat stres kerja di samping gejala psikologis lainnya.
- b) *Expanded Nursing Stress Scale* (ENSS) : tingkat stres perawat yang disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk konflik dengan keluarga, beban kerja yang berat, dan masalah dengan rekan kerja, diukur menggunakan ENSS. Dengan 57 pertanyaan yang mencakup tujuh subskala sumber stres, kuesioner ENSS (Expanded Nursing Stress Scale) memiliki sistem penilaian yang mencakup tingkat 1 (tidak stres), tingkat 2 (kadang-kadang stres), tingkat 3 (sering stres), dan tingkat 4 (sangat stres) (Faizah et al., 2023).
- c) *Perceived Stress Scale* (PSS) : pengukuran ini digunakan di tempat kerja untuk menilai tingkat stres perawat dengan

menggunakan skala umum dan untuk mengukur seberapa stres perawat di tempat kerja.

- d) *Likert Scale (Work Stress Questionnaires)* : pengukuran ini menggunakan kuesioner Likert (1–5) yang menilai intensitas stres terkait pekerjaan berdasarkan beberapa penelitian terkini.

2.3 Hubungan antara beban kerja dan stres kerja di tempat kerja

Hasil investigasi tentang hubungan antara beban kerja dan stres kerja perawat di unit instalasi rawat inap RSUP M. Djamil Padang. Menurut RSUP M.Djamil Padang, 30 (62,5%) dari 44 responden menunjukkan memiliki beban kerja yang berat. Beban kerja dan stres kerja berkorelasi signifikan di antara perawat di RSUP M. Djamil Padang, dengan menggunakan *Uji Chi-Square*. Hal ini membuktikan bahwa stres di tempat kerja meningkat seiring dengan beban kerja (Mindayani et al., 2023).

Temuan dari studi tentang hubungan antara beban kerja dan stres perawat rawat inap di Rumah Sakit Siaga Medika Purbalingga menunjukkan bahwa 37,8% perawat memiliki beban kerja sedang sedangkan 30,6% memiliki beban kerja berat. *Uji univariat Chi-Square* menunjukkan adanya hubungan antara beban kerja dan stres di tempat kerja yang memiliki korelasi yang signifikan bagi perawat. Hal ini membuktikan bahwa beban kerja tinggi maka perlu dilakukan pengembangan strategi manajemen terkait beban kerja agar tidak menyebabkan perawat yang ada di Rumah Sakit Purbalingga mengalami stres kerja berat (Nico Mudayana , Tri Sumarni, 2025)

Mayoritas perawat (45,5%) memiliki beban kerja yang berat. Penelitian ini meneliti hubungan antara stres kerja dan beban kerja di kalangan perawat di Kab.Lombok Timur selama pandemi COVID-19. Uji Chi-Square menunjukkan korelasi yang kuat antara beban kerja yang berat dan stres kerja di kalangan perawat di Lombok Timur. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja perawat meningkat seiring dengan beban kerja mereka alami selama melakukan pekerjaan (Alipurman & Sastrawan, 2022).

Tabel 2. 2 Analisis Jurnal Relevan

Judul/ Penulis/ Tahun	Metode Penelitian	Hasil
Analisis Beban Kerja Dan Stres Kerja Pada Perawat (Muhajirin et al., 2024)	Penelitian ini menggunakan desain deskriptif korelasional berbasis survei. Populasi terdiri dari seluruh perawat yang bekerja di puskesmas tajung, kabupaten lombok utara, dengan jumlah sampel sebanyak 41 orang. Metode yang digunakan adalah purposive sampling, dengan kriteria perawat yang telah bekerja minimal satu tahun di puskesmas tajung. Instrumen yang digunakan adalah kuesioner beban kerja dan stres kerja dengan skala likert dan uji korelasi pearson.	Hasil menunjukkan adanya hubungan yang substansial antara beban kerja dan stres kerja, dengan koefisien korelasi (r) sebesar 0.65 dan p-value 0.000. beban kerja yang berat juga berkontribusi terhadap tingginya stres kerja.
Hubungan Tingkat Stres dengan Beban Kerja Perawat Di Rumah Sakit Semarang (Putri et al., 2025)	Penelitian ini menggunakan desain <i>Cross-Sectional</i> dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian terdiri dari seluruh perawat yang bekerja di bangsal rawat inap Rumah Sakit Semarang dan 180 responden dipilih secara acak menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik <i>Proportional Random Sampling</i> . Beban kerja diukur menggunakan kuesioner NASA-TLX, sedangkan tingkat stres kerja perawat diukur menggunakan kuesioner PSS-10. Data dianalisis menggunakan <i>Uji Spearman rank</i>	Menurut beberapa penelitian, sebagian besar perawat rumah sakit melaporkan tingkat stres sedang. Dengan koefisien korelasi r 0.412 dan nilai p-value 0.001, analisis bivariat mengungkapkan hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres ditempat kerja perawat.

Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Di Ruang Instalasi Rawat Inap Bedah Di RSUP M. Djamil Padang (Mindayani et al., 2023)	Penelitian ini dirancang menggunakan metodologi kuantitatif cross-sectional. Terdapat 87 responden dalam sampel. Populasi terdiri dari perawat yang bekerja di unit rawat inap bedah Rumah Sakit Umum Daerah M. Djamil Padang. Strategi pengambilan sampel yang digunakan untuk mendapatkan data adalah pengambilan sampel total dengan kriteria inklusi dan eksklusi. Dalam penelitian ini, kuesioner digunakan sebagai instrumen pengukuran. Analisis univariat dan bivariat dilakukan menggunakan uji chi-square.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai p untuk stres kerja dan lama masa kerja di Rumah Sakit Daerah M. Djamil Padang masing-masing adalah 0,02 dan 0,04. Stres kerja yang disebabkan oleh beban kerja yang berat akan memperpanjang jam kerja perawat.
Hubungan Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Rawat Inap Rumah Sakit Siaga Medika Purbalingga (Nico Mudayana, Tri Sumarni, 2025)	Desain penelitian kuantitatif <i>Cross-Sectional</i> digunakan. Semua perawat yang memenuhi persyaratan merupakan populasi penelitian. Sebanyak 98 responden merupakan ukuran sampel untuk keseluruhan teknik pengambilan sampel. Alat yang digunakan untuk mengukur beban kerja dan stres kerja telah divalidasi. Baik analisis univariat maupun bivariat menggunakan <i>Uji Chi-Square</i> .	Ditemukan korelasi yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja, dengan nilai $p\ 0,000 < 0,05$. Kesimpulannya, terdapat hubungan antara beban kerja perawat dan stres di tempat kerja.
Relationship Of Workload With Work Stress Among Nurses During the COVID-19 Pandemic In East Lombok District (Alipurman & Sastrawan, 2022)	Desain penelitian yang digunakan adalah <i>Cross-Sectional Study</i> dengan pendekatan kuantitatif analitik. Dengan ukuran sampel sebanyak 77 perawat, populasi penelitian terdiri dari seluruh perawat puskesmas kabupaten lombok timur. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah <i>Probability Proportional Size (PPS)</i> . Google Forms digunakan untuk pengumpulan data online, dan kuesioner digunakan sebagai instrumen. Analisis data dilakukan secara bivariat menggunakan <i>uji Chi-Square</i>	Berdasarkan temuan penelitian, uji chi-square memiliki nilai p sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang kuat antara beban kerja perawat dan stres kerja.

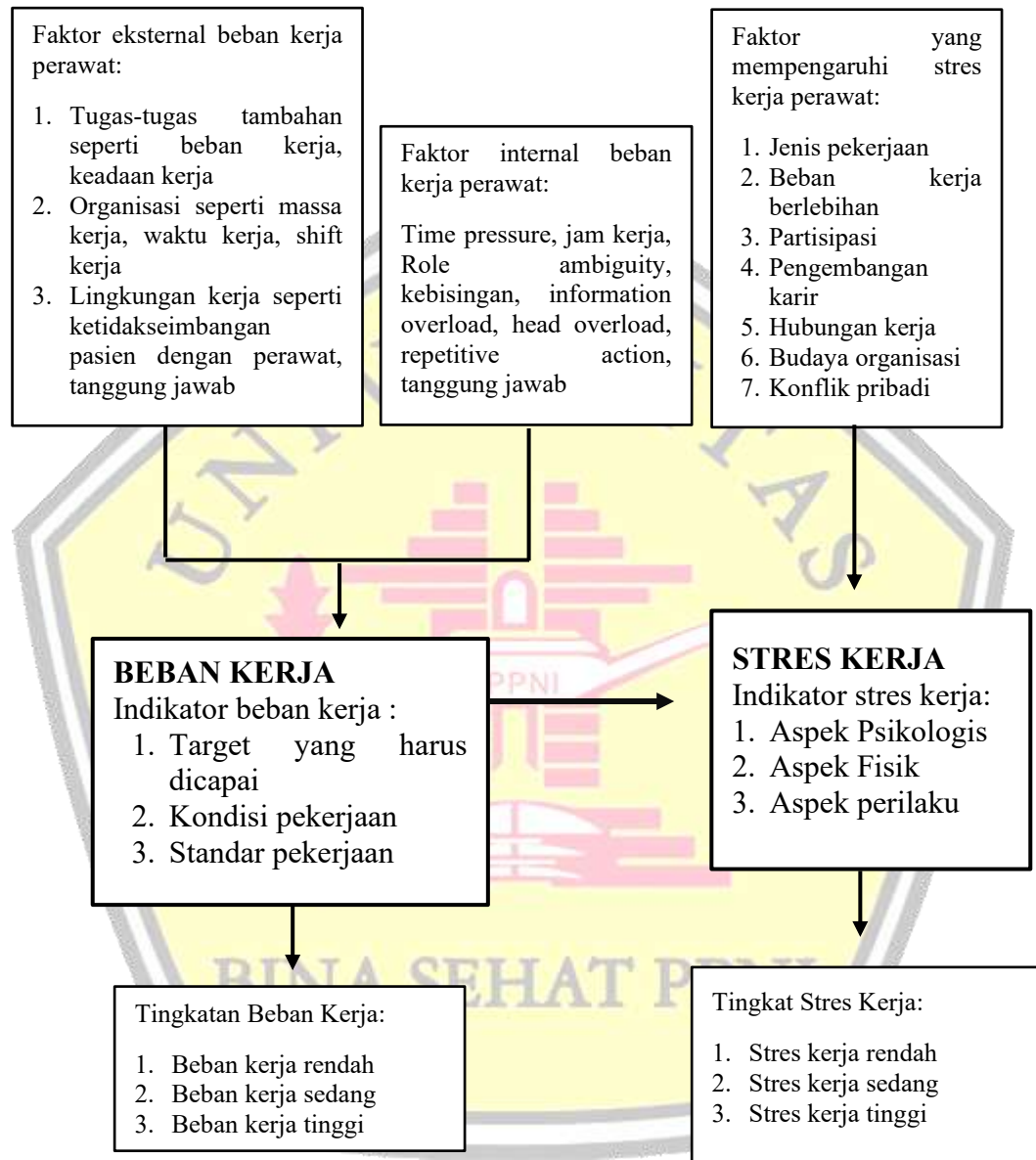
Hubungan Beban Kerja Terhadap Stress Kerja Pada Perawat Ruang IGD Rumah Sakit Umum Daerah DR Kanujoso Djatiwibowo Balikpapan (Alpian et al., 2024)	Teknik <i>Cross-Sectional</i> analitik digunakan sebagai strategi penelitian. Populasi penelitian terdiri dari 43 perawat ruang gawat darurat dari Rumah Sakit Umum Daerah Dr. Kanujoso Djatiwibowo di Balikpapan. Teknik pengambilan sampel total digunakan. Baik data univariat maupun bivariat dianalisis menggunakan analisis chi-square dan kuesioner.	Hasil uji Chi-Square menunjukkan korelasi yang substansial antara beban kerja perawat dan stres kerja, dengan nilai $p \geq \alpha$ sebesar 5%.
Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap RSI Sultan Agung Semarang (Septania et al., 2025)	Penelitian ini menggunakan metodologi kuantitatif dan strategi korelasional. Populasi penelitian ini terdiri dari perawat yang bekerja di bangsal rawat inap Rumah Sakit Islam Sultan Agung di Semarang, dan ukuran sampelnya adalah 100. Metode yang digunakan adalah total sampling. Kuesioner digunakan untuk mengukur beban kerja dan stres kerja. Data dianalisis menggunakan uji chi-square.	Terdapat korelasi yang signifikan (nilai $p < 0,05$) antara beban kerja dan stres kerja. Perawat yang memiliki banyak beban kerja terbukti mengalami stres di tempat kerja.
Hubungan Beban Kerja Perawat Dengan Tingkat Stres Perawat Pelaksana Di RS Candimas Medical Center (Yulistia et al., 2025)	Desain penelitian ini adalah pendekatan <i>Cross-Sectional</i> . Terdapat 60 perawat dari unit rawat inap Rumah Sakit Candimas Medical Center menjadi sampel. Metode pengambilan sampel total diterapkan. Kuesioner digunakan sebagai alat, dan analisis data chi-square digunakan.	Hasil penelitian menunjukkan adanya korelasi signifikan antara beban kerja dan stres kerja perawat, dengan nilai p sebesar 0,000.
Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Stres Kerja Pada Perawat Diruang Rawat Inap Di Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih Manado (Korompis et al., 2025)	Strategi penelitian yang digunakan adalah studi observasional kuantitatif dengan metodologi cross-sectional. Populasi penelitian terdiri dari seluruh perawat yang bekerja di bangsal rawat inap Rumah Sakit GMIM Pancaran Kasih di Manado. Untuk sampel, digunakan strategi pengambilan sampel lengkap. Beban kerja diukur menggunakan kuesioner NASA-TLX, sedangkan stres kerja diukur menggunakan ENSS. Data dianalisis menggunakan uji peringkat Spearman.	Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang substansial antara beban kerja perawat dan stres kerja, dengan nilai p sebesar 0,001 ($p < 0,05$) dan nilai koefisien korelasi r sebesar 0,68.

Hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat (Saswati & Harkomah, 2023)	Penelitian ini menggunakan desain kuantitatif dengan pendekatan <i>Cross-Sectional</i> . 36 perawat di RSUD Nurdin Hamzah membentuk populasi penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah (<i>Purposive Sampling</i>). Kuesioner digunakan sebagai instrumen, dan teknik univariat serta bivariat digunakan untuk menganalisis data.	Studi ini menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dan stres kerja dengan nilai p sebesar 0,001.
---	---	--



2.4 Kerangka Teori

Kerangka teoritis yang diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Teori (Budiasa, 2021)(Vanchapo, 2020)

Ket :

Garis yang menunjukan faktor

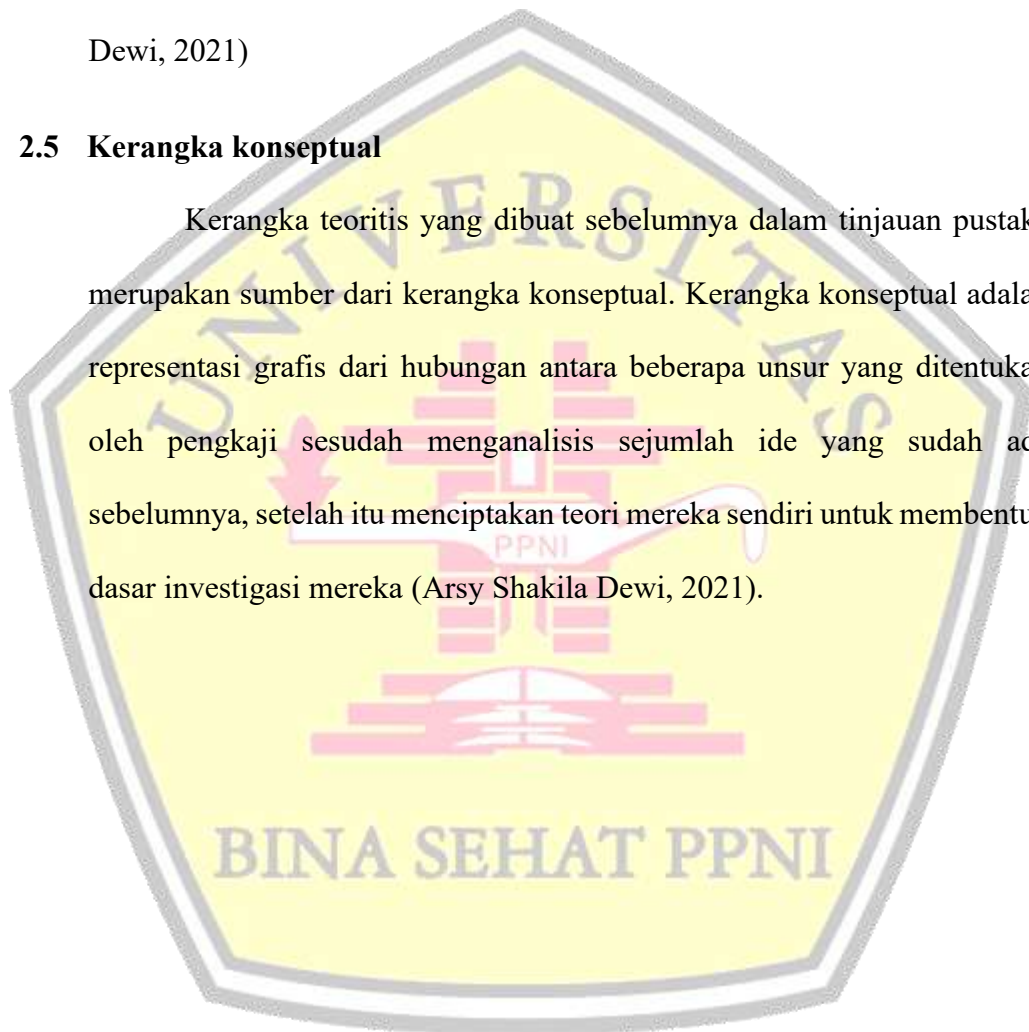
Diteliti



Kerangka kerja teoritis berfungsi secara komprehensif untuk menggambarkan setiap komponen dari proses penelitian, meliputi identifikasi masalah penelitian hingga sintesis temuan penelitian dalam laporan formal. Kerangka teoritis adalah seperangkat konsep yang dikembangkan para cendekiawan dalam pekerjaan mereka (Arsy Shakila Dewi, 2021)

2.5 Kerangka konseptual

Kerangka teoritis yang dibuat sebelumnya dalam tinjauan pustaka merupakan sumber dari kerangka konseptual. Kerangka konseptual adalah representasi grafis dari hubungan antara beberapa unsur yang ditentukan oleh pengkaji sesudah menganalisis sejumlah ide yang sudah ada sebelumnya, setelah itu menciptakan teori mereka sendiri untuk membentuk dasar investigasi mereka (Arsy Shakila Dewi, 2021).





Hipotesis penelitian adalah pernyataan atau dugaan yang bersifat belum pasti yang menghubungkan dua variabel. Hipotesis adalah respons jangka pendek terhadap topik penelitian, asumsi dasar, atau temuan awal yang kebenarannya akan ditetapkan selama investigasi. H_0 akan ditolak jika

nilai $p\text{-value} < 0,05$ (Maskhuliah et al., 2025). Berikut adalah hipotesis penelitian ini :

H_a (Hipotesis Alternatif) : terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSI Sakinah Mojokerto. Stres di tempat kerja juga akan meningkat seiring dengan beban kerja yang tinggi.

H_0 (Hipotesis Nol) : Tidak terdapat hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di ruang rawat inap RSI Sakinah Mojokerto

