

BAB II

TINJAUAN TEORI

Pada bab ini, peneliti membahas landasan teori yang menunjang penelitian, antara lain: 1) Konsep Beban Kerja, 2) Konsep Stres Kerja, 3) Jurnal yang Relevan, 4) Kerangka Teori, 5) Kerangka Konseptual, dan 6) Hipotesis Penelitian.

2.1 Konsep Beban Kerja

2.1.1. Definisi Beban Kerja

Individu yang harus menyelesaikan banyak pekerjaan secara serentak dalam waktu kerja yang terbatas dapat disebut sebagai beban kerja. Hal ini berhubungan dengan seluruh tugas yang perlu diselesaikan oleh individu pada saat itu yang di dalamnya termasuk beraneka macam desakan, baik fisik, mental, maupun emosional. Sedangkan dalam konteks keperawatan, beban kerja yaitu tanggung jawab yang harus dikerjakan oleh perawat selama waktu shift sedang berlangsung, contohnya pemberian asuhan keperawatan pada pasien, tugas administratif, dan interaksi perawat dengan pasien dan keluarganya. Peningkatan kebutuhan pelayanan, jumlah pasien yang dirawat, dan tuntutan pasien dapat menyebabkan ketidaksesuaian antara kebutuhan pasien dan kecukupan sumber daya keperawatan yang nantinya dapat menyebabkan beban kerja yang lebih berat (Ivziku et al., 2022; Ridha, 2025; Vanchapo, 2020).

Beberapa tugas yang perlu dituntaskan oleh perawat dalam waktu pelayanan dapat disebut sebagai beban kerja. Dalam keperawatan, beban kerja tidak hanya mengenai tindakan keperawatan langsung, namun juga termasuk administrasi, koordinasi pelayanan, dan komunikasi antarperawat dengan pasien maupun tenaga sejawat. Jika beban kerja tidak disesuaikan dengan kemampuan individu, akan berpotensi menyebabkan gangguan pada kondisi fisik ataupun psikologis.

2.1.2. Sejarah Beban Kerja

Frederick W. Taylor merupakan orang pertama kali yang mengungkapkan beban kerja. Pada saat itu, Taylor menunjukkan bahwa banyak pekerjaan yang melibatkan aktivitas fisik. Pada akhirnya, beban kerja yang berlebihan ini akan mengubah berbagai fungsi tubuh, seperti denyut nadi, kebutuhan oksigen, suhu tubuh, peredaran oksigen, dan lainnya (Putri & Bakhtiar, 2023). Lambat laun, beban kerja ini tidak sekadar berhubungan dengan beban fisik, tetapi juga berkaitan dengan beban mental yang akan dirasakan individu. Sejalan dengan Theory of Workload yang diusulkan oleh Hart dan Staveland (1988), diukur dengan alat NASA-TLX yang menilai enam aspek yang meliputi berbagai desakan, yaitu mental, fisik, waktu, usaha, kinerja yang dibutuhkan, dan tingkat frustrasi yang dirasakan pekerja (Octaviaji & Hidayati, 2024).

2.1.3. Jenis – Jenis Beban Kerja

Vanchapo (2020) menerangkan bahwa terdapat lima bagian dari beban kerja, yaitu:

1. Beban kerja fisik yakni suatu pekerjaan yang harus diselesaikan oleh individu dengan cara menggerakkan tubuhnya. Pada aspek keperawatan, tindakan yang sehari-hari dilakukan seperti saat perawat memindahkan pasien, mengantar pasien, dan merawat pasien.
2. Beban kerja mental merupakan desakan yang dijumpai pada seseorang tentang cara individu mengambil keputusan, berkonsentrasi saat memberikan perawatan, dan mengobservasi keadaan pasien.
3. Beban kerja emosional, yaitu cara perawat dalam mengatur emosinya saat bekerja, seperti saat menyampaikan berita duka ataupun saat memiliki konflik pribadi di tempat kerja.
4. Beban kerja sosial yaitu cara perawat bersosialisasi di tempat kerja, baik dengan rekan kerja, pasien, maupun keluarga pasien yang ada di sana.
5. Beban kerja administratif mencakup tindakan nonkeperawatan, seperti pendokumentasian laporan asuhan keperawatan pasien.

Sedangkan (Astuti, 2022) mengatakan bahwa terdapat dua macam beban kerja, yaitu:

1. Beban kerja kuantitatif, yang berarti banyaknya tugas yang berkaitan dengan pengawasan pasien secara ketat dan keseimbangan antara jumlah perawat dan pasien yang ada di ruangan.
2. Beban kerja kualitatif yaitu tanggung jawab perawat, tuntutan dari

atasan dan keluarga pasien, dan kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat tentang kondisi pasien yang berbeda.

2.1.4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Vanchapo (2020) mengatakan beban kerja perawat yang bekerja di rumah sakit dapat dipengaruhi 4 faktor sebagai berikut:

1. Faktor predisposisi, yaitu berkaitan dengan identitas (usia, jenis kelamin, riwayat pendidikan, dan pengalaman kerja) dan persepsi karier, di mana perawat yang lebih tertarik pada pekerjaannya akan lebih termotivasi dalam bekerja.
2. Faktor rasio beban kerja (RBP) berkaitan dengan beban kerja yang dimiliki perawat di ruang perawatan dan perawat rawat jalan berbeda lantaran adanya sistem shift, beban dalam memberikan asuhan keperawatan pada pasien, serta beban administrasi seperti pendokumentasian laporan.
3. Faktor rasio beban mental psikologis (RBM) meliputi kesiapan mental dan keterampilan perawat saat dalam kondisi darurat. Jika perawat bisa menangani kasus dengan baik, maka perawat tersebut dapat beradaptasi dengan beban kerja yang tinggi.
4. Rasio kecukupan fasilitas dan benefit yang disediakan oleh rumah sakit, meliputi ketersediaan fasilitas yang memadai, serta kebijakan dan benefit yang diterima perawat seperti bonus, kesempatan bagi perawat untuk mengembangkan karirnya yang nantinya akan meningkatkan motivasi perawat dalam bekerja.

Sedangkan menurut (Saputri & Farhani, 2024) beban kerja tergantung pada 2 faktor yakni :

1. Faktor internal yaitu faktor-faktor intrapersonal atau yang datang dari dalam, seperti usia, jenis kelamin, dan keinginan untuk bekerja.
2. Faktor yang berawal dari luar individu atau eksternal seperti lingkungan di sekitar tempat kerja yang nyaman, tanggung jawab yang diberikan sepadan dengan porsinya, dan pengaturan kerja yang adil.

2.1.5. Dampak Beban Kerja yang Berlebihan

Pujiarti & Idealistiana (2023) mengatakan ada 4 dampak negatif yang akan muncul akibat beban kerja yang terlalu tinggi, yaitu:

1. Berkurangnya konsentrasi perawat
2. Perawat dapat melakukan kesalahan yang dapat menyebabkan timbulnya keluhan dari pasien atau keluarganya berkaitan dengan kinerja perawak
3. Terjadinya kelelahan saat bekerja
4. Dapat terjadi stres kerja

2.1.6. Indikator Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017) dalam jurnal (Hariroh et al., 2022) mengatakan indikator beban kerja sesuai dengan alat ukur NASA-TLX dibagi menjadi 6, yakni:

1. Mental demand
2. Physical demand
3. Temporal demand

4. Performance
5. Effort
6. Frustration level

2.1.7. Alat Ukur Beban Kerja

a. Instrumen Beban Kerja

Instrumen yang diaplikasikan dalam penelitian untuk menilai beban kerja yaitu NASA-TLX yang dibuat oleh Hart dan Staveland pada tahun 1981. Pada awalnya, kuesioner ini terdiri dari 9 dimensi yang di dalamnya membahas tentang kesulitan tugas, tekanan waktu, prestasi pribadi, tekanan fisik, tekanan mental, jenis aktivitas, stres, frustrasi, dan kelelahan. Instrumen ini disederhanakan menjadi enam dimensi yang di dalamnya membahas kebutuhan mental, fisik, waktu, usaha, performa, dan frustrasi. Membandingkan tiap indikator dan memberikan rating pada keenam indikator adalah dua tahapan dari kuesioner pengukuran dengan metode NASA-TLX. Instrumen ini memiliki 2 tahapan, yaitu membandingkan tiap indikator dan memberikan rating pada keenam indikator sesuai dengan apa yang dirasakan (Pradhana & Suliantoro, 2018).

b. Langkah pengukuran NASA-TLX

- 1) Pembobotan: Responden akan diminta untuk menunjuk salah satu dari dua dimensi yang sedang dibandingkan yang dipandang lebih berat dan menimbulkan beban pada pekerjaannya.
- 2) Pemberian rating: Pada prosedur ini, responden akan diminta untuk

memberikan rating pada keenam aspek sesuai dengan yang dirasakan responden.

- 3) Perhitungan nilai produk dilakukan dengan proses mengalikan seluruh jumlah rating dengan bobot yang didapatkan pada tiap dimensi.
- 4) Perhitungan *Weight Workload* (WWL), diperoleh dengan proses menambahkan total bobot dari 6 indikator ($WWL = \Sigma \text{Produk}$)
- 5) Menentukan nilai rerata WWL dengan membagi output produk dengan jumlah bobot yang ada

$$\text{Skor : } \frac{\Sigma \text{Produk}}{15}$$

- 6) Interpretasi skor

- Rendah : 0 – 9
- Sedang : 10 – 29
- Agak tinggi : 30 – 49
- Tinggi : 50 – 79
- Sangat tinggi : 80 – 100

2.2 Konsep Stres Kerja

2.2.1. Definisi Stres Kerja

Stres kerja merupakan sebuah tanggapan yang akan dikeluarkan oleh tubuh, baik berupa gangguan fisik maupun emosional, ketika tuntutan tugas tidak sesuai dengan kompetensi yang dimiliki individu. Stres kerja juga merupakan kondisi di mana individu merasakan gangguan fisik dan psikologis sebagai akibat dari stresor yang berasal dari pekerjaannya yang nantinya berinteraksi dengan karakteristik individu. Keadaan ini

menunjukkan ketidakseimbangan antara target pekerjaan yang diberikan dengan kompetensi individu dalam menghadapinya (Ariwati et al., 2024; Chen et al., 2025; Herqutanto et al., 2017)

Kondisi di saat tubuh merasa tegang yang dapat berdampak pada kestabilan emosi, pola pikir, dan kesehatan tubuh seseorang akibat adanya tuntutan pekerjaan yang tinggi dapat disebut dengan stres kerja. Menurut konsep stres oleh Lazarus dan Folkman (1984), tubuh akan mengirim sinyal stres ketika seseorang merasa desakan pekerjaan melebihi kemampuan coping yang dimiliki. Saat tubuh mengeluarkan respons stres, seseorang akan melakukan penilaian primer yang mengevaluasi relevansi stresor tersebut, lalu melakukan penilaian sekunder yang mengevaluasi kemampuan mereka dalam mengatasi stres (Obbarius et al., 2021; Spätaru et al., 2024).

Stres kerja merupakan suatu keadaan yang menyebabkan munculnya reaksi negatif dari dalam tubuh yang dapat mengganggu fisik maupun psikis seseorang dan terjadi akibat adanya ketidakseimbangan antara permintaan tugas yang diberikan atasan dengan kompetensi individu dalam menyelesaikan tugasnya.

2.2.2. Klasifikasi Stres Kerja

Vanchapo (2020) menyebutkan stres kerja dapat dibagi menjadi 2 bagian, yaitu :

1. Stres akut yaitu suatu reaksi yang akan muncul segera ketika tubuh menanggapi stresor. Hal ini terjadi ketika seseorang berada di tempat

yang terlalu sepi atau ramai, merasa lapar, atau dalam situasi bahaya.

2. Stres kronis yaitu reaksi yang akan muncul setelah melakukan kegiatan atau dalam kondisi yang sama secara berkepanjangan. Hal ini dapat terjadi ketika seseorang merasa kesepian dalam waktu yang lama atau sedang bekerja dengan beban yang tinggi dalam waktu yang terbatas.

2.2.3. Gejala Stres Kerja

Saleh et al (2020) mengatakan ada tiga respon pertama yang akan dikeluarkan tubuh ketika merasa stres sebagai berikut:

1. Perasaan marah atau gelisah
2. Perasaan tertekan
3. Respons individu yang hanya akan diam atau membeku, di mana tubuh hanya diam, tidak dapat melakukan apa pun.

Berikut ini merupakan beberapa respon lain yang akan dimunculkan oleh tubuh ketika merasa stres berdasarkan perbedaan waktu dan intensitasnya:

1. Pada fase akut, gejala yang akan muncul seperti :
 - a. Gejala kognitif, seperti kesulitan berkonsentrasi, merasa cemas, sering merenung.
 - b. Gejala emosional seperti seseorang menjadi lebih mudah marah, sedih, atau kecewa, selalu merasa sendirian, dan selalu lelah
 - c. Gejala fisik seperti pusing, nyeri otot dan kepala, mual, dan detak jantung yang lebih tinggi

- d. Gejala perilaku, seperti menarik diri dari orang lain, makan tidak teratur.
2. Pada fase kronis, stres yang terlambat ditangani dapat menyebabkan gejala-gejala lain yang lebih berat, seperti munculnya kelelahan kronis, depresi, melemahnya imun tubuh, kecemasan berlebihan (*anxiety*), gangguan tidur dan *burnout* (Iriyanto, 2024).

2.2.4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Stres Kerja

Hartati et al (2022) mengatakan stres kerja yang terlihat pada perawat di rumah sakit dapat dipengaruhi oleh lima faktor sebagai berikut :

1. Tugas yang harus dikerjakan di luar kemampuan seseorang.
2. Jangka waktu pasien yang sedang dirawat.
3. Perbandingan BOR (Bed Occupancy Rate) ruangan yang sedang terisi tidak sebanding dengan jumlah perawat yang sedang bertugas.
4. Tugas nonkeperawatan yang harus dilakukan perawat, seperti mengarahkan keluarga pasien dalam pengurusan administrasi, merujuk pasien, dan mengantar pasien saat akan dilakukan pemeriksaan di ruangan lain.
5. Adanya shift kerja yang tidak sebanding dengan jumlah perawat di ruangan.

Sedangkan Menurut Robbins & Judge (2017), ada 3 faktor yang bisa mendorong terjadinya stres kerja sebagai berikut :

1. Faktor dari lingkungan, seperti adanya hasil ekonomi yang tidak dapat dipastikan, sikap politik yang ambigu, dan isu teknologi yang tak jelas.

2. Faktor dari organisasi, adanya tekanan dari tugas yang harus diselesaikan, peran yang diemban, serta hubungan antarpribadi.
3. Faktor dari dalam diri individu itu sendiri, seperti masalah yang terjadi dalam keluarga, kondisi ekonomi yang tidak stabil, ataupun karakteristik pribadi (Rama et al., 2022).

2.2.5. Dampak Stres Kerja

Handayani et al (2023) menyatakan terdapat dampak positif dan negatif yang akan muncul karena stres kerja. Peningkatan motivasi kerja yang dapat menjadi bahan evaluasi pekerja terhadap hasil kerjanya selama ini merupakan salah satu contoh dampak positif. Sedangkan, dampak negatif yang akan dirasakan individu saat mengalami stres akibat pekerjaannya, yaitu:

1. Individu akan lebih mudah marah ataupun sedih, makan tidak teratur, melakukan perilaku kompulsif, serta menunjukkan sikap ketidakpedulian terhadap lingkungan sekitarnya.
2. Individu akan mulai merasa cemas yang berlebihan, kelelahan kerja, bahkan bisa menjadi depresi jika stres yang dirasakan tidak segera diatasi dengan baik
3. Pada kategori fisik, seseorang akan merasa detak jantungnya lebih tinggi serta rasa tidak nyaman pada tubuhnya.
4. Pada kategori kognitif, konsentrasi seseorang dapat terganggu, membuat seseorang merasa sulit dalam mengambil keputusannya secara mandiri.

5. Pada kategori organisasi, akan berdampak pada penurunan produktivitas pekerja, hingga bisa membuat penghasilan ikut menurun

2.2.6. Indikator Stres Kerja

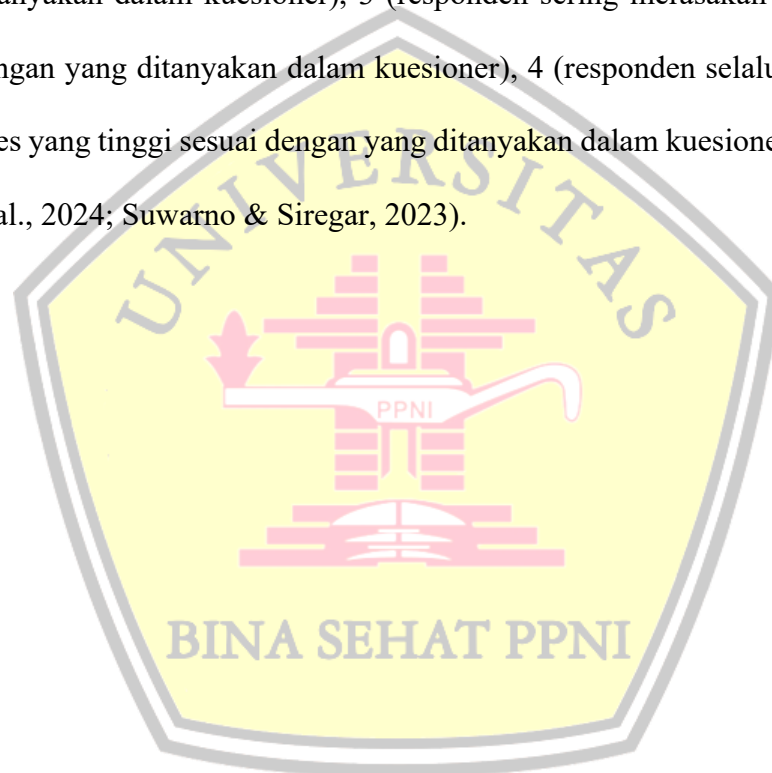
Suwarno & Siregar (2023) mengatakan ada sembilan indikator yang merupakan inti dari instrumen Expanded Nursing Stress Scale (ENSS) yang berfungsi untuk mengukur tingkat stres kerja yang dirasakan perawat selama bekerja, yaitu:

1. Kematian dan sekarat
2. Persiapan emosional yang tidak adekuat
3. Ketidakjelasan pengobatan
4. Beban kerja
5. Konflik dengan dokter
6. Masalah dengan rekan sejawat
7. Masalah dengan supervisor atau atasan
8. Pasien dan keluarga pasien
9. Diskriminasi

2.2.7. Alat Ukur Stres Kerja

Alat yang diterapkan untuk menilai stres kerja pada perawat yaitu *Nurses Stress Scale Questionnaire* (NSS) dengan menggunakan skala Likert, yang mana kuesioner itu terdapat 34 pertanyaan yang sudah dirancang untuk menilai frekuensi dan dari mana stres pada perawat itu berasal, yang didasarkan pada model stres psikologis. Lalu, French et al. pada tahun 2000 mengembangkan lagi kuesioner ini menjadi *Expanded*

Nurses Stress Scale (ENSS), yang di dalamnya berisi 57 pertanyaan yang terbagi dalam 9 subskala dengan menggunakan skala Likert 5 poin. Pilihan respon yang dapat dipilih responden yaitu 0 (tidak pernah dialami responden dalam pekerjaannya), 1 (responden pernah mengalami situasi yang ditanyakan dalam kuesioner, namun tidak menyebabkan stres), 2 (responden terkadang mengalami stres ketika menghadapi situasi sesuai yang ditanyakan dalam kuesioner), 3 (responden sering merasakan stres sesuai dengan yang ditanyakan dalam kuesioner), 4 (responden selalu merasakan stres yang tinggi sesuai dengan yang ditanyakan dalam kuesioner) (Harsono et al., 2024; Suwarno & Siregar, 2023).



2.3 Jurnal yang Relevan

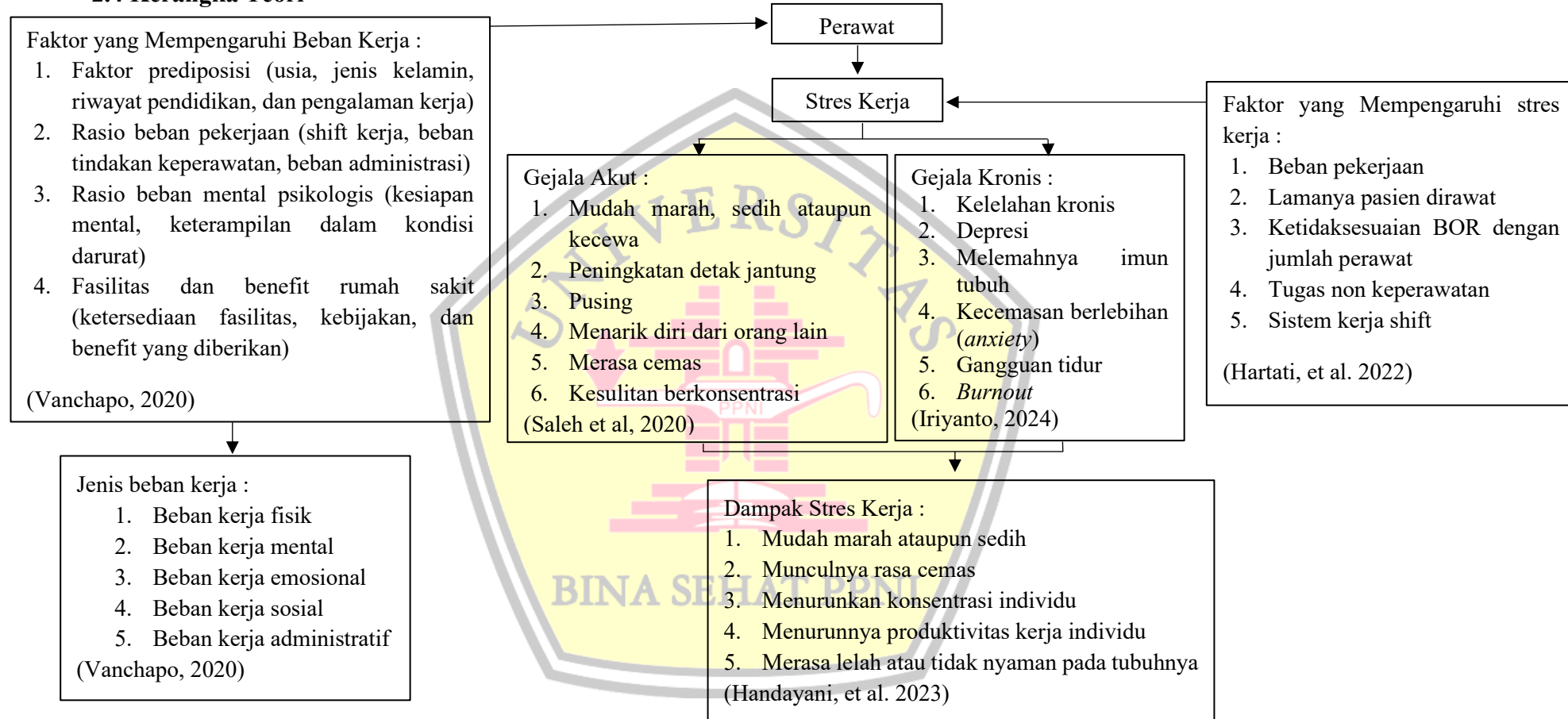
Tabel 2. 1 Jurnal terdahulu yang relevan

No	Judul, Penulis (Tahun)	Tujuan	Metode	Hasil
1	Judul : Hubungan Beban Kerja Perawat dengan Tingkat Stres Perawat Pelaksana di RS Candimas Medical Center Penulis : (Yulistia et al., 2025)	Studi ini dilaksanakan untuk mencari korelasi antara beban kerja terhadap stres kerja yang dirasakan perawat di RS Candimas Medical Centre	Desain: Studi ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>cross-sectional</i>. Sampel: Terdapat 60 orang sebagai sampel yang diambil dengan teknik <i>Total Sampling</i>. Instrumen: Kuesioner Analisis Data: Uji Korelasi Pearson	Hasil studi didapatkan 25 perawat yang mempunyai beban kerja ringan dan mengalami stres kerja dalam kategori ringan. Maka dari itu, terdapat korelasi antara variabel beban kerja dan stres kerja pada perawat yang bertugas di RS Candimas Medical Centre.
2	Judul : Hubungan Antara Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSI Sultan Agung Semarang Penulis : (Septania et al., 2025)	Studi ini dilakukan untuk melihat korelasi antara beban kerja dengan tingkat stres kerja pada perawat rawat inap di RSI Sultan Agung Semarang.	Desain: Jenis studi ini adalah kuantitatif dengan desain <i>korelasional</i>. Sampel: Terdapat 100 responden sebagai sampel, yang diambil dengan teknik <i>Total Sampling</i>. Instrumen: Kuesioner yang mengukur aspek beban kerja fisik dan psikologis serta indikator stres kerja seperti kelelahan emosional dan penurunan prestasi	Temuan ini menampilkan adanya kaitan antara variabel beban kerja dengan tingkat stres kerja pada perawat. Peneliti juga menyampaikan bahwa beban kerja yang berlimpah ini berdampak secara langsung terhadap tingginya tingkat stres kerja.

		pribadi.	
		<u>Analisis Data:</u> Uji <i>Chi-Square</i>	
3	<u>Judul :</u> Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat di Instalasi Rawat Inap RSUD GMIM Bethesda Tomohon	Studi ini dilaksanakan untuk melihat korelasi beban kerja terhadap tingkat stres kerja pada perawat rawat inap RSUD GMIM Bethesda Tomohon.	Temuan ini memperlihatkan bahwa 98 responden (94,2%) mempunyai beban kerja berat dan terdapat 99 responden (95,2%) yang merasakan stres dalam kategori berat. Maka dari itu, ada korelasi antara beban kerja dengan stres kerja pada perawat.
	<u>Penulis :</u> (Saada et al., 2024)	<u>Desain:</u> Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain penelitian <i>cross-sectional</i> . <u>Sampel:</u> Terdapat 104 responden sebagai sampel yang diambil dengan menggunakan teknik rumus Slovin dengan <i>margin error</i> 3%. <u>Instrumen:</u> Kuesioner beban kerja dan stres kerja, dan data demografi. <u>Analisis Data:</u> Uji <i>Spearman Rho</i>	
4	<u>Judul :</u> Hubungan Workload dengan Occupational Stress Level Perawat Ruang Intensif RSUD Dr. H. Koesnadi Bondowoso	Studi ini dilaksanakan untuk melihat apakah ada korelasi antara workload dan occupational stress level pada perawat ICU.	Temuan ini menampilkan adanya korelasi antara beban kerja dengan tingkat stres kerja pada tenaga keperawatan di ruang ICU. Peneliti juga menandai pada penelitiannya bahwa tingginya intensitas beban kerja ini sangat berdampak pada tingkat stres kerja perawat.
	<u>Penulis :</u> (Fitria et al., 2025)	<u>Sampel:</u> Terdapat 37 responden sebagai sampel yang diambil dengan metode <i>probability proportional sampling</i> . <u>Instrumen:</u> Kuesioner Job Content Questionnaire & New Job Stress Scale. <u>Analisis Data:</u>	

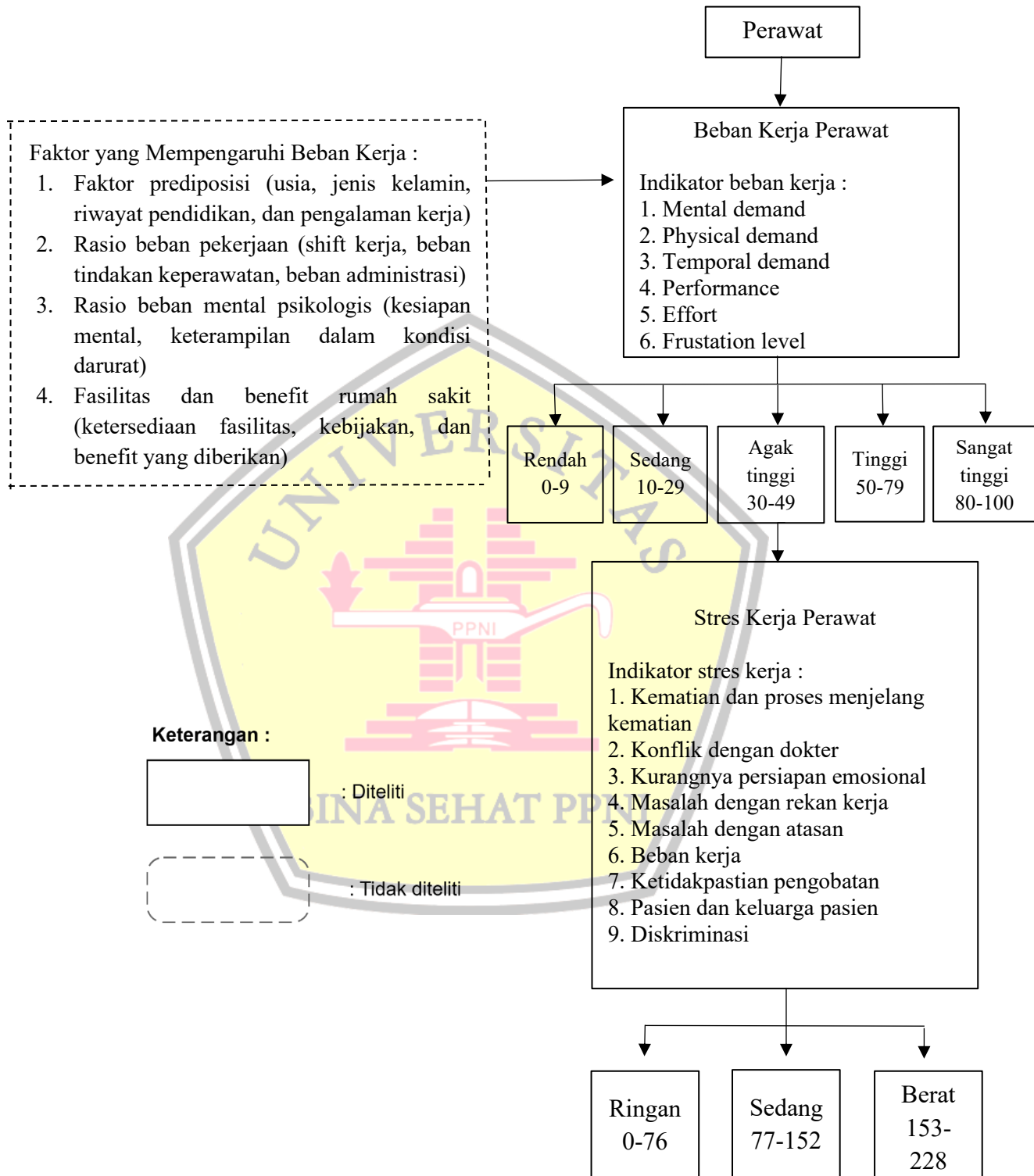
		Uji <i>Spearman Rho</i>	
5	<u>Judul :</u> Hubungan Beban Kerja dengan Stres Perawat <u>Penulis :</u> (Hizkia et al., 2023)	Studi ini dilaksanakan untuk melihat adanya korelasi antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Ruang DAKKA dan Baji Kamase RSUD Labuang Baji. <u>Desain:</u> Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan <i>cross sectional</i>. <u>Sampel:</u> Sampel penelitian berjumlah 31 orang yang diambil dengan menggunakan teknik <i>Total Sampling</i>. <u>Instrumen:</u> Kuesioner penelitian yang digunakan dalam penelitian ini diadaptasi dari skala baku beban kerja dan stres perawat. <u>Analisis Data:</u> Uji <i>Chi-Square</i>.	Hasil studi ini membuktikan bahwa terdapat perbedaan antara penelitian ini dengan beberapa riset lain karena pada penelitian ini sebagian besar perawat mempunyai beban kerja yang berat, namun mereka mengatakan tidak mengalami stres pada pekerjaannya. Tetapi setelah dilakukan analisis bivariat, ditemukan adanya hubungan yang signifikan antara variabel beban kerja dengan stres kerja pada perawat.

2.4 Kerangka Teori



Gambar 2. 1: Kerangka Teori Penelitian Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Gatoel Mojokerto

2.5 Kerangka Konseptual



Gambar 2. 2: Kerangka Konseptual Penelitian Hubungan antara Beban Kerja dengan Beban Kerja pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Gatoel Mojokerto

2.6 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan sebuah asumsi sementara dari permintaan yang perlu dipastikan dengan melakukan sebuah penelitian (Notoatmodjo, 2021). Uji hipotesis terdiri dari langkah-langkah berikut :

1. Jenis Hipotesis

- a. Hipotesis nol (H_0) merupakan pernyataan yang menganggap tidak ada korelasi antarunsur sampai dibuktikan sebaliknya dengan bukti yang memadai.
- b. Hipotesis Alternatif (H_1) adalah pernyataan yang akan diterima jika bukti statistik cukup kuat untuk menolak H_0 .

2. Prosedur Statistik : Analisis data dilakukan untuk menghitung nilai korelasi dan menetapkan p-value dengan ambang signifikansi $\alpha = 0,05$ (5%)

3. Proses Pengambilan Keputusan:

- a. H_0 ditolak jika ($P\text{-value} < 0,05$) memperlihatkan adanya korelasi antara beban kerja dan stres kerja.
- b. H_0 diterima jika ($P\text{-value} > 0,05$) menunjukkan tidak ada korelasi antara beban kerja dan stres kerja (Aulia et al., 2024).

Adapun dugaan sementara dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Terdapat Hubungan antara Beban Kerja dengan Stres Kerja pada Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap RS Gatoel Mojokerto.