

[ISSN 2597- 6052](#)

MPPKI

Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia

The Indonesian Journal of Health Promotion

Research Articles

Open Access

Hubungan Beban Kerja dan Stres Kerja dengan Kinerja Perawat Pasien Covid 19 di RSUD Madani

Relationship Between Workload and Work Stress and the Performance of Nurses Patient in Covid 19 at Madani Hospital

Sudirman^{1*}, Mohamad Andri², Nurfianti³^{1,2}Fakultas Kesehatan Masyarakat Universitas Muhammadiyah Palu³Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Tengah*Korespondensi Penulis : sudirman@unismuhpalu.ac.id

Abstrak

Latar belakang: Era pandemi covid-19 menuntut sumber daya berperan penting dalam melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja yang berada pada garis terdepan dalam penanggulangan pandemi ini adalah tenaga kesehatan atau medis khususnya perawat. Perawat memiliki peran penting dalam melakukan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat memiliki beban kerja disertai tuntutan kerja yang tinggi terlebih lagi bagi perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap. Hal tersebut disebabkan perawat memiliki peran dan tanggung jawab yang besar. Permasalahan umum yang sering dijumpai oleh tenaga kerja dan merupakan bagian darinya adalah kelelahan kerja.

Tujuan: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kinerja perawat pasien covid 19 di RSUD Madani.

Metode: Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik dengan menggunakan pendekatan cross sectional study. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang pernah merawat pasien covid tahun 2021 di Rumah Sakit Umum Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 130 orang. Sampel berjumlah 57 orang dengan teknik pengambilan sampel acidental sampling. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji "chi square".

Hasil: Penelitian dari 57 responden beban kerja ringan sebanyak 28 responden (49,1%) dan beban kerja berat sebanyak 29 responden (50,9%), hasil uji "chi square" nilai p: 0,000 (p value \leq 0,05). Stres kerja normal sebanyak 13 responden (22,8%) dan yang mengalami stres sebanyak 44 responden (77,2%), hasil uji "chi square" nilai p: 0,014 (p value \leq 0,05).

Kesimpulan: Ada hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kinerja perawat covid 19 di RSUD Madani.

Kata Kunci: Beban Kerja; Stres Kerja; Kinerja perawat

Abstract

Introduction: The era of the COVID-19 pandemic demands that resources play an important role in carrying out their work. Workers who are at the forefront of dealing with this pandemic are health or medical personnel, especially nurses. Nurses have an important role in providing health services in hospitals. Nurses have a workload accompanied by high work demands, especially for nurses who work in Inpatient Installations. This is because nurses have a big role and responsibility. A common problem that is often encountered by workers and is part of it is work fatigue.

Objective: This study aims to determine the relationship between workload and work stress with the performance of nurses for COVID-19 patients at Madani Hospital.

Methods: This type of research is an analytic study using a cross sectional study approach. The population in this study were all implementing nurses who had treated COVID-19 patients in 2021 at the Madani Regional General Hospital, Central Sulawesi Province, amounting to 130 people. The sample amounted to 57 people with the sampling technique of accidental sampling. Analysis of the data used is univariate and bivariate analysis using the "chi square" test.

Results: Research from 57 respondents with light workloads as many as 28 respondents (49.1%) and heavy workloads as many as 29 respondents (50.9%), the results of the "chi square" test p value: 0.000 (p value 0.05). Normal work stress was 13 respondents (22.8%) and 44 respondents (77.2%).

Conclusion: There is a relationship between workload and work stress with the performance of COVID-19 nurses at Madani Hospital.

Keywords: Workload; Work Stress; Nurse Performance

PENDAHULUAN

Era pandemi covid-19 ini menuntut sumber daya berperan penting dalam melakukan pekerjaannya. Tenaga kerja yang berada pada garis terdepan dalam penanggulangan pandemi ini adalah tenaga kesehatan atau medis khususnya perawat. Tenaga kesehatan inilah yang seharusnya mendapatkan perhatian dan perlindungan berlebih. Perawat memiliki peran penting dalam melakukan pelayanan kesehatan di rumah sakit. Perawat memiliki beban kerja disertai tuntutan kerja yang tinggi terlebih lagi bagi perawat yang bekerja di Instalasi Rawat Inap. Hal tersebut disebabkan perawat memiliki peran dan tanggung jawab yang besar (1).

Era sekarang ini masyarakat menuntut tenaga kerja diberikan upaya perlindungan yang kuat. Harapan dari masyarakat secara besar agar perawat setelah melakukan pekerjaannya dapat kembali selamat dan sehat yang tentunya harus didukung dengan penerapan K3 yang harus dilakukan manajemen perusahaan sebagai upaya perwujudan hak asasi manusia (2). NAB atau yang sering disebut sebagai nilai ambang batas pada suatu iklim kerja merupakan iklim yang bisa diterima oleh para pekerja tanpa mengakibatkan efek samping berupa kesehatan yang terganggu dan diikuti munculnya penyakit. Hal tersebut diwujudkan dalam satuan waktu yang tidak lebih dari 40 jam disetiap minggunya atau 8 jam setiap harinya. Apabila tenaga kerja mengalami beban kerja fisik yang tinggi maka tingkat terjadinya kelelahan maka akan semakin meningkat (3).

Pada bulan Agustus sampai september 2021 dan Februari sampai Maret 2022 petugas kesehatan bekerja lebih keras dari biasanya karena terjadi tren peningkatan kasus covid-19. Bertambahnya jumlah pasien yang terdampak virus ini membuat mau tidak mau perawat lebih keras bekerja di rumah sakit. Jam kerja yang semula hanya 6-8 jam menjadi lebih dari waktu tersebut bahkan tidak luput dari jam lembur sehingga perawat terkadang tidur di rumah sakit. Hal inilah yang dikhawatirkan menimbulkan kelelahan kerja. Peringatan dari tubuh yang mengalami penurunan fisik dan psikis disebut dengan kelelahan kerja. Data International Labour Organization mengungkapkan bahwa setiap tahun terdapat 2,5 juta tenaga kerja meninggal akibat kecelakaan kerja. Kecelakaan tersebut timbul dikarenakan adanya kelelahan dalam bekerja. Sebanyak tenaga kerja dengan persentase sebesar 60% mengunjungi poliklinik dengan melaporkan gejala kelelahan kerja. Penelitian yang dilakukan di USA menyatakan bahwa tingkat kelelahan kerja menempati urutan ke tujuh yang paling sering ditemukan dari studi epidemiologi (4).

Faktanya tidak hanya pekerja yang berasal dari bidang industri yang mengalami kelelahan kerja namun dimungkinkan juga dari bidang kesehatan yang tercermin dari perawat hal tersebut terbukti dari Begitu pula dengan masa kerja, masa kerja sangat erat hubungannya dengan berapa lama seseorang tersebut melakukan pekerjaan. Individu yang melakukan pekerjaannya dengan waktu atau masa yang lebih lama cenderung memiliki risiko yang tinggi pula dalam kelelahan bekerja. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah beban fisik kerja.

Jumlah pasien covid 19 tahun 2020 yang dirawat di RSUD Madani tahun 2020 sebanyak 560 orang, tahun 2021 sebanyak 1685 orang. Jumlah petugas Covid 19 yang menangani pasien tahun 2021 tenaga perawat sebanyak 130 orang (ASN 80 orang dan 50 orang tenaga kontrak). Hasil studi pendahuluan peneliti pada 12 Januari 2022, menurut penanggung jawab ketua TIM covid 19, kinerja perawat covid 19 masih dalam batas yang normal sejauh ini belum ada yang kinerjanya sangat buruk. Dilihat dari beban kerja terjadi peningkatan yang sangat signifikan ketika menghadapi pasien-pasien yang kritis dan memerlukan pertolongan segera, perawat mengalami keterbatasan gerak akibat memakai alat pelindung diri yang serba tertutup. Tingginya beban kerja yang dihadapi dilangan membuat petugas kadang mengalami stres. Stres akibat pekerjaan di tunjukkan dengan menurunnya nafsu makan, terjadi perubahan jam istirahat dan banyak yang mengalami penurunan berat badan. Dari permasalahan yang ada, peneliti ingin melakukan penelitian tentang “hubungan beban kerja dan stres kerja dengan kinerja perawat pasien covid 19 di RSUD Madani”.

METODE

Jenis penelitian ini adalah penelitian analitik dengan menggunakan pendekatan *cross sectional study*. Populasi dalam penelitian ini adalah semua perawat pelaksana yang pernah merawat pasien covid tahun 2021 di Rumah Sakit Umum Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah yang berjumlah 130 orang. Sampel berjumlah 57 orang, dengan teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *nonprobability sampling* dengan pendekatan *accidental sampling*.

Variable yang diteliti adalah variabel independen beban kerja dan stres kerja. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja perawat Covid 19. Analisis data yang digunakan adalah analisis univariat dan bivariat dengan menggunakan uji “*chi square*”.

HASIL**Karakteristik Responden Berdasarkan Umur****Tabel 1.** Gambaran Umur Responden di RSUD Madani Provinsi Sulawesi Tengah

Umur	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
< 35 Tahun	49	86
≥ 35 Tahun	8	14
Jumlah	57	100

Sumber: Data primer, 2022

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**Tabel 2.** Gambaran Pendidikan Responden di RSUD Madani Provinsi Sulawesi Tengah

Pendidikan	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
D3	34	59,6
Ners	23	40,4
Jumlah	57	100

Sumber: Data primer, 2022

Analisis Univariat**Distribusi beban kerja perawat pasien Covid 19****Tabel 3.** Distribusi Frekuensi beban kerja perawat pasien Covid 19 di RSUD Madani Provinsi Sulawesi Tengah

Beban Kerja	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
Beban kerja ringan	28	49,1
Beban kerja berat	29	50,9
Jumlah	57	100

Sumber: Data primer, 2022

Distribusi stres kerja perawat pasien Covid 19 di RSUD Madani Provinsi Sulawesi Tengah**Tabel 4.** Distribusi Frekuensi stres kerja perawat pasien Covid 19 di RSUD Madani Provinsi Sulawesi Tengah

Stres Kerja	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
Normal	13	22,8
Stres	44	77,2
Jumlah	57	100

Sumber: Data primer, 2022

Distribusi kinerja perawat pasien Covid 19 di RSUD Madani**Tabel 5.** Distribusi Frekuensi kinerja perawat pasien Covid 19 di RSUD Madani

Kinerja Perawat	Frekuensi (<i>f</i>)	Persentase (%)
Baik	29	50,9
Tidak Baik	28	49,1
Jumlah	57	100

Sumber: Data primer, 2022

Analisis Bivariat**Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat pasien Covid 19****Tabel 6.** Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat pasien Covid 19 di RSUD Madani Provinsi Sulawesi Tengah

Beban Kerja	Kinerja		Total	%	<i>P Value</i>
	Baik	Tidak baik			

	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%	(n)		
Ringan	24	85,7	4	14,3	28	100	0,000
Berat	5	17,2	26	82,8	29	100	
Jumlah	29	50,9	28	49,1	57	100	

Sumber: Data primer, 2022

Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pasien covid 19

Tabel 7. Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pasien covid 19 di RSUD Madani Provinsi Sulawesi Tengah

Stres Kerja	Stres Kerja				Total (n)	%	P Value
	Stres Ringan		Stres Berat				
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%			
Normal	11	84,6	2	15,4	13	100	0,014
Stres	18	40,9	26	59,1	44	100	
Jumlah	29	50,9	28	49,1	57	100	

Sumber: Data primer, 2022

PEMBAHASAN

Hubungan beban kerja dengan kinerja perawat pasien covid 19 di RSUD Madani

Hasil analisis univariat, dari 57 responden beban kerja ringan sebanyak 28 responden (49,1%) dan beban kerja berat sebanyak 29 responden (50,9%). Hasil uji “chi square” nilai $p: 0,000$ ($p \text{ value} \leq 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat covid 19 di RSUD Madani Provinsi Sulawesi Tengah.

Menurut asumsi peneliti, responden yang beban kerja ringan dan kinerjanya tidak baik sebanyak 4 responden (14,3%). Hal ini terjadi karena hal ini disebabkan setiap beban kerja yang diterima seseorang harus sesuai dan seimbang terhadap kemampuan fisik maupun psikologis pekerja yang menerima beban kerja tersebut. Beban kerja dapat berupa beban kerja fisik dan beban kerja psikologis. Beban kerja fisik dapat berupa beratnya pekerjaan seperti mengangkat dan mendorong sedangkan beban kerja psikologis dapat berupa sejauh mana tingkat keahlian dan prestasi kerja yang dimiliki individu dengan individu. Adapun faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal yang meliputi pekerjaan yang tidak dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Beban kerja berat dan kinerjanya baik sebanyak 5 responden (16,1%). Hal ini terjadi karena responden merasa memiliki tanggung jawab lebih dan responden sebagian berpendidikan Ners. Disamping itu responden juga di angkat menjadi ketua Tim sehingga responden harus menunjukkan kinerja yang baik.

Adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja yang dialami oleh perawat pasien Covid-19 di RSUD Madani Provinsi Sulawesi Tengah karena tenaga kerja telah ditargetkan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Selain itu pekerjaan dari tenaga kerja juga melakukan pekerjaan yang monoton dan berulang setiap harinya. Fluktuasi dalam beban kerja juga merupakan bentuk lain dari pembangkit stress. Jangka waktu tertentu beban kerja yang diterima oleh pekerja sangat berat tetapi pada saat yang berlainan malah ringan. Waktu juga harus diperhatikan dalam pekerjaan dimana makin singkat waktu yang diberikan dalam proses pengambilan keputusan dalam pekerjaan, makin dirasakan desakan waktu makan stress akan semakin membesar. Akibat beban kerja yang terlalu berat dapat mengakibatkan seorang pekerja menderita gangguan atau penyakit akibat kerja. Beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dalam kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial membahayakan pekerja. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja.

Marquis dan Houston (2000) mendefinisikan beban kerja perawat adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang perawat selama bertugas di suatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja (work load) biasanya diartikan sebagai patient days yang merujuk pada jumlah prosedur, pemeriksaan kunjungan (visite) pada klien. Disebutkan pula beban kerja adalah jumlah total waktu keperawatan baik secara langsung/tidak langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang di perlukan oleh klien dan jumlah perawat yang di perlukan untuk memberikan pelayanan tersebut.

Smith dan Suwondo (dalam Wijono, 2010), mengemukakan bahwa stress kerja merupakan hasil yang disebabkan oleh keadaan tempat kerja, faktor organisasi, faktor “workload” dan kemampuan melakukan tugas, waktu kerja yang berlebihan, tanggung jawab kerja dan tantangan yang muncul dari tugas, ditemukan juga bahwa

salah satu sumber stres kerja berasal dari isi pekerjaan yang mencakup beban kerja. Stres dapat menunjukkan perubahan-perubahan baik secara fisik, psikologis dan perilaku. Seseorang yang mengalami stres kerja akan menunjukkan gejala-gejala seperti merasa lelah/letih saat pekerjaan berlangsung, pusing, timbulnya kecemasan dan mudah marah serta suka menunda-nunda pekerjaan, sulit berkonsentrasi saat bekerja, stres juga dapat mengakibatkan tingkat absensi tinggi dan penurunan produktivitas, (Robbins, 2006).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nopa (2016) menunjukkan bahwa variabel stres kerja berpengaruh terhadap kinerja dengan nilai $p=0,00001$. Penelitian ini menyatakan bahwa ada hubungan antara stres kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Ketapang II. Stres kerja yang dirasakan pada pegawai Puskesmas Ketapang II diantaranya yaitu beban kerja yang diberikan mengalami penambahan selama pandemi Covid-19 dari pada sebelumnya, keterlambatan pembayaran intensif tambahan dari pekerjaan yang dihasilkan, mengalami desakan dari atasan untuk segera mencapai target yang ditetapkan dengan waktu yang ditetapkan. Kemudian kekhawatiran terkena Covid-19 karena mengalami kenaikan lonjakan kasus Covid-19 serta di berlakukannya WFH (Work From Home) apabila salah satu pegawai mengalami kasus Covid-19 yang membuat tidak fokus untuk bekerja terkait masalah-masalah kecil yang dihasilkan ketika bekerja dari rumah yang mengakibatkan terjadinya penurunan pada kinerja pegawai.

Ilyas (2014) mengatakan beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan kelelahan, keletihan. Lebih lanjut Ilyas menyebutkan kelelahan, keletihan perawat terjadi bila perawat bekerja lebih dari 80% dari waktu kerja mereka. Dengan kata lain waktu produktif perawat adalah kurang lebih 80%, jika lebih maka beban kerja perawat dikatakan tinggi atau tidak sesuai dan perlu dipertimbangkan untuk menambah jumlah tenaga perawat di ruang perawatan tersebut.

Beban kerja mental yang dialami perawat jiwa, di antaranya bekerja shift atau bergiliran, bekerja dengan keterampilan khusus dalam merawat pasien serta harus menjalani komunikasi yang baik dengan pasien. Hal ini dikarenakan keistimewaan pada pasien ruang rawat inap jiwa yang berbeda dari pasien biasa pada umumnya. Jika perawat pada ruang rawat umum menghadapi pasien dengan gangguan kesehatan fisik maka dengan mudah berkomunikasi dengan pasien berbeda halnya saat menghadapi pasien di rawat inap jiwa yang mengalami gangguan kesehatan secara psikis. Kesehatan pasien yang terganggu merupakan salah satu penghalang untuk pasien dan perawat dapat berkomunikasi dengan baik. Selain itu, tingkat emosional yang tinggi pada pasien rawat inap jiwa membuat perawat harus bisa memahami bagaimana cara menghadapi pasien apalagi ketika menghadapi pasien yang berada pada tingkatan gaduh gelisah. Perawat pada ruang rawat jiwa pun dituntut harus bisa menjalin bina hubungan saling percaya dengan baik agar pasien dapat terbuka kepada perawat tentang masalahnya, sehingga perawat dapat mengetahui bagaimana menghadapi dan memberi tindakan asuhan keperawatan terhadap pasien (Marquis 2014).

Hasil penelitian tentang beban kerja pernah diteliti oleh Pitoya, di RSUD Dr. Syaiful Anwar Malang Jawa Timur pada tahun 2013. Pengukuran beban kerja perawat dengan metode time motion dengan self-assesment. Hasil penelitian diketahui 70% perawat memiliki beban kerja berat. Perawat yang mempunyai beban kerja yang tinggi ternyata memiliki waktu lebih sedikit untuk memberikan pendidikan kesehatan kepada pasien.

Sejalan dengan hasil penelitian Ramadani (2014) ada hubungan beban kerja perawat dengan pelaksanaan SP 1 pada pasien halusinasi dengan nilai p value 0,004. Beban kerja yang tinggi dapat menurunkan kemampuan perawat dalam memberikan tindakan kepada pasien dengan gangguan jiwa. Ada hubungan motivasi kerja dengan pelaksanaan SP 1 pada pasien halusinasi. Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan keinginan perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien dengan gangguan jiwa.

Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pasien covid 19 di RSUD Madani

Hasil analisis univariat menunjukkan bahwa, dari 57 responden, stres kerja normal sebanyak 13 responden (22,8%) dan yang mengalami stres sebanyak 44 responden (77,2%). Hasil uji "chi square" nilai $p: 0,014$ (p value $\leq 0,05$), maka H_a diterima dan H_0 ditolak yang artinya ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat covid 19 di RSUD Madani Provinsi Sulawesi Tengah.

Menurut asumsi peneliti, stres kerja yang normal dan kinerjanya tidak baik sebanyak 2 responden (15,4%). Hal ini karena sebagian perawat memiliki koping yang berbeda-beda sehingga stress kerja ada yang tinggi dan rendah, hal tersebut membuat kinerja perawat juga berbeda-beda dalam memberikan pelayanan keperawatan ada yang baik dan ada juga yang kurang baik. Di ruang perawatan covid 19 membutuhkan tenaga, pikiran yang stabil, tanggap cepat dan koping yang efektif sehingga mampu melayani pasien dengan baik, tepat dan penanganan cepat. Pasien yang datang dalam berbagai jenis masalah kesehatan sehingga membutuhkan kesabaran dan koping yang baik dan efektif. Jika koping seorang perawat tidak efektif dapat membuat tingkat stresnya tinggi, hal tersebut mempengaruhi kinerja perawat dalam memberikan pelayanan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Penelitian Emita (2018) , menunjukkan bahwa 56,7% responden mengalami stres kerja berat, sedangkan untuk kinerja perawat dalam pelaksanaan pendokumentasian asuhan keperawatan menunjukkan bahwa 36,7% responden melakukan dokumentasi asuhan keperawatan secara baik. Berdasarkan hasil uji chi square menunjukkan bahwa ada hubungan antara stres kerja dengan kinerja perawat pelaksana.

Adapun penelitian Rahman (2017), menunjukkan hasil penelitian yaitu lebih dari setengah responden mengalami stres kerja dalam kategori sedang (58,5%) dan kinerja perawat sisanya termasuk dalam kategori cukup (50%). Berdasarkan hasil uji Spearman Rank didapatkan ada hubungan yang bermakna antara stres kerja dan kinerja perawat ($p=0,001$ dan $r=-0,831$).

Sejalan dengan Pendapat Yesi (2019), pada kenyataannya di Rumah Sakit kinerja perawat belum menunjukkan prestasi kerja yang memuaskan. Karena itu kinerja perawat terus menjadi perhatian berbagai pihak. Kinerja seorang perawat dapat dilihat dari mutu asuhan keperawatan yang diberikan kepada pasien. Asuhan keperawatan berkualitas perlu berorientasi pada hasil pasien yang lebih baik. Kondisi tersebut dapat tercapai apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang memadai secara kualitas maupun kuantitas. Pelayanan kesehatan yang kontinu dan sistematis serta peran dan tuntutan yang banyak inilah yang sering memunculkan kondisi yang dapat memicu terjadinya stres kerja pada perawat.

Anaroga (2019) berpendapat stres yang tidak teratasi pasti berpengaruh terhadap prestasi kerja ada beberapa hal yang harus diperhatikan yaitu, bahwa kemampuan mengatasi sendiri stres yang dihadapi tidak sama pada semua orang. Orang yang memiliki daya tahan yang tinggi menghadapi stres, oleh karenanya mampu mengatasi sendiri stres tersebut. Sebaliknya tidak sedikit orang yang daya tahan dan kemampuannya menghadapi stres rendah. Stres yang tidak teratasi dapat berakibat pada apa yang dikenal dengan burnout, suatu kondisi mental dan emosional serta kelelahan fisik karena stres yang berlanjut dan tidak teratasi.

KESIMPULAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa ada hubungan beban kerja dengan kinerja perawat pasien covid 19 di RSUD Madani dengan nilai $p: 0,000$ ($p \text{ value} \leq 0,05$). Ada hubungan stres kerja dengan kinerja perawat pasien covid 19 di RSUD Madani dengan nilai $p: 0,014$ ($p \text{ value} \leq 0,05$).

SARAN

Saran bagi RSUD Madani dapat memperhatikan beban kerja pada pekerja unit perawat covid19 dengan menambah jumlah pekerja, agar ada tambahan jadwal shift sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan. Dapat memperhatikan stres kerja yang di alami oleh petugas Covid19 dengan memberikan waktu untuk berlibur contohnya dengan melakukan Family Gathering atau liburan agar para pekerja dapat merasakan indahnya kebersamaan bersama dengan rekan kerja dan keluarga juga dapat memberikan sesuatu yang baru pada unit tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

1. Maharja, 2020. Analisis Tingkat Kelelahan Kerja berdasarkan Beban Kerja Fisik Perawat di Instalasi Rawat Inap RSU Haji Surabaya. The Indonesian Journal of Occupational Safety and Health, Vol. 4, No. 1 Jan-Jun 2020: 93102.
2. Hariyono W, 2011. Ergonomi Untuk Keselamatan, Kesehatan Kerja dan Produktivitas. Surakarta : UNIBA PRESS.
3. Pajow, Sondakh, & Lampus, 2016. Hubungan antara Beban Kerja dengan Kelelahan Kerja pada Tenaga Kerja di PT Timur Laut Jaya Manado. Jurnal Ilmiah Farmasi, Universitas Sam Ratulangi, Vol. 5, ISSN 2302 - 2493.
4. Setyawati, 2020. Selintas Tentang Kelelahan Kerja. Yogyakarta: Amara Books
5. Anna, 2021. Penilaian Beban Kerja Berdasarkan Tingkat Kebutuhan Kalori Menurut Pengeluaran Energi. Jakarta: Badan Standar Nasional.
6. Anaroga, P. 2019. Psikologi Kerja. Jakarta: PT. Rineka Cipta
7. Arikunto, 2020. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Ptk. Jakarta: Rineka Cipta.
8. As'ad, 2021. Mengenal Hiperkes dan Keselamatan Kerja. Semarang: BP Univeritas Diponegoro.
9. Atiqoh, Wahyuni, & Lestantyo, 2018. Selintas Tentang Kelelahan Kerja. Yogyakarta: Amara Books.
10. Cox & Griffith, 2019. Stres Akibat Kerja Pada Tenaga Kesehatan. Jakarta, PT Pustaka Binaman Presindo
11. Emita. 2018. Hubungan Antara Stres Kerja Dengan Kinerja Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat InapRsud Dr. Achmad Mochtar Bukittinggi: Program Studi SI Ilmu Keperawatan Fakultas Kesehatan Dan MIPA, UMSB. <http://jurnal.umsb.ac.id/wpcontent/uploads/2014/09/jurnal.emi.pdf>.

12. Febriani. 2019. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kelelahan Kerja Pada Pekerja Jasa Kuli Angkut di pasar Klewer Surakarta
13. Foster & Seeker, 2020. Pembinaan untuk Kinerja Karyawan. Jakarta: PPM
14. French dan Caplan, 2019. Organisational Stress and Individual Strain. Amacon :New York. 12.Gibson. 1993. Organization. Jakarta : Binarupa Aksara.
15. Gilles, 1996, Manajemen Keperawatan, Edisi ke dua, Philadelphia
16. Irwady, 2019. Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
17. Linda, Megawati, & Japriska, 2016. Analisis Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Pesisir Selatan Dengan Menggunakan Partial Least Square (Pls). Jurnal Kajian Manajemen Bisnis.
18. Mangkunegara. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
19. Moekijat, 2020. Pengantar Sistem Informasi Manajemen. Jakarta (ID): PT. Glora Aksara Pertama 20.
20. Munandar, 2020. Psikologi Industri dan Organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia
20. Nasir dkk, 2020. Buku Ajar Metodologi Penelitian Kesehatan Konsep Pembuatan Karya Tulis Ilmiah dan Thesis untuk Mahasiswa Kesehatan. Yogyakarta: Nuha Medika.
21. Notoatmodjo, 2020. Metodologi Penelitian Kesehatan. Jakarta: Rineka Cipta
22. Prameswari, 2020. Stres Kerja. Salemba Medika, Jakarta
23. Rasmun, 2019. Stress Koping dan Adaptasi. Jakarta :CV.Sagung Seto
24. Rodahl dan Manuaba. 2019. Ergonomi, Kesehatan dan Keselamatan Kerja. Surabaya: Guna Wijaya
25. Sedarmayanti, 2019. Sumber daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta: Mandar Maju
26. Sederm, 2018. Perilaku Keorganisasian. Surakarta: Muhammadiyah University Press.