Jurnal Global Ilmiah
Vol. 3, No. 4, January 2026
ISSN: 3026-5207

Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Perawat di IGD RS Hermina Depok

Mestikarini Astari*, Yanuar Jak, Sumijatun
Universitas Respati Indonesia, Indonesia
Email: mestikarini.astari@gmail.com*

Kata kunci:

Beban Kerja;
Stres Kerja;
Kinerja Perawat;
Regresi Linier Berganda.

ABSTRAK

Tenaga perawat merupakan fondasi penting dalam sistem pelayanan kesehatan, dan kinerjanya sangat menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RS Hermina Depok. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif korelasional dengan pendekatan cross-sectional. Populasi penelitian adalah seluruh perawat IGD RS Hermina Depok yang berjumlah 32 orang. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, sementara data sekunder berupa data Key Performance Indicator (KPI) dari rumah sakit. Analisis data pada penelitian ini menggunakan statistik deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa perawat di IGD RS Hermina Depok mayoritas memiliki beban kerja ringan (56,25%) dan tingkat stres kerja ringan (68,75%), dengan sebagian besar kinerja berada pada kategori baik (90,63%). Uji hipotesis menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (p-value = 0,001). Demikian pula, stres kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (p-value = 0,004). Secara bersama-sama, beban kerja dan stres kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dengan kontribusi sebesar 50,7% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut (R2 = 0,507). Hasil ini mengindikasikan bahwa manajemen beban kerja dan stres yang efektif sangat krusial untuk mempertahankan kinerja perawat yang optimal di lingkungan kerja yang menuntut seperti IGD.

Keywords:
Workload;
Work Stress;
Nurse Performance;
Multiple Linear Regression.

Abstract
Nurses are a crucial foundation of the healthcare system, and their performance is a key determinant of hospital service quality. This study aims to analyze the influence of workload and work stress on the performance of nurses in the Emergency Department (ED) of Hermina Depok Hospital. This study utilized a quantitative correlational method with a cross-sectional approach. The study's population consisted of all 32 nurses in the ED of Hermina Depok Hospital. Primary data were collected through questionnaires, while secondary data came from the hospital's Key Performance Indicator (KPI) and Human Resources (HR) data. Data analysis was performed using descriptive statistics and multiple linear regression analysis. The analysis results indicate that the majority of

nurses in the ED of Hermina Depok Hospital experienced light workloads (56.25%) and light work stress (68.75%), with most of their performance rated as good (90.63%). Hypothesis testing showed that workload had a significant influence on nurse performance (p-value = 0.001). Similarly, work stress also had a significant influence on nurse performance (p-value = 0.004). Together, workload and work stress were proven to have a significant influence on nurse performance, with a combined contribution of 50.7% of the variation in performance explained by these two variables (R2 = 0.507). These findings suggest that effective management of workload and stress is crucial for maintaining optimal nurse performance in a demanding work environment like the ED.

Manuscript accepted:Date Revised: Date Date of publication: Date

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY-SA .
This is an open access article under the CC BY-SA license.

PENDAHULUAN

Tenaga kesehatan merupakan elemen kunci yang mendukung keberlanjutan sistem pelayanan kesehatan. Dalam sistem ini, Human Resource for Health (HRH) memegang peranan vital untuk menjamin tersedianya layanan kesehatan yang berkualitas, terjangkau, dan dapat diakses oleh seluruh lapisan masyarakat. Tidak hanya itu, tenaga kesehatan harus terdistribusi secara merata, terorganisir dengan baik, dan memiliki keterampilan serta kompetensi yang sesuai (Dhillon et al., 2023; George et al., 2018; Naseri et al., 2023; Nigenda & Serván-Mori, 2024). Keberhasilan suatu negara dalam mencapai tujuan pembangunan kesehatan, baik nasional maupun internasional, sangat bergantung pada kualitas dan jumlah tenaga kesehatan yang tersedia.

Pencapaian Universal Health Coverage (UHC) dan Sustainable Development Goals (SDGs) sangat bergantung pada keberadaan dan kualitas tenaga kesehatan. Salah satu indikator penting dalam pencapaian ini adalah kepadatan dan distribusi tenaga kesehatan yang merata, serta kualitas data terkait sumber daya manusia di bidang kesehatan (HRH). Pada tahun 2020, Konsil Tenaga Kesehatan Indonesia (KTKI) mencatat bahwa jumlah perawat yang terdaftar dengan Surat Tanda Registrasi (STR) mencapai 633.025 orang, dan diprediksi akan meningkat menjadi 696.217 orang pada tahun 2025. Meskipun terdapat surplus tenaga perawat, namun hal ini tidak serta merta menjamin efektifitas penyerapan tenaga kesehatan tersebut dalam meningkatkan kualitas pelayanan. Ketersediaan dan kualitas tenaga kesehatan harus senantiasa diperhatikan agar dapat memberikan kontribusi optimal terhadap sistem kesehatan yang lebih baik.

Di Indonesia, sektor kesehatan dikelola oleh Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS), yang mengelola program Jaminan Kesehatan Nasional (JKN). Program ini, yang mulai berjalan pada tahun 2014, telah mencakup hampir seluruh penduduk Indonesia pada tahun 2024. Melalui kerjasama dengan fasilitas kesehatan seperti rumah sakit, BPJS bertanggung jawab untuk menjamin pelayanan kesehatan yang berkualitas bagi para peserta

(Irwandy, 2016; Salim, 2020; Setiawan et al., 2022). Sebagai bagian dari kebijakan Universal Health Coverage (UHC), BPJS memastikan bahwa seluruh rumah sakit, baik yang dikelola pemerintah maupun swasta, bermitra dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Rumah sakit, sebagai salah satu penyedia utama pelayanan kesehatan, membutuhkan berbagai sumber daya untuk menjalankan fungsinya, termasuk di antaranya adalah tenaga kesehatan. Selain tenaga medis seperti dokter dan ahli bedah, rumah sakit juga membutuhkan tenaga pendukung lainnya seperti farmasis, ahli gizi, serta perawat. Di samping itu, keberhasilan rumah sakit dalam menyediakan layanan yang berkualitas sangat bergantung pada sistem manajemen yang baik dan dukungan sumber daya manusia yang memadai. Rumah sakit merupakan lingkungan kerja yang memiliki risiko tinggi terhadap bahaya kesehatan dan keselamatan. Di Amerika Serikat, misalnya, terdapat catatan bahwa rata-rata 6,8 cedera atau kecelakaan yang berhubungan dengan pekerjaan terjadi pada setiap 100 karyawan rumah sakit pada tahun 2011, angka ini hampir dua kali lipat dibandingkan dengan industri swasta pada umumnya. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia dan pengendalian risiko di rumah sakit menjadi sangat penting untuk mendukung kelancaran pelayanan kesehatan.

Keperawatan memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga mutu pelayanan di rumah sakit. Profesi perawat bertanggung jawab untuk memberikan pelayanan langsung kepada pasien, baik dalam pemantauan kesehatan, perawatan pascaoperasi, maupun pencegahan penyakit (Fathudin & Hapsari, 2018; Indriati & Sri Yulianti, 2023; Tambunan et al., 2024). Menurut American Nurses Association (ANA), keperawatan mencakup perlindungan, promosi, dan optimalisasi kesehatan, serta pencegahan penyakit dan cedera. Perawat juga berperan dalam meringankan penderitaan melalui diagnosis dan penanganan respons manusia serta advokasi dalam pelayanan individu, keluarga, masyarakat, dan populasi. Dengan demikian, profesi perawat menjadi sangat penting dalam sistem pelayanan rumah sakit karena mereka berperan langsung dalam proses pemulihan pasien.

Namun, meskipun perawat merupakan profesi yang didominasi oleh perempuan dan sebagian besar perawat merasa puas dengan pekerjaan mereka, ada tantangan yang masih harus dihadapi, salah satunya adalah ketidakpuasan terkait dengan jenjang karier di profesi keperawatan. Mayoritas perawat merasa puas dengan gaji mereka, tetapi mereka seringkali merasa adanya keterbatasan dalam pengembangan karier dan struktur penilaian kinerja yang kurang transparan. Oleh karena itu, perbaikan dalam sistem rekrutmen dan jenjang karier di profesi ini sangat penting agar kualitas sumber daya manusia tetap terjaga dan pelayanan terhadap pasien bisa terus meningkat.

Peningkatan kualitas pelayanan rumah sakit tidak dapat dilepaskan dari faktor kepuasan pasien. Kepuasan pasien menjadi tolok ukur utama dalam menilai kualitas pelayanan di rumah sakit. Pelayanan yang baik meliputi berbagai aspek, antara lain pelayanan dokter, perawat, fasilitas rumah sakit, serta pelayanan administrasi dan logistik. Semua aspek ini harus berfungsi secara efektif untuk menciptakan pengalaman yang memuaskan bagi pasien. Mahfudhoh dan Muslimin (2020) menyatakan bahwa kualitas pelayanan rumah sakit dapat diukur melalui penampilan profesional tenaga kesehatan,

efisiensi dan efektivitas pelayanan, serta kepuasan pasien yang mencakup berbagai jenis layanan yang diberikan.

Rumah Sakit Hermina Depok, sebuah rumah sakit swasta tipe B yang terletak di Jalan Siliwangi No 50 Pancoran Mas, Depok, menjadi salah satu contoh rumah sakit yang menghadapi tantangan besar dalam menghadapi beban kerja yang semakin meningkat. Dengan kapasitas tempat tidur yang mencapai 240 TT, Rumah Sakit Hermina Depok menyediakan berbagai layanan kesehatan, mulai dari rawat inap untuk anak, ibu, dewasa umum, hingga pelayanan di ruang ICU dan NICU. Menariknya, hampir 70% dari total kunjungan pasien adalah pasien BPJS, yang mencerminkan betapa besar kontribusi pasien peserta BPJS terhadap operasional rumah sakit ini.

Namun, dengan meningkatnya jumlah kunjungan pasien, khususnya di Instalasi Gawat Darurat (IGD), rumah sakit menghadapi tantangan dalam pengelolaan beban kerja perawat. Peningkatan jumlah pasien yang datang setiap harinya berpotensi membebani tenaga kesehatan, khususnya perawat, sehingga berdampak pada kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk mengkaji lebih dalam mengenai dampak dari beban kerja perawat terhadap kualitas pelayanan pasien di IGD Rumah Sakit Hermina Depok, serta mencari solusi yang dapat meningkatkan kinerja dan efisiensi pelayanan rumah sakit.

Penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat telah banyak dilakukan dalam berbagai konteks. Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan hasil yang konsisten terkait pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja perawat. Misalnya, penelitian oleh Rezeki et al. (2022) di RSUD Dr. Pirngadi Medan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dengan nilai p = 0,001. Hasil serupa ditemukan oleh Abdullah et al. (2023) di RSUD Kota Makassar, yang melaporkan pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja perawat dengan p = 0,000. Penelitian oleh Elizar et al. (2020) juga mendukung temuan ini dengan menyimpulkan bahwa beban kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Penelitian ini penting dilakukan karena beberapa alasan. Pertama, IGD merupakan unit kerja dengan tingkat tekanan dan tuntutan kerja yang tinggi, sehingga perawat di unit ini rentan mengalami beban kerja dan stres kerja yang berlebihan. Kedua, kinerja perawat di IGD sangat penting karena berhubungan langsung dengan keselamatan dan kualitas pelayanan pasien gawat darurat. Ketiga, temuan dari penelitian ini dapat memberikan masukan bagi manajemen rumah sakit dalam mengembangkan strategi pengelolaan beban kerja dan stres kerja untuk meningkatkan kinerja perawat. Keempat, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Indonesia, khususnya di rumah sakit swasta.

Secara spesifik, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di IGD RS Hermina Depok, sekaligus mengkaji pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di unit yang sama. Selain itu, penelitian ini juga dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh simultan antara beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat, guna memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja perawat di lingkungan kerja yang menuntut seperti IGD. Dampak dari

peningkatan beban kerja terhadap kualitas pelayanan di rumah sakit adalah isu yang sangat relevan, terutama di era penerapan Universal Health Coverage (UHC). Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih baik mengenai pentingnya manajemen beban kerja perawat dan pengaruhnya terhadap kualitas pelayanan, serta memberikan rekomendasi yang dapat diimplementasikan di rumah sakit-rumah sakit lain untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian korelasional untuk mengidentifikasi pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Hermina Depok. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk mengukur hubungan antara variabel-variabel yang diteliti secara sistematis dan objektif. Desain penelitian korelasional digunakan untuk melihat sejauh mana variabel bebas, yaitu beban kerja dan stres kerja, berpengaruh terhadap variabel terikat, yaitu kinerja perawat. Dalam hal ini, regresi linier berganda diterapkan untuk menganalisis pengaruh simultan dari beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat, serta untuk mengukur seberapa besar kontribusi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen.

Populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bertugas di unit IGD Rumah Sakit Hermina Depok, dengan jumlah total perawat sebanyak 32 orang. Sampel penelitian dihitung menggunakan teknik sampling jenuh, di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini dipilih karena jumlah populasi yang terbatas, sehingga seluruh populasi dapat terlibat dalam penelitian. Kriteria inklusi yang ditetapkan adalah perawat yang terdaftar dan aktif bertugas di unit IGD pada saat penelitian dilaksanakan. Sementara itu, perawat yang tidak memenuhi kriteria inklusi atau tidak bersedia berpartisipasi dalam penelitian ini dikeluarkan dari sampel.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang dirancang untuk mengukur tiga variabel utama: beban kerja, stres kerja, dan kinerja perawat. Kuesioner beban kerja diadaptasi dari penelitian sebelumnya oleh Akbar dkk. (2020) dan telah terbukti valid dan reliabel, sehingga tidak perlu dilakukan uji validitas dan reliabilitas kembali. Kuesioner stres kerja menggunakan skala Expanded Nursing Stress Scale (ENSS), yang telah disesuaikan untuk perawat dan diuji validitas serta reliabilitasnya dengan hasil yang sangat baik. Kuesioner ini mengukur tingkat stres yang dialami oleh perawat berdasarkan berbagai faktor yang terkait dengan pekerjaan mereka di unit IGD. Sedangkan untuk mengukur kinerja perawat, data sekunder berupa Key Performance Indicators (KPI) yang ada di rumah sakit digunakan untuk mendapatkan informasi objektif tentang kinerja perawat dalam memberikan pelayanan.

Data yang terkumpul dari kuesioner akan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS untuk memastikan akurasi dan konsistensi hasil analisis. Analisis data dimulai dengan teknik statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik responden, termasuk usia, jenis kelamin, serta tingkat beban kerja dan stres yang dialami. Selain itu, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan distribusi kinerja perawat berdasarkan data KPI yang

telah dikumpulkan. Untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel independen (beban kerja dan stres kerja) dan variabel dependen (kinerja perawat), analisis bivariat dilakukan menggunakan uji korelasi Pearson. Uji ini dipilih karena data yang dikumpulkan berskala interval dan memenuhi asumsi distribusi normal.

Selanjutnya, untuk mengetahui pengaruh simultan beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat, dilakukan analisis regresi linier berganda. Model regresi ini memungkinkan peneliti untuk mengukur sejauh mana perubahan pada variabel independen (beban kerja dan stres kerja) mempengaruhi kinerja perawat. Hasil dari analisis regresi linier berganda akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kontribusi masing-masing variabel independen terhadap kinerja perawat di unit IGD.

Penelitian ini juga mematuhi prinsip-prinsip etika penelitian yang meliputi informed consent, di mana responden diberi penjelasan secara jelas mengenai tujuan, prosedur, dan manfaat penelitian, serta hak mereka untuk berpartisipasi secara sukarela. Selain itu, prinsip anonimitas dan kerahasiaan dijaga dengan memastikan bahwa identitas responden tidak akan diungkapkan dan hanya digunakan untuk tujuan penelitian. Dengan metodologi yang sistematis dan tepat, penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang mendalam mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di unit IGD Rumah Sakit Hermina Depok, serta memberikan kontribusi bagi pengelolaan kinerja perawat di rumah sakit.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengumpulan Data

Data penelitian yang berjudul "Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Igd Rs Hermina Depok" diperoleh dari kuesioner yang diberikan kepada 32 perawat yang bertugas di unit IGD Rumah Sakit Hermina Depok.

Tabel 1. Distribusi Frekuensi Karakteristik Responden

Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
Usia		
20 - 25 Tahun	6	18,75 %
26 - 35 Tahun	16	50 %
36 - 45 Tahun	8	25 %
> 45 Tahun	2	6,25 %
	32	**100,00%**
Jenis Kelamin		
Laki-laki	4	12,5 %
Perempuan	28	87,5 %
	32	**100,00%**
Status Pernikahan		
Belum Menikah	11	34,38 %
Sudah Menikah	21	65,63 %
	32	**100,00%**
Masa Kerja		
< 1 Tahun	1	3,13 %
1 – 5 Tahun	11	34,37%
> 5 Tahun	20	62,50 %

Karakteristik	Jumlah (n)	Persentase (%)
	32	**100,00%**

Sumber: Data Primer, Hasil Pengolahan Kuesioner (2024)

Berdasarkan Tabel 1 yang menyajikan distribusi frekuensi karakteristik responden, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia produktif. Sebanyak 50% responden berusia antara 26 hingga 35 tahun, diikuti oleh kelompok usia 36 hingga 45 tahun sebanyak 25%, usia 20 hingga 25 tahun sebanyak 18,75%, dan sisanya (6,25%) berusia lebih dari 45 tahun. Dari sisi jenis kelamin, distribusi responden menunjukkan dominasi perempuan dengan persentase sebesar 87,5%, sedangkan laki-laki hanya berjumlah 12,5%. Dalam hal status pernikahan, mayoritas responden telah menikah, yakni sebesar 65,63%, sementara yang belum menikah sebesar 34,38%. Adapun dilihat dari masa kerja, sebagian besar responden (62,50%) telah bekerja lebih dari lima tahun, sementara 34,37% memiliki masa kerja antara 1 hingga 5 tahun. Hanya 3,13% responden yang memiliki masa kerja kurang dari satu tahun.

Analisis Univariat

Analisis univariat dalam penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan karakteristik setiap variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dengan total responden sebanyak 32 responden. Analisis univariat dilakukan untuk mengilustrasikan variabel beban kerja, stres kerja dan kinerja perawat di IGD.

Tabel 2. Distribusi Frekuensi Variabel Variabel Independen dan Dependen

No	Variabel	Kategori	Jumlah (n)	Persentase (%)
1	Beban Kerja (X1)	Berat	0	0%
		Sedang	14	43,75%
		Ringan	18	56,25%
		Total	**32**	**100%**
2	Stres Kerja (X2)	Berat	0	0%
		Sedang	10	31,25%
		Ringan	22	68,75%
		Total	**32**	**100%**
3	Kinerja Perawat (Y)	Baik	29	90,63%
		Sesuai	3	9,37%
		Total	**32**	**100%**

Sumber: Data Primer, Hasil Pengolahan Kuesioner dan Data KPI (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada kategori beban kerja ringan, yaitu sebanyak 18 orang (56,25%), diikuti oleh kategori sedang sebanyak 14 orang (43,75%), dan tidak ada responden yang tergolong dalam kategori beban kerja berat (0%). Temuan ini mengindikasikan bahwa sebagian besar tenaga kerja dalam penelitian ini merasakan beban kerja yang relatif rendah, yang kemungkinan mencerminkan efisiensi distribusi tugas atau ketercukupan jumlah tenaga kerja yang tersedia.

Pada distribusi frekuensi variabel stres kerja, sebagian besar responden (68,75%) mengalami tingkat stres kerja ringan, sementara 31,25% berada pada kategori stres kerja sedang. Tidak ditemukan responden yang mengalami stres kerja berat. Kondisi ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dihadapi responden cenderung tidak menimbulkan tekanan psikologis yang ekstrem.

Tabel 3. Penilaian KPI Perawat IGD

N	Penilaian Kompetensi	Bobot Kompetansi	Penilaian Kinerja	Bobot Kinerja	Total KPI
1	6,0	4,2	8,5	2,6	6,8
2	5,9	4,1	7,6	2,3	6,4
3	5,7	4,0	8,0	2,4	6,4
4	5,6	3,9	7,4	2,2	6,1
5	5,5	3,9	6,8	2,0	5,9
6	5,7	4,0	8,0	2,4	6,4
7	5,7	4,0	8,0	2,4	6,4
8	5,7	4,0	8,0	2,4	6,4
9	5,7	4,0	8,0	2,4	6,4
10	5,7	4,0	8,4	2,5	6,5
11	5,7	4,0	8,0	2,4	6,4
12	5,7	4,0	8,0	2,4	6,4
13	5,7	4,0	8,0	2,4	6,4
14	5,7	4,0	8,0	2,4	6,4
15	5,7	4,0	8,0	2,4	6,4
16	5,6	3,9	7,3	2,2	6,1
17	6,0	4,2	8,0	2,4	6,6
18	5,6	3,9	8,1	2,4	6,4
19	5,5	3,9	8,1	2,4	6,3
20	5,5	3,9	8,1	2,4	6,3
21	5,6	3,9	8,1	2,4	6,4
22	5,1	3,6	8,1	2,4	6,0
23	5,1	3,6	8,1	2,4	6,0
24	5,1	3,6	8,1	2,4	6,0
25	5,1	3,6	8,1	2,4	6,0
26	5,4	3,8	8,1	2,4	6,2
27	5,2	3,6	7,9	2,4	6,0
28	5,2	3,6	7,9	2,4	6,0
29	5,0	3,5	8,1	2,4	5,9
30	5,0	3,5	8,1	2,4	5,9
31	6,0	4,2	8,5	2,6	6,8
32	5,6	3,9	7,3	2,2	6,1

Sumber: Data Sekunder, Sistem KPI RS Hermina Depok (2024)

Nilai akhir KPI disajikan dalam tabel 2. Berdasarkan tabel 3 sebagian besar responden, yaitu sebanyak 29 orang (90,63%), berada dalam kategori kinerja perawat yang baik, sedangkan hanya 3 orang (9,37%) yang termasuk dalam kategori sesuai. Temuan ini mengindikasikan bahwa secara umum, kinerja perawat dalam pelaksanaan tugas berada pada tingkat yang optimal.

Analisis Bivariat

Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat : Hasil analisis statistik berdasarkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di IGD RS Hermina Depok dalam penelitian ini dapat diketahui dalam tabel 4

Tabel 4. Distribusi Frekuensi Pengaruh Variabel Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Beban Kerja	Kinerja Perawat				Total		*P value*
	Baik		Sesuai				
	n	%	n	%	∑	%	
Sedang	12	85,7%	2	14,3%	14	100%	0,006
Ringan	17	94,4%	1	5,6%	18	100%	
Total	**29**	**90,6%**	**3**	**9,4%**	**32**	**100%**	

Sumber: Hasil Analisis Bivariat, Data Primer (2024)

Tabel 4 menunjukkan distribusi frekuensi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di IGD RS Hermina Depok. Berdasarkan data yang tertera, pada kelompok perawat dengan beban kerja ringan, sebanyak 94,4% menunjukkan kinerja yang baik, sementara hanya 5,6% yang menunjukkan kinerja sesuai. Di sisi lain, pada kelompok perawat dengan beban kerja sedang, 85,7% memiliki kinerja baik, sedangkan 14,3% memiliki kinerja sesuai. Secara keseluruhan, 90,6% perawat memiliki kinerja baik dan 9,4% menunjukkan kinerja sesuai. Nilai p-value yang tercatat sebesar 0,006 menunjukkan adanya pengaruh yang signifikan antara beban kerja dan kinerja perawat. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin ringan beban kerja perawat, semakin baik kinerja yang dihasilkan.

Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat : Hasil analisis statistik berdasarkan pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di IGD RS Hermina Depok dalam penelitian ini dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 5. Distribusi Frekuensi Pengaruh Variabel Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Stres Kerja	Kinerja Perawat				Total		*P value*
	Baik		Sesuai				
	n	%	n	%	∑	%	
Sedang	8	80%	2	20%	10	100%	0,000
Ringan	21	95,5%	1	4,5%	22	100%	
Total	**29**	**90,6%**	**3**	**9,4%**	**32**		

Sumber: Hasil Analisis Bivariat, Data Primer (2024)

Tabel 5 menunjukkan distribusi frekuensi pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di IGD RS Hermina Depok. Dari hasil analisis, dapat dilihat bahwa pada kelompok perawat dengan tingkat stres kerja ringan, sebagian besar (95,5%) menunjukkan kinerja yang baik, sedangkan hanya 4,5% yang memiliki kinerja sesuai. Pada kelompok stres kerja sedang, sebanyak 80% perawat menunjukkan kinerja baik, sedangkan 20% sisanya menunjukkan kinerja yang sesuai. Tidak ada perawat dengan stres kerja berat dalam tabel ini. Secara keseluruhan, 90,6% perawat memiliki kinerja baik dan 9,4% menunjukkan kinerja sesuai. Nilai p-value yang tercatat sebesar 0,000, yang mengindikasikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara tingkat stres kerja dengan kinerja perawat di IGD RS Hermina Depok

Analisis Multivariat

Analisis multivariat dilakukan untuk mengevaluasi dampak simultan variabel independen terhadap variabel dependen serta mengidentifikasi hubungan antara keduanya. Sebelum analisis multivariat, dilakukan seleksi bivariat untuk menentukan variabel yang

relevan berdasarkan nilai p kurang dari 0,25, yang akan digunakan dalam tahap selanjutnya. Variabel dependen yang digunakan adalah kinerja perawat di IGD RS Hermina Depok. Proses analisis multivariat dimulai dengan membentuk model berdasarkan variabel yang terpilih dari hasil uji bivariat. Selanjutnya, variabel yang memiliki nilai p lebih dari 0,05 akan dieliminasi secara bertahap, dimulai dari yang memiliki p-value tertinggi. Proses ini bertujuan untuk menyaring variabel-variabel yang tidak signifikan, sehingga model yang terbentuk lebih efektif dalam menggambarkan pengaruh variabel independen terhadap kinerja perawat. Hasil uji regresi logistik akan menunjukkan temuan dari analisis ini.

Tabel 6. Model Summary

Model	*R*	*R Square*	*Adjusted R Square*	*Std. Error of the Estimate*
1	.712	.507	.475	0.196

Sumber: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 6, nilai R sebesar 0.712 menunjukkan pengaruh kuat antara beban kerja, stres kerja, dan kinerja perawat. Nilai R2 sebesar 0.507 menunjukkan bahwa 50.7% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh model regresi. Sementara itu, nilai Adjusted R2 sebesar 0.475 menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan variabel independen, sekitar 47.5% variasi kinerja perawat masih dapat dijelaskan oleh beban kerja dan stres kerja.

Tabel 7. Hasil Uji Anova

	Model	*Sum of Squares*	*df*	*Mean Square*	*F*	*Sig.*
1	*Regression*	1.379	2	.689	17.956	.000
	Residual	1.340	29	.046		
	Total	2.719	31			

Sumber: Hasil Analisis ANOVA, SPSS (2024)

Berdasarkan Tabel 7, hasil Uji ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 17.956 dengan p-value 0.000, yang jauh lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik dalam menjelaskan pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di IGD RS Hermina Depok. Dengan demikian, variabel independen (beban kerja atau stres kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, dan model ini valid untuk memprediksi kinerja perawat berdasarkan kedua faktor tersebut.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Independen Terhadap Variabel Dependen

Model		***Unstandardized Coefficients***		***Standardized Coefficients***	**t**	**Sig.**
		B	***Std. Error***	***Beta***		
1	Beban Kerja	.350	.100	.410	3.500	.001
	Stres Kerja	.300	.095	.420	3.158	.004

Sumber: Hasil Analisis Regresi Linier Berganda, SPSS (2024)

Analisis regresi linier berganda pada Tabel 8 menunjukkan pengaruh signifikan masing-masing variabel independen terhadap kinerja perawat. Beban kerja memiliki koefisien korelasi (B) sebesar 0.350 dengan p-value 0.001, yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Stres kerja juga menunjukkan koefisien korelasi (B) sebesar 0.300 dengan p-value 0.004, yang menegaskan bahwa stres kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Temuan ini mendukung

hipotesis yang menyatakan bahwa baik beban kerja maupun stres kerja secara individual berperan penting dalam menentukan kinerja perawat di IGD RS Hermina Depok.

Pengujian hipotesis menggunakan 32 responden dan 3 variabel (n=32, k=3), menghasilkan degree of freedom (df) = 29, dengan tingkat signifikansi α = 0.05. Nilai t-tabel dihitung menggunakan rumus TINV (0.05;29) = 2.045. Berdasarkan Tabel 5.11, nilai t-hitung untuk "Beban Kerja" adalah 3.500, lebih besar dari t-tabel (2.045) dengan p-value 0.001, yang lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis diterima. Hal yang sama berlaku untuk "Stres Kerja", dengan t-hitung 3.158 dan p-value 0.004, yang juga lebih kecil dari 0.05, mengindikasikan bahwa hipotesis untuk variabel ini juga diterima. Kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat di IGD Rumah Sakit Hermina Depok.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah Berdasarkan hasil analisis bivariat dalam penelitian ini, ditemukan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja dengan kinerja perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) Rumah Sakit Hermina Depok. Data menunjukkan bahwa 94,4% perawat dengan beban kerja ringan memiliki kinerja yang baik, sementara pada perawat dengan beban kerja sedang, proporsi kinerja baik sedikit menurun menjadi 85,7%. Temuan ini didukung oleh nilai p-value sebesar 0,006, yang lebih kecil dari 0,05, mengindikasikan bahwa semakin ringan beban kerja perawat, semakin baik kinerja yang dihasilkan. Hal ini menguatkan pemahaman bahwa beban kerja yang sesuai dengan kapasitas perawat dapat meningkatkan kualitas kinerja mereka di tempat kerja.

Namun, meskipun sebagian besar perawat (56,25%) melaporkan memiliki beban kerja ringan, data rekap lembur Unit IGD dari Januari hingga Juli menunjukkan adanya tren peningkatan jam lembur dan kompensasi lembur yang signifikan, terutama mulai bulan Mei, Juni, dan Juli. Pada Juli, jam lembur mencapai 470 jam dengan kompensasi sebesar Rp29.476.183. Data ini menunjukkan bahwa beban kerja perawat di IGD sebenarnya cukup tinggi, yang tampaknya bertentangan dengan temuan sebelumnya bahwa mayoritas perawat memiliki beban kerja ringan. Disparitas ini bisa dijelaskan oleh penilaian subjektif dari para perawat, di mana meskipun jam lembur menunjukkan tingginya beban kerja secara objektif, banyak perawat yang merasa sudah terbiasa dengan tuntutan pekerjaan dan tidak merasa terbebani secara signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja dapat berbeda dari kenyataan yang ada di lapangan.

Jam lembur meningkat secara signifikan setiap bulan, dengan angka tertinggi tercatat pada bulan Juli. Hal ini mencerminkan ketidakseimbangan antara tuntutan kerja yang tinggi dengan kapasitas tenaga kerja yang ada, yang dapat memengaruhi kinerja perawat. Meskipun beban kerja yang dianggap ringan secara subjektif, data objektif menunjukkan bahwa beban kerja yang berlebihan dapat mengarah pada stres kerja dan memengaruhi kualitas pelayanan perawat.

Temuan ini sejalan dengan teori yang menyatakan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kapasitas kerja sangat penting untuk mencapai performa yang tinggi. Ketika beban kerja melebihi kapasitas yang dapat dikelola, kinerja dapat menurun, dan perawat akan lebih rentan terhadap stres dan kelelahan, yang pada gilirannya mengurangi kualitas pelayanan. Penelitian ini mendukung teori tersebut, di mana beban kerja yang berlebihan dapat memengaruhi kinerja perawat secara negatif, mengarah pada kelelahan fisik dan mental, serta memicu stres.

Penelitian yang dilakukan oleh Rezeki et al., (2022) juga mendukung temuan ini, yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di

RSUD Dr. Pirngadi Medan. Hasil penelitian ini serupa dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizar et al., (2020), yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara beban kerja, stres kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat. Elizar et al., (2020) bahkan menyoroti bahwa beban kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja perawat. Temuan serupa ditemukan oleh Abdullah et al., (2023), yang menunjukkan pengaruh signifikan beban kerja (p=0,000) terhadap kinerja perawat di RSUD Kota Makassar.

Selain itu, Tustiani et al., (2024) menambahkan bahwa beban kerja yang tinggi akibat keterbatasan sumber daya manusia dapat memicu peningkatan stres kerja, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja perawat. Penelitian oleh Indrawan et al., (2022) juga mendukung temuan ini dengan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap burnout perawat. Burnout yang terjadi akibat beban kerja yang berlebihan ini dapat mengganggu pelayanan rutin dan menurunkan kinerja perawat.

Senada dengan itu, penelitian oleh Arja Adi Jaya Pohan & Susilawati Susilawati (2023) membuktikan adanya pengaruh signifikan beban kerja terhadap kinerja perawat, terutama pada perawat yang menangani pasien COVID-19 di RSUD Kota Kendari. Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat menurunkan motivasi dan efisiensi perawat, yang pada akhirnya berpengaruh pada kualitas pelayanan keperawatan.

Dengan demikian, hasil penelitian di IGD RS Hermina Depok konsisten dengan literatur dan teori yang ada, memperkuat argumen bahwa pengelolaan beban kerja yang efektif sangat penting untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja perawat. Beban kerja yang tidak proporsional tidak hanya menurunkan kualitas kerja, tetapi juga dapat memicu stres dan kelelahan, yang pada akhirnya berdampak negatif pada pelayanan keperawatan. Oleh karena itu, rumah sakit perlu memastikan bahwa beban kerja perawat seimbang dengan kapasitas yang dimiliki, serta memberikan dukungan yang memadai untuk menjaga kesejahteraan perawat dan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di IGD Rumah Sakit Hermina Depok.

Penelitian ini mengungkapkan bahwa stres kerja secara signifikan memengaruhi kinerja perawat di IGD RS Hermina Depok. Berdasarkan analisis data, mayoritas perawat dengan stres kerja ringan (95,5%) memiliki kinerja baik, sementara pada kelompok perawat dengan stres kerja sedang, persentase kinerja baik menurun menjadi 80%. Nilai p-value sebesar 0,000 menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan, menegaskan bahwa tingkat stres yang rendah berkorelasi dengan kinerja yang lebih baik.

Temuan ini relevan dengan konsep stres kerja yang dijelaskan oleh G. T. Lebel (2023), yang menyatakan bahwa stres muncul ketika tuntutan pekerjaan tidak seimbang dengan kemampuan individu. Kondisi ini dapat mengganggu produktivitas, yang sering dialami perawat. Menurut Persatuan Perawat Nasional Indonesia (PPNI), lebih dari 50,9% perawat di Indonesia mengalami stres kerja, dengan gejala fisik dan emosional seperti pusing, lelah, kurang ramah, dan kurang istirahat. Hal ini diperburuk oleh stresor lain seperti ketidakjelasan peran, dukungan sosial yang buruk, dan masalah pribadi yang bercampur dengan pekerjaan, yang meningkatkan konflik dan kelelahan mental.

Hasil penelitian ini konsisten dengan studi-studi lain. Saptowati & Hidayah (2022) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. Pariakan et al. (2023) melaporkan bahwa perawat dengan stres kerja berat cenderung memiliki kinerja yang tidak optimal. Penelitian Elizar et al. (2020) dan Yunaspi et al. (2020) juga mengonfirmasi adanya hubungan signifikan antara stres kerja dan

kinerja perawat. Hakman et al. (2021) menemukan pengaruh nyata dari stres kerja terhadap kinerja perawat, terutama dalam kondisi kerja yang menantang seperti merawat pasien COVID-19. Stres kerja yang berkepanjangan dapat menyebabkan kelelahan emosional, penurunan penghargaan diri, dan burnout, yang mengganggu pelayanan rutin di IGD.

Berdasarkan temuan ini dan dukungan dari literatur yang relevan, dapat disimpulkan bahwa intervensi untuk mengelola stres kerja sangat penting untuk menjaga kualitas asuhan keperawatan dan mencegah penurunan kinerja perawat. Lingkungan kerja yang mendukung dan mekanisme pengelolaan stres yang efektif diperlukan untuk memastikan perawat dapat memberikan pelayanan yang optimal di IGD.

Pengaruh Secara Bersama-sama Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat di IGD Rumah Sakit Hermina Depok.

Berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan, ditemukan bahwa beban kerja dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat di IGD RS Hermina Depok. Hasil uji ANOVA menunjukkan nilai F sebesar 17.956 dengan nilai signifikansi atau p-value sebesar 0.000. Karena nilai p-value tersebut jauh lebih kecil dari taraf signifikansi 0.05, model regresi secara keseluruhan dianggap signifikan secara statistik. Hal ini mengonfirmasi bahwa kedua variabel independen ini (beban kerja dan stres kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja perawat.

Dukungan terhadap temuan ini diperkuat oleh nilai R2 (R Square) sebesar 0.507, yang berarti 50.7% variasi dalam kinerja perawat dapat dijelaskan oleh model regresi yang mencakup beban kerja dan stres kerja. Selain itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0.475 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel, sekitar 47.5% variasi kinerja perawat masih dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut.

Temuan ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan interaksi antara beban kerja dan stres kerja dalam memengaruhi kinerja. Penelitian oleh Daenuri & Pitri, (2020) menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap stres kerja, yang kemudian secara tidak langsung memengaruhi kinerja perawat. Hal ini menggambarkan bagaimana beban kerja yang tinggi dapat menjadi pemicu utama stres kerja, dan kedua faktor tersebut secara terpadu berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja perawat, diperlukan pendekatan holistik yang tidak hanya berfokus pada manajemen beban kerja, tetapi juga pada strategi pengelolaan stres kerja, terutama di lingkungan kerja yang menuntut seperti IGD.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di IGD RS Hermina Depok, dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Sebagian besar perawat di IGD RS Hermina Depok mengalami beban kerja ringan dan tingkat stres kerja yang rendah, yang berkorelasi dengan kinerja yang baik. Beban kerja yang lebih ringan dan stres kerja yang lebih rendah berhubungan dengan kinerja yang lebih baik, yang tercermin dalam hasil analisis regresi yang menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara signifikan mempengaruhi kinerja perawat. Selain itu, beban kerja memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan dengan stres kerja terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan

pentingnya pengelolaan beban kerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja perawat di unit IGD rumah sakit.

REFERENSI

Abdullah, A. A. A., Samsualam, & Haeruddin. (2023). Analisis kebutuhan tenaga berdasarkan beban kerja di instalasi farmasi RSUD Kota Makassar. *Jurnal Kesehatan Masyarakat, 4*(2), 1–4.

Daenuri, M. R., & Pitri, T. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Glostar Indonesia I Cikembar Kabupaten Sukabumi (Studi pada divisi production planning inventory control). *Jurnal Mahasiswa Manajemen, 1*(1), 47–65.

Dhillon, I., Jhalani, M., Thamarangsi, T., Siyam, A., & Singh, P. K. (2023). Advancing universal health coverage in the WHO South-East Asia Region with a focus on human resources for health. *The Lancet Regional Health – Southeast Asia, 18*, Article 100313. https://doi.org/10.1016/j.lansea.2023.100313

Elizar, E., Lubis, N. L., & Yuniati, Y. (2020). Pengaruh stres kerja, beban kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat di ruang rawat inap RSUD Datu Beru Takengon. *Jumantik (Jurnal Ilmiah Penelitian Kesehatan), 5*(1), 78–87. https://doi.org/10.30829/jumantik.v5i1.6809

Fathudin, A. H., & Hapsari, E. D. (2018). Citra profesi perawat menurut persepsi mahasiswa kesehatan (farmasi) di Yogyakarta. *Jurnal Persatuan Perawat Nasional Indonesia (JPPNI), 3*(1), 1–10. https://doi.org/10.32419/jppni.v3i1.100

George, A. S., Campbell, J., Ghaffar, A., Abimbola, S., AbuAlRub, R., Bhatnagar, A., Dieleman, M., Kwamie, A., Govender, V., Huicho, L., Lehmann, U., Martineau, T., Paina, L., Prashanth, N. S., Roberton, T., Rao, K. D., Scott, K., Sriram, V., Topp, S., & Witter, S. (2018). Advancing the science behind human resources for health: Highlights from the Health Policy and Systems Research Reader on Human Resources for Health. *Human Resources for Health, 16*(1), Article 40. https://doi.org/10.1186/s12960-018-0302-z

Hakman, S., Suhadi, & Nani, Y. (2021). Pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja. *Nursing Care and Health Technology Journal, 1*(2), 47–54.

Indrawan, Y., Claudia, M., & Rifani, A. (2022). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan: Efek mediasi burnout. *Jurnal Wawasan Manajemen, 10*(1), 69–84. https://doi.org/10.20527/jwm.v10i1.200

Indriati, R., & Yulianti, T. S. (2023). Pembekalan materi profesi keperawatan kode etik perawat. *Abdimas Kosala: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat, 2*(1), 1–7. https://doi.org/10.37831/akj.v2i1.255

Irwandy, I. (2016). Kajian literatur: Evaluasi pelaksanaan program Jaminan Kesehatan Nasional di Indonesia. *Jurnal Kebijakan Kesehatan Indonesia, 5*(3), 110–114.

Lebel, G. T. (2023). Pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Jayapura. *Jurnal Keperawatan*, 1–10.

Mahfudhoh, M., & Muslimin, I. (2020). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pasien pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Cilegon. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan, 8*(1), 39–46. https://doi.org/10.37641/jimkes.v8i1.310

Naseri, S., Khalil, M., Sabrah, S., Manochehr, M. H., Sidhu, L. S., Rasekh, A., Abi, M., & Safi, N. (2023). Analysis of human resources for health in Afghanistan. *Eastern Mediterranean Health Journal, 29*(3), 180–188. https://doi.org/10.26719/emhj.23.031

Nigenda, G., & Serván-Mori, E. (2024). Human resources for health and maternal mortality in Latin America and the Caribbean over the last three decades: A systemic-perspective reflection. *International Journal for Equity in Health, 23*(1), Article 54. https://doi.org/10.1186/s12939-024-02154-y

Pohan, A. A. J., & Susilawati, S. (2023). Hubungan antara stres kerja dengan kelelahan kerja pada perawat rumah sakit di Indonesia. *Jurnal Ventilator, 1*(2), 226–231. https://doi.org/10.59680/ventilator.v1i2.328

Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Peran mediasi stres kerja pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. *JESYA (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah), 6*(1), 328–345. https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.920

Salim, D. L. F. (2020). Aksesibilitas pembiayaan kesehatan dalam program Jaminan Kesehatan Nasional. *Lex et Societatis, 8*(4), 1–10. https://doi.org/10.35796/les.v8i4.30915

Saptowati, E., & Hidayah, N. (2022). Analisis beban kerja dan kebutuhan kepegawaian dengan metode WISN dan FTE di farmasi RS Muhammadiyah Babat. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, 7*(3), 59–66.

Setiawan, M. D., Fauziah, F., Edriani, M., & Gurning, F. P. (2022). Analisis mutu pelayanan kesehatan program Jaminan Kesehatan Nasional. *Jurnal Pendidikan Tambusai, 6*(2), 1–8.

Tambunan, L., Sianipar, T. A., Bangun, U. R. S., Ahmad, N., & Nurhidayah, R. (2024). Gambaran gaya kepemimpinan kepala ruang dalam meningkatkan kinerja perawat. *Jurnal Rekam Medis & Manajemen Informasi Kesehatan, 4*(1), 1–8. https://doi.org/10.53416/jurmik.v4i1.149

Tustiani, N. K. N. A., Damayanti, S. M. R., & Damayanti, P. A. A. (2024). Hubungan karakteristik demografi dengan tingkat stres kerja pada perawat puskesmas Kota Denpasar di masa pandemi Covid-19. *Coping: Community of Publishing in Nursing, 12*(1), 98–105. https://doi.org/10.24843/coping.2024.v12.i01.p13

Yunaspi, D., Edward, Z., & Huriani, E. (2020). Kajian hubungan komponen beban kerja dengan kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Harapan Bunda Batam. *Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, 5*(1), 253–261.