



PERAN STRES KERJA MEMEDIASI BEBAN KERJA TERHADAP SEMANGAT KERJA PERAWAT RUMAH SAKIT WANGAYA SAAT COVID-19

Desak Putu Chinintya Paramitha¹ Agoes Ganesha Rahyuda²

Abstract

Keywords:

Workload;
Morale;
Work stress;

This study aims to analyze the role of work stress in mediating the effect of work on the work of nurses at Wangaya Hospital during the Covid-19 period. The research location is Wangaya Hospital in Denpasar City. The sample obtained is 138 people who are determined by proportional random sampling technique. Data collection was carried out using a survey approach and approach. Data analysis was carried out using PLS-based SEM, namely Smart Pls. The results showed that workload had a significant negative effect on work morale, workload had a significant positive effect on work stress and stress had a significant negative effect on work morale. Another finding is that work stress is not a mediator of the relationship between workload and the morale of nurses at Wangaya Hospital Denpasar. Practically, the findings of this study can be used by hospital managers to maintain the work of nurses through the provision of work morale in accordance with abilities and regulations. In addition, hospital managers should avoid making policies that can create work stress by testing new rules.

Kata Kunci:

Beban Kerja;
Semangat Kerja;
Stres Kerja;

Abstrak

Koresponding:

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Udayana, Bali,
Indonesia
Email:
dschintya@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja perawat Rumah Sakit Wangaya di masa Covid-19. Lokasi penelitian adalah RSUD Wangaya di Kota Denpasar. Sampel berjumlah 138 orang yang ditentukan dengan teknik *proportionate random sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan wawancara dan pendekatan survei. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM berbasis PLS yakni *Smart Pls*. Hasil penelitian menunjukkan beban kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja, beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja dan stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap semangat kerja. Temuan lainnya adalah stres kerja bukan merupakan pemediasi hubungan antara beban kerja dan semangat kerja perawat di Rumah Sakit Wangaya Denpasar. Secara praktis, temuan penelitian ini dapat digunakan oleh pengelola rumah sakit untuk mempertahankan semangat kerja perawat melalui pemberian beban kerja yang sesuai kemampuan dan peraturan. Selain itu, pengelola rumah sakit sebaiknya menghindari pembuatan kebijakan yang dapat menciptakan stres kerja dengan melakukan uji coba aturan baru.

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia²

Email: agoesgrahyuda@unud.ac.id

PENDAHULUAN

Pandemi *Covid-19* (*Corona Virus Disease-19*) yang melanda berpengaruh kepada seluruh lapisan masyarakat dan menyebabkan perubahan di berbagai aspek kehidupan, terutama pada aspek kesehatan. Hal ini membuat masyarakat menuntut pelayanan kesehatan yang lebih baik dari setiap penyedia pelayanan kesehatan, khususnya rumah sakit. Rumah sakit yang merupakan bagian dari sumber daya kesehatan dituntut memiliki kinerja yang baik dalam memberikan pelayanannya kepada masyarakat terutama di masa pandemi ini. Kinerja rumah sakit yang baik dapat dicapai dengan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dilihat dari berbagai lapisan tenaga medis dan non medis yang optimal dalam melayani dan menangani keluhan dari setiap pasiennya (Dahlila & Frinaldi, 2021). Sumber daya manusia yang bekerja dengan baik adalah sumber daya manusia yang memiliki semangat kerja.

Semangat kerja merupakan gambaran secara keseluruhan suasana yang dirasakan oleh pegawai dengan pekerjaan serta tempat mereka bekerja yang tercermin dari hasil pekerjaan yang mereka selesaikan (Arunchand & Ramanathan, 2013). Semangat kerja sangat penting bagi keberlangsungan kegiatan dalam organisasi karena dengan mampu menjaga semangat kerja pegawainya, maka hasil kinerja yang diberikan kepada organisasi juga akan maksimal (Sembiring, 2019). Selain berdampak terhadap kinerja, semangat kerja yang tinggi juga berdampak pada prestasi kerja yang dicapai. Subiantoro (2019) menyatakan bahwa dengan memiliki semangat kerja yang tinggi mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai sekretariat daerah Bojonegoro. Wibisono (2017) mengatakan bahwa semangat kerja yang tinggi mampu menciptakan komitmen organisasi yang baik. Sama halnya di rumah sakit, dengan memiliki semangat kerja yang tinggi akan membuat perawat bekerja dengan lebih baik, sehingga dapat meningkatkan kinerja rumah sakit terutama di masa pandemi *Covid-19*.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wangaya Kota Denpasar didirikan pada tahun 1921 bertempat di Jalan Kartini No. 133 Denpasar Utara, Bali. Rumah sakit ini dibawah naungan Pemerintah Kota Denpasar, dengan Keputusan Wali Kota Denpasar Nomor 96 Tahun 2008 tentang Penetapan Badan Pelayanan Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar sebagai Badan Layanan Umum Daerah (BLUD). Tenaga keperawatan merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memegang peranan penting dalam memberikan pelayanan kepada pasien sehingga harus tetap menjaga semangatnya dalam bekerja (Maharani & Budianto, 2019). Hasil wawancara singkat dengan Kepala Bidang Keperawatan menyatakan bahwa semangat kerja perawat RSUD Wangaya Kota Denpasar di masa pandemi ini menurun, dilihat dari penyelesaian tugas yang tidak tepat waktu, seperti tugas melakukan kontrol terhadap pasien sebanyak 3 kali dalam sehari menjadi 2 kali dalam sehari. Selain itu, permasalahan semangat kerja lainnya yaitu perawat menggunakan jatah liburnya semaksimal mungkin di tengah pekerjaan yang padat, serta adanya perawat yang mengajukan surat pengunduran diri.

Hasil pra survei dengan melakukan wawancara pada 10 perawat RSUD Wangaya Kota Denpasar menunjukkan 6 dari 10 perawat menyatakan bahwa mereka memanfaatkan semaksimal mungkin jatah libur yang dimiliki walaupun sadar dengan situasi pekerjaan yang padat. Selanjutnya, 8 dari 10 perawat menyatakan bahwa mereka mengalami kesulitan untuk menyelesaikan pekerjaannya tepat waktu, serta 8 dari 10 perawat menyatakan bahwa mereka merasa tidak puas dengan pembagian tugas tambahan yang diberikan diluar deskripsi pekerjaan perawat. Permasalahan tersebut diakibatkan oleh jumlah pasien yang meningkat di masa *Covid-19* sehingga perawat RSUD Wangaya Kota Denpasar mengalami stres dan menjadi tidak bersemangat dengan beban kerja yang berlebih.

Banyak faktor yang mempengaruhi semangat kerja, salah satunya beban kerja. Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dengan jangka waktu (Fajriani & Septiari, 2015). Beban kerja yang

optimal mampu meningkatkan semangat kerja karena jika beban kerja yang didapat di bawah rata-rata akan menyebabkan seseorang merasa ragu dengan kepastian kariernya sehingga tidak semangat dalam menyelesaikan tugasnya (Irfan dkk., 2021). Begitu pula dengan beban kerja yang berlebih akan menyebabkan seseorang mengalami tekanan sehingga menyebabkan kelelahan dan tidak semangat dalam bekerja. Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Wahyuliani & Suwandana (2019) menyatakan bahwa beban kerja yang meningkat menyebabkan turunnya semangat kerja karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar, begitupun sebaliknya. Osaro & Chima (2014) menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja penyedia pelayanan kesehatan di Inggris.

Stres kerja merupakan kondisi seseorang yang mengalami perasaan tertekan secara fisik maupun psikologis yang mampu menghambat seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya (Kusumawati & Dewi, 2021). Beban kerja yang optimal dapat menurunkan stres kerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Hal ini disebabkan karena tuntutan pekerjaan yang dilimpahkan untuk seseorang sesuai dengan porsi dan kemampuannya untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut, maka karyawan tidak akan merasa stres, seperti tidak menunda pekerjaan, lebih mudah mengatur emosi dan tidak mudah tersinggung (Maharani & Budianto, 2019). Pernyataan tersebut didukung oleh Nanda *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa stres kerja karyawan akan menurun apabila beban kerja yang dihadapi sesuai dengan kemampuannya. Hal ini sejalan dengan Atmaja & Suana (2019) yang mengungkapkan semakin optimal beban kerja yang diberikan, maka semakin menurun stres kerja yang dialami oleh karyawan di Rumours Restoran. Pernyataan tersebut memiliki arti bahwa apabila karyawan memiliki beban kerja yang melebihi kapasitas maksimal, maka karyawan tersebut akan mengalami stres kerja sehingga mempengaruhi semangat dalam bekerja dan berdampak terhadap kinerja yang diberikan.

Hidayat dkk. (2019) menyatakan bahwa stres kerja juga mempengaruhi tingkat semangat kerja melalui hasil penelitian yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Rosmani (2020) juga mendukung pernyataan bahwa stres kerja yang meningkat akan berpengaruh pada menurunnya semangat kerja, begitupun sebaliknya yang artinya stres kerja mampu mempengaruhi semangat kerja. Pernyataan tersebut bertentangan dengan hasil dari hasil penelitian Agustina & Sofian (2019) yang menyatakan bahwa apabila karyawan mengalami stres kerja akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan di PT. Dexa Medica Medan yang artinya stres kerja yang optimal mampu menjaga semangat kerja seseorang karena dengan mengelola stres kerja secara baik akan menjadi pendorong karyawan semangat dalam bekerja.

Landasan teori yang digunakan sebagai acuan pada penelitian ini yaitu teori atribusi (*attribution theory*) yang membahas tentang upaya memahami penyebab atau motif perilaku seseorang. Teori ini mengarah pada pengembangan penjelasan dengan cara-cara menilai seseorang, tergantung pada makna yang akan dikaitkan atau atribusikan dengan perilaku tertentu (Robbins & Judge, 2013: 168). Teori ini menjelaskan penyebab perilaku individu yang dapat disebabkan oleh faktor internal maupun faktor eksternal.

Penyebab perilaku dikenal dengan *dispositional attributions* yang merupakan aspek individual atau sesuatu yang ada dalam diri seseorang, seperti karakter, sifat, persepsi diri serta kemampuan. *Situational attributions* adalah aspek yang mempengaruhi perilaku yang berasal dari lingkungannya, misal kondisi sosial, pandangan masyarakat serta tekanan situasi dan keadaan tertentu yang mempengaruhi perilaku yang bersangkutan. Robbins & Judge (2013: 169) menjelaskan bahwa untuk mengetahui perilaku individu disebabkan secara internal atau eksternal tergantung pada 3 faktor, yaitu kekhususan, konsensus dan konsisten.

Kekhususan adalah seseorang menampilkan perilaku yang berbeda pada situasi yang berbeda. Konsensus menunjukkan perilaku orang-orang yang menghadapi situasi yang sama dan merespon

dengan cara yang sama. Konsisten adalah konsistensi perilaku seseorang dalam melakukan tindakan. Penelitian ini mengacu pada teori atribusi (*attribution theory*) karena teori atribusi ini dapat menjelaskan karakteristik atau faktor-faktor yang menyebabkan perawat menunjukkan perilaku bersemangat atau tidak dalam melakukan pekerjaannya.

Berbagai penelitian yang telah diuraikan menunjukkan bahwa beban kerja dapat mempengaruhi semangat kerja. Di sisi lain, beban kerja juga mampu mempengaruhi stres kerja, serta stres kerja mampu mempengaruhi semangat kerja. Hubungan antar variabel tersebut menunjukkan bahwa stres kerja mampu menjadi mediasi diantara hubungan beban kerja terhadap semangat kerja. Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk melihat peran stres kerja dalam memediasi pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja pada konteks Rumah Sakit, khususnya Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya Kota Denpasar di masa Pandemi *Covid-19*”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Lokasi penelitian dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Wangaya Kota Denpasar yang beralamat di Jalan Kartini No. 133 Denpasar Utara, Bali. Lokasi ini dipilih karena ditemukan adanya permasalahan yang berkaitan dengan semangat kerja perawat di RSUD Wangaya Kota Denpasar. Objek dalam penelitian ini adalah beban kerja, stres kerja dan semangat kerja. Semangat kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator tingkat kehadiran, tepat waktu, tidak meninggalkan pekerjaan, instruksi atasan, dan puas dalam pembagian atasan. Beban kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator kebutuhan fisik, kebutuhan mental, kebutuhan waktu, performansi, usaha, dan rasa frustrasi. Stres kerja dalam penelitian ini diukur dengan indikator tekanan dalam bekerja, tingkat kesulitan, rasa gelisah, perasaan lelah, merubah pekerjaan, lemah saat bekerja, emosional, dan tidak bahagia.

Variabel eksogen dalam penelitian ini yaitu beban kerja, yang diukur dengan indikator kebutuhan fisik, kebutuhan mental, kebutuhan waktu, performansi, usaha, dan rasa frustrasi. Variabel mediasi dalam penelitian ini yaitu stres kerja yang diukur dengan indikator tekanan dalam bekerja, tingkat kesulitan, rasa gelisah, perasaan lelah, merubah pekerjaan, lemah saat bekerja, emosional, dan tidak bahagia. Variabel endogen dalam penelitian ini yaitu semangat kerja yang diukur dengan indikator tingkat kehadiran, tepat waktu, tidak meninggalkan pekerjaan, instruksi atasan, dan puas dalam pembagian tugas.

Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 210 perawat di RSUD Wangaya Kota Denpasar. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 138 perawat di RSUD Wangaya Kota Denpasar yang diperoleh menggunakan rumus Slovin yang ditentukan dengan teknik *proportionate random sampling*. Jenis – jenis data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu data kuantitatif dan data kualitatif yang bersumber dari data primer. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui wawancara dan survei, serta kuesioner sebagai instrumen penelitian yang mengacu pada skala *Likert* kemudian disebarkan kepada responden yaitu perawat di RSUD Wangaya Kota Denpasar. Analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM berbasis PLS yakni *Smart Pls*. Untuk menentukan responden dari setiap jumlah sampel yang terpilih ditentukan langsung oleh setiap kepala ruangan sesuai dengan daftar absensi perawat di setiap ruangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang bekerja pada Rumah Sakit Umum Daerah Wangaya yang terletak di Kota Denpasar yang dikelompokkan berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan, masa kerja, serta ruang kerja. Deskripsi mengenai karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 1 berikut ini.

Tabel 1.
Karakteristik Perawat RSUD Wangaya Denpasar

| No | Karakteristik | Klasifikasi | Jumlah (orang) | Presentase (%) |
|---------------|---------------|------------------------|----------------|----------------|
| 1 | Usia | 21 - 30 Tahun | 53 | 38,4 |
| | | 31 - 40 Tahun | 65 | 47,1 |
| | | > 40 Tahun | 20 | 14,5 |
| | | Jumlah | 138 | 100 |
| 2 | Jenis Kelamin | Laki-laki | 40 | 29 |
| | | Perempuan | 98 | 71 |
| | | Jumlah | 138 | 100 |
| 3 | Pendidikan | Diploma | 68 | 49,3 |
| | | Sarjana | 63 | 45,7 |
| | | Lainnya | 7 | 5,1 |
| | | Jumlah | 138 | 100 |
| 4 | Masa Kerja | 1 - 5 Tahun | 18 | 13 |
| | | 6 - 10 Tahun | 61 | 44,2 |
| | | > 10 Tahun | 59 | 42,8 |
| | | Jumlah | 138 | 100 |
| 5 | Ruang Kerja | Ruang Angsa | 13 | 9,4 |
| | | Ruang Cendrawasih | 17 | 12,3 |
| | | Ruang Dara | 12 | 8,7 |
| | | Ruang Kaswari | 9 | 6,5 |
| | | Ruang Merak | 15 | 10,9 |
| | | IGD | 18 | 13 |
| | | Ruang ICU-ICCU | 15 | 10,9 |
| | | Ruang PICU-NICU | 7 | 5,1 |
| | | Paviliun Praja Amertha | 32 | 23,2 |
| Jumlah | 138 | 100 | | |

Sumber: data diolah (2022)

Perawat pada RSUD Wangaya Denpasar apabila ditinjau dari usia yang dimiliki maka didominasi oleh perawat yang berusia 31 hingga 40 tahun yaitu 47,1 persen. Dilanjutkan dengan perawat yang berusia 21 hingga 30 tahun yaitu 38,4 persen, dan perawat yang berusia diatas 40 tahun yaitu 14,5 persen. Pada karakteristik jenis kelamin didominasi oleh perawat wanita yaitu 71 persen, sedangkan 29 persen lainnya adalah perawat laki-laki. Pada karakteristik pendidikan merupakan perawat yang telah menyelesaikan pendidikan pada tingkat diploma yaitu 49,3 persen, selanjutnya perawat yang telah menyelesaikan pendidikan pada tingkat sarjana yaitu 45,7 persen dan 5,1 persen lainnya adalah perawat yang telah menyelesaikan pendidikan lainnya. Pada karakteristik masa kerja didominasi oleh perawat yang telah bekerja 6 hingga 10 tahun yaitu sebesar 44,2 persen, dilanjutkan oleh perawat yang telah bekerja lebih dari 10 tahun yaitu 42,8 persen dan 13 persen lainnya adalah perawat yang baru bekerja pada kisaran 1 hingga 5 tahun. Perawat di RSUD Wangaya Denpasar dalam menjalankan tugasnya dibagi menjadi wilayah tugas ruang kerja tertentu. Perawat yang bertugas pada ruang Paviliun Praja Amertha yaitu sebesar 23,2 persen yang merupakan ruang perawatan VIP yang dimiliki oleh RSUD Wangaya Denpasar. Ruang IGD 13 persen, ruang Cendrawasih 12,3 persen,

ruang merak dan ruang ICU-ICCU masing-masing 10,9 persen, ruang angsa 9,4 persen, ruang Dara 8,7 persen, ruang Kaswari 6,5 persen dan terakhir ruang PICU-NICU yaitu 5,1 persen.

Model pengukuran *outer model* dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent* dan *discriminant validity* dari indikatornya serta *composite reliability* untuk keseluruhan indikatornya. *Convergent validity* dengan indikator refleksi dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya.

Tabel 2.
Hasil Uji *Convergent Validity*

| Variabel | Indikator | Outer Loading |
|--------------------|------------------------------|---------------|
| Semangat Kerja (Y) | Tingkat Kehadiran | 0,788 |
| | Tepat Waktu | 0,851 |
| | Tidak Meninggalkan Pekerjaan | 0,659 |
| | Instruksi Atasan | 0,787 |
| | Puas dalam Pembagian Tugas | 0,797 |
| Beban Kerja (X) | Kebutuhan Fisik | 0,806 |
| | Kebutuhan Mental | 0,849 |
| | Kebutuhan Waktu | 0,857 |
| | Performansi | 0,794 |
| | Usaha | 0,786 |
| | Rasa Frustasi | 0,836 |
| | Tekanan dalam Bekerja | 0,596 |
| | Tingkat Kesulitan | 0,826 |
| | Rasa Gelisah | 0,844 |
| | Perasaan Lelah | 0,668 |
| Stres Kerja (Z) | Merubah Pekerjaan | 0,531 |
| | Lemah Saat Bekerja | 0,845 |
| | Emosional | 0,847 |
| | Tidak Bahagia | 0,769 |

Sumber: data diolah (2022)

Nilai *convergent validity* menunjukkan bahwa seluruh nilai *outer loading* indikator variabel memiliki nilai lebih besar dari 0,50, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Hasil uji *discriminant validity* dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3.
Hasil Uji *Average Variance Extracted*

| | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|--------------------|---|
| Beban Kerja (X) | 0.675 |
| Semangat Kerja (Y) | 0.607 |
| Stres Kerja (Z) | 0.577 |

Sumber: data diolah (2022)

Nilai AVE menunjukkan nilai yang lebih besar dari 0,50, hal tersebut menunjukkan bahwa uji validitas dengan menghitung nilai AVE dinyatakan valid.

Tabel 4.
Hasil Uji *Composite Reliability*

| | <i>Cronbach's Alpha</i> | <i>Composite Reliability</i> |
|--------------------|-------------------------|------------------------------|
| Beban Kerja (X) | 0.905 | 0.926 |
| Semangat Kerja (Y) | 0.839 | 0.885 |
| Stres Kerja (Z) | 0.894 | 0.915 |

Sumber: data diolah (2022)

Nilai dari *Cronbach's Alpha* dan juga nilai *composite reliability* dalam penelitian ini bernilai lebih besar dari 0,7 yang artinya semua indikator yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel.

Tabel 5.
Hasil Uji R-square

| | <i>R-square</i> | <i>R-square Adjusted</i> |
|--------------------|-----------------|--------------------------|
| Semangat Kerja (Y) | 0.138 | 0.125 |
| Stres Kerja (Z) | 0.054 | 0.047 |

Sumber: data diolah (2022)

Nilai *R-square* semangat kerja adalah sebesar 0,138 yang artinya adalah model penelitian ini adalah lemah atau 13,8 persen variasi semangat kerja pada perawat di Rumah Sakit Wangaya di masa *Covid-19* dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja, sedangkan 86,2 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model. Nilai *R-square* untuk variabel stres kerja adalah sebesar 0,054 yang artinya model penelitian ini adalah lemah atau 5,4 persen variasi stres kerja pada perawat di Rumah Sakit Wangaya di masa *Covid-19* dipengaruhi oleh beban kerja, sedangkan 94,6 persen sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam model.

Tabel 6.
Hasil Uji Pengaruh Langsung

| | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T-Statistics ((O/STDEV))</i> | <i>P Values</i> |
|---------------------------------------|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Beban Kerja (X) -> Semangat Kerja (Y) | -0.237 | -0.252 | 0.069 | 3.418 | 0.001 |
| Beban Kerja (X) -> Stres Kerja (Z) | 0.233 | 0.255 | 0.093 | 2.494 | 0.013 |
| Stres Kerja (Z) -> Semangat Kerja (Y) | -0.236 | -0.264 | 0.113 | 2.094 | 0.037 |

Sumber: data diolah (2022)

Estimasi model struktural menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja. Hal ini menjelaskan bahwa dengan semakin tinggi beban kerja yang diberikan kepada perawat di Rumah Sakit Wangaya Denpasar, maka para perawat akan menjadi kurang bersemangat dalam bekerja.

Teori atribusi menguraikan bahwa penyebab seseorang melakukan suatu tindakan atau yang dalam hal ini adalah menjadi semangat untuk bekerja disebabkan oleh *dispositional attribution* yang merupakan aspek individual ada di dalam diri seseorang seperti sifat, karakter, persepsi diri dan kemampuan. Kemampuan berkaitan dengan cara individu mengelola beban kerja yang diberikan kepadanya, sehingga dengan kemampuan yang dimiliki, perawat akan menjadi bersemangat dalam mengerjakan tugas yang dibebankan kepadanya. Ditinjau dari ruang kerja yang didominasi oleh perawat yang bekerja di ruang Paviliun Praja Amertha yang merupakan ruang VIP pada RSUD Wangaya, beban kerja yang dirasakan perawat tidak menunjukkan perbedaan yang menimbulkan perubahan terhadap semangatnya dalam menjalankan pekerjaan. Hasil jawaban responden mengenai semangat kerja adalah perawat di Rumah Sakit Wangaya Denpasar memiliki semangat kerja yang sangat tinggi karena perawat di Rumah Sakit Wangaya selalu berupaya untuk hadir dengan tepat waktu, tidak meninggalkan tanggung jawabnya selagi bekerja, melakukan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan atasannya, menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan adanya rasa puas atas pembagian tugas yang diberikan.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Osaro & Chima (2014) yang menyatakan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap

semangat kerja petugas pelayanan kesehatan nasional di Inggris karena dengan beban kerja yang berat dapat mempengaruhi semangat dalam bekerja sehingga kontribusi yang diberikan kepada organisasi menjadi menurun. Peneliti lainnya seperti Wahyuliani & Suwandana (2019) pada perawat di RSUD Sanjiwani Gianyar, Turnip (2020) pada karyawan PT. Doosan Cipta Busana Jaya, Rizal (2020) pada karyawan PT. Bukit Baiduri Kutai serta Irfan dkk. (2021) pada petugas Badan Pusat Statistik Medan menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang diampu, maka tingkat semangat dalam bekerja menjadi menurun, begitu pula sebaliknya.

Estimasi model struktural yang disajikan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menjelaskan bahwa dengan semakin tinggi beban kerja yang diberikan, maka stres kerja yang dialami oleh perawat di Rumah Sakit Wangaya menjadi semakin tinggi.

Teori atribusi menjelaskan bahwa stres kerja terjadi karena adanya tekanan situasi atau keadaan yang pada akhirnya mempengaruhi perilaku individu yang bersangkutan. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dimiliki oleh perawat di Rumah Sakit Wangaya Denpasar termasuk dalam kategori sedang, sedangkan stres kerja yang dialami termasuk dalam kategori rendah. Ditinjau dari karakteristik responden seperti halnya ruang kerja yang didominasi oleh perawat yang bekerja di ruang Paviliun Praja Amertha yang merupakan ruang VIP di RSUD Wangaya, persepsi tentang beban kerja tidak menunjukkan hal yang berbeda yakni secara keseluruhan beban kerja yang dirasakan oleh perawat tidak jauh berbeda sehingga mampu menciptakan stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di Rumah Sakit Wangaya Denpasar memiliki stres kerja yang rendah karena beban kerja yang diberikan mampu dilaksanakan dengan baik.

Hasil penelitian ini selaras dengan temuan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Arifiani *et al.*, (2019) yang melakukan penelitian pada Departemen Layanan Keuangan Digital Indonesia dan menyatakan bahwa beban kerja yang berlebih dapat memicu stres yang dialami karyawan menjadi meningkat. Penelitian lainnya dengan hasil serupa dilakukan oleh Kokoroko & Sanda (2019) yang menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja yang dialami perawat pada Departemen Rawat Jalan di Ghana. Hal tersebut berarti beban kerja yang dirasa terlalu tinggi dapat menyebabkan tekanan fisik dan psikis bagi seseorang karena merasa tidak sanggup untuk menyelesaikan tanggung jawab berlebih yang diberikan.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mahaiswari & Rahyuda (2015) di sebuah klinik kecantikan, Wijaya (2018) pada pekerja di Hotel Maxone Malang, serta Suarthana & Riana (2016) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi beban kerja yang dihadapi, maka semakin tinggi pula stres kerja yang dialami, begitu pula sebaliknya.

Estimasi model struktural yang disajikan pada Tabel 6 menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja Hal ini menjelaskan bahwa dengan semakin rendahnya stres kerja yang dirasakan, maka semangat kerja yang dimiliki oleh perawat di Rumah Sakit Wangaya Denpasar menjadi semakin tinggi.

Teori atribusi menjelaskan mengenai motif seseorang menjadi semangat dalam bekerja. *Situational attributions* merupakan aspek yang mempengaruhi perilaku yang berasal dari lingkungannya, seperti misal kondisi sosial, pandangan masyarakat serta tekanan situasi dan keadaan tertentu yang mempengaruhi perilaku yang bersangkutan. Temuan penelitian menunjukkan bahwa stres kerja yang dialami oleh perawat di Rumah Sakit Wangaya Denpasar termasuk dalam kategori yang rendah dan semangat kerja yang dimiliki termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya tekanan situasi dan keadaan yang diterima oleh perawat di Rumah Sakit Wangaya menjadikan semangat kerjanya meningkat.

Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Fahmi (2016) pada karyawan PT. Omega Mas Pasuruan yang menjelaskan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Penelitian dengan hasil serupa juga diperoleh dalam penelitian Syafriani & Maulida (2017) pada PT. Bank Rakyat Indonesia Cabang Sudirman, Pekanbaru yang menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja, sehingga diketahui bahwa tingkat stres kerja pegawai yang tinggi menyebabkan rendahnya tingkat semangat kerja pegawai tersebut. Penelitian lainnya yang mendukung pernyataan di atas yaitu Dewi dkk. (2021) di CV. Bintang Tex Indonesia, Manihuruk & Tirtayasa (2020) pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Labuhanbatu Utara serta Sinaga *et al.*, (2018) di Kantor Pajak Pratama Binjai juga memperoleh hasil bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Hal tersebut berarti bahwa semakin tinggi stres kerja yang dialami, maka dapat menyebabkan rendahnya tingkat semangat kerja, begitu pula sebaliknya.

Tabel 7.
Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung

| | <i>Original Sample (O)</i> | <i>Sample Mean (M)</i> | <i>Standard Deviation (STDEV)</i> | <i>T-Statistics (O/STDEV)</i> | <i>P Values</i> |
|--|----------------------------|------------------------|-----------------------------------|---------------------------------|-----------------|
| Beban Kerja (X) -> Stres Kerja (Z) -> Semangat Kerja (Y) | -0.055 | -0.066 | 0.039 | 1.415 | 0.158 |

Sumber: data diolah (2022)

Estimasi model struktural yang disajikan pada Tabel 7 menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap semangat kerja yang dimediasi oleh stres kerja tidak signifikan sehingga diketahui bahwa stres kerja bukan merupakan variabel mediasi. Selanjutnya, berdasarkan pengujian *R-square* diketahui bahwa variasi semangat kerja pada perawat di Rumah Sakit Wangaya di masa *Covid-19* dipengaruhi oleh beban kerja dan stres kerja. Sehingga H_4 dalam penelitian ini ditolak yakni stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja. Hal ini menjelaskan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Beban kerja juga diketahui berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja, serta stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja. Temuan ini tidak dapat menunjukkan bahwa stres kerja merupakan mediator untuk hubungan antara beban kerja dengan semangat kerja perawat di Rumah Sakit Wangaya Denpasar.

Teori atribusi menjelaskan bahwa semangat kerja yang dimiliki oleh perawat di Rumah Sakit Wangaya disebabkan oleh beberapa faktor. Temuan penelitian menunjukkan bahwa semangat kerja yang dimiliki oleh perawat di Rumah Sakit Wangaya Denpasar tergolong sangat tinggi. Hal ini terjadi karena perawat di Rumah Sakit Wangaya Denpasar merasakan beban kerja yang sesuai dengan kemampuannya, serta mengalami stres kerja yang rendah.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian yang telah diperoleh, dapat diambil beberapa simpulan sebagai yaitu beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Wangaya Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa penyesuaian beban kerja dengan kemampuan individu yang didasarkan pada usia dan pendidikan akan menciptakan semangat dalam menjalankan pekerjaan. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja perawat di Rumah Sakit Wangaya

Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja berlebih yang diterima individu yang tidak sesuai dengan pendidikannya, pengalaman kerja, serta usia dari perawat akan berakibat pada peningkatan stres kerja. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Wangaya Denpasar. Hal ini menunjukkan bahwa rendahnya stres kerja yang dialami oleh individu akan meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Stres kerja tidak memediasi pengaruh beban kerja terhadap semangat kerja perawat di Rumah Sakit Wangaya Denpasar. Hal tersebut menunjukkan bahwa semangat kerja yang tinggi pada perawat di Rumah Sakit Wangaya Denpasar tercipta karena beban kerja yang sesuai dan stres kerja yang rendah.

Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lanjutan mengingat adanya kemungkinan faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini untuk mengukur semangat kerja seperti misalnya, kompensasi dan karakteristik personal responden meliputi status perkawinan, status pekerjaan, usia dan jenis kelamin.

REFERENSI

- Agustina, A., & Sofian, E. (2019). Pengaruh Konflik Dan Stres Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Di PT. Deka Medica Cabang Medan. *Jurnal Bisnis Corporate*, 4(1), hal. 64–76
- Arifiani, D., Amalia, A., Naibaho, H., & Pitaloka, E. (2019). The Role of Work Stress as a Mediating Variable in The Relationship Between Workload and Intention to Leave. *Knowledge E Social Sciences*, 1(1), pp. 175–181.
- Arunchand, C. H., & Ramanathan, H. N. (2013). Organizational culture and employee morale: A public sector enterprise experience. *Journal of Strategic Human Resource Management*, 2(1), pp. 1–8.
- Atmaja, I. G. I. W., & Suana, I. W. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Dengan Role Stress Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Rumours Restaurant. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(2), hal. 7775–7804.
- Dahlila, & Frinaldi, A. (2021). The Influence of Work Culture, Compensation and Work Spirit on Employee Performance of Health Office in in Pariaman City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), pp. 89–110.
- Dewi, N. S., Rosyafah, S., & Novindari, I. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Pengawasan terhadap Semangat Kerja Karyawan (Studi pada CV. Bintang Tex Indonesia-Tulangan Sidoarjo). *Benchmark*, 1(2), hal. 40–48.
- Fahmi, S. (2016). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada PT. Omega Mas Pasuruan. *Jurnal Ekonomi MODERNISASI*, 12(3), hal. 107–116.
- Fajriani, A., & Septiari, D. (2015). Pengaruh Beban Pekerjaan terhadap Kinerja Karyawan: Efek Mediasi Burnout. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1), hal. 74–79.
- Hidayat, A., Pramadewi, A., & Rifki, A. (2019). Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pabrik. *Sorot : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 14(2), hal. 21–29.
- Irfan, A., Sari, A. I., & Ritonga, I. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Medan. *Jurnal Manajemen Harapan Medan*, 2(2), hal. 31–37.
- Kokoroko, E., & Sanda, M. A. (2019). Effect of Workload on Job Stress of Ghanaian OPD Nurses: The Role of Coworker Support. *Safety and Health at Work*, 10(3), pp. 341–346.
- Kusumawati, P. M., & Dewi, I. G. A. M. (2021). Peran Stres Kerja Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Burnout Perawat Rumah Sakit Daerah Mangusada Badung. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 10(3), hal. 209–228.
- Mahaiswari, A., & Rahyuda, A. G. (2015). Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Kontrak Psikologis Dan Beban Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Untuk Keluar Dari Organisasi: Studi Pada Sebuah Klinik Kecantikan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 4(4), hal. 930–942.
- Maharani, R., & Budianto, A. (2019). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam. *Journal of Management Review*, 3(2), hal. 327–332.
- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *MANEGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), hal. 296–307.
- Nanda, A., Soelton, M., Luiza, S., & Saratian, E. T. P. (2020). The Effect of Psychological Work Environment and Work Loads on Turnover Interest, Work Stress as an Intervening Variable. *Proceedings of the 4th International Conference on Management, Economics and Business (ICMEB 2019)*, 120, pp. 225–231.

- Novemaryl, Hendriani, S., & Efni, Y. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Mutasi Terhadap Semangat Kerja dengan Kompetensi Sebagai Variabel Intervening pada Ditreskrim Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 15(1), hal. 43–56.
- Osaro, E., & Chima, N. (2014). Challenges of a Negative Work Load and Implications on Morale, Productivity and Quality of Service Delivered in NHS Laboratories in England. *Asian Pacific Journal of Tropical Biomedicine*, 4(6), pp. 421–429.
- Rizal, M. S. (2020). Analisis Dampak Beban Kerja dan Komunikasi Organisasi Terhadap Semangat Kerja. *Psikoborneo: Jurnal Ilmiah Psikologi*, 8(3), hal. 352–360.
- Rosmani. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama. *JUMANSI STINDO*, 2(3).
- Sembiring, H. (2019). Effect Of Compensation and Organizational Culture On Spirit Of Work and Its Impact On Employee Performance At PT Mopoli Raya Medan. *International Review of Management and Marketing*, 9(5), pp. 173–178.
- Sinaga, R., Trisnamansyah, S., Insan, H. S., & Warta, W. (2018). The Effect of Work Stress, Work Conflict, and the Work Environment on Work Spirit in Employees Pratama Tax Service Office (KPP) Binjai. *International Journal of Nusantara Islam*, 6(2), pp. 208–220.
- Suarthana, J. H. P., & Riana, I. G. (2016). The Effect of Psychological Contract Breach and Workload on Intention to Leave: Mediating Role of Job Stress. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 219, pp. 717–723.
- Subiantoro, D. A. (2019). Analisis Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Mitra Manajemen*, 3(4), hal. 424–437.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung : Alfabeta.
- Syafriani, N., & Maulida, Y. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja Dan Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dan Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Sudirman Pekanbaru. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 9(1), hal. 708–721.
- Turnip, E. (2020). Pengaruh Kompetensi, Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di PT. Doosan Cipta Busana Jaya. *Jurnal Unsada*, 23(2), hal. 37–42.
- Wahyuliani, N. W., & Suwandana, I. M. A. (2019). Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 5(2), hal. 151–160.
- Wahyuliani, N. W., & Suwandana, I. M. A. (2019). Pengaruh Insentif Jasa Pelayanan, Kepemimpinan dan Beban Kerja Terhadap Semangat Kerja Karyawan di RSUD Sanjiwani Gianyar. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Equilibrium*, 5(2), hal. 151–160.
- Wibisono, A. A. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan Hotel Comfort Dumbai. *JOM Fekon*, 4(1), hal. 616–629.
- Wijaya, A. (2018). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Stres Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Pekerja di Hotel Maxone Malang. *Parsimonia*, 4(3), hal. 278–288.