

HUBUNGAN ANTARA *PERCEIVED WORKLOAD* DENGAN *PSYCHOLOGICAL WELL-BEING* PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT MUHAMMADIYAH SELOGIRI

Devita Rizqya Rahma Prapmadani¹, Lusi Nur Ardhiani²
15000122120049

Fakultas Psikologi, Universitas Diponegoro
Jl. Prof. Sunario, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: devitarizqya@gmail.com

ABSTRAK

Perawat rentan menghadapi beban kerja tinggi akibat keterbatasan sumber daya tenaga perawat, sementara disisi lain perawat dituntut untuk memiliki kesiapsiagaan penuh dalam memberikan pelayanan kesehatan pada masyarakat. Sehingga beban kerja yang harus ditanggung menjadi semakin berat. Tingginya *perceived workload* berpotensi memengaruhi *psychological well-being* perawat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara *perceived workload* dengan *psychological well-being* pada perawat di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan populasi seluruh perawat Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri. Pengambilan sampel dilakukan menggunakan teknik *non probability sampling* dengan sampling total, sehingga diperoleh 80 perawat sebagai subjek penelitian. Data penelitian dikumpulkan menggunakan Skala *Perceived Workload* (42 aitem, $\alpha = 0,923$) dan Skala *Psychological Well-Being* versi *short scale* (14 aitem, $\alpha = 0,848$). Hasil analisis data menggunakan regresi linear sederhana menunjukkan terdapat hubungan negatif yang signifikan antara *perceived workload* dengan *psychological well-being* ($r = -0,646$ $p < 0,001$). *Perceived workload* berkontribusi sebesar 41,7% ($r^2 = 0,417$) terhadap *psychological well-being*. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi *perceived workload* perawat maka semakin rendah tingkat *psychological well-being* perawat.

Kata kunci: *perceived workload*; *psychological well-being*; perawat; rumah sakit

**THE RELATIONSHIP BETWEEN PERCEIVED WORKLOAD AND
PSYCHOLOGICAL WELL-BEING IN NURSES
AT MUHAMMADIYAH SELOGIRI HOSPITAL**

Devita Rizqya Rahma Prapmadani¹, Lusi Nur Ardhiani²
15000122120049

Faculty of Psychology, Diponegoro University
Prof. Mr. Sunario Street, Tembalang, Semarang, 50275
E-mail: devitarizqya@gmail.com

ABSTRACT

Nurses are vulnerable to high workloads due to limited nursing workforce resources, while simultaneously being required to maintain full readiness in providing healthcare services to the community, making the burden they carry increasingly heavy. High perceived workload has the potential to affect nurses' psychological well-being. This study aims to examine the relationship between perceived workload and psychological well-being among nurses at Muhammadiyah Selogiri Hospital. This study employed a quantitative approach with a population consisting of all nurses at Muhammadiyah Selogiri Hospital. Sampling was conducted using a non-probability sampling technique with total sampling, yielding 80 nurses as research subjects. Research data were collected using the Perceived Workload Scale (42 items, $\alpha = 0.923$) and the short-scale version of the Psychological Well-Being Scale (14 items, $\alpha = 0.848$). The results of data analysis using simple linear regression revealed a significant negative relationship between perceived workload and psychological well-being ($r = -0.646$, $p < 0.001$). Perceived workload contributed 41.7% ($r^2 = 0.417$) to psychological well-being. It can therefore be concluded that the higher the nurses' perceived workload, the lower their level of psychological well-being.

Keywords: *perceived workload; psychological well-being; nurse; hospital*

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tenaga kesehatan merupakan salah satu kunci penting dalam sistem layanan kesehatan dimana mereka berperan langsung dalam merawat, menyembuhkan, dan meningkatkan keadaan kesehatan masyarakat. Kementerian Kesehatan RI (2023) mengungkapkan bahwa di Indonesia tenaga kesehatan masih menghadapi banyak tantangan, seperti kekurangan jumlah tenaga kesehatan yang tersedia dibandingkan dengan kebutuhan. Hal ini dapat mempengaruhi kesejahteraan hidup mereka. Didukung dengan laporan Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan rasio tenaga kesehatan di Indonesia masih relatif rendah dibandingkan negara lain, seperti Malaysia dan Filipina. Fenomena ini dapat menyebabkan tenaga kesehatan harus menangani banyak pasien terutama di wilayah dengan sumber daya yang terbatas, sehingga pekerjaan yang mereka dapat menjadi berat (BPS, 2023).

Tenaga kesehatan yang profesional, memadai jumlahnya dan kualitasnya sangat menentukan keberhasilan pelayanan kesehatan. Tujuan ini dapat diwujudkan melalui pengadaan rumah sakit pada setiap daerah. Tertulis dalam Undang-Undang Nomor 44 Tahun 2009 yang menjadi dasar hukum kuat dalam operasional rumah sakit di Indonesia sebagai lembaga layanan kesehatan, rumah sakit diperuntukkan bagi seluruh lapisan masyarakat dan keberadaan rumah sakit memiliki peran penting untuk setiap daerah. Maka, diperlukan kerja sama seluruh unsur organisasi.

Dalam sebuah organisasi, terdapat komponen yang berfungsi mendukung operasional rumah sakit. Salah satu unsur dalam mendukung keberjalannya adalah peran sumber daya manusia. Peran ini penting dalam menjalin hubungan antara karyawan, organisasi dan pasien (Pamungkas & Sridadi, 2020). Perawat merupakan sumber daya yang banyak ditemui di Rumah Sakit dan memainkan peran penting dalam memberikan layanan kesehatan. Perawat menjalankan tugas penting yaitu memberi pelayanan kepada pasien. Perawat selalu siap sedia selama 24 jam di dekat pasien untuk mendampingi perawatan pasien (Simanullang & Ratnaningsih, 2018).

Kinman dan Leggetter (2016) menyatakan profesi perawat memiliki banyak tekanan, mereka memberikan perawatan kepada pasien atau individu yang menderita gangguan kesehatan. Dalam melayani pasien, perawat dituntut untuk menunjukkan emosi positif setiap harinya agar dapat meredakan rasa takut dan kesulitan pasien (Mousavizadeh & Bidgoli, 2024). Didukung oleh penelitian Pamintaningtyas dan Soetjiningih (2020) bahwa perawat harus mampu mengenali emosi pasien sehingga penanganan terhadap pasien dapat terlaksana dengan optimal. Menurut data dari Kementerian Kesehatan, jumlah pasien yang terlalu banyak, kekurangan tenaga perawat yang tersedia, dan pekerjaan tambahan dapat meningkatkan tugas kerja pada perawat di rumah sakit di Indonesia.

Dalam penelitian Kokoroko dan Sanda (2019) banyaknya pekerjaan pada perawat berkaitan dengan meningkatnya tingkat stres dalam pekerjaan, stres kerja tersebut kemudian berkontribusi pada munculnya kelelahan pada perawat. Sejalan dengan penelitian Rudyarti (2021) yang mengindikasikan bahwa stres kerja

merupakan faktor penentu utama dalam terjadinya kelelahan, terdapat hubungan positif antara keduanya. Semakin tingkat tinggi stres kerja, maka semakin tinggi pula tingkat kelelahan yang dirasakan. Semakin besar tekanan kerja yang dialami, maka semakin besar rasa lelah yang dirasakan.

Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri termasuk rumah sakit umum swasta tipe D dengan akreditasi paripurna di wilayah Selogiri, Kabupaten Wonogiri. Penggalan informasi dengan wawancara awal oleh peneliti menunjukkan meskipun mereka telah melaksanakan tugas dengan optimal, dukungan dari atasan seringkali kurang didapatkan (CL-1; 04 - 06). Perawat sering disalahkan ketika terjadi komplain dari pasien atau keluarga pasien tanpa adanya klarifikasi, sehingga menimbulkan tekanan emosional dan perasaan kerja kerasnya tidak dihargai (CL-1;08 & CL-2; 12). Dari segi fisik, perawat mengeluh kelelahan karena tingginya jumlah pasien, keterbatasan tenaga medis, dan jam kerja yang melebihi waktu normal (CL-1; 10). Meskipun interaksi langsung dengan pasien dan keluarga tidak menimbulkan beban emosional yang berarti, banyaknya pekerjaan dan minimnya penghargaan tetap memicu kelelahan emosional yang berdampak negatif pada kesehatan mental dan fisik perawat. Berbagai tantangan dan tuntutan psikologis yang dialami tersebut dapat menyebabkan gangguan kesehatan mental yang berakibat pada menurunnya *psychological well-being* (Putri, 2025).

Penelitian sebelumnya menekankan bahwa perawat yang memiliki *psychological well-being* baik dapat memberikan pelayanan lebih berkualitas, sedangkan sebaliknya, perawat yang *psychological well-being* nya rendah dapat mengalami kelelahan emosional, depresi, hingga penurunan performa kerja

(Hussein dkk., 2024). Ini menjadi kunci penting bahwa aspek *psychological well-being* pada perawat perlu mendapatkan perhatian, mengingat kesejahteraan psikologis memiliki peran besar dalam menentukan kualitas interaksi perawat dengan pasien serta kinerja di lingkungan kerja.

Menurut Ryff (1995) *Psychological well-being* mencakup kemampuan untuk mengatur hidupnya dan lingkungan dengan baik, memiliki hubungan hangat dan bermakna dengan orang lain, adanya tujuan dalam hidup, melihat dirinya dan orang lain secara positif, menentukan arah hidup sendiri, dan mengalami pertumbuhan sebagai individu. *Psychological well-being* adalah kondisi ketika individu mampu memandang dirinya secara positif, termasuk menerima situasi yang dialami maupun pengalaman hidup yang kurang menyenangkan, dan menganggap itu sebagai bagian dari dirinya.

Menurut Ryff (1989) evaluasi diri positif mencakup pada kemampuan seseorang untuk melakukan kontrol diri, dapat berdampak pada lingkungan, serta mengembangkan potensi diri yang merupakan indikator dari kesejahteraan psikologis yang akan mempengaruhi bagaimana fungsi karyawan dan perannya di tempat kerja. Penelitian oleh Yi dan Lee (2024) menemukan pentingnya kesejahteraan psikologis dalam pekerjaan profesional perawat, bahwa kesejahteraan psikologis perawat sangat dipengaruhi oleh pengalaman klinis, perawat baru mengalami tingkat kesejahteraan psikologis rendah yang cenderung membaik seiring bertambahnya pengalaman, namun menurun kembali setelah tahun keempat dan kelima.

Penelitian lain menyatakan bahwa *psychological well-being* memiliki

dampak yang signifikan terhadap bagaimana perawat bekerja di rumah sakit, terutama ketika didukung oleh manajemen yang efektif, dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Penelitian ini juga menyoroti perlunya kebijakan fleksibel dan layanan konseling untuk mendukung kesehatan mental tenaga keperawatan (Opoku & Owusu, 2024). Penelitian lain pada perawat mengungkapkan bahwa *psychological well-being* memiliki korelasi negatif dengan distress mental, dan positif dengan ketahanan kerja (Delgado dkk., 2021).

Dalam konteks keperawatan, *psychological well-being* dapat menurun ketika mereka mengalami kelelahan fisik dan mental yang berkepanjangan, terutama akibat tingginya tuntutan dan tekanan pekerjaan. Kondisi ini seringkali dipicu oleh beban kerja yang berlebihan, hal ini mempengaruhi stabilitas emosional dan kesejahteraan psikologis mereka (Salsabila & Pratiwi, 2024). Macdonald, (2003) mengungkapkan bahwa beban kerja yang melebihi kapasitas (*work overload*) adalah perbedaan yang dirasakan antara tuntutan pekerjaan yang harus diselesaikan dengan kemampuan individu untuk mengatasi tuntutan tersebut, yang didorong oleh motivasi pribadi.

Workload berkaitan dengan upaya yang diperlukan selama bekerja, yang melibatkan baik sumber daya mental maupun fisik, dan efeknya pada kelelahan serta performa kerja. Dikemukakan oleh Macdonald (2003) *Perceived workload* adalah persepsi subjektif individu terhadap jumlah dan kesulitan tuntutan pekerjaan yang dihadapi, termasuk bagaimana mereka menilai kemampuan pribadi untuk memenuhi tuntutan tersebut. Kondisi tersebut dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti tuntutan pekerjaan, kecepatan kerja atau tingkat kesulitan, kondisi

kontekstual seperti lingkungan kerja, faktor individu seperti kemampuan, motivasi, dan strategi coping.

Maka fokus dari penelitian ini adalah persepsi yang diterima individu terkait dengan beban dan tuntutan pekerjaan yang dihadapi. Hal ini dapat dilandasi dengan psikologi kognitif bahwa respon psikologis individu tidak hanya ditentukan oleh stimulus eksternal yang terukur, melainkan dengan interpretasi subjektif individu terhadap stimulus tersebut (Lazarus & Folkman, 1984). Sehingga, dua perawat yang menghadapi jumlah pasien yang sama dapat mengalami dampak psikologis yang berbeda, tergantung pada bagaimana masing-masing individu menilai apakah tuntutan tersebut melampaui sumber daya yang dimilikinya, seperti dalam kerangka *Cognitive Appraisal Theory* (Lazarus & Folkman, 1984).

Hal ini sejalan dengan penelitian Galanis dkk. (2025) bahwa persepsi *workload* berhubungan erat dengan kelelahan kerja pada kalangan perawat, ini menunjukkan pentingnya fokus utama terhadap persepsi individu terhadap beban kerja sehari-hari. Penelitian oleh Azizoglu dan Terzi (2023) menambahkan bahwa beban kerja dirasakan lebih berat oleh perawat ICU selama situasi krisis, sehingga berdampak signifikan pada keseimbangan antara pekerjaan dengan kehidupan pribadi dan rasa kepuasan kerja, yang dapat mempengaruhi kualitas pelayanan.

Didukung dengan penelitian Agustin dkk. (2022) yang menunjukkan persepsi beban kerja berdampak negatif pada kepuasan kerja perawat, menjadikan beban kerja yang dipersepsikan sebagai determinan utama dalam kesehatan mental dan produktivitas kerja para perawat. Selain itu, penelitian Roelen dkk. (2021) mengemukakan bahwa meskipun beban kerja secara sistem mungkin terukur dalam

batas wajar, perawat tetap dapat merasa kewalahan tergantung pada bagaimana mereka memaknai situasi tersebut. Faktor-faktor seperti adanya dukungan sosial dari rekan kerja maupun pimpinan, serta coping pribadi mempengaruhi bagaimana perawat mempersepsikan hal tersebut. Dengan demikian, mengukur *perceived workload* dapat memberikan informasi yang lebih valid dan relevan secara psikologis mengenai kondisi aktual perawat dibandingkan dengan indikator beban kerja yang bersifat administratif atau kuantitatif semata. Oleh karena itu, studi ini menegaskan pentingnya mengukur *perceived workload* sebagai variabel yang berdampak pada *psychological well-being*.

Secara teoritis, hubungan antara *perceived workload* dengan *psychological well-being* dapat dijelaskan melalui model *Job Demands-Resources (JD-R)* oleh Bakker dan Demerouti (2007), yaitu ketika tuntutan pekerjaan tidak diimbangi sumber daya yang memadai, individu rentan mengalami tekanan yang berdampak pada kesejahteraan psikologisnya. Hal ini diperkuat dengan *Conservation of Resources Theory (COR)* oleh Hobfoll (1989), yang menjelaskan bahwa tekanan kerja dapat memicu individu kehilangan sumber daya, yaitu *energies*, *personal characteristics*, dan *conditions*. Sehingga, dapat berdampak langsung pada menurunnya *psychological well-being* perawat ketika sumber daya tersebut terus ditekan (Ningtiyas & Peristiowati, 2025).

Psychological well-being erat kaitannya dengan *perceived workload* pada dampak beban kerja berlebihan terhadap kesejahteraan psikologis individu, khususnya pada kemampuan individu untuk mengelola stres dan mempertahankan kesehatan mental yang baik. Diperkuat oleh penelitian Soto-Rubio dkk. (2020)

bahwa tingginya *work overload* berhubungan negatif dengan tingkat kesejahteraan psikologis (*psychological well-being*) pada perawat. Sementara itu, temuan oleh Havaei dkk. (2021) menegaskan bahwa perawat dengan *perceived workload* yang tinggi cenderung mengalami penurunan kepuasan kerja dan kesejahteraan mental. Hal ini mengindikasikan bahwa ketika perawat merasakan beban kerja yang lebih tinggi secara subjektif, mereka menjadi rentan mengalami penurunan *psychological well-being*.

Kebaruan penelitian ini, terutama dalam hal ini *work overload* dan *psychological well-being* pada perawat di Indonesia. Beberapa penelitian sebelumnya telah menyoroti pengaruh *work overload* terhadap kinerja, stres kerja dan kelelahan perawat secara langsung, namun literatur yang mengintegrasikan persepsi subjektif beban kerja (*perceived workload*) dengan dampaknya pada *psychological well-being* masih sangat terbatas (Kasmarani, 2012; Kokoroko & Sanda, 2019; Pamungkas & Sridadi, 2020; Putri, 2025; Rudyarti, 2021). Disamping itu, penelitian ini menargetkan populasi di Rumah Sakit Muhammadiyah Selogiri yang merupakan fasilitas pelayanan kesehatan tipe D dengan akreditasi paripurna di wilayah Wonogiri.

Dalam Peraturan Menteri Kesehatan No. 3 (2020) tentang klasifikasi dan perizinan rumah sakit, yang diklasifikasikan kedalam empat tipe yaitu tipe A, B, C dan D. Rumah sakit tipe A dan B beroperasi sebagai pusat rujukan regional dan nasional, sehingga memiliki kapasitas tempat tidur yang jauh lebih besar, spesialisasi medis yang lebih beragam, serta rasio tenaga perawat terhadap pasien yang lebih terstandarisasi. Sebaliknya, rumah sakit tipe D sebagaimana RS

Muhammadiyah Selogiri merupakan fasilitas kesehatan tingkat pertama yang melayani masyarakat di wilayah yang lebih terbatas, dengan jumlah sumber daya yang minimal namun tuntutan layanan yang masih kompleks.

Kondisi tersebut terkonfirmasi melalui wawancara awal yang telah dilakukan peneliti, dimana perawat mengeluhkan kelelahan fisik akibat tingginya jumlah pasien, keterbatasan tenaga medis, dan jam kerja lembur (CL-1;10). Selain itu, dukungan dari atasan yang dirasa kurang mengapresiasi perawat dapat turut menambah tekanan psikologis yang dirasakan (CL-1;04-06; CL-2;12). Dengan demikian, RS Muhammadiyah Selogiri mempresentasikan konteks nyata untuk mengkaji *perceived workload* dan dampaknya terhadap *psychological well-being* perawat.

Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya melengkapi literatur terkait hubungan antara *perceived workload* dan *psychological well-being* pada perawat, namun diharapkan mampu menjadi dasar ilmiah untuk inovasi kebijakan instansi terkait dengan pengelolaan tenaga kesehatan yang efektif, guna meningkatkan kesejahteraan psikologis perawat sekaligus kualitas layanan di rumah sakit.

B. Rumusan Permasalahan

Rumusan permasalahan dari penelitian ini adalah apakah ada hubungan negatif antara *perceived workload* dengan *psychological well-being* pada perawat di RS Muhammadiyah Selogiri?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan umum penelitian yang dilakukan yaitu untuk memahami hubungan negatif antara *perceived workload* dengan *psychological well-being* pada perawat di RS Muhammadiyah Selogiri

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu berkontribusi terhadap literatur dan pengembangan ilmu dalam psikologi khususnya psikologi industri dan organisasi mengenai *perceived workload* dan *psychological well-being*

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perawat

Penelitian diharapkan dapat bermanfaat bagi subjek mengenai informasi tentang *perceived workload* dengan *psychological well-being* sehingga perawat bisa bekerja lebih optimal

b. Bagi RS Muhammadiyah Selogiri

Hasil penelitiann ini diharapkan memberikan manfaat bagi RS Muhammadiyah Selogiri khususnya dalam memberikan gambaran mengenai *perceived workload* dengan *psychological well-being* perawat, maka pihak terkait dapat menginisiasikan upaya preventif untuk mencegah dampak negatif dan meningkatkan mutu pelayanan rumah sakit.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat berfungsi sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengembangkan studi bidang psikologi industri dan organisasi, khususnya pada pembahasan *perceived workload* dan *psychological well being*.