

PENGUJIAN BEBAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DALAM HUBUNGAN AMBIGUITAS PERAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP STRES KERJA PADA TENAGA KESEHATAN DI RUMAH SAKIT ANGKATAN DARAT X

Clarisa, Nofierni, Sandra Dewi

Universitas Esa Unggul, Jakarta, Indonesia

Email: clarisa.sasa@student.esaunggul.ac.id, nofi.erni@esaunggul.ac.id,
sandra@esaunggul.ac.id

ARTIKEL INFO ABSTRAK

Diterima
5 Maret 2022
Direvisi
15 Maret 2022
Disetujui
25 Maret 2022

Kata Kunci:

Stres kerja;
ambiguitas peran;
beban kerja;
budaya organisasi

Sumber daya manusia adalah aset terpenting di dalam organisasi karena adanya peranan karyawan dalam menjaga dan meningkatkan kinerja. Stres kerja adalah situasi berhubungan dengan faktor pekerjaan yang dapat menimbulkan perubahan kepada kondisi psikologis atau fisiologis seseorang. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh ambiguitas peran dan budaya organisasi terhadap stres kerja dengan beban kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Metode pada penelitian ini adalah kuantitatif asosiatif menggunakan kuesioner yang diberikan kepada tenaga kesehatan di RS Angkatan Darat X. Analisis statistik menggunakan uji korelasi Pearson dilanjutkan dengan uji regresi linear berganda dengan dan tanpa variabel beban kerja. Analisis uji korelasi Pearson menunjukkan koefisien korelasi antar variabel lebih besar dari 0.60 (taraf signifikansi <0.001) sehingga terdapat hubungan antar variabel yang diuji. Hasil uji regresi linear berganda dengan koefisien determinasi variabel beban kerja sebesar 0.611, sedangkan tanpa variabel beban kerja sebesar 0.603. Terdapat pengaruh signifikan antar variabel pada penelitian ini. Ambiguitas peran, beban kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap stres kerja secara bersama-sama. Namun, peran variabel beban kerja menjadi kecil atau bahkan hilang karena pengaruh variabel ambiguitas peran dan budaya organisasi terhadap stres kerja sangat besar. Besar koefisien beta budaya organisasi paling besar (0.311) di antara dua variabel lainnya sehingga budaya organisasi adalah variabel yang paling berpengaruh terhadap timbulnya stres kerja. Ambiguitas peran dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, sedangkan beban kerja bukan sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X

ABSTRACT

Human resources are the most important asset in the organization because of the role of employees in maintaining and improving performance. Job stress is a situation related to work factors that can cause changes to a person's psychological or physiological condition. The purpose of this study was to analyze the effect of role ambiguity and organizational culture on work stress with workload as an intervening variable on health workers at Army Hospital X. The method in this study was quantitative associative using a questionnaire given to health workers at Army Hospital X.

How to cite:

Clarisa, Nofierni, Sandra Dewi (2022) Pengujian Beban Kerja Sebagai Variabel Intervening dalam Hubungan Ambiguitas Peran dan Budaya Organisasi Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Kesehatan Di Rumah Sakit Angkatan Darat X. *Jurnal Health Sains* 3(3). <https://doi.org/10.46799/jhs.v3i3.440>
2723-6927

E-ISSN:

Published by:

Ridwan Institute

Statistical analysis using Pearson correlation test followed by multiple linear regression test with and without workload variables. Pearson correlation test analysis shows the correlation coefficient between variables is greater than 0.60 (significance level <0.001) so that there is a relationship between the variables tested. The results of multiple linear regression test with a workload variable determination coefficient of 0.611, while without a workload variable of 0.603. There is a significant influence between variables in this study. Role ambiguity, workload, and organizational culture have an effect on work stress together. However, the role of the workload variable becomes small or even disappears because the influence of the role ambiguity variable and organizational culture on work stress is very large. The beta coefficient of organizational culture is the largest (0.311) among the other two variables so that organizational culture is the variable that has the most influence on the emergence of work stress. Role ambiguity and organizational culture have a significant effect on work stress, while workload is not an intervening variable for health workers at Army Hospital X.

Keywords:

work stress; role ambiguity; workload; organizational culture

Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting di dalam organisasi karena peran manajemen karyawan adalah untuk menjaga dan meningkatkan kinerja pekerja yang mana Rumah Sakit merupakan suatu organisasi yang bergerak di bidang kesehatan. Kinerja karyawan memiliki dampak dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Paais, 2018).

Menurut Beehr, (1976); Kahn et al., (1964); French dan Caplan, (1973) stres kerja adalah hasil pemikiran negatif yang dapat mempengaruhi seseorang. Di sisi lain, McGrath (1976) mengatakan terdapat potensial stres yang dapat menuntut seseorang melebihi dari kemampuan yang dimilikinya. Stres kerja memiliki pengaruh dalam kinerja petugas, stres kerja dapat menjadi dorongan untuk petugas dalam meningkatkan kinerjanya karena dianggap sebagai tantangan dalam bekerja. Namun, bila stres terlalu tinggi dapat mengganggu petugas dalam pekerjaannya karena hilang kendali, kehilangan semangat, merasa putus asa, hingga menolak melakukan pekerjaannya untuk menghindari stres tersebut (Beehr & Newman, 1978).

Teori peran menunjukkan bahwa ambiguitas peran timbul karena kurangnya

informasi mengenai deskripsi pekerjaan. Menurut House, Lirtzman, dan Rizzo, role ambiguity atau ambiguitas peran adalah respon yang timbul karena adanya kewajiban, kewenangan, alokasi waktu, dan hubungan dengan orang lain. Kejelasan atau adanya pedoman dalam melakukan sesuatu dapat menurunkan perilaku ambiguitas peran (Rizzo & House, n.d.).

Menurut Hart, (1991) beban kerja optimal adalah situasi di mana seseorang merasa nyaman dengan tugas yang diberikan, dapat melaksanakan tugas dengan handal, dan menjaga kinerja yang baik. Wickens' (1991) menyatakan teori multiple resource theory (MRT) bahwa kinerja dapat menurun oleh karena kurangnya sumber daya manusia dan manusia memiliki kemampuan terbatas dalam mengolah informasi. Oleh sebab itu, seseorang yang dibebankan dua pekerjaan di saat yang sama, salah satu bahkan kedua hasil pekerjaannya dapat tidak sesuai harapan (Mitchell, 2000).

Menurut Deal dan Kennedy, (1982) budaya adalah pola terintegrasi dari perilaku manusia yang terdiri dari pemikiran, perkataan, aksi, dan artifak tergantung dari kapasitas seseorang dalam melakukan pembelajaran dan memproses keilmuan guna

memberikan kesuksesan kepada generasi yang ada (Harris, 1984).

Rumah Sakit militer merupakan salah satu komponen sistem kesehatan militer (Momen et al., 2012). Rumah Sakit Angkatan Darat X atau yang dikenal dengan RSAD X merupakan salah satu Rumah Sakit Sandaran Operasi TNI Tingkat IV. Rumah Sakit ini didirikan dengan tujuan memberikan pelayanan kesehatan dan mewujudkan derajat kesehatan yang setinggi-tingginya bagi semua lapisan masyarakat secara terus menerus dan berkesinambungan.

Mengingat adanya keterbatasan sumber daya manusia (SDM), maka RSAD X mengoptimalkan SDM yang ada untuk memenuhi semua tugas dan tanggung jawab Rumah Sakit. Pada salah satu unit penunjang pelayanan di RSAD X, terdapat satu dari 5 orang yang memiliki tiga peran di dalam satu struktur organisasi. tidak ada struktur jabatan dan tidak memiliki deskripsi pekerjaan secara tertulis. Berdasarkan data kumpulan surat perintah Januari hingga Juni 2021, terdapat 28 jenis tugas tambahan yang bervariasi jumlah pelaksanaannya di setiap bulan. Terdapat teguran dari Komando jika RSAD X tidak dapat memenuhi panggilan untuk mengirimkan SDM guna melaksanakan tugas dari Komando. Berdasarkan hasil wawancara dengan kepala ruang rawat inap, setidaknya terdapat satu kali keterlambatan laporan pasien rawat inap bulanan. Angka absensi sakit terbesar tercatat pada Juni 2021 sebanyak 22 orang tenaga kesehatan mengalami sakit karena Covid19 atau sebanyak 31,9%. Dari hasil wawancara, kemungkinan jatuh sakit disebabkan karena tenaga kesehatan harus memenuhi jadwal piket dari atasan dan tugas utama berupa jadwal jaga sehingga waktu kerja bisa lebih dari 24 jam atau menjalankan tugas berdasarkan surat perintah dan daya tahan tubuh menjadi menurun mudah terjangkit penyakit. Berdasarkan data izin Januari hingga Juni 2021, hanya terdapat 7 kali

aktivitas izin petugas dari RS. Terdapat SDM pada departemen tertentu tidak sesuai dengan latar belakang pekerjaan yang seharusnya seperti apoteker menjadi bendahara rumah sakit, bidan menjadi kepala instalasi rawat jalan, dan bidan menjadi kepala pusat sterilisasi sentral. Di sisi lain, ada juga peranan sesuai latar belakang SDM tersebut yang dibutuhkan untuk pelayanan sepenuhnya di lapangan. Dari masalah yang ada kembali lagi hal tersebut terjadi karena adanya keterbatasan SDM.

Oleh karena masalah yang ada sampai saat ini, RSAD X melakukan pengurangan kapasitas rawat inap dan penutupan pelayanan rawat jalan sementara sehingga menurunkan kuantitas maupun kualitas pelayanan dan profit rumah sakit. Penelitian mengenai stres kerja pada tenaga kesehatan telah banyak dilakukan di berbagai Rumah Sakit, namun belum adanya penelitian yang cukup mengenai stres kerja tenaga kesehatan di Rumah Sakit dengan latar belakang militer. Oleh sebab itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh ambiguitas peran dan budaya organisasi terhadap stres kerja dengan beban kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif. Sumber data menggunakan data primer dan sekunder, data primer diperoleh dari kuesioner, sedangkan data sekunder adalah daftar nama sumber daya manusia. Penelitian dilakukan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Hasil data kuesioner akan diuji melalui uji korelasi Pearson dan uji regresi linear berganda menggunakan *Statistical Product for Social Science* (SPSS).

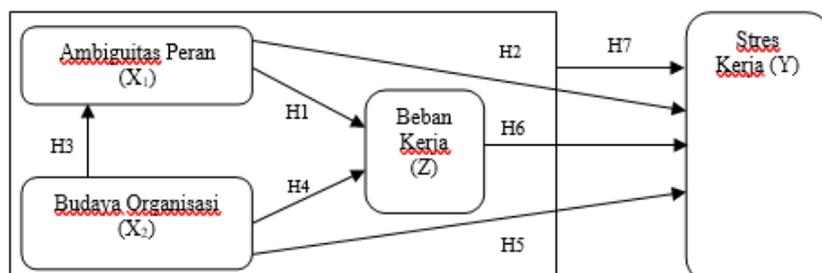
1. Populasi dan Sampel

Penelitian ini menggunakan metode *sampling* nonprobabilitas berupa *sampling* jenuh atau *total sampling* (Taherdoost, n.d.). Responden penelitian adalah tenaga

kesehatan di RS Angkatan Darat X dengan jumlah 69 orang.

2. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian pada penelitian ini disajikan ke dalam Gambar 3.1.



Gambar 1
Bagan Konstelasi Penelitian

1. Hipotesis 1:

H0₁ – Ambiguitas peran tidak memiliki pengaruh terhadap beban kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Ha₁ – Ambiguitas peran memiliki pengaruh terhadap beban kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X.

2. Hipotesis 2:

H0₂ – Ambiguitas peran tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Ha₂ – Ambiguitas peran memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X.

3. Hipotesis 3:

H0₃ – Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap ambiguitas peran pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Ha₃ – Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap ambiguitas peran pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X.

4. Hipotesis 4:

H0₄ – Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap beban kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Ha₄ – Budaya

organisasi memiliki pengaruh terhadap beban kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X.

5. Hipotesis 5:

H0₅ – Budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Ha₅ – Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X.

6. Hipotesis 6:

H0₆ – Beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Ha₆ – Beban kerja tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X.

7. Hipotesis 7:

H0₇ – Ambiguitas peran dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap stres kerja dengan beban kerja sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Ha₇ – Ambiguitas peran dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap stres kerja dengan beban kerja sebagai variabel

intervening pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X.

3. Teknik Pengumpulan Data

Kuesioner merupakan perangkat untuk mengumpulkan data terdiri dari butir pertanyaan berkaitan dengan faktor yang dijawab oleh responden, setelah itu hasil akan dianalisis di dalam penelitian. Kuesioner dibagikan kepada sampel terdiri dari dokter umum, dokter gigi umum, dokter spesialis, dokter gigi spesialis, perawat, bidan, kesehatan masyarakat, dan farmasi. Pengumpulan data dimulai dengan menanyakan persetujuan responden secara lisan untuk diikutsertakan ke dalam penelitian. Apabila terdapat pertanyaan yang rancu atau tidak dimengerti oleh responden, dapat ditanyakan kepada peneliti selama pengisian kuesioner. Kuesioner pada penelitian ini telah dimodifikasi dari penelitian yang dilakukan oleh I Dewa Ayu Kadek Satrini, I Gede Riana, dan I Made Subudi pada 2017 lalu. Kuesioner menggunakan skala Likert poin satu sampai lima dengan pilihan: 1 = sangat tidak setuju; 2 = tidak setuju; 3 = netral; 4

= setuju; dan 5 = sangat setuju (Isnainy et al., 2019).

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi data merupakan suatu analisis yang menguraikan data hasil penelitian yang disajikan dalam bentuk tabel frekuensi. Penelitian ini mengikutsertakan 69 orang tenaga kesehatan di RSAD X, pengolahan distribusi frekuensi tersebut dilakukan dengan mengelompokkan responden berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan profesi yang dapat dilihat pada Tabel 1. Berdasarkan deskripsi data responden, tenaga kesehatan didominasi oleh wanita. Jika dilihat dari usia, usia produktif dan mendekati usia lanjut memiliki persentase paling tinggi yang masih memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Dari persentase di atas, sebanyak lebih dari 50% tenaga kesehatan memiliki profesi sebagai Perawat.

Tabel 1
Deskripsi responden penelitian

No.	Karakteristik	Frekuensi	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	a. Pria	23	33,33%
	b. Wanita	46	66,67%
2	Usia		
	a. 20-30 tahun	11	15,94%
	b. 31-40 tahun	26	37,68%
	c. >40 tahun	32	46,38%
3	Pendidikan		
	a. SMA/SMK/SPK	7	10,14%
	b. Diploma	37	53,62%
	c. S1	18	26,09%
	d. S2	1	1,45%
	e. Spesialis	6	8,70%
4	Profesi		
	a. Dokter Umum	6	8,70%
	b. Dokter Spesialis	6	8,70%

c. Dokter Gigi	1	1,45%
d. Perawat	36	52,17%
e. Perawat Gigi	1	1,45%
f. Bidan	10	14,49%
g. Ahli Gizi	1	1,45%
h. Apoteker	2	2,90%
i. Petugas Farmasi	5	7,25%
j. Petugas Laboratorium	1	1,45%

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

2. Analisis Data

1) Hasil Uji Validitas

Pada penelitian ini uji validitas akan menggunakan *Korelasi Product Moment Pearson*.

Tabel 2
Hasil uji validitas variabel stres kerja

Kode	Butir Pertanyaan	Nilai r hitung	Keterangan
SK4	Tenaga kesehatan wanita yang sudah berkeluarga lebih resah bila mendapat tugas luar kantor	0,122	Tidak Valid
SK6	Saya berkenan atas komunikasi antar teman sejawat	0,112	Tidak Valid
C5	Saya selalu mengerjakan tugas saya sesuai dengan perintah	0,292	Tidak Valid
C6	Saya selalu melakukan pekerjaan saya dengan melihat prospek jangka panjang	0,352	Tidak Valid
C7	Terdapat hierarki dalam struktur organisasi dimana saya berada	0,296	Tidak Valid
B6	Saya berusaha tidak mengecewakan kepercayaan pemberi tugas	0,025	Tidak Valid

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

2) Hasil Uji Reliabilitas

Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$, apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat disimpulkan butir pertanyaan tidak valid dan harus dikeluarkan. Sementara untuk melihat nilai r_{tabel} maka akan melihat dari jumlah sampel ($N = 30$) yaitu sebesar 0,361 dengan tingkat signifikansi 5% (Harrington, 2009). Hasil uji validitas variabel disajikan melalui Tabel 4.2 dengan item SK4, SK6, C5, C6, C7, dan B6 memiliki nilai r_{hitung} lebih kecil dari r_{tabel} (0,361) sehingga dikeluarkan dari rangkaian kuesioner.

Uji reliabilitas menggunakan uji *Cronbach Alpha*. Dilakukannya uji reliabilitas untuk melihat pengukuran mana yang menyediakan hasil stabil dan konsisten. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian ini ditemukan minimal nilai *Cronbach Alpha* 0,50 (Tabel 4.3) dapat disimpulkan hasil masih menunjukkan reliabel dan dapat digunakan pada butir pertanyaan pada setiap variabel stres kerja, budaya organisasi, beban kerja dan ambiguitas peran yaitu dengan kategori *moderate reliability* ($> 0,50$) (Taherdoost, n.d.).

Tabel 3
Hasil uji reliabilitas

No	Variabel	Item	<i>Alpha Cronbach</i> ($> 0,50$)	Keterangan
1	Stres kerja	SK1	0,68	Reliabel
		SK2	0,78	Reliabel
		SK3	0,67	Reliabel
		SK5	0,74	Reliabel
		SK7	0,73	Reliabel
2	Budaya organisasi	C1	0,67	Reliabel
		C2	0,58	Reliabel
		C3	0,58	Reliabel
		C4	0,65	Reliabel
		C8	0,60	Reliabel
		C9	0,59	Reliabel
3	Beban kerja	B1	0,80	Reliabel
		B2	0,78	Reliabel
		B3	0,78	Reliabel
		B4	0,74	Reliabel
		B5	0,80	Reliabel
		B7	0,78	Reliabel
		B8	0,80	Reliabel
		B8	0,80	Reliabel
4	Ambiguitas peran	A1	0,81	Reliabel
		A2	0,83	Reliabel
		A3	0,77	Reliabel
		A4	0,78	Reliabel
		A5	0,77	Reliabel
		A6	0,74	Reliabel
		A7	0,80	Reliabel
		A8	0,80	Reliabel
		A9	0,78	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

3. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian dengan *Three Box Method*

Deskripsi variabel digunakan untuk mengetahui jawaban responden terhadap variabel ambiguitas peran, beban kerja, budaya organisasi dan stres kerja. Analisis ini menggunakan analisis indeks. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap masing-masing variabel, maka akan didasarkan pada nilai skor rata-rata (indeks) yang dikategorikan ke dalam nilai batas atas dan bawah berdasarkan perhitungan *three box method* (Wulan, 2015). Indeks *tree box method* pada penelitian ini dikelompokkan menjadi rendah(13,8-32,2), sedang (32,3-

50,6), dan tinggi (50,7-69).Rekapitulasi hasil analisis *Three Box Method* berdasarkan variabel disajikan ke dalam Tabel 4.4. Variabel stres kerja dan budaya organisasi memiliki indeks berturut-turut sebesar 51,2 dan 51,6 dengan perilaku tinggi, artinya terdapat pengalaman stres kerja cukup tinggi dan kentalnya budaya organisasi yang dialami oleh tenaga kesehatan di RSAD X. Sedangkan, variabel ambiguitas peran dan beban kerja memiliki indeks berturut-turut sebesar 49,6 dan 46,62 dengan perilaku sedang, artinya terdapat pengalaman terbebani dan ambigu peran pada tenaga kesehatan saat melaksanakan pekerjaannya, namun perannya tidak dominan.

Tabel 4
Rekapitulasi hasil analisis *Three Box Method* berdasarkan variabel

Variabel	Kategori			Perilaku
	Rendah	Sedang	Tinggi	
Ambiguitas Peran	0	4	5	Sedang
Beban kerja	0	5	2	Sedang
Budaya Organisasi	0	2	4	Tinggi
Stres Kerja	0	2	3	Tinggi
Jumlah	0	13	14	

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

4. Hasil Uji Hipotesis

1. Hasil Uji Korelasi Pearson

Berdasarkan Tabel 5, semua variabel yang diuji memiliki koefisien korelasi lebih dari 0.60 dengan nilai

positif. Nilai signifikansi r-hitung sebesar 0,000 berarti hubungan tersebut signifikan atau diterima pada probabilitas 1%.

Tabel 5
Hasil uji Korelasi Pearson (N=69)

		Beban Kerja
Ambiguitas Peran	Pearson Correlation	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000
		Stres Kerja
Ambiguitas Peran	Pearson Correlation	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000
		Ambiguitas Peran
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000
		Beban Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000
		Stres Kerja
Budaya Organisasi	Pearson Correlation	.738**
	Sig. (2-tailed)	.000
		Stres Kerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	.680**
	Sig. (2-tailed)	.000

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis data secara statistik pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk menguji hubungan antara variabel yang ada dengan variabel terikat. Hasil uji regresi linear berganda dengan variabel beban kerja disajikan pada Tabel 6 dan

dituangkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2Z + \beta_2x_2 + \varepsilon$$

$$Y = 0.599 + 0.242x_1 + 0.133Z + 0.311x_2$$

Y = Stres Kerja
 a = Konstanta

β = Koefisien Regresi
 X1 = Ambiguitas Peran
 Z = Beban Kerja

X2 = Budaya Organisasi

Tabel 6
Hasil uji persamaan regresi linear berganda dengan variabel beban kerja

Model	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	0.599
Ambiguitas Peran	0.242
Beban Kerja	0.133
Budaya Organisasi	0.311

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Berdasarkan Tabel 6 hasil uji persamaan regresi linear berganda terlihat bahwa variabel budaya organisasi adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi stress kerja, karena memiliki koefisien B yang paling besar yaitu 0.311. Budaya organisasi menjadi hal penting untuk dimiliki setiap organisasi. Namun, sering kali organisasi tanpa budaya cenderung membentuk budaya yang buruk, dengan budaya organisasi yang buruk tentu mampu membuat suasana organisasi menjadi kurang baik.

Berikutnya, hasil uji regresi linear berganda tanpa variabel beban kerja disajikan pada Tabel 4.7 dan dituangkan ke dalam persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \varepsilon$$

$$Y = 0.802 + 0.316x_1 + 0.335x_2$$

Y = Stres Kerja

a = Konstanta

β = Koefisien Regresi

X1 = Ambiguitas Peran

X2 = Budaya Organisasi

Tabel 7
Hasil uji persamaan regresi linear berganda tanpa variabel beban kerja

Model	Unstandardized Coefficients B
(Constant)	0,802
Ambiguitas Peran	0,316
Budaya Organisasi	0,335

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Pada uji regresi linear berganda berikutnya, hasil perhitungan budaya organisasi dan ambiguitas peran semakin besar karena hilangnya peran beban kerja. Namun, perbedaannya tidak signifikan oleh karena peran beban kerja yang sangat kecil sehingga

tidak memberikan pengaruh signifikan ketika dihilangkan dari persamaan. Budaya organisasi masih memiliki angka yang paling besar yaitu 0,335 sehingga paling berpengaruh dalam timbulnya stres kerja.

3. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan uji regresi linear berganda pada Tabel 8 menjelaskan bahwa koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,611 artinya bahwa variabel X dan Z (Ambiguitas Peran, Budaya

Organisasi, dan Beban Kerja) mampu memberikan kontribusi 61% terhadap Y (Stres Kerja). Sisanya 39% dipengaruhi variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Tabel 8
Koefisien determinasi dengan variabel beban kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.782 ^a	.611	.593	2.295

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

Hasil perhitungan uji regresi linear berganda pada Tabel 8 menjelaskan R^2 sebesar 0,603 artinya bahwa variabel X (Ambiguitas Peran dan Budaya Organisasi) mampu memberikan kontribusi 60% terhadap Y (Stress Kerja). Terdapat perbedaan R^2 sebesar 0.008 poin dari pengujian sebelumnya

yang mengikutsertakan variabel beban kerja. Hal ini berarti dari nilai R^2 0.611 keterlibatan variabel beban kerja di dalam pengaruhnya bersama dengan variabel ambiguitas peran, budaya organisasi terhadap stres kerja hanya memiliki nilai sebesar 0.008.

Tabel 9
Koefisien determinasi tanpa variabel beban kerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.777 ^a	.603	.591	2.302

Sumber: Hasil Olah Data, 2021

B. Pembahasan

Berdasarkan analisis *three box method*, pada variabel stres kerja terdapat pernyataan “Saya tidak merasa bosan dengan pekerjaan rutin” yang dijawab oleh 30 dari 69 tenaga kesehatan (43,5%) dengan jawaban netral

hingga sangat tidak setuju. Hal ini menandakan bahwa adanya kemungkinan tenaga kesehatan memiliki rasa bosan dengan pekerjaannya, dan memiliki keinginan untuk berinovasi dalam pekerjaannya namun karena kurangnya kesempatan dalam mengemukakan pendapat maka belum bisa tercapai. Setelah itu, pernyataan “Saya puas dengan pengembangan karir saya” juga memiliki nilai indeks sedang, hal ini mungkin terjadi karena kurangnya kesempatan yang

diberikan kepada para tenaga kesehatan untuk memperoleh ilmu atau melanjutkan pekerjaan ke tingkat yang lebih tinggi.

Berikutnya, poin “Saya tidak takut jika tidak mengerjakan tugas yang diberikan akan mendapatkan hukuman” dijawab netral hingga sangat tidak setuju oleh 43 dari 69 orang (62,3%). Hal ini dialami oleh tenaga kesehatan karena takut akan hukuman yang ada. Pernyataan “Saya selalu merasa punya wewenang jika diberikan tugas tambahan” dan “Saya selalu mengerti apa yang diharapkan dari tugas tambahan” juga memiliki nilai indeks sedang, artinya tenaga kesehatan masih ambigu dalam mengerjakan tugasnya diakibatkan adanya tugas tambahan yang tidak jelas rinciannya. Hal ini juga didukung dengan nilai indeks

sedang dari pernyataan “Saya tidak merasa terbebani jika diberikan tugas di luar tugas pokok” dan “Saya tidak frustrasi, ambigu, ataupun khawatir jika tidak bisa menyelesaikan tugas” yang menggambarkan bahwa tugas tambahan menjadi salah satu penyebab meningkatnya beban kerja dan ambiguitas peran tenaga kesehatan. Selanjutnya, nilai indeks sedang juga menjadi nilai dari pernyataan “Saya tidak pernah pulang terlambat karena menyelesaikan tugas dan tanggung jawab saya” dan “Saya tidak pernah mengambil waktu libur untuk lembur menyelesaikan tugas” artinya walaupun tidak selalu, tetapi masih ada tenaga kesehatan yang bekerja di luar jam kerja untuk menyelesaikan tugasnya. Hal tersebut dapat terjadi bukan karena waktu yang tersedia kurang tetapi banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan dalam waktu berdekatan oleh seorang individu atau dapat kita sebut sebagai *task overlap* berdasarkan teori Reid dan Nygren.

Hasil analisis *three box method* dari pernyataan “Saya selalu patuh kepada atasan saya”. Pernyataan tersebut dijawab setuju hingga sangat setuju oleh 55 dari 69 tenaga kesehatan (79,7%). Dapat disimpulkan bahwa RSAD X memiliki budaya militer yang kental sehingga tenaga kesehatan militer bersikap disiplin terhadap atasannya terlepas karena adanya hierarki dalam struktur organisasi. Nilai indeks sedang dari pernyataan “Terdapat sistem *reward* dan *punishment* dalam pekerjaan yang saya lakukan”, sebenarnya sudah diterapkan sistem tersebut, namun pemberian *reward* terkadang lambat dan tidak merata, serta *punishment* tidak tertulis sehingga tidak ada acuan keharusan dalam melaksanakan hal tersebut.

1. Pengaruh ambiguitas peran terhadap beban kerja

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, nilai signifikansi r hitung kurang dari 0,001 dan koefisien korelasi sebesar 0,811 sehingga H_{a1} diterima. Dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh terhadap beban kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Nilai koefisien korelasi >0.60 , dapat disimpulkan bahwa pengaruh ambiguitas peran terhadap beban kerja terbilang tinggi dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan semakin besar ambiguitas peran semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa jadwal piket, hubungan antar rekan kerja, kejelasan tahapan kerja, tanggung jawab pekerjaan dapat menjadi faktor yang mempengaruhi ambiguitas kerja. Ketika terjadi ambiguitas peran, pekerjaan tidak dapat diselesaikan pada waktunya dan menyebabkan pekerjaan semakin menumpuk sehingga beban kerja menjadi meningkat (Yasa, 2017). Beban kerja sebagai target dan tanggung jawab yang harus dipenuhi akan menjadi berat bagi karyawan jika karyawan tidak mengerti bagaimana menyelesaikan tugasnya dengan benar (SUSANTO & DJASTUTI, 2011).

Kedaaan di RSAD X mencerminkan adanya ambiguitas peran dilihat dari analisis *three box method*, fenomena ini berdampak pada pelaksanaan tugas terutama tugas tambahan di luar dari tugas pokok. Berdasarkan penelitian, kedua variabel di atas memiliki hubungan korelasi, di mana keduanya saling memengaruhi satu sama lain. Beban kerja yang telah ditentukan sebelumnya sebenarnya berada di dalam batas normal, tetapi dengan adanya pekerjaan tambahan membuat beban kerja bertambah. Tugas tambahan seringkali tidak jelas karena

tidak dituliskan secara mendetail dan ditugaskan dalam waktu singkat. Hal ini menjadi penyebab timbul ambiguitas di dalam diri tenaga kesehatan. Untuk menghindari tugas tambahan tidak terlaksana dengan baik, maka pihak RSAD X mengoptimalkan sumber daya manusia yang terbatas. Keterbatasan sumber daya manusia dengan tambahan tugas pokok menyebabkan *task overlap*, beban mental, dan beban psikis artinya, tugas yang diberikan melebihi waktu dan kapasitas dari tenaga kesehatan.

2. Pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, nilai signifikansi r hitung kurang dari 0,001 dan koefisien korelasi sebesar 0,753 sehingga H_{a2} diterima. Dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Nilai koefisien korelasi >0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh ambiguitas peran terhadap stres kerja terbilang tinggi dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan semakin besar ambiguitas peran semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Hasil penelitian di Turki mengenai hubungan antara tingkat stres dengan ambiguitas peran menunjukkan adanya dampak negatif dari ambiguitas peran terhadap stres kerja. Stres kerja sebagai respon terhadap tekanan dari lingkungan dalam waktu yang cukup lama (Kapusuz, 2019). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif antara ambiguitas peran dengan stres kerja artinya, semakin tinggi ambiguitas peran maka semakin tinggi stres kerja yang dirasakan oleh pekerja (Dasgupta, 2012) (Yasa, 2017).

Berdasarkan hasil penelitian di Rumah Sakit Pemerintah di Malaysia

mengenai efek kelebihan beban kerja dan cakupan peran terhadap kelelahan perawat, terdapat hubungan antara ambiguitas peran dengan timbulnya stres kerja. Ambiguitas akan semakin meningkat jika seorang individu tidak memiliki kejelasan dalam tujuan, tanggung jawab, dan cakupan pekerjaannya serta tidak mengetahui apa yang atasan harapkan dari kinerjanya (Yunus & Mahajar, 2015). Hal ini mendukung situasi yang terjadi di RSAD X, ambiguitas peran dapat terjadi karena perintah kerja secara verbal tidak tertulis rinci sehingga pekerja merasa tanggung jawabnya hanya sebatas yang dituliskan. Namun, nyatanya di lapangan banyak hal di luar tanggung jawabnya yang harus dikerjakan. Di sisi lain jika tidak dikerjakan, pelayanan akan terhambat. Oleh sebab itu, pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab tapi bukan prioritas terkadang ditunda pengerjaannya. Hal ini menyebabkan, pekerjaan tidak selesai tepat waktu bahkan tidak dikerjakan dan memberikan dampak kepada rekan kerja yang bersinggungan dengan tugas yang diberikan.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap ambiguitas peran

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, nilai signifikansi r hitung kurang dari 0,001 dan koefisien korelasi sebesar 0,845 sehingga H_{a3} diterima. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap ambiguitas peran pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Nilai koefisien korelasi >0.60 , dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap ambiguitas peran terbilang tinggi dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan semakin kental budaya organisasi semakin tinggi ambiguitas peran yang dialami oleh karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi mempengaruhi perilaku, sikap, dan efektivitas sumber daya manusia. Persepsi karyawan terhadap budaya organisasi yang baik dapat berdampak positif bagi karyawan, dimana karyawan akan merasa puas terhadap pekerjaannya. Karyawan yang merasa puas dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung mencapai target pekerjaannya (Wahyuni et al., 2016).

Budaya organisasi RSAD X memiliki latar belakang militer dengan hierarki dalam jabatan. Kemungkinan ambiguitas peran terjadi karena budaya disiplin yang tinggi dari tenaga kesehatan tersebut sehingga pekerjaan yang kurang jelas tetap dikerjakan sesuai dengan pengetahuan tenaga kesehatan. Ditambah lagi dengan penempatan karyawan tidak sesuai dengan kompetensi karena melihat pangkat militer. Pekerjaan akan selesai dengan benar dan tepat waktu apabila tenaga kesehatan memiliki kompetensi dan kemampuan yang sesuai, namun sebaliknya jika kurangnya pengetahuan tanpa ada bimbingan dari atasan, pekerjaan dapat terhambat.

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap beban kerja

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, nilai signifikansi r hitung kurang dari 0,001 dan koefisien korelasi sebesar 0,733 sehingga H_{a4} diterima. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap beban kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Nilai koefisien korelasi >0.60 , dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap beban kerja terbilang tinggi dengan nilai positif. Hal ini

menunjukkan semakin kental budaya organisasi semakin tinggi beban kerja yang dialami oleh karyawan.

Hasil penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan sebelumnya, bahwa budaya organisasi sebagai sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi bagaimana cara pekerjaan diselesaikan dan cara berperilaku. Budaya organisasi memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi dan dapat membentuk identitas yang berpengaruh pada persepsi karyawan terhadap pekerjaannya. Nilai organisasi mempengaruhi bagaimana karyawan mencapai target pekerjaannya. (Yurasti, 2019). Semakin berat beban kerja yang dirasakan oleh karyawan maka hal ini menunjukkan bahwa akan semakin berat juga untuk menciptakan tingkat kepuasan kerja karyawan dan jika hal ini terus berlanjut maka akan berdampak buruk pada hasil pencapaian perusahaan atau organisasi (Intan, 2021).

Pengaruh budaya organisasi terhadap beban kerja terjadi juga berkaitan dengan latar belakang militer RSAD X yang melihat pangkat militer dalam penempatan jabatan. Ketika tenaga kesehatan tidak memiliki kompetensi dan kemampuan yang sesuai, pekerjaan akan terhambat. Pekerjaan-pekerjaan yang tertunda pengerjaannya akan meningkatkan beban kerja tenaga kesehatan. Di sisi lain, tugas tambahan akan selalu ada sehingga menyebabkan *task overlap* karena tugas yang diberikan melebihi waktu dan kapasitas dari tenaga kesehatan. Pekerjaan tetap dikerjakan karena komitmen organisasi tinggi atau dapat dikatakan karyawan memiliki kedisiplinan tinggi terhadap atasannya. Loyalitas tersebut dapat mempengaruhi situasi kerja yang profesional, namun sayangnya kedisiplinan dalam mengerjakan tugas yang tidak diimbangi

dengan kejelasan pekerjaan dan banyaknya tugas tambahan membuat beban kerja yang sejak awal sudah ditentukan menjadi terasa lebih berat (Fitriani et al., 2020)

5. Pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, nilai signifikansi r hitung kurang dari 0,001 dan koefisien korelasi sebesar 0,738 sehingga H_{a5} diterima. Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Nilai koefisien korelasi >0.60 , dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap stres kerja terbilang tinggi dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan semakin kental budaya organisasi semakin tinggi stres kerja yang dialami oleh karyawan.

Budaya organisasi memiliki peran terhadap stres kerja. Penelitian sebelumnya menyatakan bahwa stres kerja dalam sebuah organisasi dapat bervariasi tergantung dari norma dan budaya organisasi tersebut. Stres kerja dalam sebuah organisasi sering dikaitkan dengan kurangnya dukungan atasan, hak pekerja tidak didengar, kelebihan beban kerja, merasa pekerjaan tidak aman, tidak memiliki wewenang dalam pekerjaan, waktu lembur, konflik tempat kerja, dan tipe manajemen. Budaya organisasi yang menerapkan dukungan manajemen dan rekan, moral kelompok, kondisi dan pengakuan pekerjaan fleksibel terbukti dapat menurunkan stres dan meningkatkan kemampuan pekerja untuk menangani stres (Olynick & Li, 2020). Hasil penelitian terdahulu mengatakan bahwa budaya organisasi yang baik dapat mencegah terjadinya stres kerja sebanyak tiga kali lebih rendah (Isnainy et al., 2019).

RSAD X memiliki tipe budaya organisasi hirarki karena memiliki pekerjaan rutin, komunikasi berjenjang, dan konsistensi. Namun, dari penelitian tersebut menyatakan hubungan yang tidak signifikan dan positif, artinya semakin kental budaya organisasi, semakin tinggi tingkat stres kerja di dalam organisasi tersebut (Mushtaque & Siddiqui, 2019).

6. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja

Berdasarkan hasil uji korelasi Pearson, nilai signifikansi r hitung kurang dari 0,001 dan koefisien korelasi sebesar 0,680 sehingga H_{a6} diterima. Dapat disimpulkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Nilai koefisien korelasi >0.60 , dapat disimpulkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap stres kerja terbilang tinggi dengan nilai positif.

Berdasarkan penelitian pada perawat Rumah Sakit di Ghana, tingkat beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja. Terdapat efek berbanding lurus antara beban kerja dengan tingkat stres kerja (Kokoroko & Sanda, 2019). Stres kerja adalah suatu fenomena yang dapat diimbangi dengan strategi kognitif, emosional, perilaku, atau psikososial. Strategi yang digunakan tergantung dari karakteristik situasi dan hubungan antara individu (MacDonald, 2003).

Berikutnya hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan di departemen geriatri di Rumah Sakit Pemerintah. Stres berhubungan dengan tingkat beban kerja tinggi, namun terkadang walaupun beban kerja tinggi terdapat pekerja yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang baik. Oleh sebab itu, tingginya beban

kerja tidak selalu berarti menimbulkan stres. Pada pekerja tertentu, memiliki kontrol yang besar terhadap kinerjanya walaupun memiliki beban kerja yang tinggi. Seperti yang telah disinggung sebelumnya mengenai dukungan, dukungan sosial dapat meningkatkan kapasitas pekerja dalam meningkatkan kualitas dan ketersediaan sumber daya misalnya dari aspek peralatan, pekerja, atasan, dan kebijakan manajemen yang dapat meminimalkan efek stres kerja akibat tingginya beban kerja (Cazabat et al., 2008).

7. Pengaruh ambiguitas peran dan budaya organisasi terhadap stres kerja dengan beban kerja sebagai variabel *intervening*

Hasil uji regresi berganda menyatakan bahwa terdapat pengaruh beban kerja terhadap stres kerja, namun jika dilihat secara angka sangat kecil. Uji regresi linear berganda dan koefisien determinasi (R^2) dengan variabel beban kerja menunjukkan koefisien determinasi sebesar 0.611 sedangkan dengan menghapus variabel tersebut hasilnya menjadi 0.603 dengan perbedaan 0.008 poin sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa ambiguitas peran dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap stres kerja dengan beban kerja bukan sebagai variabel *intervening* pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. Hal ini dapat terjadi karena adanya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja namun sangat kecil hingga hilang perannya jika terdapat variabel lain yaitu, ambiguitas peran dan budaya organisasi. Jika dilihat dari hasil uji korelasi Pearson pada variabel yang diuji, beban kerja memiliki koefisien korelasi yang paling kecil sehingga mencerminkan pengaruh yang paling rendah.

Sebuah penelitian terdahulu menunjukkan bahwa stres kerja, konflik, dan budaya organisasi menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan terdapat pengaruh simultan pada variabel yang diteliti (Firman, 2016). Hasil penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya yang meneliti mengenai hubungan beban kerja, budaya kerja, dan lama kerja terhadap stres kerja perawat di RSUD Lampung. Penelitian tersebut menyatakan bahwa beban kerja dan organisasi memiliki hubungan yang simultan terhadap stres kerja (Isnainy et al., 2019).

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan di Turkey mengenai efek beban kerja, ambiguitas peran, dan dukungan sosial terhadap kelelahan pekerja sosial. Hasil menunjukkan bahwa beban kerja dapat meningkatkan kelelahan emosional dan semakin tinggi ambiguitas peran semakin tinggi kelelahan yang dialami oleh pekerja. Namun, dengan adanya dukungan sosial dapat menurunkan kelelahan individu (Yürür & Sarıkaya, 2012).

Berdasarkan penelitian pada perawat militer, stres paling sering timbul karena rendahnya dukungan atasan, tanggung jawab yang besar, jam kerja panjang, lingkungan kerja, kurangnya kesempatan meningkatkan karir atau motivasi, dan kelebihan beban kerja (Munir et al., 2017) (Wijk, 1997). Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang menyatakan stres kerja karyawan di rumah sakit militer lebih mudah terjadi dibandingkan dengan tenaga kesehatan pada rumah sakit umum. Ditambah lagi, tenaga kesehatan lebih mudah mengalami stres ketimbang pekerja administrasi di rumah sakit militer (Sarabandi et al., 2012). Hal

tersebut dapat terjadi karena tingginya tuntutan dalam pelayanan kesehatan dan tanggung jawab sebagai abdi negara di bidang kesehatan serta adanya budaya organisasi militer yang kental di dalam pelaksanaan pelayanan di rumah sakit.

Berdasarkan hasil penelitian, upaya yang dapat dilakukan oleh pihak manajemen RSAD X untuk menurunkan ambiguitas peran dan menciptakan budaya organisasi yang lebih kondusif adalah sebagai berikut:

1. Ambiguitas peran dapat diminimalisasi dengan cara membuat struktur organisasi berupa susunan jabatan yang jelas serta menuliskan deskripsi pekerjaan utama dan tambahan sehingga tidak ada fenomena saling tunjuk atau kelebihan pekerjaan dalam pelaksanaan tugas. Hal-hal yang perlu dituliskan adalah mengenai wewenang, tanggung jawab, bagaimana tata cara penyelesaian tugas, dan tujuan pelaksanaan tugas.
2. Pada penelitian ini menunjukkan persepsi bahwa adanya beban kerja yang berlebih dari tenaga kesehatan. Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan tidak signifikan, hal ini mungkin disebabkan karena salah satu faktor *social support* dianggap dapat mengatasi kelebihan beban kerja. Disarankan untuk membuat aktivitas sesekali di luar jam kerja karyawan dengan tujuan *team building*. Berikutnya, perlu juga diadakan evaluasi porsi tugas dan tanggung jawab karyawan disesuaikan dengan jumlah waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas, apakah kinerja karyawan yang lambat atau terdapat *overload* sehingga harus dikerjakan di luar jam kerja atau mengambil waktu libur.

3. Budaya organisasi sebagai faktor yang mempengaruhi stres kerja dapat berdampak positif atau negatif bagi karyawan. Bersamaan dengan evaluasi beban kerja, perlu juga dilakukan evaluasi kesesuaian antara kompetensi dengan kedudukan di struktur organisasi. Selain itu, sistem *reward* dan *punishment* perlu ditingkatkan seperti dibuat secara tertulis dan pemberian *reward* yang dilakukan tepat waktu. Terakhir, membuat sarana pemberian *feedback* berupa diskusi dengan atasan agar karyawan dapat lebih inovatif dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga karyawan tidak selalu merasa diatur oleh atasan dalam mengerjakan pekerjaannya.
4. Manajemen stres kerja pada tenaga kesehatan dapat didahului dengan melakukan *performance review* oleh departemen SDM. Hasil analisis yang menyatakan adanya keterkaitan dengan stres kerja dapat dijadikan dasar sebagai penyusunan materi atau seminar bagi para tenaga kesehatan. Salah satu hal yang dapat disampaikan adalah meningkatkan daya adaptasi terhadap tekanan dan pengetahuan tentang pekerjaan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang ada pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1). Ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap beban kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. 2). Ambiguitas peran berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. 3). Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap ambiguitas peran pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. 4). Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

beban kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. 5). Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. 6). Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. 7). Ambiguitas peran dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stres kerja dengan beban kerja bukan sebagai variabel intervening pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X. 8). Keadaan stres kerja pada tenaga kesehatan di Rumah Sakit Angkatan Darat X dapat diminimalisasikan dengan upaya melakukan evaluasi untuk menurunkan variabel ambiguitas peran dan menciptakan budaya organisasi yang lebih kondusif oleh bagian manajerial.

BIBLIOGRAFI

- Cazabat, S., Barthe, B., & Cascino, N. (2008). Work load and job stress: Two facets of the same situation? Exploratory study in a gerontology department. *Perspectives Interdisciplinaires Sur Le Travail et La Santé*, 10–1. [Google Scholar](#)
- Dasgupta, P. (2012). Effect of role ambiguity, conflict and overload in private hospitals' nurses' burnout and mediation through self Efficacy. *Journal of Health Management*, 14(4), 513–534. [Google Scholar](#)
- Firman, M. J. (2016). *Pengaruh Stres Kerja, Konflik dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Redaksi pada PT Media Fajar di Kota Makassar*. 24.
- Fitriani, A., Ake, J., & Rachmawaty, R. (2020). Hubungan Persepsi Gaya Kepemimpinan Militer Dengan Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Pelamonia Makassar. *Jurnal Kesehatan Karya Husada*, 8(1), 1–12. [Google Scholar](#)
- Harris, T. E. (1984). *Organizational Cultures and the Role of Professional Communication*. [Google Scholar](#)
- Intan, N. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia. Tbk*. UMSU. [Google Scholar](#)
- Isnainy, U. C. A. S., Furqoni, P. D., Ariyanti, L., & Asdi, L. S. (2019). Hubungan Beban Kerja, Budaya Kerja Dan Lama Kerja Terhadap Stres Kerja Perawat Di Ruang Irna Iii Rumah Sakit Umum Daerah Dr. H. Abdul Moeloek Provinsi Lampung. *Malahayati Nursing Journal*, 1(1). [Google Scholar](#)
- 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), 341–346. [Google Scholar](#)
- MacDonald, W. (2003). The impact of job demands and workload on stress and fatigue. *Australian Psychologist*, 38(2), 102–117. [Google Scholar](#)
- Mitchell, D. K. (2000). *Mental workload and ARL workload modeling tools*. Army Research Lab Aberdeen Proving Ground MD. [Google Scholar](#)
- Momen, N., Strychacz, C. P., & Viirre, E. (2012). Perceived stigma and barriers to mental health care in marines attending the combat operational stress control program. *Military Medicine*, 177(10), 1143–1148. [Google Scholar](#)
- Munir, U. R., Rahman, M. F., & Ahsan, M. A. (2017). Occupational stress in health professionals of combined military hospitals. *Journal of Armed Forces Medical College, Bangladesh*, 13(1), 37–41. [Google Scholar](#)
- Mushtaque, T., & Siddiqui, D. A. (2019). Impact of Organizational Culture on Job Stress and Employee Engagement in Pakistan. Available at SSRN 3510644. [Google Scholar](#)

- Olynick, J., & Li, H. Z. (2020). Organizational culture and its relationship with employee stress, enjoyment of work and productivity. *Int. J. Psychol. Stud*, 12, 14. [Google Scholar](#)
- Paais, M. (2018). Effect of work stress, organization culture and job satisfaction toward employee performance in Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1–12. [Google Scholar](#)
- Rizzo, J. R., & House, R. J. (n.d.). Lirtzman (1970)". *Role Conflict and Ambiguity In*, 144.
- Sarabandi, A., Hazarati, H., & Keykha, M. (2012). *Occupational stress in military health settings: a questionnaire-based survey*. [Google Scholar](#)
- Susanto, A. E., & Djastuti, I. (2011). *Pengaruh Ambiguitas Peran Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tugas Dan Kinerja Kontekstual Karyawan (Studi Pada Hotel Kelas Melati Di Semarang)*. UNDP: Fakultas Ekonomika dan Bisnis. [Google Scholar](#)
- Taherdoost, H. (n.d.). *Group, H.(2017). Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Sampling Methods in Research Methodology; How to Choose a Sampling Technique for,(January 2016)*. [Google Scholar](#)
- Wahyuni, E. S., Taufik, T., & Ratnawati, V. (2016). Pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi empiris pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis). *Jurnal Manajemen*, 20(2), 189–206. [Google Scholar](#)
- Wijk, C. van. (1997). Factors influencing burnout and job stress among military nurses. *Military Medicine*, 162(10), 707–710. [Google Scholar](#)
- Yasa, I. W. M. (2017). Pengaruh Konflik Peran Dan Ambiguitas Peran Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Mediasi Stres Kerja Pada Dinas Kesehatan Kota Denpasar Bali. *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADITHA*, 4(1), 38–57. [Google Scholar](#)
- Yunus, J., & Mahajar, A. J. Bin. (2015). Work overload, role ambiguity and role boundary and its effect on burnout among nurses of public hospitals in Malaysia. *International Journal of Research in Humanities and Social Studies*, 2(10). [Google Scholar](#)
- Yurasti, Y. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Perindustrian Perdagangan Dan Ukm (Koperindag &Ukm) Kabupaten Pasaman Barat*. In *Jurnal Apresiasi Ekonomi (Vol. 3, Issue 1, pp. 19–24)*.
- Yürür, S., & Sarikaya, M. (2012). The effects of workload, role ambiguity, and social support on burnout among social workers in Turkey. *Administration in Social Work*, 36(5), 457–478. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Clarisa, Nofierni, Sandra Dewi (2022)

First publication right:

Jurnal Health Sains

This article is licensed under:

