

**PENGARUH BEBAN KERJA FISIK DAN MENTAL
TERHADAP KINERJA PADA PERAWAT DI
RUMAH SAKIT TK. II PUTRI HIJAU
MEDAN**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh :

Nama	: Amanda Retno
NPM	: 1805160540
Program Studi	: Manajemen
Konsentrasi	: Sumber Daya Manusia

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari kamis, tanggal 08 September 2022, Pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : AMANDA RETNO
N P M : 1805160540
Program Studi : MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA FISIK DAN MENTAL TERHADAP KINERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TK. II PUTRI HIJAU MEDAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

(Drs. MUHAMMAD ELFI AZHAR, M.Si.)

Penguji II

(WILLY YUSNANDAR, S.E., M.Si.)

Pembimbing

(ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec.)

Ketua

Sekretaris

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.)

(Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN SKRIPSI

Skripsi ini disusun oleh:

Nama : AMANDA RETNO
N P M : 1805160540
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH BEBAN KERJA FISIK DAN MENTAL
TERHADAP KINERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT
TK. II PUTRI HIJAU MEDAN

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, Agustus 2022

Pembimbing Skripsi

ERI YANTI NASUTION, S.E., M.Ec

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI

Nama Lengkap : Amanda Retno
N.P.M : 1805160540
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Nama Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	latr. belakang dibuat dengan kerangka piramida terbalik, mulai dari Fenomena, SDM, variabel, tempat penelitian, masalah dan fokus	20/05/2022	
Bab 2	- Tambahkan teori tentang variabel stres kerja/energi - Tambahkan pustaka harus dari 10 tahun terakhir	27/06/2022	
Bab 3	- Definisi operasional variabel dibuat dalam bentuk tabel yang merangkum pengertian dan indikator.	02/06/2022	
Bab 4	- Perbaiki kalimat variabel antara X, dan Y - Sempatkan dengan format hari	05/08/2022	
Bab 5	Tambahkan saran akhir dengan hari penelitian, untuk pembahasan.	18/08/2022	
Daftar Pustaka	Sempatkan dengan format mandely style	22/08/2022	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Ace sidang meja hijau	25/08/2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hsb, S.E., M.Si.)

Medan, 25 Agustus 2022
Disetujui Oleh
Dosen Pembimbing

(Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec)

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya bertanda tangan di bawah ini:

Nama : **AMANDA RETNO**
NPM : 1805160540
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : **PENGARUH BEBAN KERJA FISIK DAN MENTAL TERHADAP
KINERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TK. II PUTRI
HIJAU MEDAN**

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya tulis, secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Dan apabila ternyata dikemudian hari data-data dari skripsi ini merupakan hasil Plagiat atau merupakan hasil karya orang lain, maka dengan ini saya menyatakan bersedia menerima sanksi akademik dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Saya yang menyatakan



AMANDA RETNO

ABSTRAK

PENGARUH BEBAN KERJA FISIK DAN MENTAL TERHADAP KINERJA PADA PERAWAT DI RUMAH SAKIT TK. II PUTRI HIJAU MEDAN

Amanda Retno

amanda.retno17@gmail.com

**Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh perawat Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan yang berjumlah 149 perawat. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 60 perawat dengan menggunakan metode teknik *random sampling*. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner/angket. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala likert. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah *Statistic Package for the Social Sciens* (SPSS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja; beban kerja mental secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja; dan secara simultan beban kerja fisik dan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.

Kata Kunci : Beban Kerja Fisik, Beban Kerja Mental, Kinerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF PHYSICAL AND MENTAL WORKLOAD ON PERFORMANCE OF NURSES IN TK. II PUTRI HIJAU HOSPITAL MEDAN

Amanda Retno

amanda.retno17@gmail.com

**Management Study Program Faculty of Economics and Business
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**

The purpose of this study was to determine and analyze the effect of physical and mental workload on the performance of nurses in TK. II Putri Hijau Hospital Medan. The research method used in this study is a quantitative research method with an associative approach. The population in this study were all nurses in TK. II Putri Hijau Hospital Medan, totaling 149 nurses. The number of samples used in this study amounted to 60 nurses using a random sampling technique method. The data used in this study is primary data, namely by distributing questionnaires/questionnaires. The measurement scale used is the Likert Scale. The data analysis technique used in this research is quantitative data analysis technique using statistical methods. The statistical method used is the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). The results showed that the physical workload partially had no effect on performance; mental workload partially positive and significant effect on performance; and simultaneously physical and mental workload has a positive and significant effect on the performance of nurses in TK. II Putri Hijau Hospital Medan.

Keywords : Physical Workload, Mental Workload, Performance

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat-Nya kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang diajukan untuk memenuhi sebagian syarat dalam memperoleh gelar pendidikan Strata Satu (S-1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU), yang berjudul **“Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan”**. Shalawat dan salam atas Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita keluar dari zaman jahiliyah ke zaman yang terang dan penuh dengan ilmu pengetahuan.

Dalam kesempatan ini, penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak atas bimbingan dan dorongan yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung. Dan juga kepada pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini. Maka dari itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada :

1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Suratno dan Ibunda Nurhayati yang selalu menjadi semangat hidup penulis dan yang selama ini senantiasa memberikan segala perhatian, kasih sayang, doa, dorongan dan dukungannya, sehingga penulis dapat menyelesaikan dan menyusun skripsi ini.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU).
3. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Sarifuddin H, S.E., M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, S.E., M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Eri Yanti Nasution, S.E., M.Ec dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan kepada penulis hingga terselesainya skripsi ini.
9. Bapak dan Ibu dosen serta staf pegawai yang telah banyak membantu penulis dalam memberikan informasi akademik dan membantu penulis selama menjalankan pendidikan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

10. Kepada seluruh staff, pegawai dan perawat yang ada di Rumah Sakit TK.

II Putri Hijau Medan yang telah mengizinkan penulis melakukan penelitian.

11. Sahabat seperjuangan yang saya sayangi Vativa Gita Azmi dan Amalia Akalili, terima kasih atas semangat, dukungan dan motivasi hingga penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini belum sempurna, baik pada penulisan maupun isi. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sifatnya membangun guna untuk penyempurnaan isi skripsi ini.

Diharapkan semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan dapat menambah ilmu pengetahuan dalam perkembangan skripsi pada masa mendatang, serta kiranya Allah SWT senantiasa selalu melimpahkan rahmat dan karunia-Nya untuk kita semua. Dan semoga seluruh bantuan dan budi yang telah diberikan kepada penulis akan senantiasa mendapatkan balasan dari Allah SWT. Aamiin YaaRabbal 'Alamiin.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Medan, September 2022

Amanda Retno

1805160540

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR GAMBAR.....	vi
DAFTAR TABEL.....	vii
BAB 1 PENDAHULUAN	ix
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah	6
1.3 Batasan Masalah	7
1.4 Rumusan Masalah.....	7
1.5 Tujuan Penelitian.....	8
1.6 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kinerja	10
2.1.2 Beban Kerja Fisik	16
2.1.3 Beban Kerja Mental.....	20
2.2 Kerangka Berpikir Konseptual	24
2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Fisik Terhadap Kinerja.....	24
2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Mental Terhadap Kinerja.....	25
2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Kinerja.....	26
2.3 Hipotesis	27
BAB 3 METODE PENELITIAN	28
3.1 Pendekatan Penelitian.....	28
3.2 Definisi Operasional	28

3.3	Tempat dan Waktu Penelitian	29
3.4	Teknik Pengambilan Sampel	30
3.5	Teknik Pengumpulan Data	32
3.6	Teknik Analisis Data	33
3.6.1	Uji Validitas.....	33
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	36
3.6.3	Uji Asumsi Klasik	38
3.6.4	Uji Hipotesis	41
BAB 4	HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1	Hasil Penelitian.....	46
4.1.1	Deskripsi Hasil Penelitian.....	46
4.1.2	Deskripsi Identitas Responden	47
4.1.3	Analisis Variabel Penelitian	48
4.1.4	Analisis Data	55
4.2	Pembahasan	62
BAB 5	PENUTUP.....	64
5.1	Kesimpulan.....	64
5.2	Saran	65
5.3	Keterbatasan Penelitian	65
	DAFTAR PUSTAKA	67

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Pengaruh Beban Kerja Fisik Terhadap Kinerja.....	25
Gambar 2.2	Pengaruh Beban Kerja Mental Terhadap Kinerja.....	26
Gambar 2.3	Kerangka Konseptual	27
Gambar 3.1	Uji Parsial (Uji t)	42
Gambar 3.2	Uji Simultan (Uji F).....	44
Gambar 4.1	Hasil Uji Normalitas	55
Gambar 4.2	Hail Uji Heterokedastisitas	57

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel.....	29
Tabel 3.2	Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi	30
Tabel 3.3	Tabel Skala Likert.....	32
Tabel 4.1	Skala Likert.....	46
Tabel 4.2	Data Identitas Responden	47
Tabel 4.3	Skor Angket Variabel Beban Kerja Fisik (X1).....	48
Tabel 4.4	Skor Angket Variabel Beban Kerja Mental (X2)	50
Tabel 4.5	Skor Angket Variabel Kinerja (Y).....	52
Tabel 4.6	Hasil Uji Multikolinearitas.....	56
Tabel 4.7	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	58
Tabel 4.8	Hasil Uji t (Parsial)	59
Tabel 4.9	Hasil Uji F (Simultan).....	60
Tabel 4.10	Hasil Uji Koefisien Determinasi	61

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi seperti sekarang ini, dapat kita rasakan bahwa persaingan dalam dunia usaha sudah menjadi semakin ketat. Oleh karena itu agar dapat terus bergerak dan mengikuti era pasar yang penuh persaingan tersebut, maka kualitas sumber daya manusia lah yang menjadi suatu masalah yang penting untuk diperhatikan, karena sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang dapat menentukan maju mundurnya suatu organisasi.

Tidak hanya dalam dunia usaha, dampak dari adanya era globalisasi tersebut juga dirasakan pula dalam bidang pelayanan kesehatan khususnya pada rumah sakit. Beberapa perubahan yang mendasar telah dialami oleh rumah sakit yang merupakan sebagai sebuah institusi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan kesehatan. Perkembangan yang dialami oleh rumah sakit kini bukan hanya menyangkut masalah bangunan, sistem informasi, sistem keuangan, dan jumlah kualifikasi staf medis ataupun non medis, tetapi juga menyangkut pula pada kualitas pelayanan pekerja kesehatan dalam memberikan pelayanannya.

Rumah sakit memiliki sumber daya manusia yang bertugas melakukan pelayanan kesehatan, diantaranya adalah dokter, perawat, bidan dan sejumlah pegawai lainnya. Diantara sekian banyak profesi yang ada di rumah sakit, perawat merupakan profesi yang banyak berperan dan memiliki kontribusi yang besar dalam upaya pelayanan kesehatan yang optimal.

Keperawatan merupakan bagian integral dari sistem pelayanan kesehatan dan merupakan salah satu faktor yang menentukan mutu pelayanan kesehatan. Untuk itu perlu diperhatikan kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien (Aprilia, 2017).

Dalam melaksanakan tanggung jawab tersebut, perawat dihadapkan pada pekerjaan yang membutuhkan dedikasi tinggi karena mengharuskan melakukan kontak yang cukup lama dengan pasien dan keluarga pasien. Tugas dan tanggung jawab yang diemban dapat menyebabkan tekanan secara fisik maupun mental bagi perawat. Adapun tekanan yang dialami dapat berakibat pada menurunnya performansi kerja perawat atau yang sering disebut dengan kelelahan.

Perawat juga merupakan profesi yang sangat dekat dengan resiko penularan penyakit dari pasien terhadap dirinya, sehingga mereka harus tetap menjaga kesehatan fisik dan mental guna menghindari resiko dari penularan penyakit tersebut. Kini, sorotan terhadap kinerja perawat merupakan masalah yang harus segera ditanggulangi, sebab pelayanan keperawatan menentukan mutu pelayanan rumah sakit. Kinerja yang jelek akan berdampak terhadap rendahnya pelayanan, pasien merasa kurang nyaman dan tidak puas.

Kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sedangkan kinerja dikatakan rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan (Manuho et al., 2015).

Kinerja pegawai adalah hasil dari perilaku anggota organisasi, dimana tujuan aktual yang ingin dicapai adalah adanya perubahan perilaku yang lebih baik. Pengukuran kinerja organisasi dapat dilakukan dengan menggunakan penilaian kinerja (Syahputra & Jufrizen, 2019). Kinerja dalam hal ini erat kaitannya dengan seberapa besar beban kerja perawat dalam memberikan pelayanan kesehatan. Semakin rendah beban kerja perawat, maka semakin baik kinerjanya dan begitu sebaliknya.

Dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya perawat rentan terhadap stres, yang disebabkan oleh beban kerja. Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya (Nabawi, 2019).

Beban kerja merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh seorang pegawai selama bertugas disuatu unit pelayanan (Adhan et al., 2021). Jika beban kerja yang dialami perawat terlalu besar, maka kinerjanya akan menurun. Hal ini disebabkan karena beban kerja tersebut akan menimbulkan stres dan dapat mengganggu pelaksanaan kerja perawat, serta perawat juga akan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan pekerjaannya atau menjadi tidak mampu mengambil keputusan dan perilakunya menjadi tidak menentu.

Pada dasarnya aktivitas perawat dapat digolongkan menjadi kerja fisik (otot) dan kerja mental (otak). Meskipun tidak dapat dipisahkan, namun masih dapat dibedakan pekerjaan dengan dominasi fisik dan pekerjaan dengan dominasi aktivitas mental. Aktivitas fisik dan mental ini menimbulkan konsekuensi, yaitu munculnya beban kerja.

Adapun beban kerja pada perawat di rumah sakit meliputi beban kerja fisik dan mental. Beban kerja fisik cenderung mengarah pada beban yang diterima seorang karyawan dalam suatu pekerjaan yang berkaitan dengan kondisi fisiologisnya, yaitu seperti mengangkat dan memandikan pasien, merapikan tempat tidur pasien, mendorong peralatan kesehatan, mendorong brankar dan kursi roda pasien, memasang serta mengganti infus pasien. Sedangkan beban kerja mental didefinisikan sebagai sebuah interaksi antara tuntutan tugas dengan kemampuan manusia atau sumber daya, yaitu berupa bekerja secara bergiliran atau dengan *shift*, keterampilan khusus dalam merawat pasien, kompleksitas pekerjaan, tanggung jawab terhadap kesembuhan, serta harus menjalin komunikasi baik dengan pasien dan keluarga pasien.

Terlihat dari uraian diatas bahwa perawat pada dasarnya mengalami beban kerja yang bervariasi, mulai dari jenis pekerjaannya hingga berat dan ringannya pekerjaan. Beban kerja dapat terjadi apabila perawat tidak mampu menyelesaikan tugas sesuai kapasitas kemampuannya akibat dari tuntutan pekerjaan yang terlalu menumpuk.

Terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan yang disebabkan karena keterbatasan waktu yang singkat dan bisa juga karena kekurangan pegawai dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus mampu memperkirakan jumlah karyawan berdasarkan jumlah output atau hasil kerja yang mampu dihasilkan oleh setiap karyawan, dapat diketahui berapa jumlah karyawan yang sesungguhnya diperlukan oleh perusahaan untuk mencapai target. Hal tersebut dapat dilakukan melalui suatu pengukuran kapasitas kerja, sehingga karyawan dapat bekerja optimal sesuai kemampuannya (Fransiska & Tupti, 2020).

Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebih untuk beban kerja fisik dan terjadi “*overstress*” untuk kerja mental, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan pada kerja fisik dan kejenuhan atau “*understress*” pada kerja mental. Sehingga diperlukan upaya untuk tingkat intensitas pembebanan yang optimum di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya (Tarwaka, 2014).

Dalam penelitian ini, peneliti menentukan lokasi penelitian di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Kesdam I/Bukit Barisan yang merupakan salah satu tempat pelayanan kesehatan yang berada tepat di jantung Kota Medan. Sebagai instalasi militer, Rumah Sakit ini merupakan pelaksana Kesdam I/BB yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan berupa pengobatan, perawatan, rehabilitasi medik yang ditujukan kepada prajurit TNI dan PNS beserta keluarganya di wilayah Kodam I/BB, serta menyelenggarakan pendidikan tenaga kesehatan sesuai dengan kemampuan yang ada. Disamping itu dengan adanya kapasitas lebih, Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Kesdam I/BB juga melayani masyarakat umum.

Pada Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan, terdapat beberapa fasilitas pelayanan kesehatan seperti rawat jalan/poliklinik dan rawat inap serta sarana penunjang lainnya, dengan jumlah tenaga kerja perawat sebanyak 149 orang. Setiap perawat bekerja selama 8 jam/hari dan terdapat 3 *shift* kerja dalam 24 jam.

Berdasarkan dari hasil pra riset/survei awal yang dilakukan pada Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan, terdapat beberapa permasalahan yang menyangkut tentang beban kerja fisik dan mental serta kinerja. Permasalahannya

yaitu berupa aktivitas kontak fisik atau interaksi secara langsung perawat dengan pasien yang menimbulkan adanya beban kerja mental yang terjadi terhadap resiko tinggi penularan penyakit dari pasien, perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan sering mengalami kelelahan akibat dari beban kerja yang cukup berat terutama tuntutan untuk selalu profesional dan berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang akan menyebabkan terjadinya beban kerja fisik pada perawat, masih adanya perawat yang kurang siap ketika melakukan pelayanan keperawatan dan ketidaktepatan waktu yang perawat lakukan dalam memberikan asuhan keperawatan yang dimana ini menunjukkan kinerja perawat yang masih kurang maksimal.

Dengan itu, perawat dikhawatirkan akan mengalami pembebanan yang berlebih dan menyebabkan timbulnya penurunan kinerja perawat. Berkaitan dengan alasan dan kondisi tersebut maka penulis tertarik untuk menjadikan bahan penelitian dengan judul **“Pengaruh Beban Fisik dan Mental Terhadap Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.”**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka identifikasi masalah pada Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan, sebagai berikut:

1. Masih adanya perawat yang kurang siap ketika melakukan pelayanan keperawatan, dimana ini menunjukkan kinerja perawat yang masih kurang maksimal.
2. Seringnya terjadi kelelahan akibat dari beban kerja yang cukup berat terutama tuntutan pada perawat untuk selalu bersikap profesional dan

berkualitas dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang akan menyebabkan terjadinya beban kerja fisik pada perawat.

3. Kontak fisik atau berinteraksi secara langsung perawat dengan pasien sehingga menimbulkan adanya beban kerja mental yang terjadi terhadap resiko tinggi penularan penyakit dari pasien.

1.3 Batasan Masalah

Dalam melakukan penelitian ini, perlu adanya pembatasan masalah terhadap masalah yang diteliti. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seperti yang telah teridentifikasi sebelumnya. Namun untuk menghindari pembahasan yang melebar, maka penulis membatasi masalah penelitian ini hanya mengenai pengaruh beban fisik dan mental terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah yang telah dikemukakan diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan?
2. Apakah beban kerja mental berpengaruh terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan?
3. Apakah beban kerja fisik dan mental berpengaruh terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Dalam melakukan suatu penelitian tentu ada tujuan yang ingin diharapkan dari seorang peneliti yaitu menemukan serta menguji kebenaran suatu pengetahuan. Sehubungan dengan hal tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh beban kerja fisik terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh beban kerja mental terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh beban kerja fisik dan mental terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

- a. Memberikan dan menambah pengetahuan, pembelajaran serta wawasan pada bidang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai beban kerja fisik dan mental terhadap kinerja pada perawat.
- b. Dapat menjadi acuan atau bahan pembelajaran pada teori yang digunakan yaitu beban kerja fisik, beban kerja mental dan kinerja.

2. **Manfaat Praktis**

a. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat dalam mengimplementasikan pengetahuan penulis mengenai beban kerja fisik dan mental terhadap kinerja pada perawat.

b. Bagi Pimpinan Rumah Sakit

Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan bahan pertimbangan untuk mengembangkan program peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja pegawai di rumah sakit terutama bagi perawat.

c. Bagi Peneliti Lain

Sebagai rekomendasi dan referensi bagi peneliti lain untuk mengkaji variabel yang sama.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja

2.1.1.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah suatu prestasi yang dicapai sesuai dengan standar kriteria yang ditetapkan dalam pekerjaan. Suatu kinerja akan dapat ditingkatkan apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dengan kemampuan (Wahyudi & Tupti, 2019).

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dengan standar yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kualitas maupun kuantitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang berikan organisasi pada priode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja (Siagian & Khair, 2018).

Sementara itu menurut (Jufrizen, 2017) kinerja karyawan merupakan hasil kerja dari karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan

kepada karyawan tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan secara keseluruhan. Produktivitas perusahaan akan rendah apabila kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut rendah, dan sebaliknya perusahaan akan menjadi produktif dan semakin berkembang jika kinerja karyawannya tinggi. Kinerja karyawan akan sangat mempengaruhi hasil kerjanya.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas mengenai kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja yang dicapai oleh pekerja pada periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas dengan tanggung jawabnya dalam mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, menurut (Mangkunegara, 2013) yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor beban kerja (*workload*).

Penjelasan :

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Semakin besar kemampuan yang dimiliki seseorang, maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara baik dan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Faktor Beban Kerja (*workload*)

Beban pekerjaan yang terlalu banyak atau melebihi kapasitas dari yang semestinya, maka akan dapat mempengaruhi turunnya kinerja seseorang.

Menurut (Kasmir, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Karyawan yang memiliki kemampuan dan keahlian yang lebih baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian pula sebaliknya. Dengan demikian, kemampuan dan keahlian akan mempengaruhi kinerja seseorang.

2. Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya. Jadi, pengetahuan tentang pekerjaan akan mempengaruhi kinerja.

3. Rancangan kerja

Pada dasarnya rancangan pekerjaan diciptakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Dengan demikian, rancangan pekerjaan akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya.

4. Kepribadian

Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau

karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik, demikian pula sebaliknya. Artinya bahwa kepribadian atau karakter akan mempengaruhi kinerja.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Makin termotivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya.

6. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin yang menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dengan mengikuti apa yang diperintahkan oleh atasannya. Hal ini tentu akan meningkatkan kinerja karyawannya. Jadi, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya. Gaya atau sikap seseorang pemimpin yang demokratis tentu berbeda dengan gaya kepemimpinan yang otoriter.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau

mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi.

9. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *layout*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Loyalitas akan terus membangun agar terus berkarya menjadi lebih baik dengan merasa bahwa perusahaan seperti miliknya sendiri. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja karyawan.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan untuk menjalankan kesepakatan yang telah dibuat. Pada akhirnya kepatuhannya untuk melaksanakan janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerjanya.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja, selalu tepat waktu. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

2.1.1.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur. (Mangkunegara, 2017) menyatakan indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tangung jawab

Tanggung jawab adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Adapun komponen indikator kinerja karyawan menurut Lazer dalam (Daryanto & Bintoro, 2017) yaitu :

1. Kemampuan Teknis, meliputi:
 - a. Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.
 - b. Kemampuan menggunakan metode.
 - c. Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
 - d. Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan kerjaan yang sejenis.
2. Kemampuan konseptual, yaitu:
 - a. Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
 - b. Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
 - c. Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
3. Kemampuan hubungan interpersonal
 - a. Kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain.
 - b. Memotivasi karyawan.
 - c. Melakukan negoisasi.
 - d. Pekerjaan yang dihasilkan karyawan.

2.1.2 Beban Kerja Fisik

2.1.2.1 Pengertian Beban Kerja Fisik

Menurut (Puspa, 2014) beban kerja fisik adalah beban yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan tolak ukur

penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan. Kerja fisik akan mengakibatkan perubahan fungsi pada alat-alat tubuh. Perubahan tersebut diantaranya dapat dideteksi melalui :

1. Konsumsi oksigen
2. Denyut jantung
3. Peredaran udara dalam paru-paru
4. Temperatur tubuh
5. Konsentrasi asam laktat dalam darah
6. Komposisi kimia dalam darah dan air seni
7. Tingkat penguapan

Menurut (Tarwaka, 2014) beban kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik pada otot manusia yang akan berfungsi sebagai sumber tenaga. Kerja fisik disebut juga '*manual operation*' dimana performasi kerja sepenuhnya akan bergantung pada upaya manusia yang berperan sebagai sumber tenaga maupun pengendali tenaga. Disamping itu juga (Wulandari, 2017) bahwa penilaian beban kerja fisik dapat dilakukan dengan dua metode objektif, yaitu metode penilaian langsung dan metode tidak langsung.

Beban kerja fisik adalah kerja yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya (*power*). Kerja fisik juga dapat dikonotasikan dengan kerja berat atau kerja kasar karena kegiatan tersebut memerlukan usaha fisik manusia yang kuat selama periode kerja berlangsung. Dalam kerja fisik konsumsi energi

merupakan faktor utama yang dijadikan tolak ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan (Andriyanto & Bariyah, 2012).

Beban kerja atau kapasitas kerja fisik berhubungan dengan kapasitas maksimum dari sistem fisiologi dalam menghasilkan energi untuk kerja otot. Untuk orang normal, beban kerja berhubungan langsung dengan sistem kerjajantung dalam menyediakan oksigen untuk kerja otot dan untuk membuang limbah metabolisme. Pada penentuan beban kerja fisik, salah satu metode yang dapat digunakan adalah dengan metode analisis *cardiovascular load* (CVL), yaitu perbandingan peningkatan denyut nadi dengan denyut nadi maksimum (Hima et al., 2011).

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Fisik

Beban kerja fisik dipengaruhi oleh 2 faktor, yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Menurut (Achyana, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja fisik antara lain :

1. Faktor eksternal, yaitu beban yang berasal dari luar tubuh pekerja, seperti :
 - a. Tugas-tugas yang bersifat fisik, seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, dan tugas-tugas yang bersifat psikologis, seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan, tanggung jawab pekerjaan.

- b. Organisasi kerja, seperti lamanya waktu bekerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.
 - c. Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis dan lingkungan kerja psikologis.
2. Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, dan kondisi kesehatan) dan faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

2.1.2.3 Indikator Beban Kerja Fisik

Indikator beban kerja fisik yang telah dilakukan oleh (Koesomowidjojo, 2017) yang meliputi antara lain:

1. Kondisi Pekerjaan

Bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik.
2. Penggunaan Waktu Kerja

Waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan.
3. Target yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan.

2.1.3 Beban Kerja Mental

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja Mental

Beban kerja mental adalah kondisi kerja dimana informasi yang masih harus diproses di dalam otak. Kerja mental meliputi kerja otak dalam pengertian sempit dan pemrosesan informasi. Kerja otak dalam pengertian sempit adalah proses berfikir yang memerlukan kreatifitas. Beban kerja mental yaitu selisih antara tuntutan beban kerja dari suatu tugas dengan kapasitas maksimum beban mental seseorang dalam kondisi termotivasi (Mutia, 2014).

Menurut (Koesomowidjojo, 2017) beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Organisasi tidak hanya akan menilai beban kerja secara fisik, tetapi juga dibutuhkan penilaian mental dari seseorang karyawan.

Definisi beban kerja mental adalah evaluasi manusia pada batas beban atensi selama melakukan tugas dengan optimal yaitu antara kapasitas, motivasi dan tuntutan tugas. Beban kerja mental juga berkaitan dengan kondisi *underload* dan *overload*. *Underload* akan terjadi bila secara kuantitatif tuntutan mental pada tugas jarang terjadi dan secara kualitatif tuntutan tugas yang ada hanya sederhana. Kondisi *overload* akan terjadi bila secara kualitatif tidak ada tekanan waktu namun tuntutan mentalnya kompleks, dan secara kuantitatif jika tugas berada dalam tekanan waktu dan tuntutan mental yang frekuensinya relatif sering (Wulanyani, 2013).

Menurut (Wulandari, 2017) setiap aktivitas mental akan selalu melibatkan unsur persepsi, interpretasi dalam proses mental dari suatu informasi yang diterima oleh organ sensoris untuk diambil suatu keputusan atau proses mengingat informasi yang diterima untuk mengingat informasi yang lampau. Evaluasi beban kerja mental merupakan poin penting didalam penelitian dan pengembangan hubungan antara manusia dan mesin, mencari tingkat kenyamanan, kepuasan, efisiensi dan keselamatan yang lebih baik ditempat kerja, sebagaimana halnya yang menjadi target capaian implementasi ergonomi.

2.1.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Mental

Menurut (Wulanyani, 2013) hal-hal yang berperan menimbulkan beban kerja mental yaitu:

1. Perhatian yang harus terbagi pada dua atau lebih tugas (*time sharing*).
2. Kewaspadaan yang tinggi dengan stimulus yang intensitasnya rendah.
3. Sulitnya memahami bahasa yang tidak umum.

Adapun faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap beban kerja mental seseorang dalam bekerja yaitu jenis pekerjaan, situasi pekerjaan, waktu respons, waktu penyelesaian yang tersedia (Zetli, 2019).

2.1.3.3 Indikator Beban Kerja Mental

Indikator beban kerja mental yang diukur (Citra et al., 2018), yaitu sebagai berikut :

1. Tuntutan Mental

Menggambarkan seberapa besar tuntutan mental yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat dan mencari saat bekerja.

2. Tuntutan Fisik

Menggambarkan seberapa besar tuntutan fisik yang dibutuhkan saat bekerja.

3. Tuntutan Waktu

Menggambarkan seberapa besar tuntutan waktu yang dibutuhkan pada saat bekerja.

4. Tingkat Performansi

Aspek performansi menunjukkan seberapa besar tingkat keberhasilan yang dicapai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan.

5. Tingkat Usaha

Suatu pekerjaan harus dirancang untuk dapat menyesuaikan kondisi pekerjaanya. Hal ini dilakukan untuk mengurangi beban kerja serta tingkat usaha berlebih yang dilakukan pekerja.

Menurut Hancock dan Meshkati dalam (Hendrawan et al., 2013), terdapat 6 indikator beban kerja mental yang diukur dalam metode NASA-TLX yaitu :

1. Kebutuhan Mental

Seberapa besar aktivitas mental dan perseptual yang dibutuhkan untuk melihat, mengingat, dan mencari. Apakah pekerjaan tersebut mudah atau sulit, sederhana atau kompleks, longgar atau ketat.

2. Kebutuhan Fisik

Jumlah aktivitas fisik yang dibutuhkan untuk (misal mendorong, menarik, mengontrol putaran, dll).

3. Kebutuhan Waktu

Jumlah tekanan yang berkaitan dengan waktu yang dirasakan selama elemen pekerjaan berlangsung. Apakah pekerjaan perlahan atau santai atau cepat dan melelahkan.

4. Performansi

Seberapa besar keberhasilan seseorang di dalam pekerjaannya dan seberapa puas dengan hasil kerjanya.

5. Tingkat Usaha

Seberapa keras kerja mental dan fisik yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan.

6. Tingkat Frustrasi

Seberapa tidak aman, putus asa, tersinggung, terganggu, dibandingkan dengan perasaan aman, puas, nyaman, dan kepuasan diri yang dirasakan.

2.2 Kerangka Berpikir Konseptual

Kerangka konseptual adalah suatu hubungan atau kaitan yang mencerminkan hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya dari penelitian yang sedang diteliti. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah beban kerja fisik dan mental serta kinerja.

2.2.1 Pengaruh Beban Kerja Fisik Terhadap Kinerja

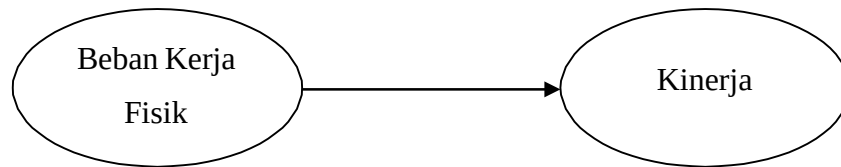
Beban kerja fisik dapat dikonotasikan dengan kerja berat atau kerja otot, karena aktivitas kerja fisik memerlukan usaha fisik manusia yang kuat selama periode kerja berlangsung.

Beban kerja fisik dapat disebut juga dengan stres kerja, sebab semakin berat beban kerja fisik maka akan memicu munculnya stres kerja yang akan mempengaruhi kinerja.

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh (Aprilia, 2017) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Dalam hasil penelitian (Nurhayana & Sasmita, 2014) mengatakan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dimana beban kerja dalam hal ini juga termasuk beban kerja fisik pada perawat. Jadi dengan beban kerja yang terlalu berat akan membuat

fisik maupun jasmani menjadi tidak stabil sehingga pekerjaan yang akan dikerjakan selanjutnya tidak maksimal dan hasil kerjanya pun akan menurun.



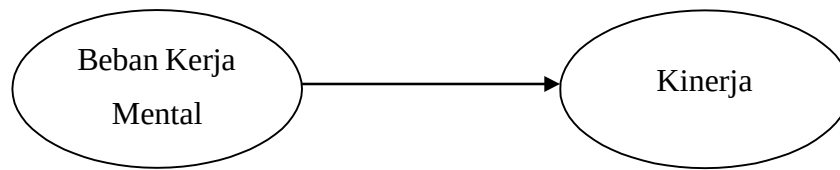
Gambar 2. 1

Pengaruh Beban Kerja Fisik Terhadap Kinerja

2.2.2 Pengaruh Beban Kerja Mental Terhadap Kinerja

Beban kerja mental apabila dibiarkan secara berlanjut maka akan menyebabkan dampak buruk bagi pekerja, salah satunya adalah menurunnya kinerja. Dengan sejumlah beban kerja mental yang dihadapi menjadikan perawat kadang-kadang merasa tegang, tidak bisa mengatasi kesulitan sendiri dan tidak mudah dalam mempertimbangkan suatu hal kaitannya dengan tugas sebagai seorang perawat. Hal ini memungkinkan perawat mengalami stres kerja yang akan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Hakman et al., 2021) bahwa ada pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat. Dimana beban kerja dalam hal ini termasuk beban kerja mental pada perawat yang jika terjadi *over* akan dapat menimbulkan stres kerja dan berakibat pada menurunnya kinerja perawat.



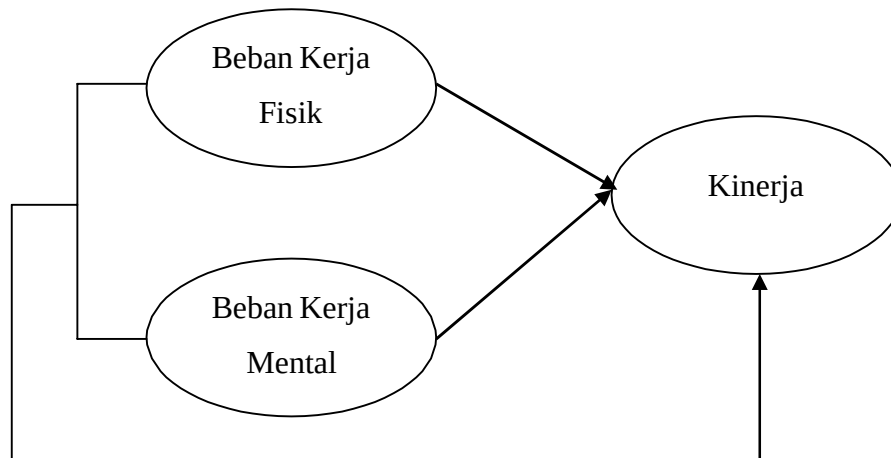
Gambar 2. 2
Pengaruh Beban Kerja Mental Terhadap Kinerja

2.2.3 Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Basalamah et al., 2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat dan juga menurut hasil penelitian (Nabawi, 2019) menunjukkan bahwa variabel beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini dikarenakan banyaknya jumlah kegiatan yang harus dilakukan untuk memenuhi kebutuhan pasien sehingga akan menjadi beban kerja fisik pada perawat dan juga aktivitas perawat dituntut untuk bekerja secara cepat yang akan menjadi beban kerja mental pada perawat.

Dimana beban kerja dalam hal ini termasuk beban kerja fisik dan mental pada perawat, sehingga jika keduanya terjadi secara berlebihan maka dapat menimbulkan stres kerja yang berakibat pada *performance* perawat.

Berikut kerangka konseptual yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan pada hasil telaah teoritis seperti yang telah diuraikan diatas. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2. 3
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu kesimpulan sementara yang belum final; suatu jawaban sementara; suatu dugaan sementara; yang merupakan konstruk peneliti terhadap masalah penelitian, yang menyatakan hubungan antara dua atau lebih variabel (Nurdin & Hartati, 2019).

Berdasarkan latar belakang dan landasan teori yang diuraikan diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Beban kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.
2. Beban kerja mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.
3. Beban kerja fisik dan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.

BAB 3

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaannya saja, dengan demikian memerlukan waktu yang relatif singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Penulis juga menggunakan pendekatan penelitian asosiatif, menurut (Timotius, 2017) metode asosiatif adalah penelitian yang dilakukan untuk menganalisis hubungan atau pengaruh antara dua atau lebih variabel.

3.2 Definisi Operasional

Menurut (Nurdin & Hartati, 2019) Definisi operasional adalah mendefinisikan variabel secara operasional berdasarkan karakteristik yang diamati yang memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena.

Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini dapat dikemukakan pada tabel di bawah ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. 1
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Kinerja (Y)	Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan Tugas 4. Tanggung Jawab (Mangkunegara, 2017)	<i>Likert</i>
Beban Kerja Fisik (X1)	Beban kerja fisik adalah beban yang memerlukan energi fisik otot manusia sebagai sumber tenaganya dan konsumsi energi merupakan faktor utama yang dijadikan tolak ukur penentu berat atau ringannya suatu pekerjaan.	1. Kondisi Pekerjaan 2. Penggunaan Waktu Kerja 3. Target yang Harus Dicapai (Koesomowidjojo, 2017)	<i>Likert</i>
Beban Kerja Mental (X2)	Beban kerja psikis karyawan merupakan beban kerja yang timbul saat karyawan melakukan aktivitas mental/psikis di lingkungan kerjanya. Organisasi tidak hanya akan menilai beban kerja secara fisik, tetapi juga dibutuhkan penilaian mental dari seseorang karyawan.	1. Tuntutan Mental 2. Tuntutan Fisik 3. Tuntutan Waktu 4. Tingkat Performansi 5. Tingkat Usaha (Citra et al., 2018)	<i>Likert</i>

3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan yang beralamat di Jalan Putri Hijau No. 17 Kesawan, Kec. Medan Barat, Kota Medan, Sumatera Utara 20111. Waktu penelitian dilakukan dari bulan April 2022 s.d Agustus 2022. Adapun jadwal penelitian bisa dilihat dari tabel berikut :

Tabel 3. 2
Jadwal Penelitian dan Proses Pembuatan Skripsi

KEGIATAN PENELITIAN	WAKTU PENELITIAN																											
	April				Mei				Juni				Juli				Agustus				September							
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4				
Pengajuan judul																												
Pra riset																												
Pembuatan proposal																												
Seminar Proposal																												
Pengumpulan Data																												
Penyusunan Skripsi																												
Bimbingan Skripsi																												
Sidang Meja Hijau																												

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

1. Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) menjelaskan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi terdiri objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan yang berjumlah 149 orang.

2. Sampel

Menurut (Nurdin & Hartati, 2019) sampel adalah sebagian karakteristik atau ciri yang dimiliki oleh suatu populasi. Sampel pada penelitian ini diambil berdasarkan metode sampel acak (*random sampling*)

dengan menggunakan metode teknik random sampling. Maka, untuk menentukan jumlah sampel digunakan rumus slovin sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Sumber : (Juliandi & Irfan, 2014)

Keterangan :

n = Ukuran Sampel

N = Ukuran Populasi

e = Persentase (10%) kelonggaran, toleransi ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Dalam rumus Slovin ada ketentuan sebagai berikut:

Nilai $e = 0,1$ (10%) untuk populasi dalam jumlah besar

Nilai $e = 0,2$ (20%) untuk populasi dalam jumlah kecil

$$n = \frac{149}{1 + 149(10)^2}$$

$$n = \frac{149}{1 + 149(0,01)}$$

$$n = \frac{149}{1 + 1,49}$$

$$n = \frac{149}{2,49}$$

$$n = 60$$

Maka jumlah sampel yang digunakan yaitu sebanyak 60 orang dengan populasi 149 orang.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Wawancara atau interview adalah suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui komunikasi verbal untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya. Dalam wawancara pertanyaan dan jawaban diberikan secara verbal, biasanya dilakukan komunikasi langsung *face to face*, namun dapat juga melalui telepon. Wawancara dapat dilakukan antara dua orang atau lebih (Nurdin & Hartati, 2019).

2. Angket (Kuesioner)

Angket atau kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden , didistribusikan melalui jasa pengiriman untuk diisi dan dikembalikan atau dapat juga dijawab di bawah pengawasan peneliti (Nurdin & Hartati, 2019). Metode pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan atau pernyataan dalam bentuk angket yang ditujukan kepada para perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan dengan menggunakan skala likert dengan bentuk centang dari setiap pertanyaan atau pernyataan yang mempunyai 5 opsi, yaitu:

Tabel 3. 3

Tabel Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

(Sugiyono, 2019)

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data ini merupakan jawaban dari rumusan masalah yang akan diteliti apakah variabel bebas (Beban Kerja Fisik dan Mental) tersebut berpengaruh terhadap variabel terikat (Kinerja) baik secara parsial maupun secara simultan. Berikut ini adalah teknik analisis data yang digunakan untuk menjawab rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

3.6.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Sebuah instrumen atau kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada instrumen atau kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2018).

Rumusan Statistik untuk pengujian validitas :

$$r_{xy} = \frac{n \sum x_i y_i - (\sum x_i)(\sum y_i)}{\sqrt{\{n \sum x_i^2 - (\sum x_r)\} \{n \sum y_i^2 - (\sum y_r)\}}}$$

Keterangan :

N = Banyaknya pasangan pengamatan

$\sum x_i$ = Jumlah pengamatan variabel x

$\sum y_i$ = Jumlah pengamatan variabel y

$(\sum x_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel x

$(\sum y_i^2)$ = Jumlah kuadrat pengamatan variabel y

$(\sum x_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel x

$(\sum y_i)^2$ = Kuadrat jumlah pengamatan variabel y

$\sum x_i y_i$ = Jumlah hasil kali variabel x dan y

Kriteria pengujiannya :

1. $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut valid.
2. $r_{\text{hitung}} < r_{\text{tabel}}$, maka pernyataan tersebut tidak valid.

Tabel 3.4
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja Fisik

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X1.1	0,736	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.2	0,569	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.3	0,695	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.4	0,453	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.5	0,513	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.6	0,511	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.7	0,729	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.8	0,707	$0,000 < 0,05$	Valid
X1.9	0,610	$0,000 < 0,05$	Valid

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

Tabel 3.5
Hasil Uji Validitas Variabel Beban Kerja Mental

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
X2.1	0,810	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.2	0,679	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.3	-0,005	$0,967 > 0,05$	Tidak Valid
X2.4	0,583	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.5	0,472	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.6	0,413	$0,001 < 0,05$	Valid
X2.7	0,747	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.8	0,852	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.9	0,639	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.10	0,462	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.11	0,628	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.12	0,557	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.13	0,729	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.14	0,789	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.15	0,704	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.16	0,685	$0,000 < 0,05$	Valid
X2.17	0,783	$0,000 < 0,05$	Valid

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa terdapat 1 item pernyataan tidak valid dan 16 item lainnya dinyatakan valid.

Tabel 3.6
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Item Pernyataan	Nilai Korelasi	Probabilitas	Keterangan
Y1	0,788	$0,000 < 0,05$	Valid
Y2	0,907	$0,000 < 0,05$	Valid
Y3	0,786	$0,000 < 0,05$	Valid
Y4	0,795	$0,000 < 0,05$	Valid
Y5	0,825	$0,000 < 0,05$	Valid
Y6	0,831	$0,000 < 0,05$	Valid
Y7	0,861	$0,000 < 0,05$	Valid
Y8	0,736	$0,000 < 0,05$	Valid
Y9	0,831	$0,000 < 0,05$	Valid
Y10	0,773	$0,000 < 0,05$	Valid
Y11	0,820	$0,000 < 0,05$	Valid
Y12	0,842	$0,000 < 0,05$	Valid
Y13	0,792	$0,000 < 0,05$	Valid
Y14	0,782	$0,000 < 0,05$	Valid

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa dari seluruh item yang diajukan terhadap responden dinyatakan bahwa seluruhnya valid.

3.6.2 Uji Reliabilitas

Menurut (Ghozali, 2018) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Teknik

yang dipakai untuk menguji reliabilitas pada penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (Ghozali, 2018).

Rumus statistik untuk pengujian reliabilitas :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_{t^2}} \right]$$

Keterangan :

- r_{11} = Reliabilitas instrumen
- k = Banyaknya butir pernyataan
- $\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir
- σ_{t^2} = Varians total

Dengan kriteria :

1. Jika nilai koefisien reliabilitas $> 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik (valid).
2. Jika nilai koefisien reliabilitas $< 0,6$ maka instrumen memiliki reliabilitas yang baik (tidak valid) (Ghozali, 2018).

Tabel 3.7
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	R Tabel	Keterangan
Beban Kerja Fisik (X1)	0,783	0,254	Reliabel
Beban Kerja Mental (2)	0,914	0,254	Reliabel
Kinerja (Y)	0,959	0,254	Reliabel

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah memadai karena semua variable memiliki nilai koefisien reabilitas $> 0,254$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa item pernyataan dari setiap variable sudah menjelaskan tentang variabel yang diteliti atau dapat dinyatakan instrumen adalah reliable atau terpercaya.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.

3.6.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Dalam penelitian ini metode yang digunakan yaitu dengan melihat *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan menentukan garis lurus diagonal, dan *ploting* data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya.

Analisis statistik pada uji normalitas ini terdiri dari dua yaitu dengan melihat uji *Kolmogorov Smimov*. Pengujian statistik dapat dilihat pada uji *Kolmogorov Smimov*, dimana pedoman yang digunakan dalam pengambilan keputusan ini adalah :

1. Jika nilai signifikan > 0.05 maka distribusi normal
2. Jika nilai signifikan < 0.05 maka distribusi tidak normal

Hipotesis yang digunakan dalam uji ini adalah :

H_0 : Data residual berdistribusi normal

H_1 : Data residual tidak berdistribusi normal

3.6.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas di dalam regresi maka dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF). Nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan tingkat multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai ≥ 10 .

3.6.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas. Cara mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah *distudentized*..

Dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengidentifikasi telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.6.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Model penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Analisis linear berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas yaitu Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap variabel terikat yaitu Kinerja. Analisis regresi bertujuan untuk memprediksi perubahan nilai variabel terikat akibat pengaruh dari nilai variabel bebas. Model persamaan regresi linear berganda yang digunakan adalah sebagai berikut (Sugiyono, 2019) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \epsilon$$

Keterangan:

Y	= Kinerja
α	= Konstanta
β	= Koefisien regresi
X1	= Beban Kerja Fisik
X2	= Beban Kerja Mental
ϵ	= <i>Standard error</i>

Untuk mengetahui apakah regresi linear berganda berhasil digunakan dalam penelitian maka terlebih dahulu harus dilakukan uji asumsi klasik. Pengujian ini dimaksudkan untuk mendeteksi adanya penyimpangan asumsi klasik pada regresi linear berganda.

3.6.5 Uji Hipotesis

3.6.5.1 Uji t (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan variabel Y secara parsial atau dapat dikatakan uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi-variasi dependen (Sugiyono, 2019). Uji t dilakukan dengan rumus sebagai berikut :

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan :

- t** = Distribusi t
- r** = Koefisien korelasi parsial
- r²** = Koefisien determinasi
- n** = Jumlah data sampel

Hasil perhitungan ini selanjutnya dibandingkan dengan t tabel serta menggunakan tingkat signifikan (α) = 0.05. Adapun rumus diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

Bila t hitung > t tabel atau -t hitung < -t tabel, maka apabila terjadi penerimaan H_0 dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan, sedangkan bila H_0 ditolak artinya terdapat pengaruh yang signifikan.

1. Bentuk pengujian

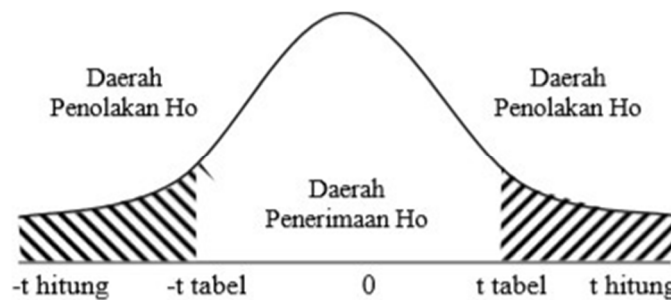
$H_0: r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

$H_a: r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

2. Kriteria pengembalian keputusan

H_0 diterima jika $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$, pada $\alpha = 5\%$ $df = n-k$

H_a diterima jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$



Gambar 3. 1

Uji Parsial (Uji t)

3.6.5.2 Uji F (Simultan)

Uji F adalah pengujian terhadap koefisien regresi secara simultan. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui adanya pengaruh secara bersama-sama antara variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel dengan ketentuan. Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat.

Rumus perhitungan uji F (Sugiyono, 2019), yaitu :

$$F = \frac{R^2/k}{(1 - R^2)/(n - k - 1)}$$

Keterangan :

F = Nilai f hitung

R² = Koefisien determinan

k = Jumlah variabel bebas

n = Banyak data sampel

F hasil perhitungan ini dibandingkan dengan F tabel yang diperoleh dengan menggunakan tingkat resiko atau signifikan level 5% atau $df = (n-k-1)$, dengan kriteria sebagai berikut :

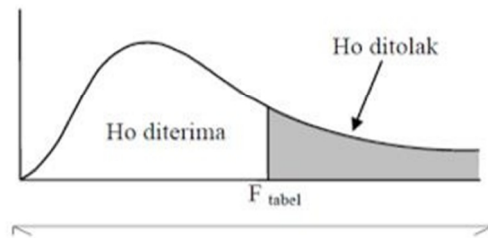
Ho diterima jika $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$

Ho ditolak jika $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ atau nilai $\text{sig} > \alpha$

Jika terjadi penerimaan Ho, maka dapat diartikan tidak berpengaruh signifikan model regresi berganda yang diperoleh sehingga mengakibatkan tidak signifikan pula pengaruh dari variabel-variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Adapun yang menjadi hipotesis nol Ho dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bila $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$ dan $-F \text{ hitung} < -F \text{ tabel}$, maka Ho ditolak karena adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.
2. Bila $F \text{ hitung} \leq F \text{ tabel}$ dan $-F \text{ hitung} \geq -F \text{ tabel}$, maka Ho diterima karena tidak adanya korelasi yang signifikan antara variabel X1 dan X2 dengan Y.

Pengujian hipotesis:



Gambar 3. 2

Uji Simultan (Uji F)

3.6.5.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) adalah suatu nilai statistik yang dapat digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel bebas dalam menerangkan variasi variabel terikat, atau koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui kekuatan variabel-variabel bebas dalam menjelaskan variabel terikat dalam persamaan regresi yang dihasilkan. Koefisien determinasi (R^2) adalah dikurangi rasio antara besarnya deviasi nilai y observasi dari garis regresi dengan besarnya deviasi nilai y observasi dari rata-ratanya atau secara matematika dapat di tulis sebagai berikut (Sugiyono, 2019) :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

D = Determinasi

R^2 = Koefisien korelasi variabel bebas dengan variabel terikat

100% = Persentase Kontribusi

Jika dalam uji empiris didapat nilai *adjusted* R^2 negatif, maka nilai *adjusted* R^2 dianggap bernilai nol. Secara matematis jika nilai $R^2 = 1$, maka *adjusted* $R^2 = R^2 = 1$, sedangkan jika nilai $R^2 = 0$, maka *adjusted* $R^2 = (1 - k)/(n - k)$. Jika $k > 1$, maka *adjusted* R^2 akan bernilai posisi.

BAB 4

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini, penulis mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 9 pernyataan untuk variabel Beban Kerja Fisik (X1), 17 pernyataan untuk variabel Beban Kerja Mental dan 14 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y) yang disebarkan kepada 60 perawat Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan sebagai sampel dari penelitian ini dengan menggunakan metode *Skala Likert* berbentuk tabel *checklist* yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut :

Tabel 0.1 Skala Likert

Kategori	Bobot
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : (Sugiyono, 2019)

Berdasarkan ketentuan penelitian ketentuan penelitian skala likert dari tabel di atas dapat dipahami bahwa ketentuan di atas berlaku baik di dalam menghitung variabel. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan beban nilai 1.

4.1.2 Deskripsi Identitas Responden

Data di dalam tabel-tabel di bawah ini menunjukkan identitas responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja dan status pernikahan.

Tabel 4.2
Data Identitas Responden

Identitas	SubIdentitas	Frekuensi	Persentase
1. Jenis Kelamin	1. Laki-laki	47	21,7%
	2. Perempuan	13	78,3%
	TOTAL	60	100%
2. Usia	1. < 20 Tahun	0	0%
	2. 21-40 Tahun	20	33,3%
	3. 41-50 Tahun	30	50%
	4. > 50 Tahun	10	16,7%
	TOTAL	60	100%
3. Pendidikan	1. SMA	0	0%
	2. D3	18	30%
	3. S1	38	63,3%
	4. S2	4	6,7%
	TOTAL	60	100%
4. Masa Kerja	1. < 2 Tahun	1	1,6%
	2. 3-5 Tahun	2	3,4%
	3. 6-10 Tahun	11	18,3%
	4. > 10 Tahun	46	76,7%
	TOTAL	60	100%
5. Status Perkawinan	1. Menikah	57	95%
	2. Belum Menikah	3	5%
	TOTAL	60	100%

Dapat dilihat dalam tabel 4.2 hasil perhitungan persentase dari data responden, maka dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa identitas responden berdasarkan jenis kelamin yang terbesar adalah perempuan (78,3%) dan yang terkecil adalah laki-laki (21,7%). Selanjutnya dilihat dari usia, responden terbesar adalah 21-40 tahun sebesar (50%) dan yang terkecil adalah > 50 tahun sebesar (16,7%). Pada tingkat pendidikan, responden yang terbesar adalah S1 sebesar (63,3%) dan yang terkecil adalah S2

sebesar (6,7%). Pada tingkat masa kerja, responden yang terbesar adalah masa kerja > 10 tahun sebesar (76,7%) dan yang terkecil adalah < 2 tahun sebesar (1,6%). Selanjutnya identitas responden dilihat dari status perkawinan yang terbesar adalah sudah menikah sebesar (95%) dan yang terkecil adalah belum menikah sebesar (5%).

4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

Untuk lebih membantu berikut ini penulis sajikan tabel hasil skor jawaban responden dari angket yang penulis sebarakan yaitu :

Tabel 0.2
Skor Angket Variabel Beban Kerja Fisk (X1)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	24	40	27	45	6	10	3	5	0	0	60	100
2.	13	21,7	27	45	14	23,3	5	8,3	1	1,7	60	100
3.	25	41,7	21	35	9	15	4	6,7	1	1,7	60	100
4.	8	13,3	19	31,7	19	31,7	9	15	5	8,3	60	100
5.	11	18,3	14	23,3	21	35	10	16,7	4	6,7	60	100
6.	17	28,3	27	45	11	18,3	4	6,7	1	1,7	60	100
7.	23	38,3	17	28,3	12	20	5	8,3	3	5	60	100
8.	19	31,7	28	46,7	9	15	4	6,7	0	0	60	100
9.	15	25	23	38,3	18	30	3	5	1	1,7	60	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (45%).
2. Jawaban responden tentang saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (45%).

3. Jawaban responden tentang saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang harus segera saya selesaikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 25 orang (41,7%).
4. Jawaban responden tentang saya sering kewalahan akibat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 19 orang (31,7%).
5. Jawaban responden tentang saya masih menyelesaikan pekerjaan disaat jam istirahat, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (35%).
6. Jawaban responden tentang waktu yang telah diberikan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (45%).
7. Jawaban responden tentang pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 23 orang (38,3%).
8. Jawaban responden tentang saya selalu dapat mencapai target kerja yang ditelah ditetapkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 28 orang (46,7%).
9. Jawaban responden tentang saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 23 orang (38,3%).

Tabel 0.3
Skor Angket Variabel Beban Kerja Mental (X2)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	28	46,7	22	36,7	4	6,7	5	8,3	1	1,7	60	100
2.	23	38,3	24	40	9	15	3	5	1	1,7	60	100
3.	3	5	9	15	19	31,7	11	18,3	18	30	60	100
4.	15	25	20	33,3	19	31,7	2	3,3	4	6,7	60	100
5.	13	21,7	18	30	21	35	5	8,3	3	5	60	100
6.	7	11,7	19	31,7	22	36,7	9	15	3	5	60	100
7.	21	35	27	45	5	8,3	5	8,3	2	3,3	60	100
8.	28	46,7	23	38,3	2	3,3	6	10	1	1,7	60	100
9.	22	36,7	29	48,3	5	8,3	4	6,7	0	0	60	100
10.	11	18,3	21	35	26	43,3	1	1,7	1	1,7	60	100
11.	27	45	20	33,3	8	13,3	5	8,3	0	0	60	100
12.	20	33,3	17	28,3	16	26,7	4	6,7	3	5	60	100
13.	33	55	19	31,7	2	3,3	5	8,3	1	1,7	60	100
14.	32	53,3	23	38,3	0	0	4	6,7	1	1,7	60	100
15.	27	45	27	45	3	5	2	3,3	1	1,7	60	100
16.	32	53,3	25	41,7	0	0	3	5	0	0	60	100
17.	32	53,3	24	40	0	0	4	6,7	0	0	60	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya membutuhkan konsentrasi dalam melakukan pekerjaan saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (46,7%).
2. Jawaban responden tentang saya dituntut untuk selalu cepat dalam mengambil keputusan yang tepat, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 24 orang (40%).
3. Jawaban responden tentang saya bekerja dibawah tekanan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 19 orang (31,7%).
4. Jawaban responden tentang saya dituntut untuk selalu bekerja secara perfeksionis, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (33,3%).

5. Jawaban responden tentang pekerjaan menuntut saya untuk bekerja di beberapa situasi yang sama pentingnya dalam waktu yang bersamaan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 21 orang (35%).
6. Jawaban responden tentang saya diharapkan dapat mengerjakan tugas lebih banyak dari yang seharusnya, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 22 orang (36,7%).
7. Jawaban responden tentang saya dituntut untuk selalu cekatan dalam memberikan pelayanan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 27 orang (45%).
8. Jawaban responden tentang dalam melaksanakan pekerjaan, saya diharuskan untuk selalu tanggap dalam situasi apapun, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 28 orang (46,7%).
9. Jawaban responden tentang saya harus mampu mengatur waktu untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 20 orang (48,3%).
10. Jawaban responden tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diberikan, mayoritas responden menjawab kurang setuju sebanyak 26 orang (43,3%).
11. Jawaban responden tentang saya selalu disiplin dan tidak suka menunda-nunda pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (45%).
12. Jawaban responden tentang saya tidak memiliki beban dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 20 orang (33,3%).

13. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan pikiran yang positif, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 33 orang (55%).
14. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan penuh semangat, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (53,3%).
15. Jawaban responden tentang saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya berikan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 27 orang (45%).
16. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan memperhatikan kualitas kinerja saya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (53,3%).
17. Jawaban responden tentang saya bekerja dengan semaksimal mungkin, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (53,3%).

Tabel 0.4
Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

Alternatif Jawaban												
No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	41	68,3	16	26,7	0	0	3	5	0	0	60	100
2.	36	60	20	33,3	0	0	4	6,7	0	0	60	100
3.	30	50	21	35	6	10	3	5	0	0	60	100
4.	38	63,3	18	30	0	0	4	6,7	0	0	60	100
5.	34	56,7	20	33,3	2	3,3	3	5	1	1,7	60	100
6.	36	60	17	28,3	4	6,7	3	5	0	0	60	100
7.	32	53,3	21	35	3	5	4	6,7	0	0	60	100
8.	31	51,7	20	33,3	7	11,7	2	3,3	0	0	60	100
9.	34	56,7	22	36,7	2	3,3	2	3,3	0	0	60	100
10.	32	53,3	23	38,3	1	1,7	3	5	1	1,7	60	100
11.	39	65	17	28,3	0	0	3	5	1	1,7	60	100
12.	42	70	15	25	0	0	3	5	0	0	60	100
13.	46	76,7	12	20	0	0	2	3,3	0	0	60	100
14.	43	71,7	14	23,3	0	0	2	3,3	1	1,7	60	100

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya selalu memperhatikan keluhan pasien, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang (68,3%).
2. Jawaban responden tentang saya memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pasien, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 36 orang (60%).
3. Jawaban responden tentang hasil kerja saya selalu sesuai dengan yang diharapkan rumah sakit, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 30 orang (50%).
4. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang (63,3%).
5. Jawaban responden tentang saya siap tanggap bila pasien membutuhkan bantuan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (56,7%).
6. Jawaban responden tentang saya selalu cepat dan tepat dalam memberikan pelayanan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 36 orang (60%).
7. Jawaban responden tentang saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (53,3%).

8. Jawaban responden tentang saya mampu diandalkan dalam bekerja, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 31 orang (51,7%).
9. Jawaban responden tentang saya selalu menaati peraturan kerja yang berlaku, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 34 orang (56,7%).
10. Jawaban responden tentang saya mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 32 orang (53,3%).
11. Jawaban responden tentang saya selalu bersikap sopan terhadap pasien, keluarga pasien dan tenaga medis lainnya, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 39 orang (65%).
12. Jawaban responden tentang saya bertanggung jawab atas tindakan saya terhadap pasien, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 42 orang (70%).
13. Jawaban responden tentang saya menjaga kerahasiaan data pasien, mayoritas responden menjawab sangat setuju sebanyak 46 orang (76,7%).
14. Jawaban responden tentang saya selalu berusaha bekerja secara profesional, mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 43 orang (71,7%).

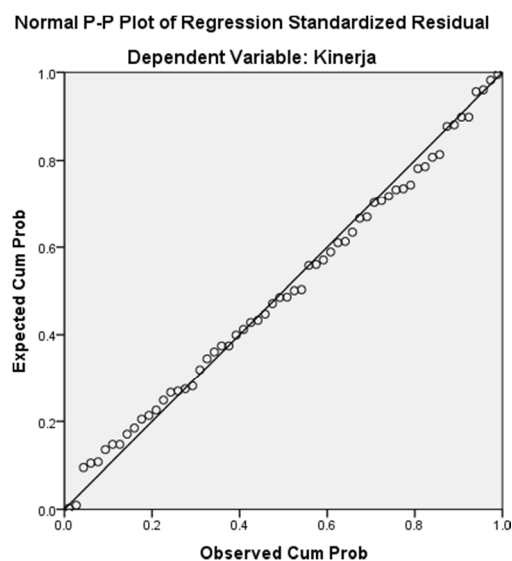
4.1.4 Analisis Data

4.1.4.3 Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik secara sederhana memiliki tujuan untuk mengidentifikasi apakah model regresi merupakan model yang baik atau tidak. Ada beberapa pengujian asumsi klasik tersebut yaitu :

4.1.4.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk melihat dalam model regresi, variabel independen dan dependennya memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berikut ini merupakan hasil uji normalitas yang dijabarkan dalam bentuk gambar :



Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa data menyebar mengikuti garis diagonal artinya data antara variabel

bebas yaitu beban kerja fisik dan mental serta variabel terikatnya yaitu kinerja memiliki hubungan atau distribusi yang normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

4.1.4.3.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antar variabel independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* dimana nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak melebihi 5.

Tabel 4.6
Hasil Uji Multikolinearitas

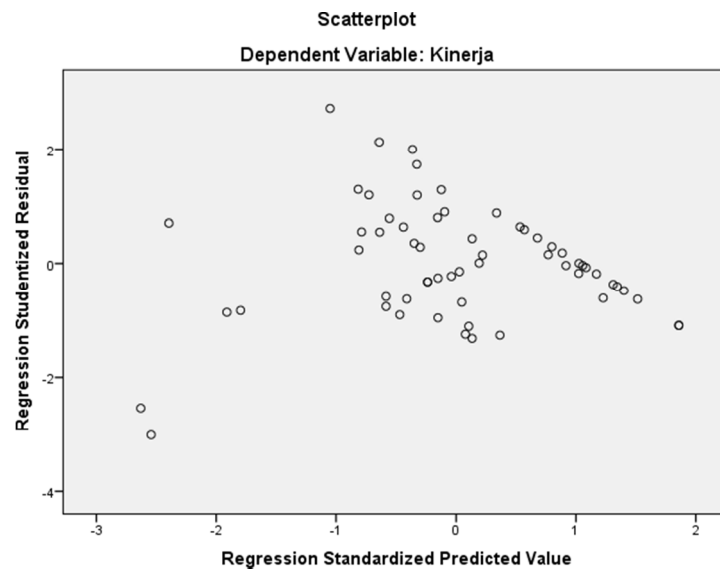
Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.574	5.183		2.619	.011		
Beban Kerja Fisik (X1)	.202	.222	.120	.910	.366	.381	2.627
Beban Kerja Mental (X2)	.627	.120	.690	5.223	.000	.381	2.627

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Beban Kerja Fisik (X1) sebesar 2,627 dan variabel Beban Kerja Mental (X2) sebesar 2,627. Kedua variabel bebas tersebut memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam penelitian ini.

4.1.4.3 Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dalam suatu pengamatan yang lain. Dibawah ini merupakan hasil dari uji heterokedastisitas :



Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar diatas memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian “tidak terjadi heterokedastisitas” pada model regresi yang diteliti.

4.1.4.4 Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengolahan data analisis regresi linear berganda yang diuji dengan menggunakan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.574	5.183		2.619	.011		
Beban Kerja Fisik (X1)	.202	.222	.120	.910	.366	.381	2.627
Beban Kerja Mental (X2)	.627	.120	.690	5.223	.000	.381	2.627

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel diatas dapat diperoleh model persamaan regresi linear berganda yang dapat dinyatakan sebagai berikut :

$$Y = 13,574 + 0,202 X1 + 0,627 X2$$

Nilai konstanta sebesar 13,574 artinya menunjukkan bahwa apabila variabel bebas yaitu beban kerja fisik (X1) dan beban kerja mental (X2) dalam keadaan konstan atau tidak mengalami perubahan, maka variabel kinerja (Y) adalah sebesar 13,574.

Berdasarkan model regresi linear berganda yang didapatkan dari hasil pengujian, dapat disimpulkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

1. Koefisien regresi beban kerja fisik (X1) pada pengujian yang dilakukan adalah sebesar 0,202 artinya apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel beban kerja fisik (X1) mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,202. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara beban kerja fisik dengan kinerja.

2. Koefisien regresi beban kerja mental (X2) pada pengujian yang dilakukan adalah sebesar 0,627 artinya apabila variabel bebas lain nilainya tetap dan variabel beban kerja mental (X2) mengalami kenaikan 1% maka variabel kinerja (Y) mengalami kenaikan sebesar 0,627. Koefisien bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara beban kerja mental dengan kinerja.

4.1.4.5 Uji Hipotesis

4.1.4.5.1 Uji t (Parsial)

Berikut ini merupakan hasil dari uji t (parsial) yang diuji dengan menggunakan SPSS :

Tabel 4.8
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.574	5.183		2.619	.011		
Beban Kerja Fisik (X1)	.202	.222	.120	.910	.366	.381	2.627
Beban Kerja Mental (X2)	.627	.120	.690	5.223	.000	.381	2.627

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Untuk kriteria uji t dilakukan pada tingkat $\alpha = 5\%$ dilakukan dengan cara menghitung $dk = n - k$ pada nilai $n = 60$, sedangkan $k = 2$ sehingga $dk = 60 - 2 = 58$. Sementara itu nilai t tabel untuk $dk = 58$ adalah sebesar 2,001. Tabel diatas menunjukkan hasil parsialnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Beban Kerja Fisik

T_{hitung} beban kerja fisik = 0,910 maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $0,910 < 2,001$, nilai signifikan $0.366 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel beban kerja fisik (X1) berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja.

2. Variabel Beban Kerja Mental

T_{hitung} beban kerja mental = 5,223 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $5,223 > 2,001$, nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel beban kerja mental (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

4.1.4.5.2 Uji F (Simultan)

Berikut ini merupakan hasil dari uji F (simultan) yang diuji dengan menggunakan SPSS :

Tabel 4.9
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3090.712	2	1545.356	46.754	.000 ^b
	Residual	1884.021	57	33.053		
	Total	4974.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja Mental (X2), Beban Kerja Fisik (X1)

Untuk menguji hipotesis statistik di atas, maka dilakukan uji F pada tingkat $\alpha = 5\%$ adalah sebagai berikut :

$$F_{\text{tabel}} = n - k - 1 = 60 - 2 - 1 = 57$$

$$F_{\text{hitung}} = 46,754 \text{ dan } F_{\text{tabel}} = 3,159$$

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai F_{hitung} beban kerja fisik dan beban kerja mental adalah sebesar 46,754 dan F_{tabel} diketahui sebesar 3,159. Dengan demikian $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ atau $46,754 > 3,159$. Kemudian dilihat dari hasil kinerja nilai signifikan adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja fisik dan beban kerja mental terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.

4.1.4.5.3 Koefisien Determinasi

Dibawah ini merupakan hasil dari uji koefisien determinasi yang diuji dengan menggunakan SPSS :

Tabel 4.10
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.608	5.74917

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja Mental (X2), Beban Kerja Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa hasil nilai *R-Square* sebesar 0,621 hal ini berarti 62,1% variabel kinerja dipengaruhi oleh variabel beban kerja fisik dan mental. Sisanya 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian T_{hitung} beban kerja fisik = 0,910 maka diperoleh $T_{hitung} < T_{tabel}$ atau $0,910 < 2,001$ dan nilai signifikan $0.366 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti bahwa secara parsial variabel beban kerja fisik (X_1) tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya beban kerja fisik memiliki pengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.

Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aprilia, 2017) dan (Nurhayana & Sasmita, 2014) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, hal ini menunjukkan bahwa beban kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat.

4.2.2 Pengaruh Beban Kerja Mental Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian T_{hitung} beban kerja mental = 5,223 maka diperoleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ atau $5,223 > 2,001$ dan nilai signifikan $0.000 > 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa secara parsial variabel beban kerja mental (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya beban kerja mental memiliki pengaruh terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan. Hal tersebut menjawab salah satu tujuan dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh beban kerja mental terhadap kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Hakman et al., 2021) bahwa ada pengaruh beban kerja

terhadap kinerja perawat. Dimana beban kerja dalam hal ini termasuk beban kerja mental pada perawat yang jika terjadi secara berlebihan akan dapat menimbulkan stres kerja dan berakibat pada menurunnya kinerja perawat.

4.2.3 Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil pengujian, nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $46,754 > 3,159$. Kemudian dilihat dari hasil variabel kinerja nilai signifikannya adalah sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, secara simultan menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara beban kerja fisik dan mental terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa beban kerja fisik dan mental memiliki pengaruh terhadap kinerja pada perawat. Hal ini terjadi karena jika beban kerja fisik dan mental terjadi pada perawat maka akan mempengaruhi tingkat kinerja perawat itu sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Basalamah et al., 2022) menunjukkan bahwa adanya pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat dan juga menurut hasil penelitian (Nabawi, 2019) menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Dimana beban kerja dalam hal ini termasuk beban kerja fisik dan mental pada perawat, sehingga jika keduanya terjadi secara berlebihan maka dapat menimbulkan stres kerja yang berakibat pada performance perawat.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Kinerja Pada Perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Beban kerja fisik berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan. Hal ini terlihat dari diperolehnya T_{hitung} sebesar 0,910 dengan nilai signifikan sebesar $0,366 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Beban kerja mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan. Hal ini terlihat dari diperolehnya T_{hitung} sebesar 5,223 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Beban kerja fisik dan mental berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan. Hal ini terlihat dari diperolehnya F_{hitung} sebesar 46,754 dengan nilai signifikan sebesar $0,000 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan diatas, maka peneliti memberikan saran-saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat antara lain sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada kepala bidang keperawatan rumah sakit agar dapat menganalisis pembagian tugas keperawatan dan beban kerja sesuai dengan kebutuhan setiap ruangan, serta program kesejahteraan yang akan meminimalisir beban kerja perawat sehingga kinerja perawat dapat maksimal.
2. Mengingat variabel Kinerja dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam pencapaian tujuan suatu perusahaan, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan atau referensi bagi peneliti selanjutnya dan juga bisa memberikan inspirasi dalam mengembangkan variabel lainnya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini mempunyai keterbatasan-keterbatasan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi peneliti berikutnya agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik lagi. Keterbatasan tersebut antara lain:

1. Dalam penelitian ini data yang dihasilkan hanya dari instrument kuesioner yang didasarkan pada persepsi jawaban responden, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui penggunaan instrument kuesioner secara tertulis.

2. Pada penelitian ini masih memiliki keterbatasan sumber referensi penelitian terdahulu yang meneliti tentang Beban Kerja Fisik dan Beban Kerja Mental.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan mampu mendapatkan lebih banyak jurnal penelitian terdahulu mengenai Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Kinerja Pada Perawat.

DAFTAR PUSTAKA

- Achyana, M. (2016). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja Room Attendant Di Grand Jatra Hotel Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa FISIP*, 3(2), 1–12.
- Adhan, M., Arif, M., & Putri, Y. (2021). Studi Kinerja Pegawai : Antaseden Motivasi dan Beban Kerja Pegawai Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Sumatera Utara. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 463–474.
- Andriyanto, A., & Bariyah, C. (2012). Analisis Beban Kerja Operator Mesin Pemotong Batu Besar (Sirkel 160 Cm) Dengan Menggunakan Metode 10 Denyut. *Jurnal Ilmiah Teknik Industri Universits Ahmad Dahlan*, 11(2), 136–143.
- Aprilia, F. (2017). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 4(1), 87–100.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2022). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67–80.
- Citra, R. W., Wahyudi, T., & Rahmawati, R. (2018). Analisa Beban Kerja Mental Pada Perawat Di Rumah Sakit XYZ Menggunakan Metode NASA-TLX. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 01(01), 1689–1699.
- Daryanto, & Bintoro. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Nani, Y. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal*, 1(2), 47–54.
- Hendrawan, B., Ansori, M., & Hidayat, R. (2013). Pengukuran dan Analisis Beban Kerja Pegawai Bandara Hang Nadim. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 2(1), 42–47.
- Hima, Faikhotul, A., & Umami, M. K. (2011). Evaluasi Beban Kerja Operator Mesin pada Departemen Log and Veeeneer Preparation di PT. XYZ. *Jurnal Teknik Dan Manajemen Industri*, 6(2), 106–113.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1), 34–53.
- Juliandi, A., & Irfan, I. (2014). *Metodologi Penelitian Kuantitatif untuk ilmu ilmu bisnis*. Citapustaka Media Perintis.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Koesomowidjojo, S. (2017). *Panduan Praktis Menyusun Analisi Beban Kerja*. Raih Asa Sukses (Penebar Swadaya Grup).

- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Manuho, E., Warouw, H., & Hamel, R. (2015). Hubungan Beban Kerja Dengan Kinerja Perawat Dalam Pemberian Asuhan Keperawatan Di Instalasi Rawat Inap C1 Rsup Prof. Dr. RD Kandou Manado. *Jurnal Keperawatan*, 3(1), 1–8.
- Mutia, M. (2014). Pengukuran Beban Kerja Fisiologis dan Psikologis pada Operator Pemetikan Teh dan Operator Produksi Teh Hijau di PT Mitra Kerinci. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 13(1), 503–517.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2019). *Metodologi Penelitian Sosial*. Media Sahabat Cendekia.
- Nurhayana, N., & Sasmita, J. (2014). Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Terhadap Perawat Ruang Rawat Inap RSUD Puri Husada DI Tembilahan. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(3), 81–89.
- Puspa, A. (2014). *Fisiologi dan Beban Kerja Fisik*.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366>
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono, S. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Diklat, Promosi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3364>
- Tarwaka. (2014). *Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi Dan Aplikasi Di Tempat Kerja (II)*. Harapan Press.
- Timotius, K. H. (2017). *Pengantar Metodologi Penelitian*. Andi.
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3363>
- Wulandari, S. (2017). Analisis Beban Kerja Mental, Fisik Serta Stres Kerja Pada Perawatan Secara Ergonomi Di RSUD Dr. Achmad Moctar Bukit Tinggi. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi*, 4(1), 954–966.
- Wulanyani, N. M. S. (2013). Tantangan dalam Mengungkap Beban Kerja Mental.

Jurnal Online Mahasiswa Psikologi, 21(2), 80–89.

Zetli, S. (2019). Hubungan Beban Kerja Mental Terhadap Stres Kerja Pada Tenaga Kependidikan Di Kota Batam. *Jurnal Rekayasa Sistem Industri*, 4(2), 63–70.

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

Nama : Amanda Retno
Tempat/Tgl Lahir : Medan, 17 Februari 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jln. Abdul Sani Mutalib Psr 2 Barat, Terjun, Medan
Marelan
Anak ke : 1 (Satu)
No. Telephone : 0895611258172
Email : amanda.retno17@gmail.com

Nama Orang Tua

Ayah : Suratno
Ibu : Nurhayati

Pendidikan

1. SD. Dr. Wahidin Sudirohusodo
2. SMP Negeri 38 Medan
3. SMA Negeri 16 Medan
4. Kuliah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Tahun 2018

Medan, September 2022

Amanda Retno

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Bersama ini, saya memohon kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang diberikan sebagai data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi pada program Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Kinerja Pada Perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan”**. Informasi ini merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam penyelesaian data penelitian. Atas bantuan Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

A. Identitas Responden

1. Jenis kelamin : () Laki-laki () Perempuan
2. Usia : () 20 Tahun
() 21-40 Tahun
() 40-50 Tahun
() > 50 Tahun
3. Pendidikan terakhir : () SMA () S1
() D3 () S2
4. Masa kerja : () < 2 Tahun () 6-10 Tahun
() 3-5 Tahun () > 10 Tahun

B. Petunjuk Pengisian

Pilihlah jawaban dari tabel daftar pertanyaan dengan memberi tanda checklist (ü) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu dengan keterangan sebagai berikut :

- § STS : Sangat Tidak Setuju (skor 1)
§ TS : Tidak Setuju (skor 2)
§ N : Netral (skor 3)
§ S : Setuju (skor 4)
§ SS : Sangat Setuju (skor 5)

A. Beban Kerja Fisik (X₁)

NO.	PERNYATAAN	PERTIMBANGAN				
		SS	S	N	TS	STS
Kondisi Pekerjaan						
1.	Beban kerja saya sehari-hari sudah sesuai dengan standar pekerjaan saya.					
2.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan yang sama setiap harinya.					
3.	Saya tidak merasa terbebani dengan pekerjaan yang harus segera saya selesaikan.					
4.	Saya sering kewalahan akibat banyak pekerjaan yang harus diselesaikan.					
Penggunaan Waktu Kerja						
5.	Saya masih menyelesaikan pekerjaan disaat jam istirahat.					
6.	Waktu yang telah diberikan cukup untuk menyelesaikan pekerjaan saya.					
7.	Pada saat-saat tertentu saya menjadi sangat sibuk dengan pekerjaan saya.					
Target yang Harus Dicapai						
8.	Saya selalu dapat mencapai target kerja yang telah ditetapkan.					
9.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang ditargetkan.					

B. Beban Kerja Mental (X₂)

NO.	PERNYATAAN	PERTIMBANGAN				
		SS	S	N	TS	STS
Tuntutan Mental						
1.	Saya membutuhkan konsentrasi dalam melakukan pekerjaan saya.					
2.	Saya dituntut untuk selalu cepat dalam mengambil keputusan yang tepat.					
3.	Saya bekerja dibawah tekanan.					

4.	Saya dituntut untuk selalu bekerja secara perfeksionis.					
Tuntutan Fisik						
5.	Pekerjaan menuntut saya untuk bekerja di beberapa situasi yang sama pentingnya dalam waktu yang bersamaan.					
6.	Saya diharapkan dapat mengerjakan tugas lebih banyak dari yang seharusnya.					
7.	Saya dituntut untuk selalu cekatan dalam memberikan pelayanan.					
8.	Dalam melaksanakan pekerjaan, saya diharuskan untuk selalu tanggap dalam situasi apapun.					
Tuntutan Waktu						
9.	Saya harus mampu mengatur waktu untuk menyelesaikan beberapa pekerjaan.					
10.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari waktu yang diberikan.					
11.	Saya selalu disiplin dan tidak suka menunda-nunda pekerjaan.					
Tingkat Performansi						
12.	Saya tidak memiliki beban dalam melakukan pekerjaan.					
13.	Saya bekerja dengan pikiran yang positif.					
14.	Saya bekerja dengan penuh semangat.					
Tingkat Usaha						
15.	Saya merasa puas dengan hasil kerja yang saya berikan.					
16.	Saya bekerja dengan memperhatikan kualitas kinerja saya.					
17.	Saya bekerja dengan semaksimal mungkin.					

C. Kinerja (Y)

NO.	PERNYATAAN	PERTIMBANGAN				
		SS	S	N	TS	STS
Kualitas Kerja						
1.	Saya selalu memperhatikan keluhan pasien.					
2.	Saya memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pasien.					
3.	Hasil kerja saya selalu sesuai dengan yang diharapkan rumah sakit.					
4.	Saya selalu berusaha memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
Kuantitas Kerja						
5.	Saya siap tanggap bila pasien membutuhkan bantuan.					
6.	Saya selalu cepat dan tepat dalam memberikan pelayanan.					
7.	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jangka waktu yang telah ditentukan.					
Pelaksanaan Tugas						
8.	Saya mampu diandalkan dalam bekerja.					
9.	Saya selalu menaati peraturan kerja yang berlaku.					
10.	Saya mengutamakan ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan.					
11.	Saya selalu bersikap sopan terhadap pasien, keluarga pasien dan tenaga medis lainnya.					
Tanggung Jawab						
12.	Saya bertanggung jawab atas tindakan saya terhadap pasien.					
13.	Saya menjaga kerahasiaan data pasien.					
14.	Saya selalu berusaha bekerja secara profesional.					

HASIL DATA KUESIONER RESPONDEN

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Beban Kerja Fisik (X1)

No. Responden	Beban Kerja Fisik (X1)									TOTAL
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	
1	4	4	5	5	5	5	5	5	5	43
2	4	4	4	2	2	4	4	4	4	32
3	4	4	5	3	2	4	3	4	4	33
4	4	5	5	3	2	4	3	4	4	34
5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	35
6	5	3	5	1	3	3	3	4	3	30
7	4	4	4	3	3	4	3	4	3	32
8	5	4	5	4	4	5	3	2	2	34
9	4	4	4	4	4	4	5	3	4	36
10	5	4	5	2	2	5	5	5	5	38
11	5	5	5	1	5	5	5	5	5	41
12	4	4	4	4	4	2	4	4	4	34
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
14	5	5	5	5	1	5	3	5	5	39
15	3	3	4	1	1	4	1	4	3	24
16	4	3	4	4	3	3	4	4	3	32
17	5	5	5	3	3	5	2	4	3	35
18	3	4	4	2	4	4	5	4	2	32
19	4	1	1	2	3	4	4	4	4	27
20	4	3	4	3	4	4	3	3	4	32
21	4	4	3	4	3	3	4	4	3	32
22	3	5	3	5	5	3	5	3	3	35
23	5	4	5	4	3	4	5	5	5	40
24	4	2	5	2	2	5	5	4	4	33
25	5	3	2	4	4	2	2	3	3	28
26	4	4	4	3	3	4	4	4	4	34
27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
28	4	4	3	4	4	3	4	4	3	33
29	5	5	5	4	4	5	5	5	3	41
30	5	2	5	3	5	5	5	5	5	40
31	5	4	4	4	4	3	4	4	4	36
32	5	5	5	5	5	4	5	4	4	42
33	4	4	4	4	4	4	1	4	1	30
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
35	4	3	4	4	3	4	5	4	5	36
36	4	4	4	3	3	4	4	3	4	33

37	3	3	3	3	3	3	3	3	3	27
38	4	3	5	4	3	4	4	4	5	36
39	4	4	4	2	3	4	1	4	3	29
40	4	3	5	3	3	4	3	3	3	31
41	2	2	3	3	3	5	3	2	3	26
42	5	4	5	1	3	4	5	4	4	35
43	5	4	4	3	3	4	5	5	4	37
44	5	3	5	5	5	1	5	5	5	39
45	3	3	2	4	3	2	2	2	3	24
46	2	3	2	3	3	3	2	3	3	24
47	4	4	4	4	5	3	3	4	4	35
48	5	5	5	2	2	5	5	5	5	39
49	2	3	2	2	2	2	2	2	3	20
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
51	5	5	5	5	5	5	5	5	4	44
52	4	4	4	4	2	4	4	3	2	31
53	5	5	5	4	5	5	5	5	4	43
54	4	4	3	3	3	4	4	4	3	32
55	5	5	5	3	3	5	5	5	5	41
56	5	2	5	1	1	5	5	5	4	33
57	4	3	3	3	2	4	4	5	4	32
58	3	4	4	2	1	3	3	4	4	28
59	5	4	3	3	2	4	4	5	5	35
60	5	2	3	3	4	3	5	5	5	35

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Beban Kerja Mental (X2)

No. Responden	Beban Kerja Mental (X2)									
	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
1	5	1	1	1	3	1	2	3	3	5
2	4	4	1	4	4	4	4	4	5	4
3	5	4	3	4	5	2	4	5	4	3
4	5	4	3	3	3	3	4	5	4	3
5	5	4	2	4	4	4	4	4	4	4
6	3	3	3	5	3	3	4	4	4	3
7	4	3	3	3	3	3	4	4	4	4
8	2	2	3	2	5	3	2	2	2	5
9	5	4	3	4	4	2	4	4	4	4
10	5	5	3	4	4	5	5	5	3	4
11	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	1	5	5	3	5	5	4	5
15	4	2	1	3	2	2	4	4	4	3
16	4	4	3	4	3	4	4	4	4	3
17	5	5	2	3	3	3	5	5	5	5
18	4	4	2	4	3	2	5	4	4	3
19	5	4	1	1	2	2	2	4	5	4
20	4	4	2	3	3	3	4	4	4	4
21	4	4	2	3	4	3	4	4	4	3
22	5	5	3	3	5	5	5	5	3	3
23	5	5	2	4	4	4	5	5	4	4
24	5	5	1	5	4	5	5	5	4	5
25	2	3	4	3	4	4	3	2	2	5
26	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4
28	4	4	1	3	4	3	4	4	4	4
29	5	5	4	5	3	4	3	5	5	5
30	3	5	1	5	5	1	4	5	5	4
31	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3
32	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5
33	4	4	1	1	1	4	4	4	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	1	4	4	3	5	4	4	4
36	4	4	3	3	3	3	4	3	4	4
37	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3
38	4	4	1	4	3	4	4	5	4	3
39	1	3	5	3	3	3	1	1	3	3

40	4	4	3	4	3	3	4	4	4	3
41	5	2	4	3	3	4	3	5	5	3
42	5	5	1	4	5	4	5	5	5	4
43	5	5	3	5	4	4	5	5	5	3
44	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5
45	2	3	3	4	3	3	2	2	2	3
46	2	3	4	3	3	2	2	2	2	3
47	5	5	3	3	3	1	4	4	4	3
48	5	5	4	5	5	2	5	5	5	5
49	2	3	1	2	3	3	2	2	5	2
50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4
52	4	4	2	3	2	2	4	4	4	3
53	5	5	3	5	1	4	5	5	5	4
54	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3
55	5	5	1	3	3	3	3	5	5	3
56	5	5	1	1	3	1	4	5	5	1
57	4	5	3	3	2	2	5	5	5	3
58	3	4	2	4	2	3	4	5	5	3
59	5	5	3	3	5	2	5	5	5	4
60	4	4	2	5	3	3	5	5	4	3

No. Responden	Beban Kerja Mental (X2)							TOTAL
	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	
1	5	5	5	5	5	5	5	60
2	4	4	4	4	4	4	4	66
3	5	5	5	5	5	5	5	74
4	5	5	5	5	5	5	4	71
5	4	4	5	4	4	4	4	68
6	4	3	4	4	3	4	4	61
7	4	4	4	4	4	4	4	63
8	2	3	2	5	5	5	5	55
9	3	3	5	5	5	5	5	69
10	5	5	5	5	5	5	5	78
11	5	5	5	5	5	5	5	81
12	4	4	4	4	4	4	4	68
13	4	4	4	4	4	4	4	68
14	5	5	5	5	5	5	5	78
15	4	5	5	5	5	4	4	61
16	4	4	4	4	4	4	4	65
17	5	5	5	5	5	5	5	76
18	4	4	5	4	4	5	4	65

19	4	4	5	4	4	5	5	61
20	3	3	4	4	4	4	4	61
21	3	3	4	4	4	4	4	61
22	5	1	3	5	3	5	5	69
23	5	5	5	5	5	5	5	77
24	5	5	5	5	4	5	5	78
25	2	2	2	2	3	2	2	47
26	4	4	4	4	4	4	4	66
27	4	4	4	4	5	4	4	67
28	3	3	4	4	4	4	4	61
29	5	5	5	5	5	5	5	79
30	5	5	5	5	5	5	5	73
31	4	3	5	5	5	5	5	68
32	5	4	5	5	5	5	5	82
33	4	4	4	4	4	4	4	59
34	5	5	5	5	5	5	5	85
35	4	3	5	5	4	4	4	66
36	4	3	4	4	4	4	4	62
37	5	3	3	5	5	5	5	62
38	4	1	5	5	4	4	4	63
39	4	4	1	1	4	4	4	48
40	4	3	4	4	4	4	4	63
41	5	3	5	5	5	5	5	70
42	5	5	5	5	5	4	5	77
43	5	1	5	5	5	5	5	75
44	5	5	5	5	5	5	5	81
45	2	2	2	2	2	2	2	41
46	2	2	2	2	2	2	2	40
47	3	3	5	5	4	4	4	63
48	5	3	5	5	5	5	5	79
49	5	2	2	2	1	5	2	44
50	5	5	5	5	5	5	5	85
51	5	5	5	5	4	5	5	79
52	3	4	4	4	4	4	4	59
53	5	5	5	5	4	5	5	76
54	4	4	4	4	4	4	4	66
55	5	5	5	5	5	5	5	71
56	5	5	5	5	5	5	5	66
57	3	3	4	4	4	4	5	64
58	4	3	4	4	5	5	5	65
59	3	3	5	4	4	5	5	71
60	2	4	4	4	4	4	5	65

Tabulasi Jawaban Responden Tentang Variabel Kinerja (Y)

No. Responden	Kinerja (Y)						
	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
1	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	4	4	4	4	4
3	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	4	4	4	4	4
8	5	5	5	5	5	5	5
9	5	5	4	5	5	5	4
10	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	4	4	4	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4
14	5	5	5	5	5	5	5
15	4	4	3	4	4	4	4
16	4	4	4	4	4	4	4
17	5	5	5	5	5	5	5
18	4	4	4	4	4	4	4
19	5	5	4	5	5	4	4
20	4	4	4	4	4	3	4
21	4	4	4	4	4	4	3
22	5	5	5	5	3	5	5
23	5	5	5	5	5	5	5
24	5	5	4	5	5	5	5
25	5	2	3	2	2	3	2
26	5	5	5	5	5	5	4
27	4	4	4	5	4	4	4
28	5	5	4	4	4	5	4
29	5	5	5	5	5	3	5
30	5	5	5	5	5	5	5
31	5	5	5	5	5	5	4
32	5	5	5	5	5	5	5
33	5	5	5	5	5	5	4
34	5	5	5	5	5	5	5
35	4	4	4	5	4	3	4
36	4	4	3	4	4	4	3
37	5	5	3	5	3	5	3
38	4	4	4	5	4	4	4

39	5	4	4	4	1	4	4
40	5	4	4	5	4	4	5
41	5	5	2	2	5	5	5
42	5	5	5	5	5	5	5
43	5	5	5	5	5	5	5
44	5	5	5	5	5	5	5
45	2	2	2	2	2	2	2
46	2	2	3	2	2	2	2
47	5	5	5	5	5	5	5
48	5	5	5	5	5	5	5
49	2	2	2	5	5	2	2
50	5	5	5	5	5	5	5
51	5	5	5	5	5	5	5
52	4	4	4	4	5	5	4
53	5	5	5	5	5	5	5
54	5	4	3	4	4	4	4
55	5	5	5	5	5	5	5
56	5	5	5	5	5	5	5
57	5	5	5	4	4	5	5
58	4	4	4	4	4	5	5
59	4	4	4	4	4	4	5
60	5	5	5	5	5	5	5

No. Responden	Beban Kerja Mental (X2)							TOTAL
	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	
1	5	5	5	5	5	5	5	70
2	5	4	5	4	5	4	4	60
3	5	5	5	5	5	5	5	70
4	5	5	5	5	5	5	5	70
5	5	4	4	4	4	4	4	57
6	5	5	5	5	5	5	5	70
7	4	4	4	4	4	4	4	56
8	5	5	5	5	5	5	5	70
9	5	4	4	4	5	5	5	65
10	5	5	5	5	5	5	5	70
11	5	5	5	5	5	5	5	70
12	4	4	4	4	4	4	4	56
13	4	4	4	4	4	4	4	56
14	5	5	5	5	5	5	5	70
15	5	4	4	5	5	4	4	58
16	4	4	4	4	5	5	5	59
17	5	5	5	5	5	5	5	70

18	3	4	5	5	4	5	5	59
19	4	5	4	4	5	5	5	64
20	4	4	4	4	4	4	4	55
21	3	4	4	4	4	4	4	54
22	5	3	3	5	5	5	5	64
23	5	5	5	5	5	5	5	70
24	5	5	5	5	5	5	5	69
25	3	3	5	2	2	5	5	44
26	4	5	4	5	5	5	5	67
27	4	4	4	4	5	5	4	59
28	4	5	4	5	5	5	4	63
29	5	5	5	5	5	5	5	68
30	5	5	5	5	5	5	5	70
31	4	4	4	5	5	5	5	66
32	5	5	5	5	5	5	5	70
33	4	5	4	4	4	5	4	64
34	5	5	5	5	5	5	5	70
35	5	4	4	5	5	5	5	61
36	4	4	4	4	4	4	4	54
37	3	5	5	5	4	5	5	61
38	4	5	5	5	4	5	5	62
39	4	4	1	1	4	4	1	45
40	4	4	4	5	5	5	5	63
41	3	5	5	5	5	5	5	62
42	5	5	5	5	5	5	5	70
43	4	5	5	5	5	5	5	69
44	5	5	5	5	5	5	5	70
45	2	2	2	2	2	2	2	28
46	3	2	2	2	2	2	2	30
47	5	5	5	5	5	5	5	70
48	5	5	5	5	5	5	5	70
49	2	5	2	5	5	5	5	49
50	5	5	5	5	5	5	5	70
51	5	5	5	5	5	5	5	70
52	4	4	4	4	4	5	5	60
53	4	5	5	5	5	5	5	69
54	3	4	4	4	4	5	4	56
55	5	5	5	5	5	5	5	70
56	4	5	5	5	5	5	5	69
57	5	4	5	5	5	5	5	67
58	5	4	4	4	5	5	5	62
59	4	4	4	5	4	4	4	58
60	5	5	4	4	4	4	5	66

VALIDITAS DAN RELIABILITAS

Validitas Beban Kerja Fisik (X1)

Correlations										
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	Beban Kerja Fisik (X1)
X1.1 Pearson Correlation	1	.324*	.581**	.142	.240	.351**	.470**	.662**	.451**	.736**
Sig. (2-tailed)		.012	.000	.278	.065	.006	.000	.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.2 Pearson Correlation	.324*	1	.453**	.344**	.236	.282*	.170	.280*	.081	.569**
Sig. (2-tailed)	.012		.000	.007	.069	.029	.193	.030	.541	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.3 Pearson Correlation	.581**	.453**	1	.055	.111	.548**	.373**	.489**	.346**	.695**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.676	.401	.000	.003	.000	.007	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.4 Pearson Correlation	.142	.344**	.055	1	.547**	-.106	.181	.025	.083	.453**
Sig. (2-tailed)	.278	.007	.676		.000	.422	.167	.847	.527	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.5 Pearson Correlation	.240	.236	.111	.547**	1	-.039	.331**	.092	.072	.513**
Sig. (2-tailed)	.065	.069	.401	.000		.768	.010	.485	.583	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.6 Pearson Correlation	.351**	.282*	.548**	-.106	-.039	1	.312*	.378**	.230	.511**
Sig. (2-tailed)	.006	.029	.000	.422	.768		.015	.003	.077	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.7 Pearson Correlation	.470**	.170	.373**	.181	.331**	.312*	1	.541**	.579**	.729**
Sig. (2-tailed)	.000	.193	.003	.167	.010	.015		.000	.000	.000
N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.8 Pearson Correlation	.662**	.280*	.489**	.025	.092	.378**	.541**	1	.617**	.707**

	Sig. (2-tailed)	.000	.030	.000	.847	.485	.003	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X1.9	Pearson	.451**	.081	.346**	.083	.072	.230	.579**	.617**	1	.610**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.541	.007	.527	.583	.077	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Beban Kerja Fisik (X1)	Pearson	.736**	.569**	.695**	.453**	.513**	.511**	.729**	.707**	.610**	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reabilitas Beban Kerja Fisik (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.783	9

Validitas Beban Kerja Mental (X2)

Correlations

[illegible]

X2.10	Pearson Correlation	.268*	.190	.071	.327*	.435**	.371**	.236	.140	.055
	Sig. (2-tailed)	.038	.145	.591	.011	.001	.003	.069	.285	.676
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.11	Pearson Correlation	.546**	.366**	-.114	.239	.209	.306*	.320*	.532**	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000	.004	.386	.066	.109	.017	.013	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.12	Pearson Correlation	.439**	.270*	-.202	.167	.091	.091	.241	.388**	.356**
	Sig. (2-tailed)	.000	.037	.122	.203	.489	.490	.063	.002	.005
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.13	Pearson Correlation	.879**	.477**	-.300*	.309*	.150	.019	.641**	.833**	.654**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.020	.016	.253	.888	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.14	Pearson Correlation	.779**	.377**	-.210	.252	.272*	.107	.585**	.763**	.437**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.107	.052	.035	.415	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.15	Pearson Correlation	.559**	.246	-.015	.194	.246	.027	.355**	.560**	.369**
	Sig. (2-tailed)	.000	.058	.907	.137	.059	.840	.005	.000	.004
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.16	Pearson Correlation	.574**	.333**	-.134	.117	.227	.063	.332**	.571**	.571**
	Sig. (2-tailed)	.000	.009	.308	.372	.082	.631	.010	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.17	Pearson Correlation	.664**	.423**	-.073	.229	.253	.088	.475**	.706**	.510**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.581	.078	.051	.505	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Beban Kerja Mental (X2)	Pearson Correlation	.810**	.679**	-.005	.583**	.472**	.413**	.747**	.852**	.639**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.967	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	Beban Kerja Mental (X2)
X2.1	Pearson Correlation	.268*	.546**	.439**	.879**	.779**	.559**	.574**	.664**	.810**
	Sig. (2-tailed)	.038	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.190	.366**	.270*	.477**	.377**	.246	.333**	.423**	.679**
	Sig. (2-tailed)	.145	.004	.037	.000	.003	.058	.009	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.071	-.114	-.202	-.300*	-.210	-.015	-.134	-.073	-.005
	Sig. (2-tailed)	.591	.386	.122	.020	.107	.907	.308	.581	.967
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.327*	.239	.167	.309*	.252	.194	.117	.229	.583**
	Sig. (2-tailed)	.011	.066	.203	.016	.052	.137	.372	.078	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.435**	.209	.091	.150	.272*	.246	.227	.253	.472**
	Sig. (2-tailed)	.001	.109	.489	.253	.035	.059	.082	.051	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.371**	.306*	.091	.019	.107	.027	.063	.088	.413**
	Sig. (2-tailed)	.003	.017	.490	.888	.415	.840	.631	.505	.001
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.236	.320*	.241	.641**	.585**	.355**	.332**	.475**	.747**
	Sig. (2-tailed)	.069	.013	.063	.000	.000	.005	.010	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.8	Pearson Correlation	.140	.532**	.388**	.833**	.763**	.560**	.571**	.706**	.852**
	Sig. (2-tailed)	.285	.000	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.9	Pearson Correlation	.055	.549**	.356**	.654**	.437**	.369**	.571**	.510**	.639**

	Sig. (2-tailed)	.676	.000	.005	.000	.000	.004	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.10	Pearson Correlation	1	.145	.342**	.228	.264*	.331**	.153	.272*	.462**
	Sig. (2-tailed)		.269	.007	.080	.041	.010	.242	.035	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.11	Pearson Correlation	.145	1	.484**	.531**	.550**	.460**	.710**	.528**	.682**
	Sig. (2-tailed)	.269		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.12	Pearson Correlation	.342**	.484**	1	.495**	.387**	.544**	.400**	.453**	.557**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.000	.002	.000	.002	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.13	Pearson Correlation	.228	.531**	.495**	1	.810**	.642**	.575**	.649**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.080	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.14	Pearson Correlation	.264*	.550**	.387**	.810**	1	.744**	.692**	.792**	.789**
	Sig. (2-tailed)	.041	.000	.002	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.15	Pearson Correlation	.331**	.460**	.544**	.642**	.744**	1	.609**	.800**	.704**
	Sig. (2-tailed)	.010	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.16	Pearson Correlation	.153	.710**	.400**	.575**	.692**	.609**	1	.807**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.242	.000	.002	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.17	Pearson Correlation	.272*	.528**	.453**	.649**	.792**	.800**	.807**	1	.783**
	Sig. (2-tailed)	.035	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Beban Kerja Mental (X2)	Pearson Correlation	.462**	.682**	.557**	.792**	.789**	.704**	.685**	.783**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reabilitas Beban Kerja Mental (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	17

Validitas Kinerja (Y)

Correlations

[illegible]

	N	60	60	60	60	60	60	60
Y10	Pearson	.651**	.632**	.529**	.402**	.650**	.612**	.610**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y11	Pearson	.431**	.669**	.480**	.668**	.784**	.561**	.643**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y12	Pearson	.570**	.749**	.550**	.743**	.721**	.627**	.736**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y13	Pearson	.689**	.627**	.476**	.646**	.607**	.625**	.558**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Y14	Pearson	.509**	.548**	.450**	.568**	.749**	.541**	.523**
	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja	Pearson	.788**	.907**	.786**	.795**	.825**	.831**	.861**
(Y)	Correlation							
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14	Kinerja (Y)
Y1	Pearson	.596**	.619**	.651**	.431**	.570**	.689**	.509**	.788**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y2	Pearson	.681**	.747**	.632**	.669**	.749**	.627**	.548**	.907**
	Correlation								
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

Y3	Pearson Correlation	.757**	.540**	.529**	.480**	.550**	.476**	.450**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y4	Pearson Correlation	.587**	.720**	.402**	.668**	.743**	.646**	.568**	.795**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y5	Pearson Correlation	.490**	.784**	.650**	.784**	.721**	.607**	.749**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y6	Pearson Correlation	.608**	.644**	.612**	.561**	.627**	.625**	.541**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y7	Pearson Correlation	.772**	.631**	.610**	.643**	.736**	.558**	.523**	.861**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y8	Pearson Correlation	1	.449**	.510**	.452**	.624**	.386**	.412**	.736**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.002	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y9	Pearson Correlation	.449**	1	.630**	.697**	.714**	.703**	.615**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y10	Pearson Correlation	.510**	.630**	1	.682**	.470**	.613**	.757**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y11	Pearson Correlation	.452**	.697**	.682**	1	.770**	.661**	.794**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y12	Pearson Correlation	.624**	.714**	.470**	.770**	1	.724**	.622**	.842**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

Y13	Pearson								
	Correlation	.386**	.703**	.613**	.661**	.724**	1	.807**	.792**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Y14	Pearson								
	Correlation	.412**	.615**	.757**	.794**	.622**	.807**	1	.782**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
Kinerja	Pearson								
	Correlation	.736**	.831**	.773**	.820**	.842**	.792**	.782**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reabilitas Kinerja (Y)

Case Processing Summary

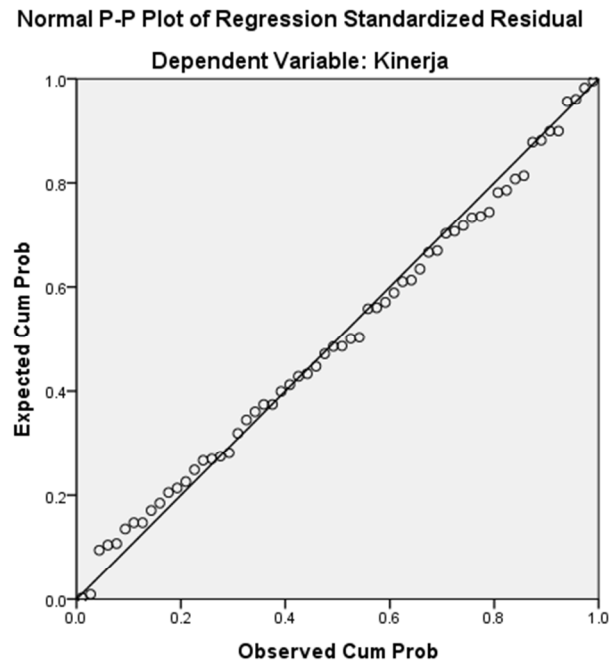
		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.959	14

Uji Normalitas



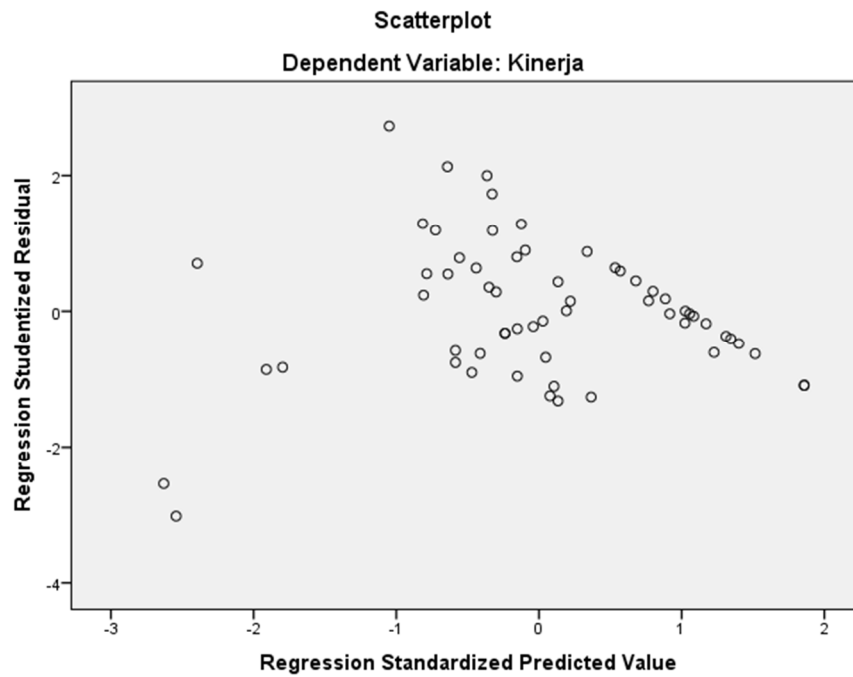
Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.574	5.183		2.619	.011		
Beban Kerja Fisik (X1)	.202	.222	.120	.910	.366	.381	2.627
Beban Kerja Mental (X2)	.627	.120	.690	5.223	.000	.381	2.627

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji Heterokedastisitas



Uji t (Parsial)

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13.574	5.183		2.619	.011		
Beban Kerja Fisik (X1)	.202	.222	.120	.910	.366	.381	2.627
Beban Kerja Mental (X2)	.627	.120	.690	5.223	.000	.381	2.627

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Uji F (Simultan)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3090.712	2	1545.356	46.754	.000 ^b
	Residual	1884.021	57	33.053		
	Total	4974.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

b. Predictors: (Constant), Beban Kerja Mental (X2), Beban Kerja Fisik (X1)

Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.608	5.74917

a. Predictors: (Constant), Beban Kerja Mental, Beban Kerja Fisik (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERMOHONAN JUDUL PENELITIAN

No. Agenda: 1989/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2022

Kepada Yth.
Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
di Medan

Medan, 7/1/2022

Dengan hormat.

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Amanda Retno
NPM : 1805160540
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)

Dalam rangka proses penyusunan skripsi, saya bermohon untuk mengajukan judul penelitian berikut ini:

Identifikasi Masalah : Banyak masalah yang dihadapi perusahaan dalam mengembangkan usahanya. Oleh karena itu, diperlukan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi yang akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Kualitas kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh baik juga terhadap keberlangsungan hidup perusahaan, dan begitupun dengan sebaliknya.

Rencana Judul : 1. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kualitas Kinerja Karyawan
2. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kualitas Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Nasabah
3. Pengaruh Hubungan Antara Disiplin Kerja Dengan Komitmen Organisasi Dalam Menciptakan Profesionalisme Kerja

Objek/Lokasi Penelitian : Pt. Bank Sumut Kantor Cabang Koordinator Medan

Demikianlah permohonan ini saya sampaikan. Atas perhatiannya saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya

Permohon

(Amanda Retno)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3, Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN

Nomor Agenda: 1989/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/7/1/2022

Nama Mahasiswa : Amanda Retno
NPM : 1805160540
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia (SDM)
Tanggal Pengajuan Judul : 7/1/2022
Nama Dosen Pembimbing^{*)} : Eri Yanti Nst, SE., M.Ec 8/1/2022

Judul Disetujui^{**)} : Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan

Disahkan oleh:
Ketua Program Studi Manajemen

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan,

Dosen Pembimbing

(Eri Yanti Nasution)

Keterangan:

*) Disai oleh Pimpinan Program Studi

**) Disai oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan/foto dan uploadlah lembar ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya
Jika menjejak surai ini agar dikehendaki
nauar dan langgalya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474
Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

**PENETAPAN DOSEN PEMBIMBING
PROPOSAL / SKRIPSI MAHASISWA**

NOMOR : 539 / TGS / IL.3-AU / UMSU-05 / F / 2022

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, berdasarkan
Persetujuan permohonan judul penelitian Proposal / Skripsi dari Ketua / Sekretaris :

Program Studi : Manajemen
Pada Tanggal : 11 Maret 2022

Dengan ini menetapkan Dosen Pembimbing Proposal / Skripsi Mahasiswa :

Nama : Amanda Retno
N P M : 1805160540
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen
**Judul Proposal / Skripsi : Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stress Kerja
Pada Perawat Di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan**

Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nasution, SE., M.Ec.

Dengan demikian di izinkan menulis Proposal / Skripsi dengan ketentuan :

1. Penulisan berpedoman pada buku panduan penulisan Proposal/ Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.
2. Pelaksanaan Sidang Skripsi harus berjarak 3 bulan setelah dikeluarkanya Surat Penetapan Dosen Pembimbing Skripsi
3. **Proyek Proposal / Skripsi dinyatakan " BATAL " bila tidak selesai sebelum Masa Daluarsa tanggal : 11 Maret 2023**
4. Revisi Judul.....

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Ditetapkan di : Medan
Pada Tanggal : 08 Sya'ban 1443 H
11 Maret 2022 M



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :
1. Pertinggal



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan
nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan Kapten Muchtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6623301, Fax. (061) 6625474

Website: <http://www.umsu.ac.id> Email : rector@umsu.ac.id

Nomor : 539 /IL.3-AU/UMSU-05/ F / 2022
Lampiran :
Perihal : **IZIN RISET PENDAHULUAN**

Medan, 08 Sya'ban 1443 H
11 Maret 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan
Jln.Putri Hijau No.17 Medan
Di tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan mahasiswa kami akan menyelesaikan studi, untuk itu kami memohon kesediaan Bapak / Ibu sudi kiranya untuk memberikan kesempatan pada mahasiswa kami melakukan riset di **Perusahaan / Instansi** yang Bapak / Ibu pimpin, guna untuk penyusunan skripsi yang merupakan salah satu persyaratan dalam menyelesaikan Program Studi Strata Satu (S-1)

Adapun mahasiswa/i di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tersebut adalah:

Nama : Amanda Retno
Npm : 1805160540
Jurusan : Manajemen
Semester : VIII (Delapan)
Judul : Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Stress Kerja Pada Perawat Di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan

Demikianlah surat kami ini, atas perhatian dan kerjasama yang Bapak / Ibu berikan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr.Wb



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.

Tembusan :

1. Peringgal

KESEHATAN DAERAH MILITER I / BUKIT BARISAN
RUMAH SAKIT TK II 01.05.01 PUTRI HIJAU

Medan, 30 Maret 2022

Nomor : B / 55 / DIK / III / 2022
Klasifikasi : Biasa
Lampiran : -
Perihal : Izin Riset Pendahuluan an. Amanda
Retno NIM 1805160540

Kepada

Yth. Dekan Fak Ekonomi.
dan Bisnis UMSU

di

Medan

1. Dasar :

- a. Surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis UMSU nomor 539/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 11 Maret 2022 tentang Izin Riset Skripsi an. Amanda Retno NIM 1805160540 mahasiswa Fak. Ekonomi dan Bisnis UMSU; dan
- b. Disposisi Surat Karumkit Tk II Putri Hijau Nomor : Agd/362/III/2022 tanggal 16 Maret 2022 tentang tindak lanjut Riset Pendahuluan di Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB an. Amanda Retno NIM 1805160540.

2. Sehubungan dengan dasar diatas, disampaikan kepada Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis UMSU bahwa mahasiswa an. Amanda Retno NIM 1805160540 diizinkan untuk melaksanakan Riset Pendahuluan di Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB dengan judul " Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stress Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan "; dan

3. Demikian untuk menjadi periksa.

an. Kepala Rumkit TK II Putri Hijau
Kainstaldik
ub.

Baudat Instaldik,


Khairul Amri, SKM
Polda NRP 21000014170581

Tembusan :

1. Karumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB (sbg. Laporan)
2. Kasituud Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB
3. Kainstaldik Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<http://feb.umsu.ac.id>

feb@umsu.ac.id

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

[umsu.medan](#)

Nomor : 2130/IL3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 26 Dzulhijjah 1443 H
25 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/ instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV – V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Amanda Retno**
N P M : **1805160540**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI SE.,MM.,M.Si.
NIDN:0109086502

Tembusan :
1. Pertinggal



KESEHATAN DAERAH MILITER I/BUKIT BARISAN
RUMAH SAKIT TINGKAT II 01.05.01 PUTRI HIJAU

Medan, 31 Agustus 2022

Nomor : B / 464 / DIK / VIII / 2022
Klasifikasi: Biasa
Lampiran : -
Perihal : Telah selesai melaksanakan Riset
Pendahuluan an. Amanda Retno
NPM 18051605040

Kepada

Yth. Dekan Fak. Ekonomi dan
Bisnis UMSU

di

Medan.

1. Dasar :

- a. Surat Dekan Fak. Ekonomi dan Bisnis UMSU nomor 2130/II.3-AU/UMSU-05/F/2022 tanggal 25 Juli 2022 tentang izin Riset an. Amanda Retno NPM 1805160540 dalam rangka Penyusunan Skripsi; dan
- b. Nota Dinas Kainstaldik Riset Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB Nomor B/49/DIK/VII/2022 tanggal 29 Juli 2022 tentang izin Pelaksanaan Riset di Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB.

2. Sehubungan dengan dasar diatas, disampaikan kepada Dekan Ekonomi dan Bisnis UMSU bahwa mahasiswa an. Amanda Retno NPM 1805160540 telah selesai melaksanakan Riset di Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB, tmt 29 Juli s.d 06 Agustus 2022 dengan judul " Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stress Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Tk II Putri Hijau Medan ".

3. Setelah melaksanakan Riset agar mahasiswa tersebut menyerahkan laporan hasil Riset ke Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB; dan

4. Demikian untuk menjadi periksa.

An. Kepala Rumkit Tk II Putri Hijau
Kainstaldik
ub.

Baurat Instaldik,
Khatul Amri, SKM
Polda NRP 21000014170581

Tembusan :

1. Karumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB (sbg. Laporan)
2. Kasituud Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB
3. Instaldik Rumkit Tk II Putri Hijau Kesdam I/BB

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL

Nama Mahasiswa : Amanda Retno
NPM : 1805160540
Dosen Pembimbing : Eri Yanti Nst, SE, M.Ec
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental terhadap Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit TK II Putri Hijau Medan

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1	latir belakang dibuat dengan besangke prawan terbalik, mulai dari fenomena SPN, variabel, tempat penulisan - masalah dalam penulisan	20/05/2022	
Bab 2	- Tambahkan teori tentang variabel Stress kerja - Tugasan pustaka hams dari 10 tahun terakhir	27/06/2022	
Bab 3	- Definisi operasional variabel dibuat dalam bentuk tabel yang merangkum pengertian dan indikator	02/06/2022	
Daftar Pustaka	Buat dengan format Mandelley style.	06/06/2022	
Instrumen Pengumpulan Data Penelitian	Tambahkan uji koefisien determinasi	06/06/2022	
Persetujuan Seminar Proposal	Acc seminar proposal	07/06/2022	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Jasman Saripuddin Hsb, SE, M.Si

Medan, 07. Juni 2022

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Eri Yanti Nst, SE, M.Ec



MAJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH PIMPINAN PUSAT
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 ☎ (061) 6624567 Ext: 304 Medan 20238

BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL JURUSAN MANAJEMEN

Pada hari ini Selasa, 14 Juni 2022 telah diselenggarakan seminar Proposal Program Studi Manajemen menerangkan bahwa :

Nama : Amanda Retno
N.P.M. : 1805160540
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 17 Februari 20004
Alamat Rumah : JL. Abdul Sani Mutalib Pasar 2 Barat Terjun
JudulProposal : Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan

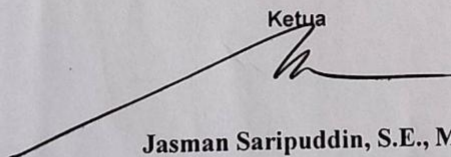
Disetujui / tidak disetujui *)

Item	Komentar
Judul	<i>Variabel Y → diubah menjadi kinerja</i>
Bab I	<i>Permasalahan di latar belakang difokuskan ke variabel</i>
Bab II	<i>-</i>
Bab III	<i>Indikator pada tabel data operasional ditambah referensi</i>
Lainnya	<i>Sampel ditambahkan kata penutup</i>
Kesimpulan	☐ Lulus ☐ Tidak Lulus

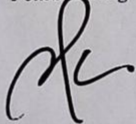
Medan, Selasa, 14 Juni 2022

TIM SEMINAR

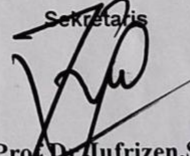
Ketua


Jasman Saripuddin, S.E., M.Si.

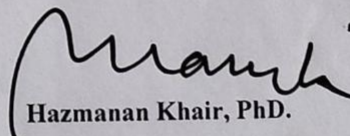
Pembimbing


Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec

Sekretaris


Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.

Pembanding


Hazmanan Khair, PhD.



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Selasa, 14 Juni 2022** menerangkan bahwa:

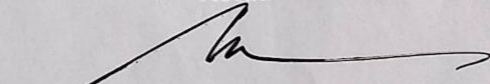
Nama : Amanda Retno
N .P.M. : 1805160540
Tempat / Tgl.Lahir : Medan, 17 Februari 2000
Alamat Rumah : JL. Abdul Sani Motalib Pasar 2 Barat Terjun
JudulProposal : Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec*

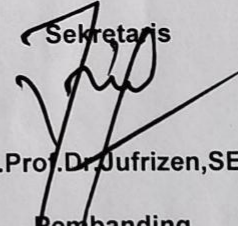
Medan, Selasa, 14 Juni 2022

TIM SEMINAR

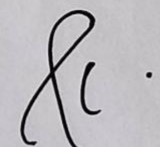
Ketua

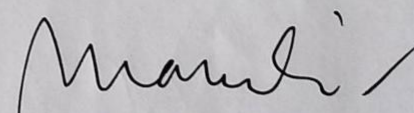

Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

Sekretaris

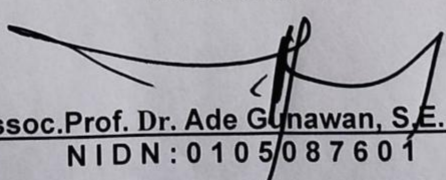

Assoc. Prof. Dr. Jufrizen, SE., M.Si.
Pembanding

Pembimbing


Eri Yanti Nasution, SE, M.Ec


Hazmanan Khair, PhD.

Diketahui / Disetujui
A.n. Dekan
Wakil Dekan - I


Assoc. Prof. Dr. Ade Gunawan, S.E., M.Si.
NIDN: 0105087601



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003
<http://feb.umsu.ac.id> feb@umsu.ac.id [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#) [umsu.medan](#)

Nomor : 2130/IL3-AU/UMSU-05/F/2022
Lamp. : -
Hal : MENYELESAIKAN RISET

Medan, 26 Dzulhijjah 1443 H
25 Juli 2022 M

Kepada Yth.
Bapak / Ibu Pimpinan
Rumah Sakit TK.II Putri Hijau Medan
Di
Tempat

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Dengan hormat, sehubungan Mahasiswa kami akan menyelesaikan Studinya, mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan kesempatan pada Mahasiswa kami melakukan Riset di **Perusahaan/instansi** yang Bapak/Ibu pimpin, guna untuk *melanjutkan Penyusunan / Penulisan Skripsi pada Bab IV - V*, dan setelah itu Mahasiswa yang bersangkutan mendapatkan Surat Keterangan Telah Selesai Riset dari Perusahaan yang Bapak/Ibu Pimpin, yang merupakan salah satu persyaratan dalam penyelesaian **Program Studi Strata Satu (S1)** di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan :

Adapun Mahasiswa tersebut adalah :

Nama : **Amanda Retno**
N P M : **1805160540**
Semester : **VIII (Delapan)**
Jurusan : **Manajemen**
Judul Skripsi : **Pengaruh Beban Kerja Fisik Dan Mental Terhadap Kinerja Pada Perawat Di Rumah Sakit TK. II Putri Hijau Medan**

Demikianlah harapan kami, atas bantuan dan kerjasama yang Bapak/Ibu berikan, Kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh



Dekan

H. JANURI, SE.,MM.,M.Si.
NIDN : 0109086502

Tembusan :
1. Peringgal