

**PERAN MEDIASI STRES KERJA PADA PENGARUH BEBAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RUANG PERAWATAN PASIEN COVID-19 RSUD
Dr.PIRNGADI MEDAN TAHUN 2021**

TESIS

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen (M.M)
Program Studi Magister Manajemen*

OLEH :

DEWI SRI REZEKI
NPM : 1920030103



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2022**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **DEWI SRI REZEKI**
Nomor Pokok Mahasiswa : **1920030103**
Prodi/Konsentrasi : **Magister Manajemen/Manajemen SDM**
Judul Tesis : **Peran Mediasi Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Pasien COVID-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan Tahun 2021**

Pengesahan Tesis

Medan, 12 Februari 2022

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P, M.Si, MA., M.Pd., MH

Dr. Syaiful Bahri, M.AP

Diketahui,

Direktur

Ketua Program Studi

Prof. Dr. Triono Eddy, S.H., M.Hum

Dr. Hazmanan Khair, SE., M.BA

PENGESAHAN

**PERAN MEDIASI LINGKUNGAN KERJA PADA PENGARUH BEBAN
KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI
RUANG PERAWATAN PASIEN COVID-19 RSUD Dr. PIRNGADI MEDAN
TAHUN 2021**

DEWI SRI REZEKI

1920030103

Program Studi : Magister Manajemen

Tesis ini telah dipertahankan dihadapan komisi penguji yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Dinyatakan Lulus dalam ujian tesis dan berhak menyandang gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Rabu, Tanggal 12 Februari 2022

Komisi Penguji

1. **Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA**

Ketua

2. **Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si**

Sekretaris

3. **Assoc. Prof. H. Muis Fauzi Rambe, S.E., M.M**

Anggota

Muis Fauzi Rambe
.....
Fajar Pasaribu
2.....
Hazmanan Khair
3.....



PERNYATAAN

PERAN MEDIASI LINGKUNGAN KERJA PADA PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN PASIEN COVID-19 RSUD Dr.PIRNGADI MEDAN TAHUN 2021

Dengan ini peneliti menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh Gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana, Magister, dan/atau Doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komite Pembimbing dan masukkan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya peneliti sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, peneliti bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang peneliti sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, 12 Februari 2022

Peneliti



DEWI SRI REZEKI

NPM : 1920030103

**PERAN MEDIASI STRES KERJA PADA PENGARUH BEBAN KERJA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT
DI RUANG PERAWATAN PASIEN COVID-19 RSUD
Dr.PIRNGADI MEDAN TAHUN 2021**

**Dewi Sri Rezeki
NPM: 1920030103**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui peran mediasi stres kerja pada pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2021. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, dimana variabel diukur dengan menggunakan skala likert. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 orang perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. Teknik pengumpulan data penelitian ini adalah studi dokumen dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis *Outer Model*, Analisis *Inner Model*, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. (2) Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. (3) Secara langsung stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. (4) Secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja pada perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. (5) Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja pada perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan. (6) Secara tidak langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui stres kerja di RSUD Dr. Pirngadi Medan. (7) Secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat melalui stres kerja di RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Kata kunci: Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja.

*MEDIATION ROLE OF WORK STRES ON THE INFLUENCE OF WORKLOAD
AND WORK ENVIRONMENT ON NURSE PERFORMANCE IN THE
TREATMENT ROOM OF THE COVID-19 PATIENTS
HOSPITAL Dr. PIRNGADI
MEDAN, 2021*

*Dewi Sri Rezeki
NPM: 1920030103*

ABSTRACT

This study aims to determine the mediating role of work stres on the effect of workload and work environment on the performance of nurses in the Covid-19 patient care room at RSUD Dr. Pirngadi Medan in 2021. The research method used is quantitative research, where variables are measured using a Likert scale. The number of samples in this study were 80 nurses in the Covid-19 patient care room at the Dr. Pirngadi Medan. The data collection technique of this research is the study of documents and questionnaires. The data analysis technique in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the Partial Least Square (PLS) software program. The results showed that (1) Directly workload had a significant effect on the performance of nurses in Dr. RSUD. Pirngadi Medan. (2) Directly the work environment has a significant effect on the performance of nurses at RSUD Dr. Pirngadi Medan. (3) Directly work stres has a significant effect on the performance of nurses in RSUD Dr. Pirngadi Medan. (4) Directly workload has a significant effect on work stres on nurses at RSUD Dr. Pirngadi Medan. (5) Directly the work environment has a significant effect on the work environment of nurses at RSUD Dr. Pirngadi Medan. (6) Indirectly the workload has a significant effect on the performance of nurses through work stress at RSUD Dr. Pirngadi Medan. (7) Indirectly the work environment has a significant effect on the performance of nurses through work stres in Dr. RSUD. Pirngadi Medan.

Keywords: Workload, Work Stres , Work Environment, Performance.

KATA PENGANTAR



Assalammualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur peneliti ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis ini. Selanjutnya tidak lupa pula peneliti mengucapkan shalawat dan salam kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi peneliti guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar Magister Manajemen Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penelitian yaitu : **“Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2021”**.

Dalam menyelesaikan tesis ini peneliti banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati, peneliti ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan tesis.

Pada kesempatan ini dengan segala kerendahan hati peneliti menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Orang tua saya, Ibu Yulianis yang telah mendidik, memberikan kasih sayang, doa, dan dukungan sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis penelitian ini.
2. Bapak Assoc. Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum selaku Direktur pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., MBA selaku Ketua program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Fajar Pasaribu, S.E., M.Si. selaku Sekretaris program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P, M.Si., MA., M.Pd., MH selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing peneliti dalam menyelesaikan tesis.
7. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku dosen Pembimbing II yang sudah bersedia meluangkan waktu, pikiran dan memberikan bimbingan serta arahan dalam penyelesaian tesis penelitian ini.
8. Seluruh Dosen di program studi magister manajemen pasca sarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada peneliti, serta seluruh staff karyawan

yang telah membantu peneliti baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan tesis ini.

9. Seluruh pegawai RSUD Dr.Pirngadi Medan terutama perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 yang telah membantu saya selama penelitian hingga terselesaikannya tesis penelitian ini.

10.Serta seluruh pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu. Peneliti hanya bisa berharap semoga Allah SWT dapat membalas kebaikan kita semua. Aamiin.

Akhir kata peneliti ucapkan banyak terima kasih semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua.

Wassalammualaikum, Wr.Wb.

Medan, Januari 2022.
Peneliti,

DEWI SRI REZEKI
NPM: 1920030103

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Batasan Masalah.....	5
1.4 Rumusan Masalah	5
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	8
2.1.1.1 Definisi Manajemen	8
2.1.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.1.3 Fungsi – Fungsi Manajemen	10
2.1.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.1.2 Kinerja Pegawai	12

2.1.2.1 Pengertian Kinerja.....	12
2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja.....	13
2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.2.4 Indikator-Indikator Kinerja	16
2.1.3 Beban Kerja	17
2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	17
2.1.3.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja	18
2.1.3.3 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja.....	19
2.1.3.4 Indikator Beban Kerja	20
2.1.4 Lingkungan Kerja	22
2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	22
2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	23
2.1.4.3 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja	25
2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	31
2.1.5 Stres Kerja.....	33
2.1.5.1 Pengertian Stres Kerja.....	33
2.1.5.2 Sumber-Sumber Stres Kerja.....	34
2.1.5.3 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja	34
2.1.5.4 Indikator Stres Kerja.....	35
2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan	37
2.3 Kerangka Konseptual.....	39

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	39
2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	41
2.3.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	42
2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja.....	43
2.3.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja	44
2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja.....	45
2.4 Hipotesis	45
BAB III METODE PENELITIAN	47
3.1 Pendekatan Penelitian	47
3.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	47
3.2.1 Tempat Penelitian.....	47
3.2.2 Waktu Penelitian	48
3.3 Populasi dan Sampel	48
3.3.1 Populasi	48
3.3.1 Sampel.....	49
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	49
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	51
3.6 Teknik Analisis Data.....	52
3.6.1 Analisis <i>Outer Model</i>	54
3.6.2 Analisis <i>Inner Model</i>	56

3.6.3 Uji Hipotesis.....	57
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	58
4.1 Hasil Penelitian.....	58
4.1.1 Deskripsi Data.....	58
4.1.2 Karakteristik Responden.....	59
4.1.3 Jawaban Responden	60
4.1.3.1 Kinerja	60
4.1.3.2 Beban Kerja.....	62
4.1.3.3 Lingkungan Kerja.....	64
4.1.3.4 Stres Kerja	67
4.1.4 Analisis <i>Outer Loading</i>	70
4.1.5 Analisis <i>Inner Model</i>	75
4.1.6 Pengujian Hipotesis.....	77
4.2 Pembahasan.....	81
4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja.....	81
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	82
4.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja.....	86
4.2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja.....	88
4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja.....	90
4.2.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja.....	92
4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja	94
BAB V PENUTUP	98
5.1 Kesimpulan.....	98

5.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA	102

DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Sasaran Kinerja Dan Pencapaian Target Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2021.....	3
Tabel 1.2 Jumlah Pasien Covid-19 Di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan Dari Bulan Mei Sampai Dengan Juli Tahun 2021.....	4
Tabel 2.1 Penelitian Yang Relevan.....	37
Tabel 3.1 Waktu Penelitian.....	48
Tabel 3.2 Populasi Dan Sampel.....	49
Tabel 3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian.....	50
Tabel 3.4 Skala Likert.....	52
Tabel 4.1 Skala Likert.....	58
Tabel 4.2 Karakteristik Responden.....	59
Tabel 4.3 Skor Angket Variabel Kinerja (Y).....	60
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Beban Kerja (X1).....	62
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	65
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Stres Kerja (Z)	67
Tabel 4.7 Hasil <i>Composite Reliability</i>	72
Tabel 4.8 Hasil <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	73
Tabel 4.9 <i>Discriminant Validity</i>	74
Tabel 4.10 Hasil <i>Average Communalities Index</i>	75

Tabel 4.11 Hasil R^2	76
Tabel 4.12 Hasil <i>Path Coefficient</i> Pengaruh Langsung.....	78
Tabel 4.13 Hasil <i>Path Coefficient</i>	80

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	45
Gambar 3.1 Model Struktural PLS	53
Gambar 4.1 <i>Standardized Loading Factor Inner Dan Outer Model</i>	71
Gambar 4.2 <i>T-Value</i>	77

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) pertama kali diidentifikasi di Wuhan, China pada akhir Desember 2019. Covid-19 dengan cepat menyebar ke seluruh dunia. WHO menyatakan wabah ini sebagai pandemi global pada tanggal 11 Maret 2020. Hingga Desember 2020, lebih dari 90 juta orang di dunia telah terinfeksi oleh Covid-19. Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh tipe baru dari coronavirus dengan gejala umum seperti demam, flu, batuk, nyeri menelan dan hilangnya indra penciuman. Virus ini dapat bergerak dengan cepat dari manusia ke manusia melalui kontak langsung dengan pasien yang terinfeksi Covid-19 (Susilo, 2020).

Sulitnya penanganan pandemi Covid-19 dialami oleh seluruh negara di dunia, termasuk Indonesia. Indonesia menjadi negara dengan kasus virus corona tertinggi kedua di Asia Tenggara yaitu mencapai lebih dari 8.000 kasus. Kondisi ini diperparah dengan kondisi minimnya fasilitas kesehatan dan ditambah dengan kurang patuh masyarakat terhadap protokol kesehatan. Akibatnya kasus positif Covid-19 terus meningkat lebih dari seribu kasus per hari sedangkan kasus kematian masih tertinggi di Asia Tenggara. Hal ini memaksa tenaga kesehatan untuk bekerja dengan keras dan cepat dalam penanganan kasus Covid-19.

Kematian tenaga kesehatan khususnya dokter dan perawat semakin bertambah. Menurut Kurniawan dkk (2021), hal ini disebabkan oleh minimnya

Alat Pelindung Diri (APD), kelelahan para tenaga kesehatan karena jumlah pasien Covid-19 yang terus bertambah setiap harinya, jam kerja tenaga kesehatan yang bertambah, serta tekanan psikologis yang dirasakan oleh tenaga kesehatan dalam merawat pasien Covid-19 dan tidak nyaman dengan alat pelindung diri yang digunakan saat sedang bekerja. Dengan demikian hal tersebut dirasakan oleh perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. Kondisi ini dapat menyebabkan tenaga kesehatan sangat rentan terinfeksi virus Covid-19. Perawat mengalami stres dan beban kerja yang tinggi, sehingga kinerja perawat dihasilkan tidak maksimal.

Berdasarkan survei awal ditemukan bahwa kinerja perawat yang merawat pasien Covid-19 di ruang Perawatan Pasien Covid-19-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari pelayanan kesehatan yang diberikan perawat kepada pasien Covid-19. Bila kondisi ini dapat diatasi maka pencapaian kinerja perawat akan menjadi lebih baik, namun sebaliknya jika kondisi ini tidak dapat diatasi maka kinerja perawat akan menjadi lebih buruk dan bahkan akan timbul masalah-masalah Sumber Daya Manusia (SDM) lainnya di Rumah Sakit. Pada tabel 1.1 dapat dilihat sasaran kinerja dan pencapaian target kinerja perawat RSUD Dr. Pirngadi Medan sebagai berikut:

Tabel 1.1
Sasaran Kinerja Dan Pencapaian Target Kerja Perawat Di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2021

No	Sasaran Kinerja	Target	Realisasi
1	Kinerja perawat terhadap standar dalam melakukan tindakan keperawatan.	95%	75%
2	Terlaksananya operasional pelayanan kesehatan rumah sakit rujukan.	95%	80%
3	Kepuasan pasien rawat inap.	95%	75%

Sumber: RSUD Dr. Pirngadi Medan, 2021.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa kinerja perawat terhadap standar dalam melakukan tindakan keperawatan dalam merawat pasien Covid-19 di ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan, realisasinya masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari pelayanan kesehatan yang diberikan perawat kepada pasien Covid-19. Bila kondisi ini dapat diatasi maka pencapaian kinerja perawat akan menjadi lebih baik, namun sebaliknya jika kondisi ini tidak dapat diatasi maka kinerja perawat akan menjadi lebih buruk.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja sangat mempengaruhi kinerja perawat yang dihasilkannya, hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian perawat yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja tinggi, keterbatasan waktu yang singkat dan tingginya volume beban kerja. Beban kerja perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan semakin meningkat. Hal ini disebabkan karena peningkatan pasien Covid-19 setiap harinya di kota Medan.

Berdasarkan survei awal ditemukan bahwa beban kerja perawat di ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan semakin meningkat. Hal ini terjadi karena semakin meningkatnya pasien COVID-19 setiap harinya di kota

Medan. Dapat dilihat pada tabel 1.2 Jumlah Pasien Covid-19 Di Ruang perawat RSUD Dr. Pirngadi Medan sebagai berikut:

Tabel 1.2
Jumlah Pasien Covid-19 Di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan Dari Bulan Mei Sampai Dengan Juli Tahun 2021

No	Ruang Perawatan	Pasien Rawat Inap
1.	Isolasi Mawar	32
2.	Isolasi Melati	31
3.	Isolasi Matahari	30
4.	Isolasi Lily	30
5.	ICU Covid- 19	29
Jumlah		152

Sumber: RSUD Dr. Pirngadi Medan, 2021.

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat terjadi peningkatan pasien Covid-19 yang menyebabkan meningkatnya beban kerja sehingga menimbulkan stress kerja. Perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan mengalami stres kerja, salah satunya disebabkan oleh kurangnya alat pelindung diri yang membuat perawat kesulitan dalam merawat pasien Covid-19, sehingga mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja.

Berdasarkan survei awal ditemukan banyak perawat yang merawat pasien diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan mengalami stres sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Hal ini tentunya mempengaruhi kinerja perawat tersebut.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka penelitian ini bertujuan untuk menganalisis seberapa besar **“Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan Tahun 2021”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka masalah dapat di identifikasikan sebagai berikut:

- 1) Kinerja perawat yang merawat pasien Covid-19 masih belum maksimal
- 2) Beban kerja perawat semakin meningkat, karena peningkatan pasien Covid-19 setiap harinya.
- 3) Perawat yang mengalami stres kerja sehingga bekerja tidak maksimal.
- 4) Kurangnya APD (Alat Pelindung Diri) membuat perawat kesulitan dalam merawat pasien Covid-19.

1.3 Batasan Masalah

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seperti efektivitas, efisiensi, disiplin, inisiatif, stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja dan sebagainya. Pada penelitian ini hanya dibatasi oleh tiga faktor saja yaitu: stres kerja, beban kerja, lingkungan kerja. Disamping itu penelitian ini membatasi variabel stres kerja sebagai variabel mediating. Penelitian ini dibatasi hanya pada perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. Diluar faktor ini tidak menjadi bagian dari yang diteliti.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan?
3. Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan?
4. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan?
5. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan?
6. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui stres kerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui stres kerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan?

1.5 Tujuan Penelitian

Dapat diuraikan bahwa tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres berpengaruh terhadap kinerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap stres kerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat melalui stres kerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan.

1.6 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat meningkatkan kita dalam memahami teori-teori manajemen khususnya manajemen sumber daya manusia, serta teori-teori yang mendasari kinerja karyawan, seperti beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan terhadap kinerja perawat di ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan sehingga dapat meningkatkan kinerja perawat di masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Definisi Manajemen

Secara etimologis kata manajemen berasal dari bahasa Perancis Kuno *ménagement*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara terminologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya:

Menurut (Gulick, 2010) mendefinisikan manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan.

Selanjutnya (Schein, 2012) memberi definisi manajemen sebagai profesi. Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara profesional, karakteristiknya adalah para profesional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para profesional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para profesional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

Selanjutnya (Terry, 2015) memberi pengertian manajemen yaitu suatu proses atau kerangka kerja, yang melibatkan bimbingan atau pengarahan suatu kelompok orang-orang kearah tujuan-tujuan organisasional atau maksud yang nyata. Hal tersebut meliputi pengetahuan tentang apa yang harus dilakukan,

menetapkan cara bagaimana melakukannya, memahami bagaimana mereka harus melakukannya dan mengukur efektivitas dari usaha-usaha yang telah dilakukan.

Dari definisi diatas peneliti dapat mengambil kesimpulan bahwa manajemen merupakan aktivitas yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengawasi segala aktivitas kerja agar mencapai hasil yang diinginkan dan bertujuan untuk pencapaian visi dan misi bersama.

2.1.1.2 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Edison, 2016) Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategi dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalkan tujuan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai proses mengelola, memotivasi, dan membangun sumber daya manusia untuk dapat menunjang aktivitas organisasi secara efektif dan efisien dengan tujuan strategi organisasi.

Menurut (Mangkunegara, 2017) manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal didalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap

pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahaan tenaga kerja dalam rangka mencapai suatu tujuan organisasi.

2.1.1.3 Fungsi – Fungsi Manajemen

Menurut (Amirullah, 2015) fungsi manajemen pada umumnya dibagi menjadi empat fungsi yaitu fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan dengan tujuan mencapai hasil yang diinginkan secara efektif dan efisien.

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan proses pembentukan dan penentuan sasaran serta tujuan yang ingin dicapai dengan kesepakatan bersama melalui langkah-langkah strategis guna mencapai visi dan misi yang ada. Melalui sebuah perencanaan, seorang manajer mendapatkan gambaran yang diinginkan untuk melaksanakan proses tersebut.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses koordinasi terhadap setiap sumber daya berupa individu ataupun kelompok untuk menerapkan perencanaan yang telah di buat, mengkoordinasikan setiap individu atau kelompok terhadap kegiatan-kegiatan yang telah disepakati.

3. Pengarahan

Pengarahan merupakan proses untuk memberikan motivasi dan arahan kepada karyawan untuk menjaga semangat kerja mereka dan juga dapat melaksanakan kegiatan tersebut secara efisien dan efektif agar dapat mengurangi kendala *human error* yang sering terjadi.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan pengawasan kegiatan untuk menjaga kesesuaian kegiatan dengan visi dan misi yang telah disepakati, dan juga menjaga kualitas atau standar pada kinerja karyawan untuk dilakukan tindakan koreksi jika dibutuhkan

2.1.1.4 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Bidang yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia secara langsung ditangani manajer bagian SDM atau kepegawaian, tetapi pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia penting bagi semua level kebijakan. Faktor-faktor kegagalan pemimpin dalam mengelola manajemen sumber daya manusia adalah keterbatasan terhadap pengetahuannya tentang manajemen sumber daya manusia itu sendiri yang didalamnya mengandung unsur-unsur peningkatan kinerja pegawai/karyawan.

Peranan manejer manajemen sumber daya manusia saat ini berubah. Pada masa lalu, peran tersebut lebih ditekankan pada tugas-tugas administrasi, pengupahan, dan absensi. Sedangkan pada masa kini lebih kompleks, meliputi tugas analisis, pengukuran kinerja, perencanaan karir, memotivasi, membangun perilaku positif melalui budaya organisasi, mengkoordinasi rencana pelatihan disemua bagian serta berorientasi pelanggan. Keberhasilan manejer SDM atau HRD untuk sebutan jabatan dalam lingkup yang lebih luas bergantung pada terpenuhinya performa dari fungsi dan kompensasi manajerialnya .

2.1.2 Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut (Mangkunegara 2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang).

Menurut (Shofyan Tsauri, 2014) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut.

Menurut (Mangkuprawira, 2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut (Nooralizad *et al.*, 2011), “Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi dalam pencapaian produktivitas kerja yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak terlepas dari kualitas sumber daya manusia yang baik pula.

Menurut (Susanto, 2017) menyebutkan bahwa kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama

2.1.2.2 Tujuan dan Manfaat Kinerja

Kinerja pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja pegawai.

Menurut (Mangkunegara, 20015), secara spesifik, tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan dan rencana diklat.

Selanjutnya menurut (Prawisentonono, 2012) berpendapat bahwa, “manfaat penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan, sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan.

Uraian tersebut diatas dapat diartikan bahwa kinerja karyawan perusahaan jasa pelayanan memegang peranan sangat penting untuk memberikan efek positif atau negatif pada perusahaan. Oleh sebab itu penilaian kinerja karyawan pada perusahaan jasa akan sangat baik dilakukan oleh konsumen berdasarkan kualitas pelayanan yang diberikan oleh karyawan perusahaan tersebut

2.1.2.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi SDM dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya.

Menurut (Mangkunegara 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (*knowledge and skill*). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110 120) dengan

pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in right place, the right man on the right job*).

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Prestasi kerja

Hasil kerja karyawan dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.

2. Keahlian

Tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, insentif dan lain lain.

3. Perilaku

Serangkaian tindakan yang dibuat oleh individu, organisme, sistem, atau entitas buatan dalam hubungannya dengan dirinya sendiri atau lingkungannya, yang mencakup sistem atau organisme lain di sekitarnya

serta lingkungan fisik.

Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

2.1.2.4 Indikator-Indikator Kinerja

Menurut (Mangkunegara 2017) terdapat empat indikator-indikator yang menjelaskan tentang kinerja, yaitu:

1. Kualitas kerja

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

2. Kuantitas kerja

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

3. Pelaksanaan tugas

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

Komponen indikator kinerja karyawan menurut (Lazer & Wikstrom, 2010) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan teknis

- 1) Ilmu pengetahuan yang dimiliki karyawan.

- 2) Kemampuan menggunakan metode.
 - 3) Teknik kerja yang di gunakan karyawan.
 - 4) Peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas.
 - 5) Pengalaman yang pernah dialami karyawan dengan pekerjaan yang sejenis
 - 6) Pelatihan yang diperoleh karyawan.
2. Kemampuan konseptual
 - 1) Kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan.
 - 2) Penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh.
 - 3) Tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
 3. Kemampuan hubungan interpersonal
 - 1) Kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.
 - 2) Memotivasi karyawan.
 - 3) Melakukan negosiasi.
 - 4) Pekerjaan yang dihasilkan karyawan

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Sedangkan menurut Permendagri Nomor 12 tahun 2008, beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan waktu.

Selanjutnya berdasarkan Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

Sedangkan Menurut (Moekijat, 2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang objektif dan subjektif. Secara objektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subjektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

2.1.3.2 Manfaat Pengukuran Beban Kerja

Menurut (Muskamal, 2010), manfaat pengukuran beban kerja, yaitu:

1. Penataan/penyempurnan struktur pekerjaan organisasi

2. Penilaian prestasi kerja jabatan dan prestasi kerja unit.
3. Bahan penyempurnaan sistem sistem dan produk kerja.
4. Sarana peningkatan kinerja kelembagaan.
5. Penyusunan standar beban kerja jabatan/kelembagaan,
6. Penyusunan daftar susunan pegawai atau bahan penetapan eselonisasi jabatan struktural.

Pengukuran beban kerja memberikan beberapa keuntungan bagi organisasi. (Cain, 2007) menjelaskan bahwa alasan yang sangat mendasar dalam mengukur beban kerja adalah untuk mengkuifikasi biaya mental (*mental cost*) yang harus dikeluarkan dalam melakukan suatu pekerjaan agar dapat memprediksi kinerja sistem dan pekerja. Tujuan akhir dari langkah-langkah tersebut adalah untuk meningkatkan kondisi kerja, memperbaiki desain lingkungan kerja ataupun menghasilkan prosedur kerja yang lebih efektif.

2.1.3.3 Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut (Tarwaka, 2014) beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor antara lain:

1. Faktor eksternal beban kerja adalah beban kerja yang berasal dari luar tubuh pekerja. Yang termasuk beban kerja eksternal adalah tugas itu sendiri, organisasi dan lingkungan kerja.
2. Faktor Internal beban kerja adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri sebagai akibat adanya reaksi dari beban kerja eksternal.

Selanjutnya menurut (Hart & Staveland, 2011) menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performansi.

1. Faktor tuntutan tugas (*task demands*).

Argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan.

2. Usaha atau tenaga (*effort*).

Jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*.

3. Performansi.

Sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap.

2.1.3.4 Indikator Beban kerja

Menurut (Tarwaka, 2014), beban kerja adalah “sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.” Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu:

1. Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas.
2. Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
3. Beban tekanan psikologis (*psychologis stress load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustrasi.

Sedangkan menurut (Alamsyah, 2012) indikator beban kerja yang meliputi antara lain:

1. Target yang harus dicapai
Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi Pekerjaan
Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya, misalnya mengambil keputusan dengan cepat pada saat waktu kerja, serta mengatasi kejadian yang tak terduga seperti melakukan pekerjaan ekstra diluar waktu yang telah ditentukan.
3. Penggunaan waktu kerja
Waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang langsung berhubungan dengan produksi (waktu lingkaran, atau waktu baku atau waktu dasar).

4. Standar Pekerjaan

Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Soetjipto, 2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan

kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Menurut (Siagian, 2014) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) secara garis besar terbagi menjadi 2 (dua) yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik :

1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”.

Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi :

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.
- 2) Hubungan antar pegawai.
- 3) Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik

2.1.4.3 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan aman serta dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang menyengkan dapat mempengaruhi emosional karyawan. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat memperhambat kinerja karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan (Sedarmayanti, 2016). Terdapat 11 faktor yang menentukan lingkungan kerja yaitu:

1. Pencahayaan tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh karena itu, perlu diperhatikan adanya penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

2. Suhu tempat kerja

Tubuh manusia selalu mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna, sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Namun demikian, kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.

3. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh suhu udara, dan secara bersama-sama antara suhu, kelembaban dan kecepatan udara serta radiasi panas akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

4. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

5. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup mengganggu adalah polusi suara, yang merupakan bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

6. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran tersebut sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

7. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian sirkulasi udara dan pertukaran udara merupakan salah satu solusi untuk mengurangi dampak bau di tempat kerja.

8. Tata warna di tempat kerja

Tata warna merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari segi dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.

9. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi berkaitan dengan tata letak, perlengkapan dan kemudahan akses ergonomis dalam bekerja.

10. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dapat dikumandangkan di tempat kerja. Musik yang tidak sesuai dengan tempat kerja justru akan merusak konsentrasi dalam bekerja.

11. Keamanan di tempat kerja

Dalam menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya upaya menjaga keamanan di tempat kerja; tidak saja aspek keamaan dari bahaya

gangguan kriminal, tetapi lebih juga pada aspek keamanan pekerja dalam melakukan pekerjaan dengan menekankan pada aspek pelaksanaan K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

Faktor-faktor yang menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Menurut (Sudaryono, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja.

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan di Tempat Kerja.

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan atau Pencahayaan.

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu

pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara atau Sirkulasi Udara.

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

5. Bau-Bauan di Tempat Kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*air condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

6. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-an-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian, kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan

kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat di pihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

7. Pengaturan Ruang Kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat memengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga memengaruhi informasi yang ingin diketahui.

8. Ukuran Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak dan akan menghasilkan prsetasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang semangat pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi.

10. Keamanan di Tempat Kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM)

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur indikator untuk lebih mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan.

Menurut (Jerry, Tjoe, & Naga, 2012) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut :

1. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan seperti komputer, mesin ketik, dan lain-lain.

2. Pelayanan Kepada Karyawan

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.

4. Hubungan Personal

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang ada didalam perusahaan berkaitan dengan relasi antarsesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Nitisemito, 2010) terdiri dari:

1. Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

2. Hubungan Karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

3. Tersedianya Fasilitas Bagi Karyawan

Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

2.1.5 Stres Kerja

2.1.5.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negatif yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya.

Menurut (T. H. Handoko, 2015) menyatakan: “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.”

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa “ stres kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi gugup dan menjadi kecemasan, kegugupan sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat rileks, atau memperlihatkan sikap yang tidak kooperatif.”

2.1.5.2 Sumber-Sumber Stres Kerja

Kondisi-kondisi yang cenderung yang menyebabkan stress disebut *stressor*. Meskipun stress dapat diakibatkan oleh hanya satu *stressor*, biasanya karyawan mengalami stres karena kombinasi *stressor*.

Penyebab stres dapat berasal dari pekerjaan (*on the job*) dan luar pekerjaan (*off the job*) (Davis, Keith, & Newstrom, 2017) mengemukakan sumber-sumber stres kerja yaitu:

- 1) Dari pekerjaan (*On the Job*)
- 2) Dari luar pekerjaan (*Off the Job*)

Selanjutnya (Hasibuan, 2016) menyebutkan yang menjadi penyebab stres kerja adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau dengan kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga seperti anak, istri, mertua dan lain-lain

2.1.5.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Faktor stres kerja merupakan faktor penekan yang mempunyai potensi menciptakan stres. Pada dasarnya faktor – faktor penyebab stres kerja sangat luas sehingga sulit untuk disebutkan seluruhnya.

Menurut (Robbins, 2012) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, yaitu:

- 1) Faktor Lingkungan
- 2) Faktor Organisasi
- 3) Faktor Individual

Selanjutnya menurut (Gibson & Mitchell, 2011), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*stressor*) di tempat kerja, *stressor* tersebut yaitu :

1. *Stressor* lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor.
2. *Stressor* individu berupa Konflik peranan, paksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir.
3. *Stressor* kelompok berupa hubungan yang buruk dengan rekan sejawat, bawahan dan atasan.
4. *Stressor* keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

2.1.5.4 Indikator Stres Kerja

Menurut (T. H. Handoko, 2015) adapun indikator stres kerja antara lain sebagai berikut:

1. Beban kerja yang berlebihan
2. Tekanan atau desakan waktu
3. Kualitas supervisor yang kurang pandai
4. Iklim kerja yang kurang baik
5. Wewenang untuk menyelesaikan tanggung jawab
6. Ketidakjelasan peran
7. Frustrasi
8. Konflik peran
9. Perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan
10. Berbagai bentuk perubahan

Terdapat empat indikator yang menjadi penilaian dalam stress kerja, menurut (Wibowo I komang, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Tuntutan tugas (*task demands*)

Merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja dan letak fisik.

2. Tuntutan peran (*role demands*)

Berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seorang karyawan sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi. Tuntutan peran ini dapat menimbulkan terjadinya *role ambiguity* dan *role conflict*.

3. Tuntutan antar pribadi (*interpersonal demands*)

Merupakan tekanan yang diciptakan oleh rekan kerja dalam satu organisasi.

4. Stuktur organisasi

Gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.

2.2 Kajian Penelitian Yang Relevan

Penelitian-penelitian yang relevan dengan peran mediasi lingkungan kerja pada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja, sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Yang Relevan

No	Nama/Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Hasil penelitian
1	Abdullah (2021)	Analisis Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Di Mediasi Oleh Lingkungan Kerja Karyawan Di Bagian Produksi PT. Semarang Autocomp Manufacturing Indonesia (Sami) Semarang.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap lingkungan kerja. 2) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap lingkungan kerja. 3) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 5) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 6) Lingkungan kerja memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 7) Lingkungan kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan.
2	Widayati (2020)	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Lingkungan Kerja Di Masa Pandemi Covid-19 Pada PT. Pabrik Kertas Tjiwi Kimia.	Dari hasil pengujian data diketahui bahwa stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memediasi hubungan antara stres kerja dengan kinerja karyawan.
3	Putri (2019)	Peran Stres Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Hasil lainnya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif

		Karyawan.	terhadap kinerja karyawan. Stres kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga menemukan bahwa stres kerja memediasi pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4	Ariyati, Yannik dkk (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Bidan Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X4) tidak terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y), sedangkan variabel Stres Kerja (X2) dan Beban Kerja (X3) terdapat pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1), Stres Kerja (X2), Beban Kerja (X3) dan Disiplin Kerja (X4) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5	Elizar, Erma dkk (2020)	Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Datu Beru	Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh antara stres kerja, beban kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat sedangkan analisa multivariat menunjukkan hasil bahwa faktor yang paling dominan adalah variabel beban kerja terhadap kinerja perawat dan variabel beban kerja bernilai lebih dominan dari variabel stres kerja dan kepuasan kerja, artinya variabel beban kerja paling berpengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Takengon.
6	Lukito & Alriani (2018)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Sinarmas Distribusi	Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh

		Nusantara Semarang.	positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
7	Asriani, Dian dkk (2018)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassa dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makassar.

Sumber: Data Primer, 2021.

2.3 Kerangka Konseptual

Uraian dalam kerangka konsep menjelaskan hubungan keterkaitan antara variabel-variabel dalam penelitian sehingga penelitian dapat terarah sesuai dengan maksud dan tujuan yang diharapkan. Menurut (Sugiyono, 2017) kerangka konseptual merupakan sebuah alur yang menggambarkan proses riset secara keseluruhan. Dalam memberikan gambaran dalam kerangka konseptual pada bagian ini dapat dikembangkan sebagai berikut:

2.3.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja merupakan sejumlah pekerjaan/ kegiatan yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja akan mempengaruhi kinerja perawat. Beban kerja yang tinggi akan menimbulkan penurunan kinerja pegawai yang disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu (Taurisa & Ratnawati, 2012).

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Nachreiner, dalam Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati *et al.*, 2017)

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwi, 2020) dan (Rolos *et al.*, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (Sunyoto, 2013).

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia, Pratami, & Tommy, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

2.3.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Stres merupakan reaksi ketidakmampuan seseorang untuk menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan. Stres kerja akan muncul jika terjadi kesenjangan antara kemampuan individu dengan tuntutan-tuntutan dari pekerjaannya.

Perasaan stres seringkali di alami oleh karyawan dikarenakan banyak hal yang dialami dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Stres

kerja sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya (Jufrizen, Sari, Nasution, Akrim, & Fahmi, 2019)

Semakin rendah stres kerja yang dirasakan oleh karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat.

Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (Fauzi, 2018) menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa apabila stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan membaik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.4 Pengaruh Beban Kerja terhadap Stres Kerja

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan stres terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stres dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi.

Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stres dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi. Karenanya porsi

dari pembagian dari beban kerja harus disesuaikan dengan kemampuan atau kapasitas seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya (Bawono & Nugraheni, 2015)

Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizky, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja

2.3.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Apabila interaksi dengan lingkungan dapat berjalan sangat baik maka akan mengurangi tingkat stres yang dialami para karyawan, disamping itu lingkungan kerja yang sangat baik akan mengurangi kelelahan dan kejenuhan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif akan sangat berpengaruh terhadap karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan secara bersamaan menurunkan tingkat stres para karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja tidak

kondusif dan tidak baik maka akan sangat berdampak pada tingginya tingkat stres kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lahat & Santosa, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

2.3.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu. Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan stres kerja sehingga karyawan tersebut merasa ketidakpuasan terhadap pekerjaannya dengan demikian maka kinerja karyawan akan menurun.

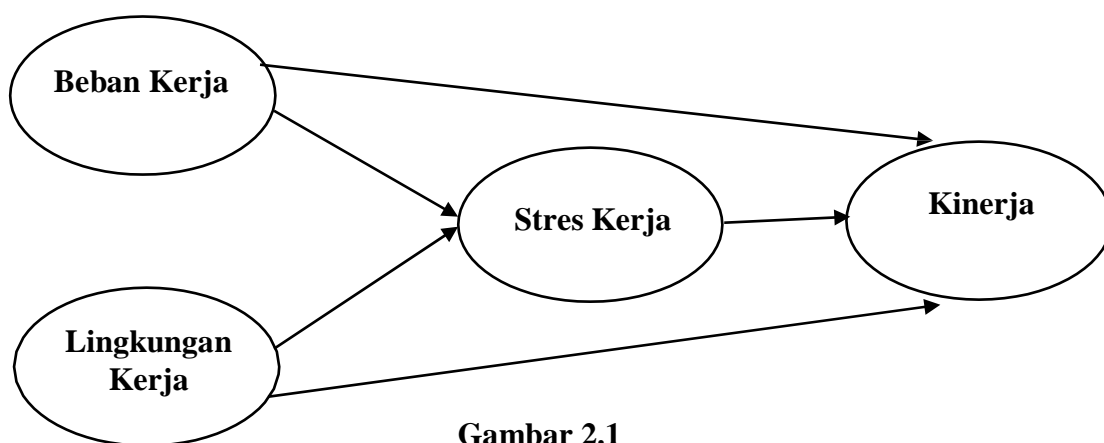
Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati *et al.*, 2017)

2.3.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Stres Kerja

Seorang karyawan akan mampu bekerja secara optimal apabila didukung oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang baik. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya

secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak baik dapat memberikan akibat yang dalam jangka panjang terus terasa, seperti banyaknya tenaga yang dibutuhkan dan rancangan kerja yang tidak efisien, serta dapat mempengaruhi stres pada karyawan sehingga karyawan tersebut merasa puas dengan demikian maka akan berdampak pada kinerja karyawan tersebut.

Adapun kerangka konsep yang akan diteliti oleh peneliti adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis menurut (Sugiyono, 2018), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan.
- 3 Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan.
- 4 Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan.
- 5 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan.
- 6 Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui stres kerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan.
- 7 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat melalui stres kerja perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey*, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

Menurut (Sugiono 2019) penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat.

Menurut (Sugiono 2019) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan diawal, tetapi permasalahan ditentukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti kembali sampai semua permasalahan telah terjawab.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di RSUD Dr. Pirngadi Medan bertempat di Jalan Prof. HM. Yamin SH No.47 Kota Medan. Dibatasi hanya pada perawat di ruang perawatan pasien Covid-19.

3.2.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Agustus 2021 sampai dengan Januari 2022. Berikut ini tabel rincian pelaksanaan penelitian:

Tabel 3.1 Waktu Penelitian

No	Proses Penelitian	Bulan																			
		Agus'21				Sept'21				Nov'21				Des'21				Jan'22			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pra Riset	■	■	■	■																
2	Penyusunan Proposal																				
3	Bimbingan Dan Perbaikan Proposal					■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■	■	■	■								
5	Pengumpulan Data	■	■	■	■					■	■	■	■								
6	Penyusunan Tesis									■	■	■	■	■	■	■	■				
7	Bimbingan dan Perbaikan Tesis													■	■	■	■				
8	Seminar Hasil																	■	■	■	■
9	Perbaikan Tesis																		■	■	■
10	Sidang Tesis																			■	■

Sumber: Data diolah, 2021.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012) Populasi adalah jumlah keseluruhan unit analisis yang akan diteliti yang mempunyai kuantitas (jumlah) dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan yang berjumlah 80 orang. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Populasi dan Sampel

No	Ruangan	Populasi	Sampel
1.	Isolasi Mawar	18	18
2.	Isolasi Melati	15	15
3.	Isolasi Matahari	12	12
4.	Isolasi Lily	17	17
5.	ICU Covid- 19	18	18
Jumlah		80	80

Sumber: RSUD Dr. Pringadi Medan, 2021.

3.3.2 Sampel

Menurut (Sugiono, 2018), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Karena populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 80 orang akan dijadikan sebagai sampel penelitian.

3.4 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah definisi berdasarkan karakteristik (variabel) yang diamati dari sesuatu yang didefinisikan tersebut. Definisi operasional menggunakan rumusan kata-kata yang operasional, sehingga variabel bisa diukur (Amirullah, 2015). Karakteristik yang diamati (diukur) merupakan kunci dari definisi operasional. Dapat diamati artinya memungkinkan peneliti untuk melakukan observasi atau pengukuran secara cermat terhadap suatu objek atau fenomena kemudian dapat diulangi lagi oleh orang lain.

Definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.3

sebagai berikut:

Tabel 3.3
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas.	<i>Likert</i>
2	Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi secara sistematis dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektifitas kerja suatu unit organisasi.	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Standar pekerjaan.	<i>Likert</i>
3	Stres Kerja (X2)	Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berfikir, emosi dan kondisi psikis seseorang	1. Tuntutan tugas (<i>Task Demands</i>) 2. Tuntutan peran (<i>Role Demands</i>) 3. Tuntutan antar pribadi (<i>Interpersonal Demands</i>) 4. Struktur organisasi.	<i>Likert</i>
4	Lingkungan Kerja (Z)	Lingkungan kerja adalah salah satu pertimbangan karyawan dalam bekerja, karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik untuk mencapai suatu hasil	1. Suasana kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja.	<i>Likert</i>

		optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sehat, aman dan nyaman.		
--	--	---	--	--

Sumber: Data Primer, 2021.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Karena data yang akan digunakan adalah data primer, maka metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

1. Angket

Menurut (Sugiono 2017) Teknik pengumpulan data dengan angket merupakan satu teknik pengumpulan data dengan memberikan daftar pernyataan kepada responden, dengan harapan responden akan memberikan respon terhadap pernyataan yang ada dalam angket. Dalam angket ini nantinya akan digunakan model pertanyaan tertutup, yakni bentuk pernyataan yang sudah disertai alternatif jawaban sebelumnya, sehingga responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

2. Dokumentasi

Menurut (Sugiono, 2017) Dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk tulisan, gambar, dan karya-karya monumental dari seseorang. Hasil wawancara akan lebih kredibel apabila didukung dengan dokumen-dokumen, dan menambah informasi untuk penelitian.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam pengukurannya, setiap responden diminta

pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut :

Tabel 3.4
Skala Likert

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa *outer model*

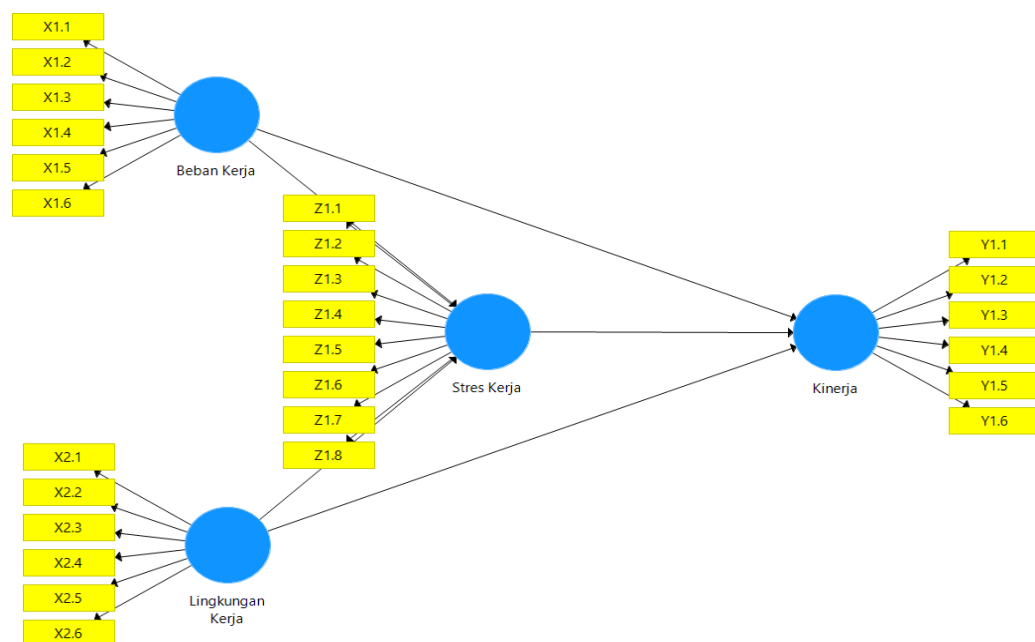
3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *Partial Least Square–Structural Equation Model* (PLSSEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (*path*) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariat (Ghozali & Latari, 2015) Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan *Partial Least Square* (PLS) yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk

melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstruknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual *variance* dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariat (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan *software smart PLS ver. 3 for Windows*. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



Gambar 3.1 Model Struktural PLS

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) validitas konvergen (*convergent validity*); (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Hair et al., 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan *Partial Least Square* (PLS) dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, *Partial Least Square* (PLS) menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode *Partial Least Square* (PLS) teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

3.6.1 Analisis *outer model*

Analisa *outer model* dilakukan untuk memastikan bahwa *measurement* yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam

analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar *item score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi $> 0,7$ dengan konstruk yang ingin diukur, sedangkan menurut Chin yang dikutip oleh Imam Ghazali, nilai *outer loading* antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *square root of average variance extracted (AVE)*.
3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,70$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$.

3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis *Inner Model* biasanya juga disebut dengan (*inner relation*, *structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa *inner model* dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *r-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser q-square test* untuk *predictive* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan *Partial Least Square* (PLS) dimulai dengan cara melihat *r-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *r-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah memiliki pengaruh yang substantif. Selain melihat nilai *r-square*, pada model *Partial Least Square* (PLS) juga dievaluasi dengan melihat nilai *q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai *q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apanilai nilai *q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai probabilitas $< 0,05$.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Deskripsi Data

Dalam penelitian ini penulis mengelola data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel Beban Kerja (X1), 8 pernyataan untuk variabel Stres Kerja (X2), 6 pernyataan untuk variabel Lingkungan Kerja (Z) dan 6 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebarkan ini kepada 80 orang perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan. dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis.

Tabel 4.1
Skala Likert

No	Notasi	Pernyataan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiono, 2017).

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

4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 80 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, yang dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut ini:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden

Uraian	Frekuensi	Persentase (%)
Jenis Kelamin:		
Pria	7	8,8%
Wanita	73	91,3%
Total	80	100%
Usia:		
20 – 35 tahun	33	41,3%
36 – 50 tahun	40	50%
> 50 tahun	7	8,8%
Total	80	100%
Pendidikan:		
SPK	30	37,5%
D3	20	25%
S1	27	33,8%
S2	3	3,8%
Status Pekerjaan:		
Tetap	74	92,5%
Tidak Tetap	6	7,5%
Total	80	100%

Sumber: Data diolah, 2022.

Dapat dilihat pada tabel 4.2 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin paling dominan adalah wanita, karena perawat wanita lebih dibutuhkan pada pekerjaan ini. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan usia dominan berusia diantara 36 tahun hingga 50 tahun, karena usia paling produktif. Karakteristik responden berdasarkan pendidikan yang paling dominan adalah SPK dan karakteristik responden berdasarkan status pekerjaan dominan tetap.

4.1.3 Jawaban Responden

4.1.3.1 Kinerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel produktivitas kerja yang dirangkum pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Skor Angket Variabel Kinerja (Y)

No. Item	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	13	16,3	29	36,3	28	35	10	12,5	0	0	80	100%
2	13	16,3	26	32,5	35	43,8	6	7,5	0	0	80	100%
3	10	12,5	40	50	22	27,5	8	10	0	0	80	100%
4	10	12,5	43	53,8	23	28,8	4	5	0	0	80	100%
5	13	16,3	44	55	20	25	3	3,8	0	0	80	100%
6	14	17,5	30	37,3	29	36,3	8	10	0	0	80	100%

Sumber: Data diolah, 2022.

Dapat dilihat pada tabel 4.3 Skor Angket Variabel Kinerja (Y) diatas dijelaskan bahwa uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang kualitas pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan cara kerja yang ditetapkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 36,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi berusaha untuk meningkatkan kualitas dalam bekerja.
2. Jawaban responden tentang selalu mengikuti pelatihan untuk menambah keterampilan dan pengetahuan dibidang keperawatan, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 43,8%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD

Dr. Pirngadi berusaha masih banyak yang tidak mengikuti pelatihan untuk menambah keterampilan dan pengetahuan dibidang keperawatan.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 1 dan pernyataan 2 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **kualitas kerja** terjadi pada perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi.

3. Jawaban responden tentang jumlah perawat yang ada sudah sesuai porsi dan penempatannya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 orang dengan persentase 50%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi jumlah perawat yang ada sudah sesuai porsi
4. Jawaban responden tentang perawat akan memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien sesuai jumlah pasien yang datang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi akan memberikan pelayanan kesehatan kepada pasien sesuai jumlah pasien yang datang.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 3 dan pernyataan 4 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **kuantitas kerja** terjadi pada perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi.

5. Jawaban responden tentang selalu melaksanakan tugas tepat waktu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase 55%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi melaksanakan tugas tepat waktu.

6. Jawaban responden tentang selalu bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 37,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi bekerja sesuai dengan tugas yang diberikan.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 5 dan pernyataan 6 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **pelaksanaan tugas** terjadi pada perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi.

Dari hasil temuan untuk seluruh indikator pernyataan angket pada variabel kinerja (Y) menyatakan bahwa perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi tergolong baik.

4.1.3.2 Beban Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel Beban Kerja yang dirangkum pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Skor Angket Variabel Beban Kerja (X1)

No. Item	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	23	28,8	33	28,8	17	21,3	7	8,8	0	0	80	100%
2	23	28,8	29	36,3	23	28,8	5	6,3	0	0	80	100%
3	21	26,3	31	38,8	22	27,5	6	7,5	0	0	80	100%
4	21	26,3	42	52,5	11	13,8	6	7,5	0	0	80	100%
5	11	13,8	42	52,5	19	23,8	8	10	0	0	80	100%
6	20	25	37	46,3	17	21,3	6	7,5	0	0	80	100%

Sumber: Data diolah, 2022.

Dapat dilihat pada tabel 4.4 Skor Angket Variabel Beban Kerja (X1) diatas dijelaskan bahwa uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang selalu melakukan kontak langsung dengan pasien secara terus menerus, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase 38,8%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi selalu melakukan kontak langsung dengan pasien.
2. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 36,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 1 dan pernyataan 2 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **kondisi pekerjaan** terjadi pada perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi.
3. Jawaban responden tentang volume pekerjaan yang banyak membutuhkan waktu extra untuk menyelesaikannya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase 38,8%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi membutuhkan waktu extra untuk menyelesaikan pekerjaannya.
4. Jawaban responden tentang harus bekerja secepat mungkin dan berpacu dalam waktu, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 52,5%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi harus bekerja dengan cepat.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 3 dan pernyataan 4 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **penggunaan waktu kerja** terjadi pada perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi.

5. Jawaban responden tentang pekerjaan yang diberikan melebihi porsi yang sebenarnya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 52,2%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi pekerjaan yang diberikan melebihi porsinya.
6. Jawaban responden tentang jadwal dan waktu bekerja perawat sudah sesuai dengan aturan yang ada, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 46,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi jadwal dan waktu bekerja perawat sudah sesuai dengan aturan yang ada.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 5 dan pernyataan 6 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **standar pekerjaan** terjadi pada perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi.

Dari hasil temuan untuk seluruh indikator pernyataan angket pada variabel beban kerja (X1) menyatakan bahwa perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi tergolong masih tergolong kurang baik. Kondisi ini diperlihatkan oleh jawaban responden mayoritas setuju.

4.1.3.3 Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian Variabel Lingkungan Kerja yang dirangkum pada tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No. Item	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	18,8	23	28,8	21	26,3	21	26,3	0	0	80	100%
2	15	18,8	20	25	28	35	17	21,3	0	0	80	100%
3	12	15	29	36,3	16	20	23	28,8	0	0	80	100%
4	12	15	45	56,3	12	15	11	13,8	0	0	80	100%
5	8	10	49	61,3	14	17,5	9	11,3	0	0	80	100%
6	12	15	43	53,8	14	17,5	11	13,8	0	0	80	100%

Sumber: Data diolah, 2022.

Dapat dilihat pada tabel 4.5 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X2) diatas dijelaskan bahwa uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang senang dengan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 23 orang dengan persentase 28,8,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi senang dengan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja.
2. Jawaban responden tentang selalu merasa senang dengan suasana kerja, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 35%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi kurang senang dengan suasana kerja.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 1 dan pernyataan 2 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **suasana kerja** terjadi pada perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi.

3. Jawaban responden tentang selalu harmonis dengan rekan kerja dilingkungan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan

persentase 36,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi harmonis dengan rekan kerja dilingkungan kerja.

4. Jawaban responden tentang berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase 56,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 3 dan pernyataan 4 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **hubungan dengan rekan kerja** terjadi pada perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi.

5. Jawaban responden tentang selalu menggunakan APD yang disediakan rumah sakit, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 49 orang dengan persentase 61,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi selalu menggunakan alat pelindung diri.
6. Jawaban responden tentang selalu menggunakan kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase 53,8%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi selalu menggunakan kelengkapan sarana peralatan kerja.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 5 dan pernyataan 6 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **tersedianya fasilitas kerja** terjadi pada perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi.

Dari hasil temuan untuk seluruh indikator pernyataan angket pada variabel lingkungan kerja (Z) menyatakan bahwa perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi masih tergolong kurang baik. Kondisi ini diperlihatkan oleh jawaban responden mayoritas setuju.

4.1.3.4 Stres Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel stres kerja yang dirangkum pada tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Skor Angket Variabel Stres Kerja (Z)

No. Item	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	17,5	22	27,5	24	30	20	25	0	0	80	100%
2	14	17,5	17	21,3	29	36,3	20	25	0	0	80	100%
3	16	20	16	20	24	30	24	30	0	0	80	100%
4	16	20	38	47,5	13	16,3	13	16,3	0	0	80	100%
5	14	17,5	38	47,5	18	22,5	10	12,5	0	0	80	100%
6	9	11,3	34	42,5	23	28,8	14	17,5	0	0	80	100%
7	10	12,5	40	50	22	27,5	8	10	0	0	80	100%
8	12	15	33	41,3	23	28,8	12	15	0	0	80	100%

Sumber: Data diolah, 2022.

Dapat dilihat pada tabel 4.6 Skor Angket Variabel Stres Kerja (Z) diatas dijelaskan bahwa uraiannya adalah sebagai berikut:

1. Jawaban responden tentang selalu dituntut untuk menyelesaikan tugas secara cepat, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 30%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi dituntut untuk menyelesaikan tugas secara cepat.
2. Jawaban responden tentang selalu bekerja dengan kondisi kerja yang secara tiba-tiba, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 36,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi bekerja dengan kondisi kerja yang secara tiba-tiba

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 1 dan pernyataan 2 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **Tuntutan tugas (*Task Demands*)** terjadi pada perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi.

3. Jawaban responden tentang menghadapi banyak tuntutan dari pasien atau keluarga pasien, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 24 orang dengan persentase 30%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi menghadapi banyak tuntutan dari pasien saat bekerja.
4. Jawaban responden tentang selalu bekerja dengan menahan rasa lelah ketika pasien sedang banyak, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 38 orang dengan persentase 47,5%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi bekerja dengan menahan rasa lelah.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 3 dan pernyataan 4 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **Tuntutan peran (*Role Demands*)** terjadi pada perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi.

5. Jawaban responden tentang selalu mengerjakan tugas yang seharusnya tidak porsinya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase 55%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi mengerjakan tugas yang seharusnya tidak porsi.
6. Jawaban responden tentang selalu membantu pekerjaan rekan kerja, mayoritas responden menjawab “kurang setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 37,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi membantu pekerjaan rekan kerja.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 5 dan pernyataan 6 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **Tuntutan antar pribadi (*Interpersonal Demands*)** terjadi pada perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi.

7. Jawaban responden tentang selalu berperan dalam menyelesaikan permasalahan yang ada, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 40 orang dengan persentase 50%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi berperan dalam menyelesaikan permasalahan dalam bekerja.
8. Jawaban responden tentang selalu bertanggung jawab atas pekerjaan yang seharusnya tidak menjadi tugasnya, mayoritas responden menjawab “setuju”

sebanyak 33 orang dengan persentase 41,3%. Hal ini menunjukkan bahwa perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi bertanggung jawab atas pekerjaan.

Dari jawaban responden pada jawaban pernyataan 7 dan pernyataan 8 tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator **Struktur organisasi** terjadi pada perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi.

Dari hasil temuan untuk seluruh indikator pernyataan angket pada variabel stres kerja (X2) menyatakan bahwa perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi masih tergolong kurang baik. Kondisi ini diperlihatkan oleh jawaban responden mayoritas setuju.

4.1.4 Analisis Outer Loading

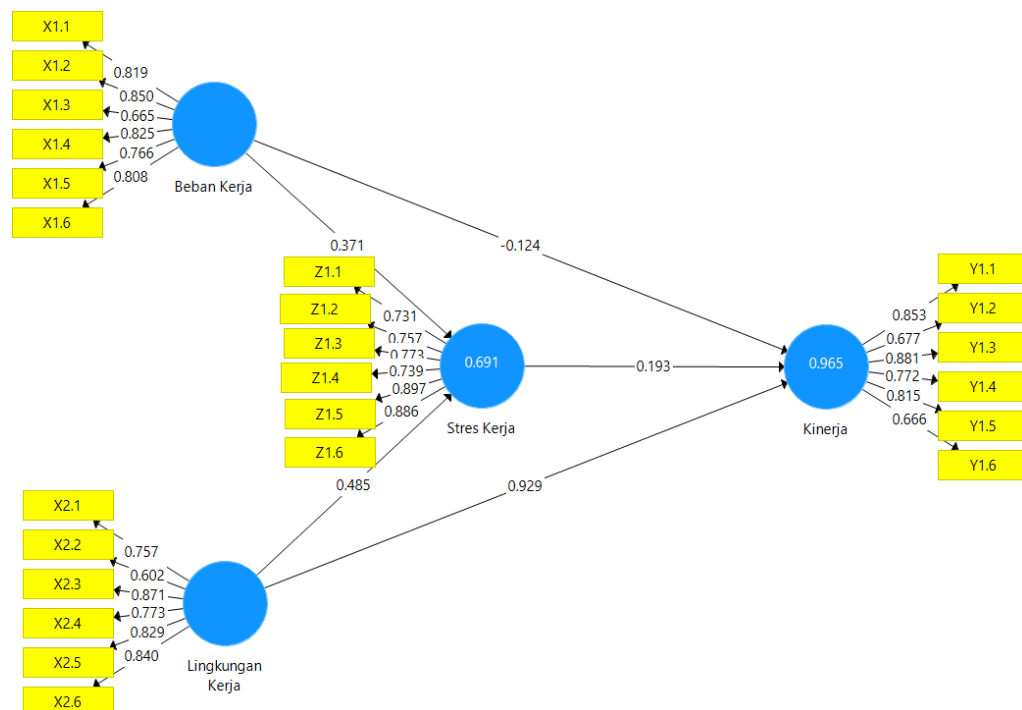
Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual *item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.

1. Convergent Validity

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

1) *Reliability Item*

Item reliabilitas atau biasa kita sebut dengan validitas indikator. Pengujian terhadap *reability item* (validitas indikator) dapat dilihat dari nilai *loading factor* (*standardized loading*). Nilai loading faktor ini merupakan besarnya korelasi antara antara setiap indikator dan konstraknya. Nilai *loading factor* diatas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur konstrak. Meskipun demikian, nilai *standardized loading factor* diatas 0,5 dapat diterima. Sedangkan nilai *standardized loading factor* dibawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model Chin (1998). Berikut adalah nilai *reability item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



Gambar 4.1
Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari 0,5 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja.

2) *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah *cronbach's alpha* dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah $> 0,60$ maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.

Tabel 4.7
Hasil *Composite Reliability*

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>
Beban kerja	0.879
Lingkungan kerja	0.870
Kinerja	0.872
Stres kerja	0.886

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk beban kerja sebesar 0,879; lingkungan kerja sebesar 0,870; kinerja sebesar 0,872. Sementara untuk stres kerja sebesar 0,880. Keempat laten memperoleh nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.8
Hasil *Average Variance Extracted* (AVE)

Variabel Laten	<i>Average Variance Extracted</i> (AVE)
Beban kerja	0.626
Lingkungan kerja	0.611
Kinerja	0.614
Stres kerja	0.640

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.8 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk untuk beban kerja sebesar 0,626; lingkungan kerja sebesar 0,611; kinerja sebesar 0,614. Sementara untuk stres kerja sebesar 0,640. Keempat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

2. *Discriminant Validity*

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstruk. Ukuran *cross loading* adalah adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstruk dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel

indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstruk yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 4.9
Discriminant Validity

Indikator	Beban kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja	Stres kerja
X1.1	0.819	0.720	0.755	0.637
X1.2	0.850	0.735	0.774	0.672
X1.3	0.665	0.493	0.522	0.604
X1.4	0.825	0.747	0.730	0.673
X1.5	0.766	0.625	0.618	0.573
X1.6	0.808	0.680	0.757	0.630
X2.1	0.808	0.680	0.757	0.630
X2.2	0.607	0.531	0.602	0.400
X2.3	0.750	0.861	0.871	0.739
X2.4	0.606	0.772	0.773	0.616
X2.5	0.730	0.815	0.829	0.653
X2.6	0.667	0.833	0.840	0.720
Y1.1	0.667	0.853	0.840	0.720
Y1.2	0.587	0.677	0.575	0.779
Y1.3	0.750	0.881	0.871	0.739
Y1.4	0.606	0.772	0.773	0.616
Y1.5	0.730	0.815	0.829	0.653
Y1.6	0.643	0.666	0.641	0.473
Z1.1	0.581	0.595	0.620	0.731
Z1.2	0.531	0.580	0.541	0.757
Z1.3	0.527	0.664	0.553	0.773
Z1.4	0.651	0.714	0.720	0.739
Z1.5	0.811	0.772	0.764	0.897
Z1.6	0.681	0.717	0.662	0.886

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan

indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

4.1.5 Analisis Inner Model

1. Uji Keباikan Model (*Goodness Of Fit*)

Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan *Goodness of Fit* (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF ini diperoleh dari akar kuadrat dari nilai rata-rata *average communalities index* (AVE) dikalikan dengan nilai R² model. Nilai GoF dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (Gof kecil), 0,25 (GoF *moderate*), dan 0.36 (GoF besar) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014). Semakin tinggi nilai GoF, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data.

Berikut adalah hasil perhitungan *goodness of fit* model :

Tabel 4.10
Hasil Average Communalities Index

Variabel	AVE	<i>r -square</i>
Beban kerja	0.626	
Lingkungan kerja	0.611	
Kinerja	0.614	0.965
Stres kerja	0.640	0.683
Rata-rata	0.623	0.824
GOF	1.203	

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas hasil rata-rata *communalities* adalah 1.203. Nilai ini selanjutnya dikalikan dengan R² dan diakarkan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai GoF sebesar 1.203 lebih dari 0,36 sehingga dikategorikan sebagai GoF besar, artinya bahwa model sangat baik (memiliki

kemampuan yang tinggi) dalam menjelaskan data empiris.

2. Uji Koefisien Determinasi (*r-square*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *r-square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil R²

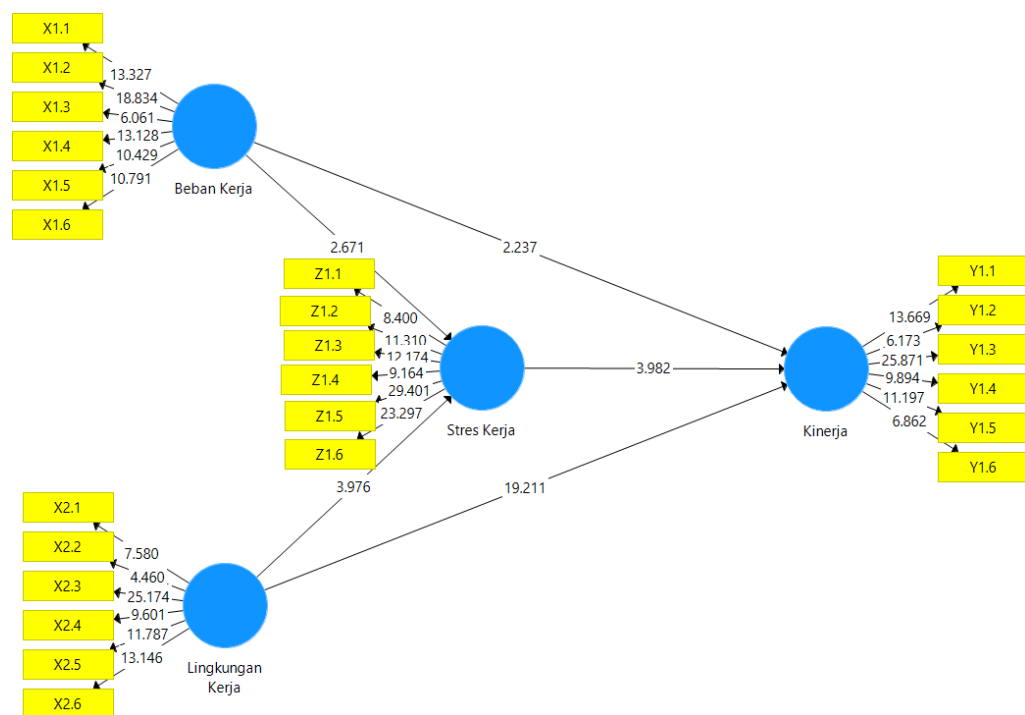
<i>Dependen</i>	<i>r-square</i>	<i>r-square adjusted</i>
Kinerja	0.965	0.964
Stres kerja	0.691	0.683

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Dari tabel di atas 4.11 diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z1 terhadap Y dengan nilai *r-square* 0,965 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 96.5% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 3.5% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya pengujian pengaruh X1 terhadap X2 dengan nilai *r-square* 0,691 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1 dan X2 sebesar 69.1% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (sedang), dan 30.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

4.1.6 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smart PLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 4.2 T-Value

Ada beberapa tahap dalam mengevaluasi model struktural. Pertama adalah melihat signifikansi pengaruh antara konstruk. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar konstruk.

1. *Path Coefficient*

Melihat signifikansi pengaruh antara konstruk dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari *t* test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping* (*resampling method*). Berikut hasil pengujian *t* terhadap *inner* dan *outer model*.

Uji *t* yang dilakukan merupakan hasil uji *t* dari perhitungan secara bootstrap. Hasil uji *t* pada gambar di atas selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai *t* tabel.

Tabel 4.12
Hasil *Path Coefficient* Pengaruh Langsung

Hipotesis	<i>Original Sample (O)</i>	<i>Standard Deviation (STDEV)</i>	<i>t-statistics (O/STDEV)</i>	<i>p-values</i>
Beban kerja -> kinerja	-0.124	0.056	2.237	0.026
Beban kerja -> stres kerja	0.371	0.139	2.671	0.008
Lingkungan kerja -> kinerja	0.929	0.048	19.211	0.000
Lingkungan kerja -> stres kerja	0.485	0.122	3.976	0.000
Stres kerja -> kinerja	0.193	0.048	3.982	0.000

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Kriteria pengujian adalah tolak H_0 jika $t \text{ hitung} > \alpha = 0.05$ atau $P\text{value} < \alpha = 5\%$ atau 0.05. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa :

- 1) Nilai *t-statistic* untuk beban kerja terhadap kinerja sebesar 2.237 dan nilai *p-value* sebesar 0.026 . Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.026 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja. Besarnya

pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar -0.124. Koefisien jalur yang bernilai negatif.

- 2) Nilai *t-statistic* untuk beban kerja terhadap stres kerja sebesar 2.671 dan nilai *p-value* sebesar 0.008 . Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.008 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0.371. Koefisien jalur yang bernilai positif.
- 3) Nilai *t-statistic* untuk lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 19.211 dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0.929. Koefisien jalur yang bernilai positif.
- 4) Nilai *t-statistic* untuk lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 3.976 dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap stres kerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 0.485. Koefisien jalur yang bernilai positif.
- 5) Nilai *t-statistic* untuk stres kerja terhadap kinerja sebesar 3.982 dan nilai *p-value* sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat

pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja sebesar 0.193. Koefisien jalur yang bernilai positif.

2. *Indirrect Effect*

Analisis *indirrect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- 1) Jika nilai *p-value* < 0.05, maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai *p-value* > 0.05, maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

4.13

Hasil Path Coefficient

Hipotesis	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	t-statistics (O/STDEV)	p-values
Beban kerja -> stres kerja -> kinerja	0.072	0.032	2.258	0.024
Lingkungan kerja -> stres kerja -> kinerja	0.094	0.035	2.687	0.007

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Kriteria pengujian adalah tolak H_0 jika t hitung > $\alpha = 0.05$ atau *p-value* < $\alpha = 5\%$ atau 0.05. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa :

- 1) Nilai *t-statistic* untuk beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja sebesar 2.258 dan nilai *p-value* 0.024. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha =$

0.05, maka $0.024 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja.

- 2) Nilai *t-statistic* untuk lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja sebesar 2.687 dan nilai *p-value* 0.007. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.007 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja

4.2 Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai kesesuaian teori terhadap penelitian, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini adalah pembahasan dari analisis hasil temuan penelitian ini sebagai berikut:

4.2.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar -0,124. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,026 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.237, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.237 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwi, 2020) dan (Rolos *et al.*, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja maka kinerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan akan semakin menurun, dimana dengan penambahan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan perawat maka perawat tersebut lelah dengan demikian maka kinerja perawat akan semakin menurun.

Dimana perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan selalu mampu menggunakan waktu kerja hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal harus bekerja secepat mungkin dan berpacu dalam waktu mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 63 orang, hal ini menunjukkan bahwa perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan harus bekerja secepat mungkin dan berpacu dalam waktu sehingga pekerjaan tersebut akan selesai tepat pada waktunya serta sesuai dengan yang diharapkan pimpinan, dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak seluruhnya perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan baik hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarkan kepada perawat terkait kondisi pekerjaan dimana masih banyak perawat yang menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dimana dalam keadaan

pendemi covid 19 banyaknya pasien yang terkena covid 19 sehingga setiap perawat dituntut untuk mampu bekerja dengan maksimal dalam menangani pasien covid 19 akan tetapi tidak sedikit perawat yang mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan kemampuan dan keterampilan perawat yang terbatas dalam menangani pasien covid 19. Dalam hal ini diharapkan kepada pihak rumah sakit agar mengadakan pelatihan kerja maupun kegiatan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dari perawat.

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Nachreiner, dalam (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal.

Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun konsentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati *et al.*, 2017)

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu

tertentu (Taurisa & Ratnawati, 2012).

4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,929. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 19.211, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($19.211 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia *et al.*, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja perawat, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan sesama rekan kerja, maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa nyaman dan kepuasan kerja perawat, dengan demikian perawat akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja perawat akan semakin meningkat.

Dimana perawat dalam melakukan pekerjaan lingkungan kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan selalu disediakan fasilitas kerja yang memadai hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal tersedianya fasilitas kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 orang, hal ini menunjukkan bahwa perawat selalu menggunakan APD yang disediakan rumah sakit, dengan demikian maka perawat akan merasa nyaman dan focus dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja perawat akan semakin meningkat.

Akan tetapi tidak seluruhnya lingkungan kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan nyaman hal ini terbukti dari angket yang telah disebarkan kepada perawat terkait dengan suasana kerja dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 45 orang, hal ini menunjukkan bahwa perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan kurang senang dengan suasana kerja yang tersedia, dimana bekerja pada masa pandemi memiliki tanggungjawab baru untuk mematuhi protokol kesehatan supaya tidak tertular virus COVID-19 sehingga perlu adanya upaya dari rumah sakit untuk mempertahankan dan meningkatkan *employee engagement* yang sudah terbentuk atau meningkatkannya yakni bisa dengan memberikan penghargaan kepada perawat yang sudah bersedia bekerja dan memenuhi target rumah sakit. Selain itu, memberikan kesempatan untuk perawat mengembangkan diri dengan adanya *training* dan *konseling* dari rumah sakit juga akan sangat membantu dalam pembentukan atau mempertahankan *employee engagement* yang dimiliki oleh perawat.

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Sinambela & Tanjung, 2018).

Lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain” (Sunyoto, 2013).

4.2.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,193. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.982, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.982 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (Fauzi, 2018)

menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa apabila stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan membaik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Dimana perawat dalam melakukan pekerjaan perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan selalu dituntut untuk selalu mampu dalam bekerja hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal tuntutan peran mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 54 orang, hal ini menunjukkan bahwa perawat selalu dituntut untuk bekerja dengan menahan rasa lelah ketika pasien sedang banyak, dengan demikian maka kinerja perawat akan semakin meningkat.

Akan tetapi seluruhnya perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan dituntut bekerja secara tiba-tiba hal ini terbukti dari angket yang telah disebarkan kepada perawat terkait dengan tuntutan tugas dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 54 orang, hal ini menunjukkan bahwa perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan selalu bekerja dengan kondisi kerja yang secara tiba-tiba hal ini ini disebabkan oleh meningkatnya pasien covid 19 di diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan dan terbatasnya yang terdapat di diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. dalam hal ini diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk dapat melakukan manajemen stres seperti pada perawat dengan melakukan pergantian perawat antar ruang

rawat inap dan menambah jumlah perawat. Dengan demikian, perawat dapat mengurangi stres dalam bekerja.

Perasaan stres seringkali di alami oleh karyawan dikarenakan banyak hal yang dialami dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Stres kerja sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya (Jufrizen, Sari, Nasution, Akrim, & Fahmi, 2019).

Menurut (T. H. Handoko, 2015) menyatakan: “stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan mengganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.”

4.2.4 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,371. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,008 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.671, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.271 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hal penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizky, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja yang diberikan kepada perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan maka tingkat stres perawat akan semakin tinggi dan sebaliknya dimana dengan penambahan beban kerja yang diberikan kepada perawta dengan mempertimbangkan kemampuan perawat maka tingkat stres perawat tersebut akan semakin rendah.

Dimana perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan selalu berinteraksi langsung dengan pasien covid 19 hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarakan kepada responden dimana dalam hal kondisi pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 56 orang, hal ini menunjukkan bahwa perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan harus selalu melakukan kontak langsung dengan pasien secara terus menerus.

Akan tetapi tidak seluruhnya perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan yang mampu menggunakan waktunya hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarakan kepada perawat terkait penggunaan waktu kerja dimana masih banyak perawat yang menjawab kurang setuju sebanyak 28 orang hal ini menunjukkan bahwa volume pekerjaan yang banyak membutuhkan waktu extra untuk menyelesaikannya dimana dalam keadaan pandemi covid 19 banyaknya pasien yang terkena covid 19 sehingga beban kerja perawat semakin meningkat hal ini akan berdampak pada kinerja perawat menjadi kurang optimal. Dalam hal ini diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk dapat melakukan penambahan jumlah perawat untuk diruang perawatan pasien Covid-19.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Apabila seseorang memikul beban pekerjaan yang terlalu berat dan merasa tertekan maka besar kemungkinan orang tersebut akan merasakan stres terhadap pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat yang disebabkan semakin ketatnya persaingan akan membuat karyawan lebih cepat mengalami stres dan kepanikan, sehingga tidak dapat menikmati pekerjaannya lagi.

Menurut (Moekijat, 2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,485. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.976, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.976 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti

lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lahat & Santosa, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik lingkungan kerja, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga stres kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan akan semakin rendah, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja perawat, baik hubungan dengan pasien maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan atasan maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan stres kerja yang rendah.

Dimana perawat dalam melakukan pekerjaan lingkungan kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan selalu bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarkan kepada responden dimana dalam hal hubungan dengan rekan kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 orang, hal ini menunjukkan bahwa perawat selalu berpartisipasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan sehingga stres kerja perawat akan semakin rendah.

Akan tetapi tidak seluruhnya lingkungan kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan nyaman hal ini terbukti dari angket

yang telah disebarkan kepada perawat terkait dengan suasana kerja dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju sebanyak 42 orang, hal ini menunjukkan bahwa perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan kurang senang dengan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, dimana dengan suasana kerja pandemi covid 19 diharuskan perawat untuk selalu mematuhi protocol Kesehatan dan selalu memakai APD yang ada dalam hal ini pihak rumah sakit diharapkan agar menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dengan cara menyediakan fasilitas kerja yang memadai guna menunjang pekerjaan perawat.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan (Nitisemito, 2010).

4.2.6 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,072. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,024 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.258, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.258 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan yang sesuai dengan kemampuan kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan maka tingkat stres perawat akan semakin rendah dimana dengan penambahan beban kerja perawat tersebut akan lebih sungguh-sungguh dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja perawat tersebut akan semakin tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja yang diberikan kepada perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan maka tingkat stres perawat akan semakin tinggi dan sebaliknya dimana dengan penambahan beban kerja yang diberikan kepada perawat dengan mempertimbangkan kemampuan perawat maka tingkat stres perawat tersebut akan semakin rendah.

Dimana perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang telah dibuat hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarakan kepada responden dimana dalam hal standar pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 orang, hal ini menunjukkan bahwa perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan jadwal dan waktu bekerja perawat sudah sesuai dengan aturan yang ada.

Akan tetapi perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan selalu diberikan pekerjaan yang lebih hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarakan kepada perawat terkait standar pekerjaan dimana masih banyak perawat yang menjawab kurang setuju sebanyak 27 orang

hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan melebihi porsi yang sebenarnya hal ini disebabkan oleh dalam keadaan pandemi covid 19 banyaknya pasien yang terkena covid 19 sehingga beban kerja perawat semakin meningkat. Dalam hal ini diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk dapat melakukan pembagian jumlah perawat setiap ruangan dan setiap shift sesuai dengan beban kerja pada periode waktu tertentu.

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: “beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan.”

Selanjutnya berdasarkan Undang-undang Kesehatan Nomor 36 tahun 2009 bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil antara jumlah pekerjaan dengan waktu. Setiap pekerja dapat bekerja secara sehat tanpa membahayakan dirinya sendiri maupun masyarakat di sekelilingnya, untuk itu perlu dilakukan upaya penyesuaian antara kapasitas kerja, beban kerja dan lingkungan kerja sehingga diperoleh hasil kerja yang optimal.

4.2.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,094. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,007 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.687, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan

demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.687 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik lingkungan kerja, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga stres kerja perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan akan semakin rendah, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja perawat, baik hubungan dengan masyarakat maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan atasan maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi.

Dimana perawat dalam melakukan pekerjaan lingkungan kerja perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan selalu menggunakan peralatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarakan kepada responden dimana dalam hal tersedianya fasilitas kerja mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 55 orang, hal ini menunjukkan bahwa perawat selalu menggunakan kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas.

Akan tetapi tidak seluruhnya perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja hal ini terbukti dari angket yang telah disebarakan kepada perawat terkait dengan hubungan dengan rekan kerja dimana masih banyak responden yang menjawab

kurang setuju sebanyak 39 orang, hal ini menunjukkan bahwa perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan kurang harmonis dengan rekan kerja dilingkungan kerja, hal ini disebabkan banyaknya pekerjaan yang dimiliki oleh perawat dan suasana kerja yang kurang nyaman. Dalam hal ini pihak rumah sakit diharapkan lebih mendekatkan perawat antar satu dan sama lain. Melakukan acara tahunan ataupun acara-acara untuk memperingati hari-hari besar keagamaan untuk menumbuhkan kepedulian satu sama lain, melakukan kegiatan diluar rumah sakit, kegiatan ini dapat memperbaiki dan mendekatkan hubungan antara atasan dan bawahan ataupun sebaliknya dan juga di antara rekan kerja serta perawat lain. Hubungan baik juga dapat dibangun dengan cara atasan menunjukkan cara terbaiknya untug peduli kepada para bawahannya sehingga bawahannya merasa dihargai dan mau bekerja secara ikhlas dan baik. Hubungan baik ini harus dibangun di dalam maupun diluar pekerjaan,menumbuhkan empati dan simpati antara rekan kerja diperlukan. Ketika rasa saling peduli muncul, loyalitas akan tumbuh dengan sendirinya. Loyalitas yang terdapat diantara para perawat dengan rumah sakit ataupun dengan atasan akan membuat hubungan kerja semakin baik dan perawat akan melakukan pekerjaan dengan sebaik mungkin karena memiliki rasa loyal terhadap atasan dan juga rumah sakit mereka bekerja maupun membantu secara ikhlas rekan kerja mereka.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja

dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Soetjipto, 2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada setiap tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data mengenai peran mediasi lingkungan kerja pada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan tahun 2021 sebagai berikut:

1. Secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.
2. Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.
3. Secara langsung stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.
4. Secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.
5. Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.
6. Secara tidak langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

7. Secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut:

1. Melihat dari masih banyak perawat yang menerima pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan keterampilan dimana dalam keadaan pandemi covid 19 banyaknya pasien yang terkena covid 19 sehingga setiap perawat dituntut untuk mampu bekerja dengan maksimal dalam menangani pasien covid 19 akan tetapi tidak sedikit perawat yang mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dikarenakan kemampuan dan keterampilan perawat yang terbatas dalam menangani pasien covid 19. Dalam hal ini diharapkan kepada pihak rumah sakit agar mengadakan pelatihan kerja maupun kegiatan yang bertujuan untuk menambah pengetahuan dan keterampilan dari perawat.
2. Melihat dari perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan kurang senang dengan suasana kerja yang tersedia, dimana bekerja pada masa pandemi memiliki tanggungjawab baru untuk mematuhi protokol kesehatan supaya tidak tertular virus COVID-19 sehingga perlu adanya upaya dari rumah sakit untuk mempertahankan dan meningkatkan *employee engagement* yang sudah terbentuk atau meningkatkannya yakni bisa dengan memberikan penghargaan kepada perawat yang sudah bersedia bekerja dan memenuhi target rumah sakit. Selain itu, memberikan kesempatan untuk

perawat mengembangkan diri dengan adanya *training* dan *konseling* dari rumah sakit juga akan sangat membantu dalam pembentukan atau mempertahankan *employee engagement* yang dimiliki oleh perawat

3. Melihat dari perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan selalu bekerja dengan kondisi kerja yang secara tiba-tiba hal ini ini disebabkan oleh meningkatnya pasien covid 19 di diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan dan terbatasnya yang terdapat di diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. dalam hal ini diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk dapat melakukan manajemen stres seperti pada perawat dengan melakukan pergantian perawat antar ruang rawat inap dan menambah jumlah perawat. Dengan demikian, perawat dapat mengurangi stres dalam bekerja.
4. Melihat dari volume pekerjaan yang banyak membutuhkan waktu extra untuk menyelesaikannya dimana dalam keadaan pandemi covid 19 banyaknya pasien yang terkena covid 19 sehingga beban kerja perawat semakin meningkat hal ini akan berdampak pada kinerja perawat menjadi kurang optimal. Dalam hal ini diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk dapat melakukan penambahan jumlah perawat untuk diruang perawatan pasien Covid-19
5. Melihat dari perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan kurang senang dengan pekerjaan dan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, dimana dengan suasana kerja pandemi covid 19 diharuskan perawat untuk selalu mematuhi protokol Kesehatan dan selalu memakai APD yang ada dalam hal ini pihak rumah sakit diharapkan agar menciptakan lingkungan

kerja yang kondusif dengan cara menyediakan fasilitas kerja yang memadai guna menunjang pekerjaan perawat.

6. Melihat dari pekerjaan yang diberikan melebihi porsi yang sebenarnya hal ini disebabkan oleh dalam keadaan pandemi covid 19 banyaknya pasien yang terkena covid 19 sehingga beban kerja perawat semakin meningkat. Dalam hal ini diharapkan kepada pihak rumah sakit untuk dapat melakukan pembagian jumlah perawat setiap ruangan dan setiap shift sesuai dengan beban kerja pada periode waktu tertentu.
7. Melihat dari kurang harmonis dengan rekan kerja dilingkungan kerja hal ini disebabkan oleh banyaknya pekerjaan yang dimiliki oleh perawat dan suasana kerja yang kurang nyaman. Dalam hal ini pihak rumah sakit diharapkan lebih mendekatkan perawat antar satu dan sama lain. Melakukan acara tahunan ataupun acara-acara untuk memperingati hari-hari besar keagamaan untuk menumbuhkan kepedulian satu sama lain, melakukan kegiatan diluar rumah sakit, kegiatan ini dapat memperbaiki dan mendekatkan hubungan antara atasan dan bawahan ataupun sebaliknya dan juga di antara rekan kerja serta perawat lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah (2015) “*Populasi dan Sampel in Metode Penelitian Manajemen*”. Malang: Bayumedia Publishing Malang, hal. 67–80. doi: 10.1007/BF00353157.
- Arfani, Moh Rizal dan Luturlean, Bachruddin Saleh (2018). *Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung*. E-Proceeding of Management: Vol. 5, No. 2.
- Asariani, Dian, BL, Muchran dan Abdullah (2018). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota Makasar*. Jurnal Profitability Fakultas Ekonomi dan Bisnis 2 (2), 58-69
- Ariyati, Yannik, Manalu, Ferry Muliadi dan Putri, Liza Mulia (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dibidang Rawat Jalan RS Graha Hermine Kota Batam*. Jurnal Bening 8 (1), 110-115
- Badri, Isna Aglusi (2015). *Hubungan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja dengan Stres Kerja Perawat Ruang ICU dan IGD*. Jurnal Human Care Vol.5 No.1:379-390.
- Bakri, Mega Silvia, Herlambang, Toni dan Hafidzi, Achmad Hasan (2018). *Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Jember*. Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember, 1-16.
- Elizar, Erma, Lubis, Namora Lumongga dan Yuniati (2020). *Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di RSUD Datu Beru*. Jurnal JUMANTIK 5 (1), 78-89.
- Fauzi, Ahmad (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA Cabang Rantau Prapat*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Ghozali, Imam (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS 19. Edisi Kelima*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gaol, Chr. J. I. (2014) *A To Z Human Capital*. Bandung PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Kasmir (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

- Lestari, Sita dan Effendi M (2014). “*Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BTPN Mitra Usaha Rakyat Tugumulyo*”, Jurnal Media Ekonomi.
- Lukito, Leonardo Hendy & Alriani, Ida Martini (2018). *Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Semarang*. Jurnal Ekonomi Manajemen dan Akuntansi 45, 24-35
- Jalil, Abdul (2019). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu*. Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Islam 1 (2), 117-134
- Kartikasari, Nova dan Harini, Sri (2015). *Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kementrian Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kantor Jakarta Selatan*. Jurnal Visionida, Vol 1 Nomor 2. 59-72
- Kurniawan, dkk (2021). *Gambaran Manajemen Stres Perawat Pada Masa Pandemi COVID 19: Narrative Review*. Jurnal Keperawatan Jiwa (JKJ): Persatuan Perawat Nasional Indonesia Volume 9 No 3 Hal 665 – 674
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Ke-12. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Moekijat (2014). *Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja*. Bandung: Pioner Jaya.
- Moeheriono, 2014, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Kedua, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Noor, Juliansyah (2014) *Metodologi Penelitian*. Kencana. Jakarta.
- Nurbiyati, Titik (2015). *Evaluasi Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jurnal Kajian Bisnis. Vol. 23, No. 1
- Nuri. N (2019). “*Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan PT. Selecta Kota Wisata Batu)*”, Jurnal Ilmiah Riset Manajemen.
- Sekaran, Umar., Bougie, R J. (2016). *Research Methods For Business: A Skill Building Approach Seventh Edition*. United Kingdom: John Wiley & Sons Ltd.
- Siagian. Tomy. Sun, & Khair. Hazmanan, (2018), “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*”, Jurnal Ilmiah MagisterManajemen.
- Sugiyono (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Sugiyono (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suminar, A. C., Mukzam, M. D., & Ruhana, I. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi PT Essentra Indonesia, Sidoarjo)*. *Jurnal Administrasi Bisnis (Jab)*, 26(2), 1–10. Administrasibisnis.Studentjournal.Ub.Ac.Id
- Sunyoto, Danang (2018). *Teori Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Cetakan Kedua, PT. Buku Seru, Yogyakarta
- Susilo dkk (2020). *Coronavirus Disease 2019: Tinjauan Literatur Terkini*. *Jurnal Penyakit Dalam Indonesia* Vol. 7, No. 1 Maret 2020.
- Suwondo, D.I., & Sutanto, E. M (2015). “*Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kinerja Karyawan*”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 17(2), 145-154.
- Syafrina. Nova, (2018), “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada PT. Bank Syariah Mandiri*”, *Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, 3(2).
- Sofyan, Diana Khairani (2013). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA*. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal* 2 (1), 18-23
- Syafa’ati, Armand an Devita, Andri (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Jambi*. *Jurnal Manajemen dan Sains*, 6 (1), 146-153
- Samiadji, M. A. F. E. S. (2016). *Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Perawat Instalasi Rawat Inap Rumah Sakit Militer Kota Malang)*. *E-Keperawatan*, 1(2).
- Tiyasiningsih, Ezky, (2016), *Pengaruh Beban Kerja dan Pelatihan Terhadap Motivasi dan Prestasi Kerja Karyawan PT. Bank Muamalat Indonesia Cabang Pekan Baru*, *Conference on Management and Behavioral Studies*.
- Yuliantari, Kartika dan Prasasti, Ines (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta*. *Jurnal Sekretari dan Manajemen* 4 (1), 76-82
- Wibowo (2017). *Perilaku dalam Organisasi*. Edisi 2. Cetakan Ke-4. Jakarta: Penerbit Raja Grafindo Persada.

LAMPIRAN 1 : TABULASI RESPONDEN

1. VARIABEL BEBAN KERJA (X1)

NO	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	TOTAL
1	2	2	2	2	2	2	12
2	5	4	4	5	4	4	26
3	5	4	4	5	4	4	26
4	3	3	3	3	3	3	18
5	5	5	5	5	5	5	30
6	4	3	4	4	3	3	21
7	4	5	5	4	4	4	26
8	3	3	3	3	4	3	19
9	5	5	4	5	4	5	28
10	3	3	3	3	4	4	20
11	4	4	4	4	5	5	26
12	4	4	4	4	4	5	25
13	5	5	5	5	4	5	29
14	5	5	4	4	4	4	26
15	4	4	4	4	4	4	24
16	3	3	3	3	3	3	18
17	4	5	5	4	4	4	26
18	5	5	5	5	4	5	29
19	3	3	3	2	2	2	15
20	4	4	4	4	2	4	22
21	4	3	4	4	4	4	23
22	3	3	2	4	2	3	17
23	2	2	3	3	3	2	15
24	5	4	4	4	4	4	25
25	2	5	4	4	4	3	22
26	3	3	3	3	3	3	18
27	4	4	4	4	2	4	22
28	3	3	3	3	3	4	19
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	3	3	3	4	4	4	21

32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	3	4	4	4	5	24
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	4	4	4	4	26
36	3	4	4	4	4	4	23
37	5	4	5	5	4	5	28
38	4	4	5	4	4	4	25
39	4	5	3	4	3	5	24
40	4	4	3	2	3	3	19
41	4	4	3	3	3	3	20
42	4	4	4	4	4	5	25
43	2	5	5	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	3	3	3	4	4	4	21
46	3	4	4	3	3	3	20
47	5	5	5	5	5	5	30
48	5	5	4	4	4	4	26
49	4	3	3	4	3	3	20
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	5	4	5	29
52	4	3	4	4	4	4	23
53	4	4	4	4	4	4	24
54	3	4	5	4	4	5	25
55	5	5	5	5	4	5	29
56	4	3	3	4	4	5	23
57	5	4	4	5	5	4	27
58	5	5	4	5	4	5	28
59	4	4	4	4	2	4	22
60	4	3	4	4	4	4	23
61	2	2	2	2	2	2	12
62	5	5	5	4	4	5	28
63	4	5	5	4	4	5	27
64	3	3	3	3	3	3	18
65	5	5	5	5	5	4	29
66	2	3	3	4	3	3	18
67	5	4	5	5	5	4	28
68	3	3	2	4	3	2	17
69	4	5	5	5	5	4	28

70	2	3	3	3	3	4	18
71	4	4	3	4	3	2	20
72	5	2	4	5	4	3	23
73	5	4	5	5	5	5	29
74	4	3	3	5	3	4	22
75	4	4	2	4	3	3	20
76	3	3	3	2	2	3	16
77	4	5	5	5	5	4	28
78	5	5	5	5	5	4	29
79	3	2	2	2	4	3	16
80	4	4	3	4	3	4	22

2. VARIABEL STRES KERJA (X2)

NO	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	TOTAL
1	2	2	2	2	2	2	2	2	16
2	5	5	5	4	4	5	5	4	37
3	4	5	5	4	4	5	4	4	35
4	3	3	3	3	3	3	3	3	24
5	5	5	5	5	5	4	5	5	39
6	2	3	3	4	3	3	3	3	24
7	5	4	5	5	5	4	4	5	37
8	3	3	2	4	3	2	3	4	24
9	4	5	5	5	5	4	4	4	36
10	2	3	3	3	3	4	3	3	24
11	4	4	3	4	3	2	4	3	27
12	5	2	4	5	4	3	5	3	31
13	5	4	5	5	5	5	5	4	38
14	4	3	3	5	3	4	4	3	29
15	4	4	2	4	3	3	4	3	27
16	3	3	3	2	2	3	4	2	22
17	4	5	5	5	5	4	4	5	37
18	5	5	5	5	5	4	4	4	37
19	3	2	2	2	4	3	3	2	21
20	4	4	3	4	3	4	3	4	29
21	3	3	3	4	5	5	4	4	31
22	3	3	4	4	3	3	2	2	24
23	2	2	3	3	2	3	2	3	20
24	4	5	5	4	3	3	4	5	33

25	5	3	3	4	4	3	4	3	29
26	2	2	3	2	3	3	3	3	21
27	4	4	4	4	4	4	3	3	30
28	3	2	2	3	4	3	3	3	23
29	4	4	2	4	4	4	4	2	28
30	4	2	4	4	4	4	4	4	30
31	2	4	3	4	3	4	3	3	26
32	2	2	2	2	2	4	4	4	22
33	2	3	3	2	4	2	4	2	22
34	5	5	5	5	5	4	4	5	38
35	4	2	2	4	4	3	3	3	25
36	3	3	3	3	2	2	4	4	24
37	5	5	5	5	5	5	5	5	40
38	4	4	5	5	5	5	4	4	36
39	3	4	4	4	4	2	3	3	27
40	3	4	4	4	4	3	2	3	27
41	3	3	3	3	3	3	2	2	22
42	5	4	4	5	5	4	4	3	34
43	4	4	4	4	4	4	4	4	32
44	4	4	4	4	4	4	4	4	32
45	2	2	2	2	2	2	4	4	20
46	2	2	2	2	2	2	2	2	16
47	4	5	5	5	4	5	5	5	38
48	2	2	2	4	3	3	3	4	23
49	3	3	3	4	4	4	4	4	29
50	4	4	4	4	4	4	4	4	32
51	5	5	5	4	5	5	5	5	39
52	2	2	2	2	4	4	4	4	24
53	5	5	5	5	4	4	4	4	36
54	3	2	2	4	4	4	3	3	25
55	3	3	2	4	3	4	4	3	26
56	3	2	2	2	2	4	4	4	23
57	2	3	2	4	4	2	4	2	23
58	2	3	2	3	4	4	3	5	26
59	2	2	2	4	4	2	4	4	24
60	2	2	4	4	4	4	3	4	27
61	4	3	3	3	4	4	3	3	27
62	2	3	3	3	4	2	4	4	25
63	3	3	4	4	5	4	5	4	32

64	5	5	3	5	5	4	5	4	36
65	3	3	4	4	4	3	4	4	29
66	4	4	2	4	4	3	4	4	29
67	3	3	3	3	4	4	3	3	26
68	5	5	5	5	4	4	5	5	38
69	2	3	4	4	4	5	4	4	30
70	3	3	3	2	4	2	3	3	23
71	4	3	4	3	4	4	4	5	31
72	4	3	3	4	4	4	4	4	30
73	3	3	2	3	3	3	3	3	23
74	2	3	3	2	3	3	3	2	21
75	3	4	4	4	4	3	4	5	31
76	2	2	2	3	4	2	4	4	23
77	3	3	2	2	2	2	2	2	18
78	4	2	2	4	2	4	3	4	25
79	3	2	2	4	3	3	2	2	21
80	3	3	3	4	4	3	4	4	28

3. VARIABEL LINGKUNGAN KERJA (Z)

NO	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	TOTAL
1	2	2	2	2	2	3	13
2	4	5	5	4	4	4	26
3	5	5	4	5	5	5	29
4	3	3	4	3	3	4	20
5	5	5	5	4	4	5	28
6	2	3	4	4	3	3	19
7	5	4	4	5	4	5	27
8	4	3	4	4	3	3	21
9	4	3	3	4	4	4	22
10	4	3	3	3	4	4	21
11	2	3	3	3	4	2	17
12	3	3	4	4	5	4	23
13	5	5	3	5	5	4	27
14	3	3	4	4	4	3	21
15	4	4	2	4	4	3	21
16	3	3	3	3	4	4	20
17	5	5	5	5	4	4	28
18	2	3	4	4	4	5	22

19	3	3	3	2	4	2	17
20	4	3	4	3	4	4	22
21	4	3	4	4	4	4	23
22	3	3	2	4	2	3	17
23	2	2	3	3	3	2	15
24	5	4	4	4	4	4	25
25	2	5	4	4	4	3	22
26	3	3	3	3	3	3	18
27	4	4	4	4	2	4	22
28	3	3	3	3	3	4	19
29	4	4	4	4	4	4	24
30	4	4	4	4	4	4	24
31	3	3	3	4	4	4	21
32	4	4	4	4	4	4	24
33	4	3	4	4	4	5	24
34	5	5	5	5	5	5	30
35	5	5	4	4	4	4	26
36	3	4	4	4	4	4	23
37	5	4	5	5	4	5	28
38	4	4	5	4	4	4	25
39	4	5	3	4	3	5	24
40	4	4	3	2	3	3	19
41	3	3	3	3	3	3	18
42	5	4	4	5	5	4	27
43	4	4	4	4	4	4	24
44	4	4	4	4	4	4	24
45	2	2	2	2	2	2	12
46	2	2	2	2	2	2	12
47	4	5	5	5	4	5	28
48	2	2	2	4	3	3	16
49	3	3	3	4	4	4	21
50	4	4	4	4	4	4	24
51	5	5	5	4	5	5	29
52	2	2	2	2	4	4	16
53	5	5	5	5	4	4	28
54	3	2	2	4	4	4	19
55	3	3	2	4	3	4	19
56	3	2	2	2	2	4	15

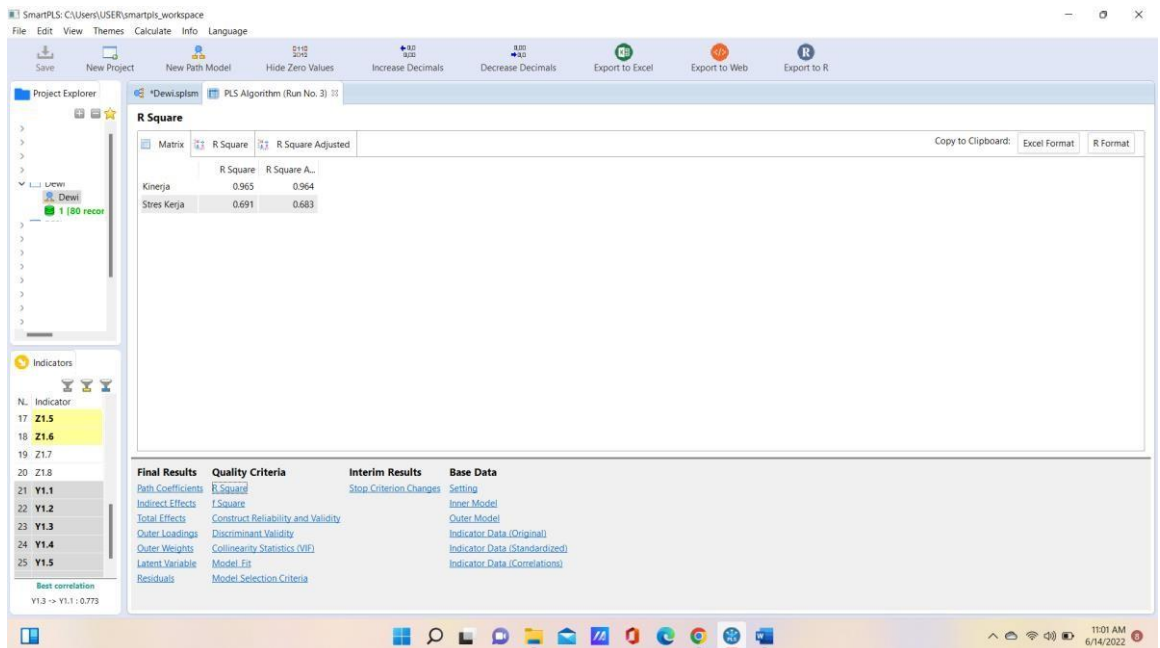
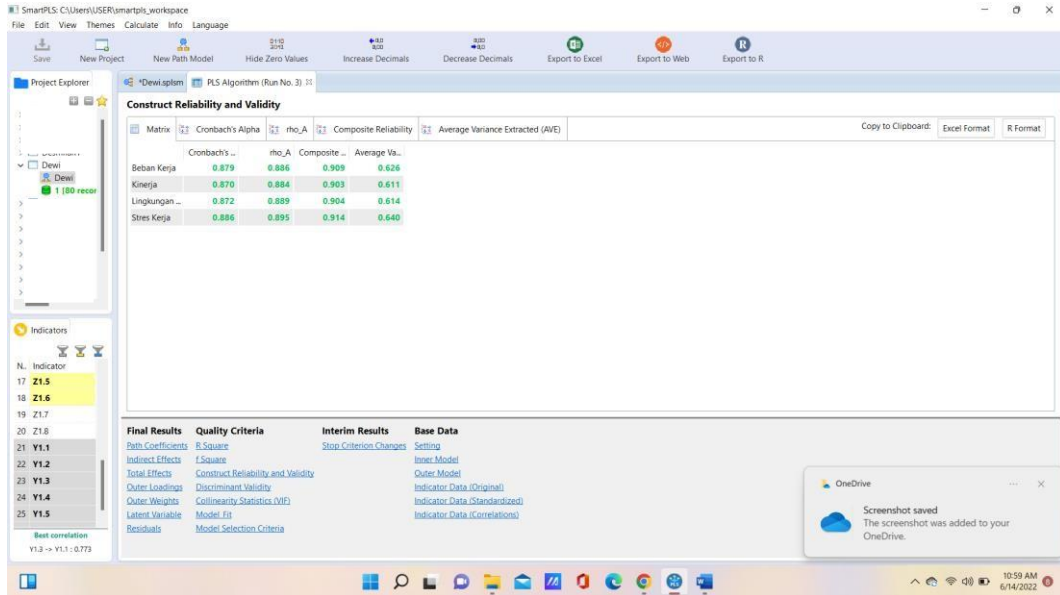
57	2	3	2	4	4	2	17
58	2	3	2	3	4	4	18
59	2	2	2	4	4	2	16
60	2	2	4	4	4	4	20
61	3	4	4	4	4	3	22
62	3	3	3	3	3	3	18
63	5	4	4	5	5	4	27
64	4	4	4	4	4	4	24
65	4	4	4	4	4	4	24
66	2	2	2	2	2	2	12
67	2	2	2	2	2	2	12
68	4	5	5	5	4	5	28
69	2	2	2	4	3	3	16
70	3	3	3	4	4	4	21
71	4	4	4	4	4	4	24
72	5	5	5	4	5	5	29
73	2	2	2	2	4	4	16
74	5	5	5	5	4	4	28
75	3	2	2	4	4	4	19
76	3	3	2	4	3	4	19
77	3	2	2	2	2	4	15
78	2	3	2	4	4	2	17
79	2	3	2	3	4	4	18
80	2	2	2	4	4	2	16

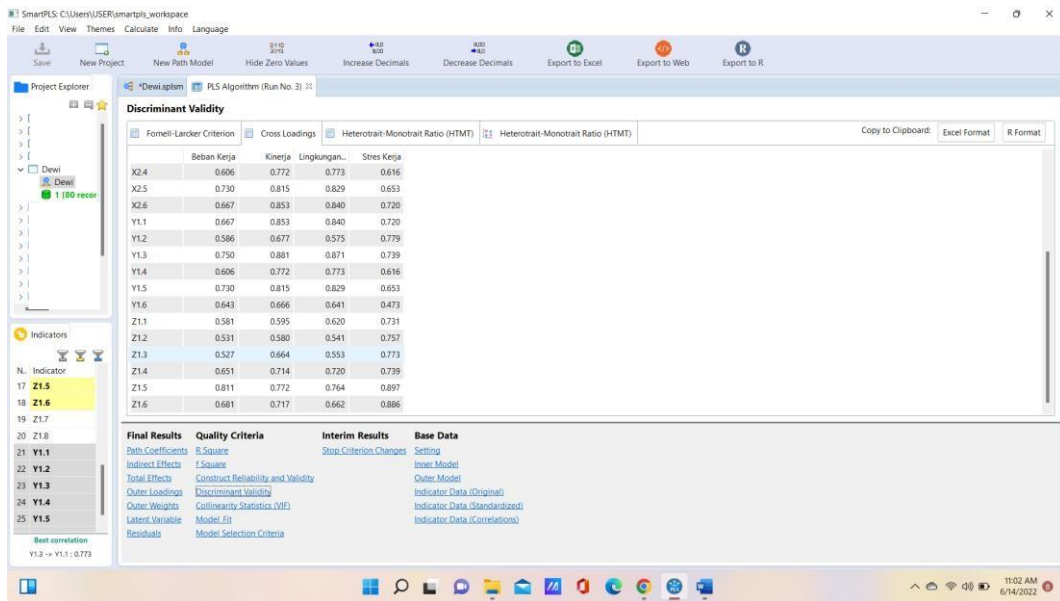
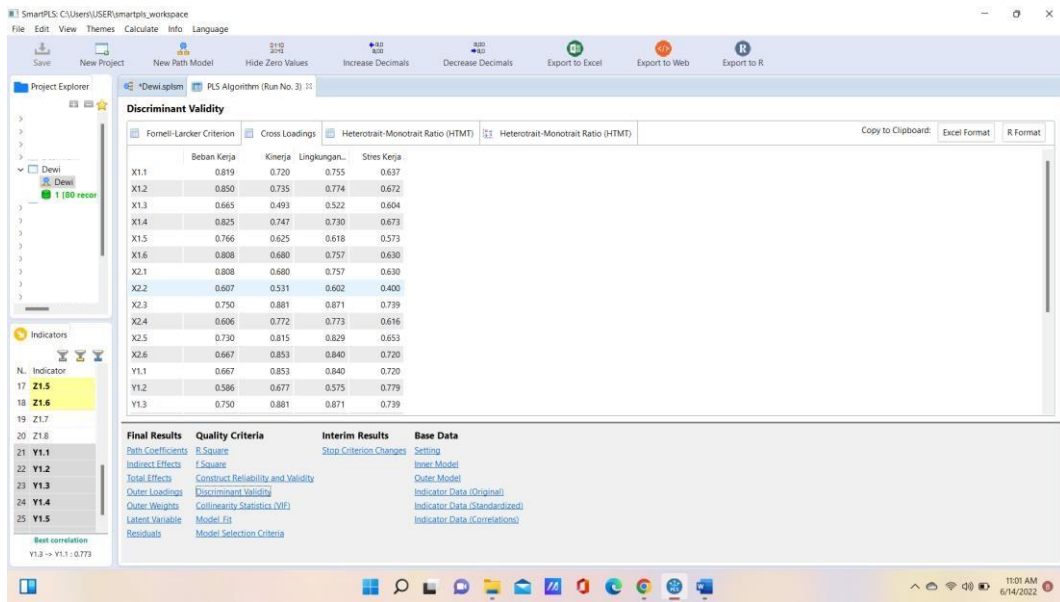
4. VARIABEL KINERJA (Y)

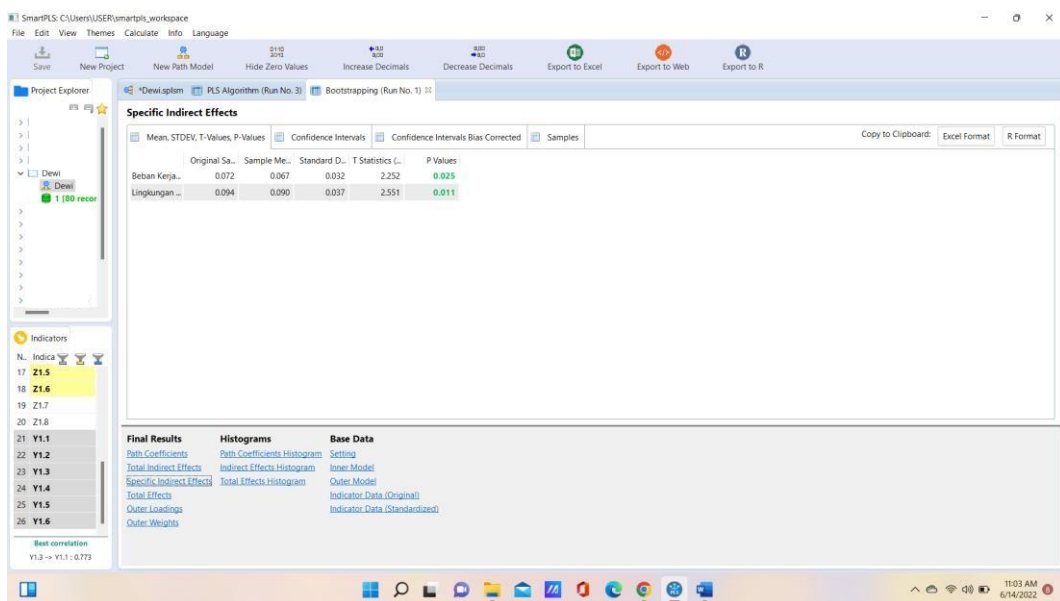
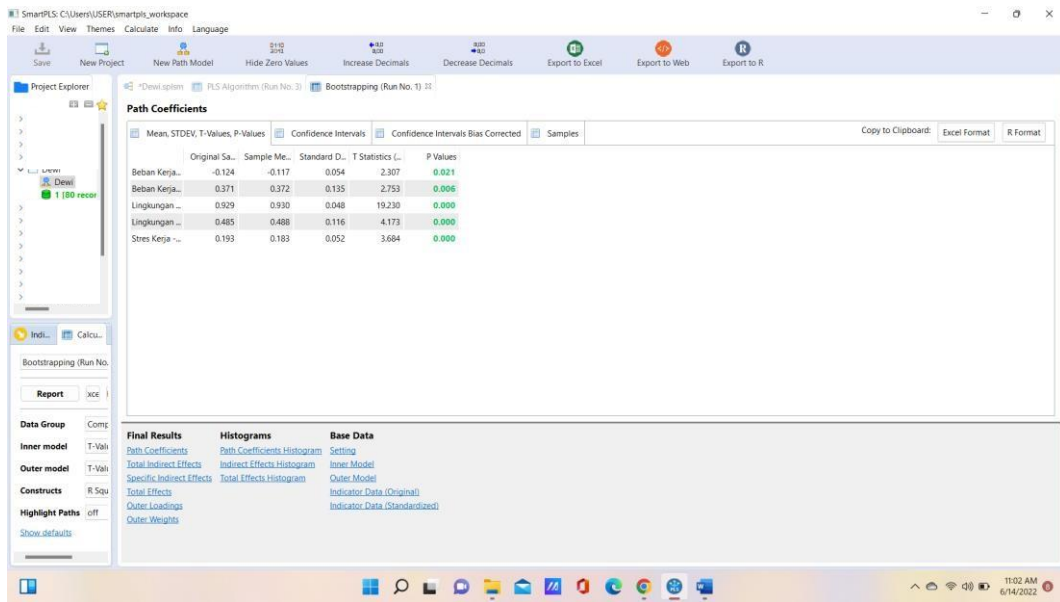
NO	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	TOTAL
1	2	2	2	2	2	3	13
2	4	5	5	4	4	4	26
3	5	5	4	5	5	5	29
4	3	3	4	3	3	4	20
5	5	5	5	4	4	5	28
6	2	3	4	4	3	3	19
7	5	4	4	5	4	5	27
8	4	3	4	4	3	3	21
9	4	3	3	4	4	4	22
10	4	3	3	3	4	4	21
11	2	3	3	3	4	2	17

12	3	3	4	4	5	4	23
13	5	5	3	5	5	4	27
14	3	3	4	4	4	3	21
15	4	4	2	4	4	3	21
16	3	3	3	3	4	4	20
17	5	5	5	5	4	4	28
18	2	3	4	4	4	5	22
19	3	3	3	2	4	2	17
20	4	3	4	3	4	4	22
21	4	3	3	4	4	4	22
22	3	3	2	3	3	3	17
23	2	3	3	2	3	3	16
24	3	4	4	4	4	3	22
25	2	2	2	3	4	2	15
26	3	3	2	2	2	2	14
27	4	2	2	4	2	4	18
28	3	2	2	4	3	3	17
29	3	3	3	4	4	3	20
30	2	3	4	4	4	3	20
31	2	4	4	4	5	3	22
32	5	5	4	5	4	2	25
33	3	5	4	3	4	4	23
34	5	5	5	5	5	5	30
35	3	3	3	3	3	4	19
36	4	3	4	3	4	3	21
37	4	5	5	5	5	5	29
38	4	4	4	4	4	3	23
39	2	2	3	4	4	5	20
40	4	4	3	4	4	3	22
41	3	4	4	4	3	3	21
42	4	3	3	4	4	4	22
43	3	4	4	3	4	2	20
44	4	4	3	3	4	5	23
45	3	4	4	4	3	4	22
46	3	4	3	4	3	3	20
47	5	5	5	5	5	4	29
48	4	5	5	5	4	4	27
49	5	3	4	4	3	3	22
50	4	3	3	3	5	5	23

51	5	5	5	4	5	5	29
52	3	4	4	4	3	3	21
53	4	4	4	4	3	3	22
54	4	3	3	3	3	4	20
55	4	4	4	3	3	3	21
56	3	3	4	3	3	3	19
57	5	4	5	4	4	4	26
58	3	4	4	4	4	3	22
59	4	4	4	4	4	4	24
60	4	3	4	3	4	2	20
61	3	4	4	4	4	3	22
62	4	4	4	4	4	4	24
63	4	3	4	3	4	2	20
64	3	4	4	4	5	4	24
65	5	5	5	4	4	3	26
66	3	3	4	3	4	4	21
67	4	4	3	3	3	5	22
68	4	3	3	4	4	4	22
69	3	3	4	4	4	4	22
70	4	3	3	4	5	4	23
71	3	4	4	3	4	5	23
72	3	2	2	4	4	5	20
73	5	4	4	5	3	3	24
74	3	4	4	4	4	3	22
75	3	4	4	4	3	3	21
76	4	4	3	3	4	4	22
77	3	3	4	4	5	4	23
78	4	3	3	3	5	5	23
79	4	3	4	4	4	3	22
80	2	3	4	4	3	4	20









MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

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

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [u umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan nomor dan tanggalnya

SURAT PERSETUJUAN

Nomor : 718/II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021

Tentang :

**PENETAPAN JUDUL TESIS DAN PENGHUNJUKAN PEMBIMBING
BAGI MAHASISWA PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

Bismillahirrahmanirrahim

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sesuai dengan persetujuan judul dan pembimbing tesis mahasiswa Program Studi Magister Manajemen UMSU tanggal 12 Juli 2021 dengan ini memutuskan untuk menetapkan Judul Tesis dan Pembimbing :

Nama mahasiswa	: Dewi Sri Rezeki
NPM	: 1920030103
Prog. Studi	: Magister Manajemen / Manajemen SDM
Judul Tesis	: PERAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MEMEDIASI PENGARUH BEBAN KERJA, STRESS KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT INTENSIVE CARE UNIT (ICU) DI RS DI MASA PANDEMIK COVID-19.
Pembimbing I	: Assoc. Prof. Dr. Sjahril Effendy P, M.Si, M.A, M.Psi, M.H.
Pembimbing II	: Dr. Syaiful Bahri, M.AP.

Surat Persetujuan Penetapan Judul Tesis dan Pembimbing ini berlaku s.d. tanggal **11 Juli 2022**. Surat Persetujuan ini dianggap batal apabila sampai batas waktu yang ditetapkan, yang bersangkutan belum menyelesaikan Tesis.

Demikian Surat Persetujuan ini diterbitkan dan diberikan kepada yang bersangkutan untuk dapat dilaksanakan dan dipatuhi. Apabila dikemudian hari ternyata terdapat kekeliruan akan diperbaiki sebagaimana mestinya.

Ditetapkan di Medan

Pada Tanggal, 04 Dzulqaidah 1442 H

14 Juni

2021 M



Direktur,

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
NIDN.0121065801

Tembusan:

1. Ketua Prodi M.M. UMSU;
2. Dosen Pembimbing I dan II;



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
PROGRAM PASCASARJANA

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

Nomor : 1335 /II.3-AU/UMSU-PPs/F/2021
Lamp. : -
Hal : **Permohonan Izin Riset**
Medan, 27 Rab. Awal 1443 H
03 November 2021 M

Kepada Yth :
Direktur RSUD Dr. Pringadi Medan
di
Tempat.-

Bismillahirrahmanirrahim
Assalaamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.

Dengan hormat, dalam rangka penyelesaian studi dan peningkatan profesionalisme dan intelektualitas mahasiswa Program Studi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, mohon kiranya Bapak/Ibu dapat memberikan izin melakukan riset kepada mahasiswa tersebut di bawah ini :

Nama : **Dewi Sri Rezeki**
NPM : 19200300103
Prodi : Magister Manajemen
Judul Tesis : PERAN LINGKUNGAN KERJA DALAM MEMEDIASI BEBAN KERJA,
STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN
COVID -19 RSUD DR PRINGADI MEDAN TAHUN 2021.

Perlu disampaikan bahwa informasi dan data yang diperoleh akan digunakan untuk kepentingan ilmiah dan keperluan akademik.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan bantuannya terlebih dahulu diucapkan terima kasih, akhirnya semoga selamat sejahteralah kita semua. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh.



Direktur,

Prof. Dr. H. Triono Eddy, S.H., M.Hum
NIDN. 1012125601

Cc. File

RSUD DR. PIRNGADI KOTA MEDAN
BIDANG PENELITIAN & PENGEMBANGAN
Jalan : Prof. H. M. Yamin SH No. 47 Medan
Telp (061) 4158701 (Ext.775) - Fax. (061) 4521223

Nomor : 172 /B.LitBang/2021
Sifat :
Lampiran : -
Perihal : Permohonan Izin Riset
An. Dewi Sri Rezeki

Medan 15 Desember 2021

Kepada Yth:
Kepala Instalasi Rawat Inap
RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan
Di- Tempat

Dengan hormat,
Sesuai dengan persetujuan Direktur RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan dengan ini kami hadapkan mahasiswa :

NAMA : DEWI SRI REZEKI
NIM : 19200300103
Institusi : S-2 Magister Manajemen UMSU

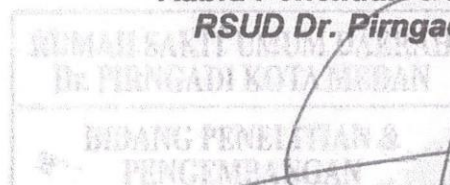
Untuk mengadakan Riset di tempat Bapak/Ibu dari tanggal 15 Desember 2021 sampai dengan tanggal 15 Januari 2022 dengan judul :

Peran Mediasi Lingkungan Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan Tahun 2021.

Untuk terlaksananya Riset tersebut, kiranya Bapak/Ibu dapat membantunya, jika yang bersangkutan telah menyelesaikan tugasnya agar dikembalikan kepada kami.

Demikian disampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Kabid Penelitian & Pengembangan
RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan



Liny Lumongga Hrp, S. Kep, Ners, M. Kes
Pembina

NIP.19730915 199702 2 001

Tembusan :

1. Wadir Bidang SDM Dan Pendidikan
2. Arsip



UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA

KOMISI ETIK PENELITIAN KESEHATAN (KEPK)

KETERANGAN LAYAK ETIK

Komisi Etik Penelitian Kesehatan (KEPK) KEPK UNIVERSITAS PRIMA INDONESIA

Nomor Registrasi Pada KEPPKN : 1271012S Terdaftar/Terakreditasi

Jl. Belanga No.1 Simp. Ayahanda Medan, sekretariatkepk@unprimdn.ac.id, 081269906112

Surat Pernyataan Layak Etik Penelitian Kesehatan

Nomor : 008/KEPK/UNPRI/XII/2021

Protokol penelitian yang diusulkan oleh :

The research protocol proposed by

Peneliti Utama : Dewi Sri Rezeki
Principal In Investigator

Nama Institusi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Name of the institution

Dengan Judul :
Title

**" PERAN MEDIASI LINGKUNGAN KERJA PADA PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA
TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN PASIEN COVID-19
RSUD Dr.PIRNGADI MEDAN TAHUN 2021 "**

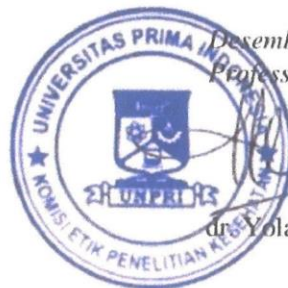
*" Mediation Role Of The Work Environment On Influence Workload And Work Stress On Performance Nurses
In The Treatment Room Of Covid-19 Patients Dr. Pirngadi Medan Hospital In 2021 "*

Dinyatakan layak etik sesuai 7 (tujuh) Standar WHO 2011, yaitu 1) Nilai Sosial, 2) Nilai Ilmiah, 3) Pemerataan Beban dan Manfaat, 4) Risiko, 5) Bujukan/Eksploitasi, 6) Kerahasiaan dan Privacy, dan 7) Persetujuan Setelah Penjelasan, yang merujuk pada Pedoman CIOMS 2016. Hal ini seperti yang ditunjukkan oleh terpenuhinya indikator setiap standar.

Declared to be ethically appropriate in accordance to 7 (seven) WHO 2011 Standards, 1) Social Values, 2) Scientific Values, 3) Equitable Assessment and Benefits, 4) Risks, 5) Persuasion/Exploitation, 6) Confidentiality and Privacy, and 7) Informed Consent, referring to the 2016 CIOMS Guidelines. This is as indicated by the fulfillment of the indicators of each standard.

Pernyataan Laik Etik ini berlaku selama kurun waktu tanggal 06 Desember 2021 sampai dengan tanggal 06 Desember 2022 .

This declaration of ethics applies during the period December 06, 2021 until December 06, 2022.



Desember 06, 2021
Professor and Chairperson,

dr. Yolanda Eliza Putri Lubis M.K.M



UMSU

Unggul | Cordat | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111

Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id

E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Dewi Sri Rezeki
 NPM : 1920030103
 Program Studi : Magister Manajemen
 Konsentrasi : MSDM
 Judul Tesis : Peran Lingkungan Kerja Dalam Memediasi Beban Kerja.
 Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan
 Pasien COVID-19 RSUD Dr Pringodi Medan Tahun 2021
 Tgl. Seminar Proposal : 28-9-2021

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	27.12.2021	Rubrik Catatan 2 pd draft	
2		Tesis u/ diperbaiki	✓ R. Effendy
3		(Note: Bl salah diubah, sesuai	
4		di kirim ke rumah)	✓ R. Effendy
5	06.01.2022	Acc u/ SEMINAR HASIL	✓ R. Effendy
6			

Medan,

Pembimbing I,

Pembimbing II,

Assoc. Prof. Dr. Drs. Stahul Effendy P. M.Si, M.A. M.Pd. M.H Dr. Syaiful Bahri, MAP

Diketahui Oleh :

Ketua/Sekretaris,



UMSU

Unggul | Corak | Terpercaya

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
PROGRAM PASCASARJANA

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. 061 - 88811104 Fax. 061 - 88811111
Website: www.umsu.ac.id - www.pascasarjana.umsu.ac.id
E-mail: pps@umsu.ac.id

LEMBAR BIMBINGAN TESIS

Nama Mahasiswa : Dewi Sri Rezeki
NPM : 1920030103
Program Studi : Magister Manajemen
Konsentrasi : MSDM
Judul Tesis : Peran Lingkungan Kerja Dalam Memediasi Beban Kerja,
Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan
Pasien COVID-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2021
Tgl. Seminar Proposal : 28 - 9 - 2021

No.	Tanggal	Materi Bimbingan	Tanda Tangan
1	24/12	bab iv, pembahasan di tubuh saya angket	
2		Surat no. 1 di pedali	
3		abstrak belum ada	
4			
5	26/12	acc seminar seminar final	
6			

Medan, 30 - 10 - 2021

Pembimbing I,

Prof. Dr. Drs. Sahril Effendy P.M.Si, M.A, M.Pa, M.H.

Pembimbing II,

Dr. Syaitul Bahri, MAP

Diketahui Oleh :
Ketua/Sekretaris,



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 PROGRAM PASCASARJANA

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

Jl. Denai No. 217 Medan 20226 Telp. (061) - 88811104 Fax. (061) - 88811111

<http://pascasarjana.umsu.ac.id> pps@umsu.ac.id [f umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [i umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [t umsumedan](https://www.tumblr.com/umsumedan) [u umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

BERITA ACARA UJIAN TESIS

Pada hari ini, Sabtu, 12 Februari 2022 telah dilaksanakan Ujian Tesis bagi mahasiswa Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, sbb:

Nama Mahasiswa : DEWI SRI REZEKI
NPM : 1920030103
Prog.Studi/Konsentrasi : Magister Manajemen / Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tesis : PERAN MEDIASI LINGKUNGAN KERJA PADA PENGARUH BEBAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RUANG PERAWATAN PASIEN COVID-19 RSUD Dr. PIRNGADI MEDAN TAHUN 2021

dengan catatan wajib memperbaiki:

Pembimbing I : _____

Pembimbing II : _____

Penguji I : _____

Penguji II : Kenapa tidak digunakan uji F. Harap di susutkan Masinis- Masinis Pengaruhnya.

Penguji III : Analisis data, uji t & F, Penyajian & keputusan sek bahasan serwaika

Berita acara ini ditandatangani setelah tesis diperbaiki sesuai petunjuk/arahan dari Pembimbing dan Penguji/ pembahas.

Medan, _____

1 Assoc.Prof.Dr.Drs.SJAHRIL EFFENDY P.,M.Si,M.A,M.Psi,M.H
Pembimbing I

2 Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Pembimbing II

3 Dr. HAZMANAN KHAIR, S.E., M.BA.
Penguji I

4 Dr. FAJAR PASARIBU, S.E., M.Si.
Penguji II

5 Assoc.Prof.H. MUIS FAUZI RAMBE, S.E., M.M.
Penguji III