

Dampak Kinerja Perawat : Menelaah Peran Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Dimoderasi Oleh Supervisi

Riska Nadia Putri¹, Jumiati Sasmita², Rahmat Junaidi³

^{1,2,3}Universitas Riau, Indonesia

E-mail: riska.nadia1357@student.unri.ac.id¹, jumiati.sasmita@lecturer.unri.ac.id²,
rahmat.junaidi@lecturer.unri.ac.id³

Article History:

Received: 09 Juni 2026

Revised: 20 Juni 2026

Accepted: 26 Juni 2026

Keywords: Kinerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Supervisi

Abstrak: Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja dan supervisi sebagai variabel moderasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru. Populasi pada penelitian ini adalah perawat rawap inap Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dengan jumlah 115 perawat. Perhitungan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode probability sampling dengan margin of error 5%, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 89 perawat. Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi moderasi dengan bantuan software SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, supervisi memoderasi melemahkan pengaruh beban kerja terhadap kinerja, supervisi memoderasi melemahkan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan komponen penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, terutama pada sektor jasa yang sangat bergantung pada kualitas pelayanan. Pengelolaan SDM yang optimal menjadi faktor penting untuk meningkatkan daya saing organisasi serta menjaga kualitas layanan yang diberikan (Mokobombang & Natsir, 2024). Dalam sektor kesehatan, rumah sakit dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas karena tingginya tuntutan masyarakat terhadap layanan kesehatan yang profesional, efektif, dan memuaskan. Kualitas pelayanan yang baik akan berdampak pada kepuasan pasien sekaligus membentuk citra rumah sakit di mata masyarakat (Dewi *et al.*, 2023).

Perawat memiliki peran strategis dalam sistem pelayanan rumah sakit karena merupakan tenaga kesehatan yang paling sering berinteraksi dengan pasien. Selain memberikan pelayanan keperawatan, perawat juga berfungsi sebagai komunikator, edukator, dan pemberi dukungan emosional sehingga kualitas pelayanan perawat menjadi salah satu faktor penting dalam membentuk citra rumah sakit. Penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan perawat memiliki hubungan positif terhadap citra rumah sakit, sehingga peningkatan kinerja perawat menjadi aspek yang perlu diperhatikan untuk menjaga mutu pelayanan kesehatan (Jannah *et al.*,

2024). Kinerja perawat sendiri dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi organisasi, kesejahteraan tenaga kerja, serta dukungan yang diberikan rumah sakit terhadap tenaga keperawatan (Chrisnawati *et al.*, 2020).

Besarnya peran perawat dalam pelayanan kesehatan menyebabkan kinerja tenaga keperawatan menjadi faktor penting dalam menentukan kualitas pelayanan rumah sakit. Kinerja perawat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kondisi organisasi, kesejahteraan tenaga kerja, serta dukungan yang diberikan rumah sakit terhadap tenaga kesehatan. Apabila kebutuhan tenaga keperawatan dapat terpenuhi dengan baik maka perawat cenderung memiliki motivasi kerja yang lebih tinggi sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan (Chrisnawati *et al.*, 2020).

Beban kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kualitas kinerja tenaga kesehatan. Beban kerja yang terlalu tinggi dapat menyebabkan kelelahan fisik maupun psikologis sehingga berdampak pada penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan (Prayoga *et al.*, 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kesehatan, meskipun hasil penelitian masih menunjukkan inkonsistensi, dimana beberapa penelitian menemukan pengaruh negatif (Adani *et al.*, 2020; Fauzan *et al.*, 2022; Tambunan & Rahmatia, 2024), sedangkan penelitian lain menemukan pengaruh positif terhadap kinerja perawat (Kusuma *et al.*, 2021; Musa & Surijadi, 2020; Syamsuri *et al.*, 2024; Hendriani *et al.*, 2023).

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja perawat. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung dapat meningkatkan produktivitas, kepuasan kerja, serta mengurangi tekanan psikologis tenaga kesehatan (Sedarmayanti, 2017). Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik memiliki hubungan dengan penurunan stres kerja dan peningkatan kepuasan kerja perawat sehingga dapat berdampak positif terhadap kinerja mereka (Maranden *et al.*, 2023; Anggraini, 2024; Nurmala *et al.*, 2025).

Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru merupakan rumah sakit yang memiliki karakteristik pelayanan dengan kompleksitas tinggi karena menangani pasien dengan gangguan mental dan perilaku yang memerlukan pengawasan intensif. Data menunjukkan bahwa jumlah perawat tetap pada ruang rawat inap sebanyak 115 orang, sementara rasio pelayanan perawat terhadap pasien pada tahun 2025 mencapai 1:17, jauh di atas standar pelayanan minimum rumah sakit sebesar 1:4. Kondisi tersebut menunjukkan tingginya beban kerja yang harus ditanggung perawat serta berpotensi memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan. Selain itu, data kinerja perawat tahun 2022–2025 menunjukkan tren penurunan nilai rata-rata kinerja dari 83,98 menjadi 80,86 yang mengindikasikan adanya penurunan performa tenaga keperawatan. Di sisi lain, kondisi lingkungan kerja juga masih menghadapi berbagai keterbatasan fasilitas penunjang seperti kekurangan alat kesehatan, fasilitas ruangan, dan sarana pendukung lainnya yang dapat memengaruhi efektivitas kerja perawat.

Dalam kondisi tersebut, supervisi menjadi aspek penting karena berfungsi sebagai mekanisme pengarahan, pembinaan, evaluasi, serta penguatan terhadap pelaksanaan tugas perawat (Munawar *et al.*, 2019). Supervisi yang efektif mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan membantu tenaga keperawatan mempertahankan kinerja meskipun berada dalam tekanan pekerjaan yang tinggi (Sergio *et al.*, 2023). Namun, implementasi supervisi di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru masih belum berjalan optimal, terlihat dari masih rendahnya pemerataan pelatihan dan pembinaan tenaga perawat. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat dengan

supervisi sebagai variabel moderasi pada Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja individu berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan sesuai tanggung jawab serta standar organisasi yang telah ditetapkan (Mangkunegara, 2017; Adhari, 2020). Kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kondisi organisasi, kesejahteraan pekerja, beban kerja, serta lingkungan kerja (Robbins dan Judge, 2019; Sutrisno, 2022). Beban kerja yang tinggi tanpa dukungan yang memadai dapat menyebabkan kelelahan dan menurunkan kinerja tenaga kesehatan (Mazzetti *et al.*, 2023), serta terbukti berdampak negatif terhadap keseimbangan kerja dan kinerja perawat (Anisruddin, 2024). Selain itu, lingkungan kerja yang mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis turut memengaruhi produktivitas serta efektivitas kerja tenaga kesehatan (Sedarmayanti, 2017; Ahmad *et al.*, 2024). Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat (Anggraini, 2022). Faktor lain yang turut mendukung kinerja adalah supervisi, yaitu proses pengarahan, pembinaan, dan pengawasan untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar, dimana model supervisi 4S menekankan pentingnya struktur, keterampilan, dukungan, dan keberlanjutan dalam meningkatkan kinerja tenaga kerja (Munawar *et al.*, 2019; Dewi, 2021).

Beban Kerja

Beban kerja merupakan volume pekerjaan fisik maupun mental yang menjadi tanggung jawab pekerja untuk diselesaikan dalam waktu tertentu (Mahawati, 2021). Beban kerja muncul ketika individu dihadapkan pada tuntutan pekerjaan yang tinggi dengan keterbatasan waktu maupun kapasitas untuk menyelesaikannya (Sarikit, 2017). Dalam organisasi, beban kerja menjadi aspek penting karena dapat memengaruhi produktivitas, efektivitas kerja, serta kinerja pegawai (Adani *et al.*, 2020). Beban kerja juga diartikan sebagai seluruh bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam periode tertentu (Koesomowidjojo, 2017). Beban kerja yang tidak seimbang berpotensi menyebabkan kelelahan, menurunkan motivasi, meningkatkan absensi, serta berdampak negatif terhadap kinerja pegawai (Adityawarman *et al.*, 2024). Sejalan dengan model Job Demands-Resources, beban kerja dipandang sebagai tuntutan pekerjaan yang membutuhkan usaha fisik dan psikologis secara berkelanjutan yang dapat menyebabkan kelelahan apabila tidak diimbangi sumber daya yang memadai (Mazzetti *et al.*, 2023). Secara umum, beban kerja dipengaruhi oleh faktor internal seperti kondisi fisik, mental, motivasi, dan kapasitas individu, serta faktor eksternal berupa volume pekerjaan, lingkungan kerja, dan tekanan waktu (Irawati & Carrollina, 2017).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kenyamanan, keamanan, efektivitas, dan kinerja tenaga kerja dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan baik secara langsung maupun tidak langsung (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja mencakup aspek fisik maupun nonfisik yang dapat mendukung atau menghambat produktivitas kerja. Menurut (Afandi, 2018), lingkungan kerja meliputi berbagai kondisi seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, serta kelengkapan fasilitas kerja. Selain itu, lingkungan kerja juga mencakup keseluruhan alat, bahan, metode kerja, dan pengaturan kerja yang dihadapi individu dalam melaksanakan pekerjaannya

(Sedarmayanti, 2017). Secara umum, lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kenyamanan, efisiensi, serta kinerja pegawai, dimana faktor yang memengaruhinya meliputi aspek fisik seperti pencahayaan, temperatur, kebisingan, tata ruang, dan fasilitas kerja, serta aspek nonfisik seperti dukungan pimpinan, kerja sama antarpegawai, budaya kerja, dan sistem komunikasi organisasi (Sedarmayanti, 2017).

Supervisi

Supervisi merupakan bagian dari fungsi manajemen yang bertujuan untuk memastikan kegiatan berjalan sesuai standar melalui proses pengarahan, pemantauan, evaluasi, dan pembinaan terhadap pelaksanaan tugas (Munawar *et al.*, 2019). Menurut Nursing Association (ANA), supervisi adalah proses mengarahkan, memandu, dan memengaruhi hasil kinerja individu dalam suatu aktivitas atau pekerjaan (Munawar *et al.*, 2019). Supervisi juga dipahami sebagai proses pemantauan dan evaluasi yang dilakukan pimpinan untuk mengidentifikasi kelemahan serta melakukan perbaikan guna mencapai tujuan organisasi (Sergio *et al.*, 2023). Dalam praktik keperawatan, supervisi berfungsi menjaga kualitas pelayanan melalui pengarahan, inspeksi, dan pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan (Wiyono *et al.*, 2022), serta menjadi bagian dari manajemen keperawatan yang berfokus pada peningkatan pelayanan dan kemampuan tenaga perawat. Proses supervisi mencakup tahap pra-supervisi, pelaksanaan, hingga evaluasi dan tindak lanjut yang bertujuan mempertahankan serta meningkatkan kinerja secara konsisten (Nursalam *et al.*, 2018). Keberhasilan supervisi dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti usia, pendidikan, kepemimpinan, dan pengalaman kerja supervisor (White & Wainstanley, 2023).

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan tekanan fisik dan psikologis yang berpotensi menurunkan kinerja tenaga kesehatan (Cesilia & Kosasih, 2024). Teori Job Demands-Resources menjelaskan bahwa tuntutan pekerjaan yang tinggi tanpa dukungan sumber daya yang memadai dapat menurunkan performa kerja (Mazzetti *et al.*, 2023). Penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga kesehatan (Adani *et al.*, 2020; Hermawan, 2022). Oleh karena itu, diajukan hipotesis bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi efektivitas dan produktivitas tenaga kerja (Sedarmayanti, 2017). Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung terbukti berpengaruh positif terhadap kepuasan serta kinerja tenaga kesehatan (Anggraini, 2024). Dengan demikian, diajukan hipotesis bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

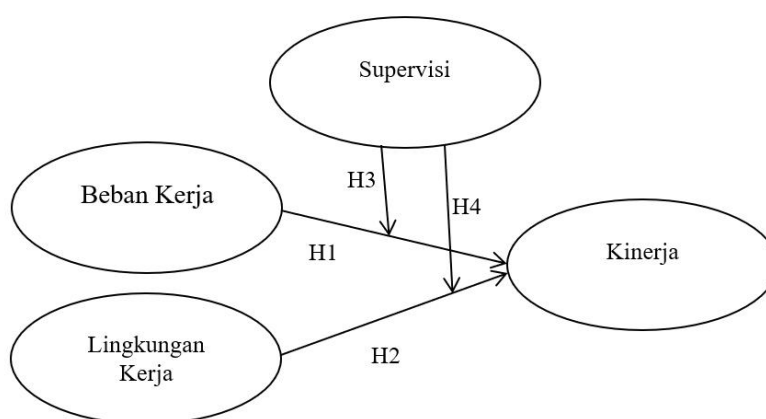
Pengaruh Supervisi Memoderasi Beban Kerja terhadap Kinerja

Supervisi berperan sebagai bentuk pengarahan dan dukungan organisasi untuk memastikan pekerjaan berjalan sesuai standar (Munawar *et al.*, 2019). Berdasarkan teori Job Demands-Resources, keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya organisasi dapat meningkatkan kinerja (Mazzetti *et al.*, 2023). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa supervisi dapat memoderasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kinerja (Trandani *et al.*, 2025). Oleh karena itu, diajukan hipotesis bahwa supervisi memoderasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Supervisi Memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang baik perlu didukung oleh supervisi yang efektif agar mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja tenaga kesehatan (Sedarmayanti, 2017). Model supervisi 4S menekankan pentingnya struktur, keterampilan, dukungan, dan keberlanjutan dalam meningkatkan performa kerja (Dewi, 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kualitas supervisi dapat memengaruhi hubungan lingkungan kerja dengan kinerja (Yurur, 2025). Dengan demikian, diajukan hipotesis bahwa supervisi memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat.

Model Penelitian ditampilkan pada gambar 1 sebagai berikut :



Gambar 1.

Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana penelitian dilakukan di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru yang berlokasi di Jalan HR. Soebrantas KM 12,5 Pekanbaru. Penelitian menggunakan data primer dan sekunder, dimana data primer diperoleh langsung dari responden berupa perawat rawat inap terkait beban kerja, lingkungan kerja, supervisi, dan kinerja, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen rumah sakit seperti jumlah tenaga kerja, data ruangan, dan data kinerja. Populasi penelitian berjumlah 115 perawat tetap ruang rawat inap, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* melalui *stratified random sampling* karena populasi terbagi berdasarkan ruangan kerja. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan 5% sehingga diperoleh sampel yang representatif untuk penelitian (Sugiyono, 2019).

Tahapan analisis data diawali dengan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Selanjutnya, analisis dilakukan menggunakan statistik deskriptif dan regresi linear berganda untuk menguji hubungan antar variabel, sedangkan pengujian hipotesis dilakukan melalui Uji MRA, Uji t, serta evaluasi koefisien determinasi (R^2).

Definisi dan indikator untuk setiap variabel yang digunakan pada penelitian ini ditampilkan secara rinci dalam Tabel 1 sebagai berikut :

Tabel 1. Definisi dan Indikator Penelitian

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja (Y)	Menyebutkan bahwa Kinerja kerja individu dipengaruhi oleh faktor lingkungan organisasi dan keseimbangan antara Beban Kerja serta dukungan sosial di tempat kerja. (Robbins dan Judge, 2019)	1. Klinis 2. Perilaku 3. Profesionalisme (RSJ Tampan Pekanbaru, 2025)	Likert
2.	Beban Kerja (X1)	Beban Kerja merupakan suatu kondisi di mana seseorang dihadapkan pada sejumlah tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu. (Agagis, 2024)	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan waktu kerja 3. Target yang harus dicapai (Agagis, 2024)	Likert
3.	Lingkungan Kerja (X2)	Lingkungan Kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Afandi, 2018)	1. Hubungan rekan kerja setingkat 2. Hubungan atasan dengan karyawan (Sedarmayanti, 2017) 3. Bangunan tempat kerja 4. Peralatan kerja yang memadai (Afandi, 2018)	Likert
4.	Supervisi (Z)	Supervisi adalah proses pemantauan, pemeriksaan, dan evaluasi yang dilakukan secara efektif oleh pimpinan organisasi terhadap sumber daya kerja untuk melihat kelemahan atau kekurangan yang dapat diperbaiki. (Sergio et al., 2023)	1. Dukungan 2. Struktur 3. Keterampilan 4. Keberlanjutan (Dewi, 2021)	Likert

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Analisis Deskriptif Variabel

Kinerja diukur melalui indikator klinis, perilaku, dan profesionalisme dengan penilaian dilakukan oleh kepala tim perawat. Hasil tanggapan 89 responden menunjukkan bahwa kinerja perawat berada pada kategori sangat baik dengan rata-rata 4,74, meskipun masih terdapat permasalahan pada realisasi program dan penilaian kinerja. Nilai tertinggi terdapat pada indikator perilaku terhadap pasien dan rekan kerja sebesar 4,75, sedangkan nilai terendah terdapat pada kepatuhan terhadap standar operasional dan etika profesi sebesar 4,73. Temuan ini menunjukkan

bahwa kualitas pelayanan telah berjalan baik, namun tetap memerlukan peningkatan dan pengawasan secara berkelanjutan.

Beban kerja diukur melalui indikator waktu kerja, target pekerjaan, dan kondisi pekerjaan. Hasil tanggapan responden menunjukkan rata-rata sebesar 4,07 dalam kategori baik, yang mengindikasikan bahwa tuntutan pekerjaan masih dapat dikelola meskipun belum optimal. Nilai tertinggi terdapat pada indikator target pekerjaan sebesar 4,29, sedangkan nilai terendah terdapat pada indikator waktu kerja sebesar 3,87, yang menunjukkan masih adanya kendala dalam menjaga keseimbangan antara kualitas pekerjaan dan waktu yang tersedia. Oleh karena itu, pengelolaan waktu kerja perlu menjadi perhatian untuk menjaga kualitas pelayanan.

Lingkungan kerja diukur melalui indikator kondisi bangunan, peralatan kerja, hubungan rekan kerja, serta hubungan dengan atasan. Hasil penelitian menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3,98 dalam kategori baik, meskipun masih ditemukan keterbatasan fasilitas dan sarana kerja. Nilai tertinggi terdapat pada hubungan dengan atasan sebesar 4,17, sedangkan nilai terendah terdapat pada aspek peralatan kerja sebesar 3,73. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan fasilitas dan sarana pendukung masih diperlukan untuk meningkatkan kenyamanan dan efektivitas kerja.

Supervisi diukur melalui indikator dukungan, struktur, keterampilan, dan keberlanjutan. Hasil tanggapan responden menunjukkan rata-rata sebesar 4,09 dalam kategori baik, yang menandakan bahwa pelaksanaan supervisi telah berjalan cukup baik namun belum optimal. Nilai tertinggi terdapat pada indikator keterampilan sebesar 4,20, sedangkan nilai terendah terdapat pada aspek keberlanjutan sebesar 4,04 yang menunjukkan bahwa tindak lanjut supervisi secara berkala masih perlu ditingkatkan agar pengawasan dan pengembangan kompetensi perawat dapat berjalan lebih optimal.

Uji Validitas

Pengujian validitas ini dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing pertanyaan memang mewakili keberadaan variabel tersebut. Dapat dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel (Ghozali, 2018). Hasil uji validitas dapat dilihat pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	R hitung	R tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	Y.1	0,968	0,2084	Valid
	Y.2	0,989	0,2084	Valid
	Y.3	0,979	0,2084	Valid
Beban kerja (X1)	X1.1	0,724	0,2084	Valid
	X1.2	0,687	0,2084	Valid
	X1.3	0,586	0,2084	Valid
Lingkungan kerja (X2)	X2.1	0,821	0,2084	Valid
	X2.2	0,806	0,2084	Valid
	X2.3	0,858	0,2084	Valid
	X2.4	0,855	0,2084	Valid
Supervisi (Z)	Z.1	0,934	0,2084	Valid
	Z.2	0,917	0,2084	Valid
	Z.3	0,862	0,2084	Valid
	Z.4	0,937	0,2084	Valid

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 2, hasil pengujian diperoleh bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* atau *r* hitung pada data variabel kinerja, beban kerja, lingkungan kerja dan supervisi > nilai *r* tabel (0,2084). Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden terhadap instrumen penelitian dan dilakukan setelah instrumen dinyatakan valid. Pengujian menggunakan Cronbach Alpha, dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai > 0,60, sedangkan nilai < 0,60 menunjukkan instrumen tidak reliabel (Ghozali, 2018). Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach Alpha	Batasan	Keputusan
1	Kinerja (Y)	0,884	0,6	Reliabel
2	Beban kerja (X1)	0,747	0,6	Reliabel
3	Lingkungan kerja (X2)	0,825	0,6	Reliabel
4	Supervisi (Z)	0,844	0,6	Reliabel

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 3, hasil pengujian diperoleh bahwa nilai reliabilitas pada data variabel kinerja, beban kerja, lingkungan kerja dan supervisi > 0,60 artinya bahwa alat ukur yang digunakan untuk mengukur setiap variabel penelitian dinyatakan reliabel yang berarti variabel yang digunakan sudah konsisten dan dapat dipercaya.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini adalah Uji One Sample Kolmogorov Smirnov dengan syarat mengambil keputusan (Ghozali, 2018). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4 sebagai berikut :

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		89
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.09984309
Most Extreme Differences	Absolute	.084
	Positive	.069
	Negative	-.084
Test Statistic		.084
Asymp. Sig. (2-tailed)		.166 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Data Diolah (2026)

Tabel 4 memperlihatkan bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) pada variabel

pada uji kolmogorov-smirnov test nilai $0,166 >$ dari 0.05 . Hal ini menyatakan bahwa data sudah terdistribusi secara normal.

2. Uji Multikolonearitas

Menurut (Ghozali, 2018) uji multikolinieritas menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai Tolerance. Jika VIF lebih besar dari 10 dan batas nilai *tolerance* adalah $0,01$ maka akan terjadi gejala multikolinieritas, dan begitu pula dengan sebaliknya, Hasil uji multikolonearitas dapat dilihat pada tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Multikolonearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Beban Kerja	.748	1.336
	Lingkungan Kerja	.808	1.237
	Supervisi	.694	1.442

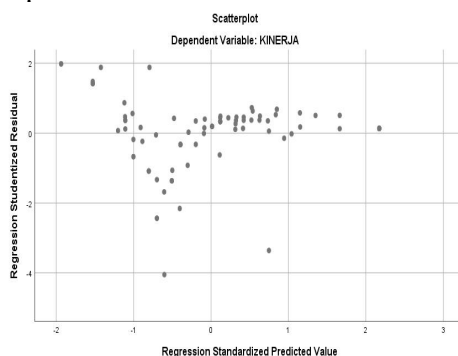
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 5, dapat dilihat bahwa nilai VIF menunjukkan beban kerja 1,336, lingkungan kerja 1,237 dan supervisi 1,442. Ini menunjukkan tidak adanya satupun variabel bebas yang memiliki VIF lebih dari 10. Hasil juga menunjukkan bahwa nilai toleransi masing-masing variabel yaitu beban kerja 0,748, lingkungan kerja 0,808 dan supervisi 0,694. Ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0.1. Dapat disimpulkan nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance $> 0,10$ maka model regresi bebas dari multikolonearitas.

3. Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Berikut ini adalah pengujian heteroskedastisitas secara grafik atau scatterplot pada gambar 3 sebagai berikut untuk melihat ada atau tidaknya pola tertentu :



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat titik-titik tidak membentuk pola tertentu dengan

menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu Y. ini maka membuktikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi ini dapat dikatakan baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji hipotesis secara parsial guna menunjukkan pengaruh tiap variabel independen secara individu terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan pada $\alpha = 0,05$ (5%). Jika pada tabel coefficient didapat nilai sig < 0,05 atau nilai t hitung > t tabel maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Nilai t tabel dalam penelitian ini adalah sebesar 1,988. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel 6 sebagai berikut :

Tabel 6. Hasil Uji t

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	.434	.227		1.907	.060
Beban Kerja	.451	.088	.443	5.145	.000
Lingkungan Kerja	.207	.064	.268	3.238	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 6 dapat dijelaskan hubungan antara variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- Variabel Beban Kerja (X1) diperoleh thitung. 5.145 > ttabel 1.988 dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ artinya dengan ini menunjukkan bahwa variabel Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis pertama (H1) diterima.
- Diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) diperoleh thitung. 3.238 < ttabel 1.988 dan nilai signifikan $0,000 > 0,05$ artinya dengan ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis kedua (H2) diterima.

2. Uji MRA (*Moderated Regression Analysis*)

Analisis regresi moderasi merupakan analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam membangun model hubungannya. Variabel moderasi berperan sebagai variabel yang dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Hazyim, 2024). Hasil uji MRA dapat dilihat pada tabel 7 sebagai berikut :

Tabel 7. Hasil Uji MRA

Model	Coefficients ^a		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error			
(Constant)	-18.237	2.632		-6.929	.000
Beban Kerja	5.522	1.125	5.415	4.907	.000
Lingkungan Kerja	2.523	.993	3.273	2.542	.013
Supervisi	7.069	.968	8.123	7.305	.000

Beban Kerja*Supervisi	-1.870	.403	-8.872	-4.636	.000
Lingkungan Kerja*Supervisi	-.848	.346	-4.785	-2.449	.016

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 7. dapat dilihat hasil pengujian diatas dapat dijelaskan hasil pengujian variabel moderasi sebagai berikut :

- Variabel Supervisi memoderasi beban kerja Adalah nilai t Hitung bernilai yaitu -4.636 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Artinya bahwa Supervisi memoderasi beban kerja sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima.
- Untuk variabel Supervisi memoderasi lingkungan kerja Adalah nilai t Hitung bernilai yaitu -2.449 dan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Artinya bahwa variabel Supervisi memoderasi kepada variabel lingkungan kerja sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja. Sehingga hipotesis keempat (H4) diterima.

3. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai Adjusted R Square yang dapat dilihat pada tabel 8 sebagai berikut :

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

<i>Model Summary^b</i>				
	<i>R</i>	<i>Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
	.842 ^a	.709	.692	.08078

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja*Supervisi, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Supervisi, Beban Kerja*Supervisi

b. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data Diolah (2026)

Berdasarkan tabel 8 diperoleh nilai Adjusted R-Square 0,692, hal ini berarti 69,2% Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru dipengaruhi oleh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Supervisi sisanya 30,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian.

PEMBAHASAN

Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat, ditunjukkan dari nilai t hitung $> t$ tabel ($5,145 > 1,988$) dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan beban kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja perawat meskipun tuntutan pekerjaan relatif tinggi. Indikator target pekerjaan memperoleh penilaian tertinggi, menunjukkan kemampuan perawat menyelesaikan tugas sesuai target, sedangkan aspek waktu kerja masih menjadi kendala dalam menjaga keseimbangan kualitas pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan teori *Job Demands-Resources* yang menjelaskan bahwa tuntutan kerja pada tingkat optimal dapat menjadi tantangan yang mendorong

peningkatan performa (Mazzetti et al., 2023). Hasil ini juga mendukung penelitian sebelumnya yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Kusuma et al., 2021; Musa & Surijadi, 2020; Alfida & Widodo, 2022).

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai t hitung $> t$ tabel ($3,238 > 1,988$) dan signifikansi $0,002 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa perbaikan lingkungan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja tenaga keperawatan. Hubungan kerja dengan atasan menjadi indikator tertinggi, sedangkan fasilitas dan peralatan kerja masih menjadi aspek yang perlu ditingkatkan. Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan fokus, efisiensi, serta produktivitas kerja (Sedarmayanti, 2017). Hasil ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Alfida & Widodo, 2022; Anggraini, 2024).

Pengaruh Supervisi Memoderasi Beban Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi memoderasi hubungan beban kerja terhadap kinerja secara negatif dan signifikan dengan nilai $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$ ($4,636 > 1,988$) dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini menunjukkan bahwa supervisi yang tinggi pada kondisi beban kerja tinggi justru dapat memperlemah hubungan positif terhadap kinerja. Supervisi yang belum merata serta tindak lanjut yang belum optimal menjadi faktor yang memengaruhi kondisi tersebut. Teori Job Demand-Resources menjelaskan bahwa keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan sumber daya organisasi menjadi faktor penting dalam mempertahankan performa kerja (Mazzetti et al., 2023). Temuan ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa supervisi dapat memperkuat maupun memperlemah hubungan beban kerja terhadap kinerja (Sergio et al., 2023; Semarang et al., 2022; Geisler et al., 2025).

Pengaruh Supervisi Memoderasi Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa supervisi memoderasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja secara negatif dan signifikan dengan nilai $|t \text{ hitung}| > t \text{ tabel}$ ($2,449 > 1,988$) dan signifikansi $0,016 < 0,05$. Kondisi ini menunjukkan bahwa supervisi yang dilakukan secara berlebihan atau kurang sesuai dapat mengurangi pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. Supervisi yang terstruktur dan berkelanjutan tetap diperlukan agar mampu meningkatkan keterampilan dan efektivitas kerja tenaga kesehatan. Temuan ini mendukung teori lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2017) dan model supervisi 4S (Dewi, 2021), serta sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa kualitas supervisi dapat memengaruhi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja (Majid & Sani, 2016; Yurur, 2025; Putri, 2020).

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja yang masih berada dalam kapasitas kemampuan perawat dapat meningkatkan produktivitas dan mendorong pencapaian kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa kondisi kerja yang kondusif, hubungan kerja yang baik, serta komunikasi yang efektif mampu meningkatkan semangat dan kualitas kerja perawat. Selanjutnya, supervisi terbukti memoderasi dengan memperlemah pengaruh beban kerja terhadap

kinerja, yang mengindikasikan bahwa pengawasan yang terlalu ketat pada kondisi beban kerja tinggi berpotensi menurunkan efektivitas kerja. Selain itu, supervisi juga memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja, yang menunjukkan bahwa pada lingkungan kerja yang telah kondusif, supervisi yang terlalu dominan dapat mengurangi kenyamanan dan fleksibilitas kerja perawat.

DAFTAR REFERENSI

- Adani, T. N., Dudija, N., & Psi, S. (2020). Pengaruh Work Family Conflict Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kesehatan Rumah Sakit Qim Batang).
- Adhari, I. Z. (2020). Manajemen sumber daya manusia modern. Pustaka Media
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2024). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot: Vol. VI (Issue 1).
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).Zanafa Publishing
- Agagis, T. A. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. <https://journal.ikopin.ac.id>
- Ahmad, et al. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 3(2), 45–52.
- Alfida, R., & Widodo, S. (2022). Pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat ruang isolasi RSAU Dr. Esnawan antariksa halim perdanakusuma jakarta timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, 11(1).
- Anggraini, D. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kesehatan Mental Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Rsup Fatmawati.
- Anggraini, P. J. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan non fisik terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kayuagung (Skripsi, Universitas Sriwijaya).
- Anisruddin, A. F. (2024). Hubungan Beban Kerja dengan work life balance pada perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Meuraxa Kota Banda Aceh (Skripsi, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry)
- Astuti, R., Lesmana, O. P. A., & Prima, O. (2018). Pengaruh Motivasi dan Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat pada Rumah Sakit Umum Mitra Medika Medan. *Jurnal Ilman*, 6(2), 42-50
- Bella, N. M., Susanti, E., & Rusdi, P. H. N. (2024). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Retensi Karyawan di Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Padang Panjang Tahun 2023. *MARAS: Jurnal Penelitian Multidisiplin*, 2(2), 1045–1052. <https://doi.org/10.60126/maras.v2i2.327>
- Cesilia, R., & Kosasih. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Kelelahan Kerja terhadap Kinerja Perawat.
- Chrisnawati, Lima, M. C., Trihandini, B., & Maratning, A. (2020). Perilaku Caring Perawat Di Ruang Rawat Inap Di Rumah Sakit Suaka Insan Banjarmasin.
- Dewi, A. R., Suryawati, C., & Arso, S. P. (2023). The Effect of Service Quality and Hospital Image on Patient Satisfaction in Indonesia: Literature Review. *Media Publikasi Promosi Kesehatan Indonesia*, 6(10), 1940–1949. <https://doi.org/10.56338/mppki.v6i10.4075>
- Dewi, I. P., & Mustikaningsih, D. (2021). Determinant Factors of Supervisor Model 4S (Structure, Skill, Support, Sustainability) Against the Implementation of Islamic Spiritual Care. *Jurnal Keperawatan*, 12(1), 33-41
- Fauzan, A., Suwarsi, S., & Roosallyn, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja terhadap

- Kinerja Perawat Rawat Inap dalam Situasi Pandemi Covid-19 di RSKIA Harapan Bunda Bandung. <https://doi.org/10.29313/v0i0.29053>
- Gayatri, K., Darmawan, A., Suyoto, S., & Utami, R. F. (2025). The Effect of Workload, Work Environment and Motivation on Employee Performance with Job Satisfaction as a Mediating Variable. *International Journal of Business and Applied Economics*, 4(4), 1921–1940. <https://doi.org/10.55927/ijbae.v4i4.213>
- Geisler, C. F., Geisler, M., & Buratti, S. (2025). The moderating role of clinical supervision on the relationship between emotional demands and exhaustion among clinical psychologists in Sweden. *Clinical Supervisor*, 44(1), 77–98. <https://doi.org/10.1080/07325223.2024.2442986>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro
- Hendriani, S., Junaidi, R., & Lumbanraja, M. M. M. (2023). Pengaruh Diklat, Beban Kerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Syafira Kota Pekanbaru. *Jurnal Economica: Media Komunikasi ISEI Riau*, 11(2), 361-369.
- Hermawan, E. (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan-Keluarga Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pt. Sakti Mobile Jakarta. 3(4). <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i4>
- Himamosa A, Halik A. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ende. *Jurnal Neraca Manajemen*. DOI :10.8734/mnmae.v1i2.359
- Insan, M. Y., & Damrus. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Keperawatan Pada Rumah Sakit Umum Wulan Windy.
- Irawati, R., & Carrollina, D. A. (2017). Analisis pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja karyawan operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi dan Bisnis*, 5(1).
- Jannah, E. F., Haryono, B., & Devita Gunardi, W. (2024). Pengaruh Kualitas Pelayanan Dan Fasilitas Rumah Sakit Terhadap Citra Rumah Sakit Yang Di Mediasi Oleh Kepuasan Pasien. In *YUME: Journal of Management* (Vol. 7, Issue 1).
- Kementerian Kesehatan Republik Indonesia. (1984). Surat Keputusan Menteri Kesehatan Republik Indonesia Nomor 350/Men.Kes/SK/VII/1984 tentang Pendirian Rumah Sakit Jiwa Pusat Pekanbaru Kelas B. Kementerian Kesehatan RI
- Koesomowidjojo, S. R. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Komisi Akreditasi Rumah Sakit, 2017. sertifikat No. KARS-SERT/370/IX/2017, Jakarta.
- Kusuma, D., ajamuddin, mahfud nur, & Arfah, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Unit Pelayanan Rawat Inap Rsu Andi Makkasau Kota Parepare (Vol. 4, Issue 1).
- Mahawati. 2021. Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Yayasan Kita Menulis.
- Majid, A., & Sani, A. (2016). Pengaruh Pelatihan Dan Supervisi Kepala Ruangan Terhadap Kinerja Perawat Pelaksana Diruang Rawat Inap Bedah Rumah Sakit Tk. Ii Pelamonia Makassar (The effect of training and supervision of the head room on the performance of executive nurse room hospital surgical, hospital Tk. II Pelamonia Makassar). In *Jurnal Mirai Management* (Vol. 1, Issue 2).
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung). Remaja Rosdakarya.
- Mansfield, L. (2018). *Organizational Calling and Safety: The Role of Workload and Supervisor Support*. <https://doi.org/10.15760/etd.6118>

-
- Maranden, A. A., Irjayanti, A., & Wayangkau, E. C. (2023). Faktor yang Berhubungan dengan Stres Kerja pada Perawat di Rumah Sakit Jiwa Daerah Abepura Kota Jayapura. *Jurnal Kesehatan Lingkungan Indonesia*, 22(2), 221–228. <https://doi.org/10.14710/jkli.22.2.221-228>
- Mazzetti, G., Robledo, E., Vignoli, M., Topa, G., Guglielmi, D., & Schaufeli, W. B. (2023). Work Engagement: A meta-Analysis Using the Job Demands-Resources Model. In *Psychological Reports* (Vol. 126, Issue 3, pp. 1069–1107). SAGE Publications Inc. <https://doi.org/10.1177/003329412111051988>
- Mokobombang, W., & Natsir, N. (2024). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi: Tinjauan Pada Industri Jasa. *Jurnal Minfo Polgan*, 13(1), 606–618. <https://doi.org/10.33395/jmp.v13i1.13756>
- Munawar, M., Saleh, A., & Rachmawaty, R. (2019). The Influence of Supervision on the Performance of Associate Nurse in Hospitals: a Literature Review. *Journal of Nursing Practice*, 2(2), 91–96. <https://doi.org/10.30994/jnp.v2i2.47>
- Musa, muhammad nur deni, & Surijadi, herman. (2020). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Catatan Sipil Kabupaten Buru.
- Nurmala, O., Machasin, & Junaidi, R. (2025). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Non ASN di Rumah Sakit Daerah Madani Pekanbaru. 4(2), 3144–3156. <https://doi.org/https://doi.org/10.57235/aurelia.v4i2.6721>
- Nursalam, N., Fibriansari, R. D., Yuwono, S. R., Hadi, M., Efendi, F., & Bushy, A. (2018). Development of an empowerment model for burnout syndrome and quality of nursing work life in Indonesia. *International Journal of Nursing Sciences*, 5(4), 390–395. <https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2018.05.001>
- Passya, P., Rizany, I., & Setiawan, H. (2019). Hubungan Peran Kepala Ruangan dan Supervisor Keperawatan dengan Motivasi Perawat dalam Melakukan Dokumentasi Keperawatan.
- Permenkes 340 tahun 2010, tentang klasifikasi rumah sakit, pada pasal 7 ayat 8
- Prayoga, R. M., Armansyah, Hendri, A., & Friassantano, R. (2023). Pengaruh Perencanaan Sumber Daya Manusia Terhadap Pelayanan Umum Pada RSUD Kabupaten Kepulauan Anambas.
- Putri, I. (2020). Pengaruh Supervisi Dan Sarana Prasarana Dengan Kinerja Perawat (Vol. 2).
- Ramadhani, K., Saputra, M. S., & Wahyuni, L. (2022). Pengaruh Penerapan Green Accounting Dan Kinerja Lingkungan Terhadap Kinerja Keuangan Dengan Tata Kelola Perusahaan Perusahaan Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Akuntansi Trisakti*, 9(2), 229-244
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Robbins (2016) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media
- Rofina, M. H., Wellem, I., & Obon, W. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Dukungan Sosial terhadap Kinerja Perawat IGD pada (RSUD DR. TC Hillers Maumere). *Jurnal Projemen UNIPA*, 10(3), 127-138
- Salsabila Mulatta, D., & Waskito, J. (2024). The Influence Of Work Family Conflict, Work Life Balance, And Workload On Nurse Performance Is Mediated By Organizational Commitment at RSAU dr Siswanto. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 5 (1), 970, 982
- Sarikit, M. (2017). Pengaruh work life balance dan keterikatan pegawai terhadap Kinerja pegawai fakultas ilmu sosial dan ilmu politik Universitas Indonesia. *Jurnal Manajemen Pendidikan UNJ*, 8(1), 471594.

-
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Selvia, A. R., & Ramdani, D. (2024). Work-Life Balance Dan Work Load Sebagai Faktor Untuk Meningkatkan Kinerja Perawat Rumah Sakit (Rs.) Dewi Sri Di Karawang. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 11(10), 4143-4147
- Semarang, U., Basalamah, M. S. A., Jannang, A. R., & Soleman, M. M. (2022). Employee Performance and The Effects of Work Discipline and Individual Ability, With Organizational Supervision as a Moderator. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 9(1), 23–33. <https://doi.org/10.33096/jmb.v9i1.61>
- Sergio, B. M. S. S. B., de Carvalho, A. L. R. F., & Barroso Pinto, C. M. C. (2023). Perception of Portuguese nurses: clinical supervision and quality indicators in nursing care. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 76(3). <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2022-0656>
- Setianingsih, A., & Susanti, A. S. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit “S.”
- Sri Rahayu, C., Wiji Puspita Sari, D., Abdurrouf, M., & Ardian, I. (2025). Analysis Of Effective Nursing Supervision Models To Improve The Quality Of Services And Patient Satisfaction: Literature Review. <https://doi.org/10.37287/ijghr.v7i3.6039>
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, E. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Kencana
- Syamsuri, A. R., Junaidi, R., & Triana, A. (2024). Influence Of Workload, Job Stress, And Work Discipline On Employee Performance At Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Pekanbaru Branch Office Sudirman. 7, 9649–9656. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v7i6.13246>
- Tambunan, R., & Rahmatia. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Jiwa Provinsi Sulawesi Tenggara. *IJMA (Indonesian Journal of Management and Accounting)*, 5(1). <https://doi.org/10.14421/EkBis.2022.6.1.1555>
- Trandani, N. M. R., Landra, N., & Parwita, G. B. S. (2025). Pengaruh Beban Kerja, Pengawasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Luxe Properti Internasional Bali. *Emas*, 6(4), 876–888. <https://doi.org/10.36733/emas.v6i4.6254>
- white, & wainstanley. (2023). Impact of Employees’ Workplace Environment on Employees’ Performance: A Multi-Mediation Model. *Frontiers in Public Health*, 10. <https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.890400>
- Winario, M., Yulianti, J., Khairi, R., Mailiza, D., Pahlawan, U., & Tambusai, T. (2023). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pasien Di Klinik Hmc Kandis.
- Winarti, S. A. ., Khasanah, F., & Setiawan, B. (2020). Development of Clinical Supervision Instruments towards Performance Indicator Achievement of Nurses at Panembahan Senopati Hospital Bantul. *Pakistan Journal of Medical & Health Sciences*, 14(2), 1385-1388.
- Wiyono, D., Dwiyono, G., Ekawati Permana, T., Setiadi, H., & Bastian, Z. (2022). Analisis Peran Motivasi Dalam Memediasi Hubungan Antara Supervisi Dan Lingkungan Kerja Dengan Efektivitas Kerja Karyawan.
- Yürür, S., Koç, O., & Yurtseven, H. R. (2025). Abusive supervision and nurses’ deviant behaviors: the moderating effect of self-efficacy. *BMC nursing*, 24(1), 1212.