

Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat pada RS Elim Rantepao

Naysilya Darius¹, Jemi Pabisangan Tahirs², Atriwati Biringkanae³

^{1,2,3}Universitas Kristen Indonesia Toraja

E-mail: naysilyad@gmail.com¹

Article History:

Received: 29 April 2025

Revised: 02 Juni 2025

Accepted: 14 Juni 2025

Keywords: *Stres Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja*

Abstract: *Pengaruh stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RS. Elim Rantepao kabupaten Toraja Utara. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat RS Elim Rantepao. Populasi dalam penelitian ini adalah perawat pada RS Elim Rantepao. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin sehingga diperoleh 64 sampel. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Alat analisis yang digunakan adalah aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stress kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat dan secara simultan stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat pada RS Elim Rantepao kabupaten Toraja Utara.*

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu instansi yang bergerak dalam bidang pelayanan kesehatan. Sebagai pemberi jasa pelayanan kesehatan, Rumah Sakit beroperasi 24 jam sehari. Kinerja perawat merupakan faktor penting dalam menentukan kualitas layanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Perawat merupakan salah satu profesi di Rumah Sakit yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan pelayanan kesehatan. Untuk mengoptimalkan hasil kinerja perawat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat dilakukan dengan menilai kinerja perawat. Kinerja perawat dapat dipengaruhi oleh faktor pengalaman, keterampilan, kemampuan, pendidikan dan lain-lain. Rumah Sakit yang menjadi tempat perawat bekerja senantiasa melakukan berbagai usaha yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas profesionalisme perawat. Perawat dituntut untuk dapat memahami setiap keluhan pasien, memperhatikan kebutuhan pasien, menangani pasien sesuai dengan prosedur serta merawat pasien dengan penuh tanggung jawab. Keberhasilan Rumah Sakit sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor seperti stres kerja, beban kerja serta lingkungan kerja. Oleh karena itu, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja perawat perlu diperhatikan secara lebih serius oleh manajemen Rumah Sakit.

Stres kerja adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan yang dilakukan melebihi batas dari kemampuannya yang pada akhirnya timbul suatu tekanan yang akan dialami. Stres kerja pada perawat dapat timbul dari berbagai sumber termasuk beban kerja yang

tinggi, jam kerja yang panjang, tekanan emosional dari pasien ataupun keluarga pasien. Stres yang tidak dikelola dengan baik dapat menurunkan motivasi kerja, meningkatkan resiko kelelahan, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan psikologis atau fisik yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang. Stres biasanya timbul akibat respon fisik dan psikis individu terhadap peristiwa tertentu. Stres kerja merupakan keadaan yang terjadi ketika pegawai dihadapkan oleh peluang dan tantangan yang dapat memberikan ketegangan dan perubahan perilaku (Adelia dkk., 2024). Adapun indikator stres kerja (Afandi, 2018) yaitu: Tuntutan tugas, tuntutan peran, dan tuntutan antar pribadi

Beban kerja perawat merupakan seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh perawat selama tugas disuatu unit pelayanan keperawatan. Beban kerja muncul karena banyaknya tugas dan tanggung jawab yang ditetapkan oleh rumah sakit. Perawat dituntut memberikan pelayanan yang maksimal yang terkadang hal ini dapat mengakibatkan beban kerja kepada perawat sehingga dapat mempengaruhi kinerja dari perawat.

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. (Aprilia, 2017). Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, nantinya akan muncul rasa bosan begitupun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang berlebihan. Beban kerja timbul akibat adanya keterbatasan kapasitas dalam memproses informasi. Dengan adanya beban kerja setiap tugas diharapkan dapat diselesaikan secepat mungkin secara cermat dan cepat. Pemberian beban kerja kepada karyawan harus seimbang dengan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan tersebut, jika tidak akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut. Ada empat indikator dalam beban kerja (Putra, 2018) yaitu: Targen yang harus dicapai, Kondisi pekerjaan, Penggunaan waktu, dan Standar pekerjaan.

Lingkungan kerja juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja perawat. Lingkungan kerja yang mendukung baik dari segi fisik seperti fasilitas yang memadai, maupun non-fisik seperti hubungan interpersonal yang baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas perawat.

Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling pegawai sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan (Anam, 2018). Ada dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti 2016). Ada beberapa indikator lingkungan kerja (Afandi, 2018) yaitu: Pencahayaannya, Warna, Sirkulasi udara dan Kebisingan suara

Kinerja merupakan suatu pencapaian atau hasil kerja baik secara perorangan maupun sekelompok individu pada sebuah organisasi atau perusahaan sesuai dengan tugas serta tanggung jawab yang diberi demi tercapainya tujuan organisasi secara illegal, serta tidak bertentangan dengan hukum serta moral serta etika. Maka dari itu Kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi (Afandi, 2018). Kinerja (*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 (Susanto, 2017). Kinerja mengacu pada serangkaian hasil yang di peroleh seseorang karyawan selama waktu periode tertentu. Oleh sebab itu kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Antari, 2019).

Kinerja perawat adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Kinerja perawat merupakan ukuran keberhasilan dalam mencapai tujuan pelayanan keperawatan. 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. Ada beberapa indikator kinerja (Jumiyati & Harumi, 2018) yaitu: Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Inovasi, dan Kerjasama.

Rumah sakit Elim Rantepao merupakan salah satu rumah sakit swasta milik Yayasan Gereja Toraja yang beralamat di Jl. Ahmat Yani no. 68 Rantepao, Toraja Utara-Sulawesi Selatan. Pada Rumah sakit Elim Rantepao beban kerja yang tinggi dapat meningkatkan stres kerja pada perawat. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja perawat adalah mengenai lingkungan kerja dapat di jelaskan bahwa pada kondisi lingkungan kerja yang buruk, seperti halnya AC pendingin ataupun lainnya yang bermasalah dapat membuat karyawan bersikap malas terhadap pekerjaannya. Tujuan dari penelitian ini yaitu guna mengetahui apakah ada pengaruh di antara stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Elim Rantepao kabupaten Toraja Utara.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan mengumpulkan data berupa angka-angka yang diperoleh dari data hasil kuesioner pada perawat RS Elim Rantepao.

Populasi dan Sampel/Informan

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah perawat pada RS Elim Rantepao sebanyak 180 orang. Penentuan sampel dalam penelitian ini akan menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu sendiri, karena mengingat besarnya jumlah populasi, maka peneliti menggunakan rumus slovin (Sugiyono, 2017) untuk mencari dan menentukan jumlah sampel. Berdasarkan hasil perhitungan maka sampel yang akan digunakan peneliti dalam penelitian ini sebanyak 64 sampel.

Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan dikawasan Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara.

Instrumentasi atau Alat

Penulis dalam penelitian ini melakukan skala pengukuran yaitu diukur menggunakan *skala likert*. *Skala likert* yaitu ukuran yang dipakai guna menilai ide, pemahaman, dan prilaku seseorang atau kelompok akan kejadian sosial. Secara kuantitatif digunakan *skala likert* dengan pilihan jawaban responden yaitu:

Tabel 1. Skala Likert

No.	Alternatif Jawaban	Simbol	Nilai
1	Sangat Setuju	SS	5
2	Setuju	S	4
3	Netral	N	3
4	Tidak Setuju	TS	2
5	Sangat Tidak Setuju	STS	1

Prosedur Pengumpulan Data

Prosedur pengumpulan data dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner dalam penelitian ini disebarkan kepada perawat RS Elim Rantepao. Teknik analisis data yang digunakan yakni regresi linear berganda dengan menggunakan bantuan program software SPSS 22 (Statistical Program For The Social Sciensec).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan diperoleh informasi bahwa responden laki – laki sebanyak 15 orang dengan persentase 23,4%, sedangkan responden perempuan sebanyak 49 orang dengan persentase 76,6%. Berdasarkan usia dilihat bahwa responden yang berusia 20-25 tahun sebanyak 3 orang dengan persentase 4,7%, usia 26-30 tahun sebanyak 37 orang dengan persentase 57,8%, usia 31-35 sebanyak 19 orang dengan persentase 29,7% dan usia 36-40 tahun sebanyak 5 orang dengan persentase 7,8%. Dari segi pendidikan dilihat bahwa responden yang berstatus D3 sebanyak 35 orang dengan persentase 54,7% dan berstatus S1 sebanyak 29 orang dengan persentase 45,3%.

Uji Validitas

Berdasarkan hasil olah data dapat menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam penelitian ini valid. Hal ini dapat dilihat dari r hitung setiap item pernyataan lebih besar dari nilai r tabel dengan tingkat signifikan untuk semua item pernyataan pada level 0,05.

Uji Reliabilitas

Hasil olah data menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dari variabel penelitian memiliki *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60 sehingga dapat dinyatakan bahwa seluruh item pernyataan setiap variabel telah reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel independen dan dependen berdistribusi normal atau tidak.

Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
Test Statistic	,083
Asymp. Sig. (2-tailed)	,200 ^{c,d}

Berdasarkan pengujian normalitas dengan Uji *kolmogrov-smirnov* menunjukkan bahwa model penelitian sudah memiliki model residual berdistribusi normal. Dalam hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai signifikan $0,200 > 0,05$.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas dianalisis dengan kriteria bahwa jika nilai *Tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) kurang dari 10 maka dapat dikatakan bahwa data tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1(Constant)	25,130	6,426		3,911,000			
Stres Kerja	,308	,155	,247	1,989,051	,866		1,154
Beban Kerja	-,101	,131	-,104	-,770,444	,732		1,366
Lingkungan Kerja	,453	,128	,482	3,533,001	,716		1,397

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji multikolonieritas dilihat bahwa nilai *tolerence* pada setiap variabel lebih dari 0,10 dan nilai VIF setiap variabel kurang dari 10. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gejala multikolonearitas antar variabel independen dalam model penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variasi dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		
	B	Std. Error		Beta	T	Sig.
1(Constant)	9,319	3,357			2,776	,007
Stres Kerja	-,190	,081		-,308	-2,346	,022
Beban Kerja	,087	,068		,181	1,270	,209
Lingkungan Kerja	-,128	,067		-,276	-1,910	,061

a. Dependent Variable: abs_RES

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat uji glejser melalui signifikansi pada variabel independen lebih besar dari 0,05 dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa tidak terjadi heterokedasitas pada model regresi penelitian ini.

Koefisien Determininasi (R^2)

Nilai koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kontribusi stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determininasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,446 ^a	,199	,159	4,983	,869
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja					
b. Dependent Variable: Kinerja					

Berdasarkan pada tabel 5 menunjukkan bahwa koefisiensi determinasi memiliki nilai sebesar 0,199 atau 19,9 % yang artinya variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 20% terhadap kinerja perawat sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diletili.

Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error		Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1 (Constant)	25,130	6,426			3,911,000		
Stres Kerja	,308	,155		,247	1,989,051	,866	1,154
Beban Kerja	-,101	,131		-,104	-,770,444	,732	1,366
Lingkungan Kerja	,453	,128		,482	3,533,001	,716	1,397
a. Dependent Variable: Kinerja							

$$Y = 25,130 + 0,308.X_1 + -0,101.X_2 + 0,453.X_3$$

Berdasarkan hasil uji regresi linear berganda pada tabel 6 di atas maka hasil regresi linear berganda dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 25,130 hal ini menunjukkan bahwa apabila variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja nol, maka variabel kinerja adalah sebesar 25,130
2. Nilai koefisien stres kerja (X₁) sebesar 0,308. Artinya, jika stres kerja (X₁) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka kinerja perawat mengalami kenaikan sebesar 0,308, begitupun sebaliknya, jika nilai stres kerja turun satu-satuan maka kinerja perawat juga akan mengalami penurunan sebesar 0,308.
3. Nilai koefisien beban kerja (X₂) Koefisien beban kerja -0,101 artinya koefisien regresi beban kerja menunjukan arah negatif. Hal ini berarti jika beban kerja meningkat satu satuan maka kinerja perawat akan menurun 0,217 dan sebaliknya jika beban kerja menurun satu-satuan maka kinerja perawat akan mengalami peningkatan sebesar 0,101.
4. Nilai koefisien lingkungan kerja (X₃) sebesar 0,453. Artinya, jika lingkungan kerja (X₃) mengalami kenaikan sebesar satu-satuan maka kinerja perawat mengalami kenaikan sebesar 0,453, begitupun sebaliknya, jika nilai lingkungan kerja turun satu-satuan maka kinerja perawat juga akan mengalami penurunan sebesar 0,453.

Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel independen (stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja) secara parsial terhadap variabel dependen (kinerja). Jika nilai sig < 0,05 maka terdapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis yang diajukan diterima. Sebaliknya, jika nilai sig > 0,05 maka tidak dapat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen atau hipotesis yang diajukan ditolak.

Tabel 7. Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	25,130	6,426		3,911,000			
Stres Kerja	,308	,155	,247	1,989,051	,866		1,154
Beban Kerja	-,101	,131	-,104	-,770,444	,732		1,366
Lingkungan Kerja	,453	,128	,482	3,533,001	,716		1,397

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji T pada tabel 7 di atas maka uji parsial pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diketahui bahwa $t_{hitung} 1,989 > t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan sebesar $0,051 > 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja

2. Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Dari hasil perhitungan uji secara parsial di ketahui bahwa $t_{hitung} -0,770 < t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan sebesar $0,444 > 0,05$. Karena nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti secara parsial variabel beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Dari hasil perhitungan uji secara parsial diketahui bahwa $t_{hitung} 3,533 > t_{tabel} 1,669$ dan nilai signifikan sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Uji Simultan

Uji F digunakan untuk melihat apakah ada pengaruh variabel bebas yakni stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap variabel terikat. Uji F dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 atau 5%. Dengan asumsi Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F < 0,05$ hipotesis diterima dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan nilai signifikansi $F > 0,05$ maka hipotesis ditolak.

Tabel 8. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	370,476	3	123,492	4,974	,004 ^b
	Residual	1489,524	60	24,825		
	Total	1860,000	63			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Beban Kerja

Berdasarkan hasil uji simultan pada tabel 8 di atas bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, yaitu $F_{hitung} 4,974 > F_{tabel} 2,753$ dan nilai sig $0,004 < 0,05$ yang berarti hipotesis diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa variabel stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis maka akan dilakukan pembahasan yang memberikan beberapa informasi secara rinci tentang hasil penelitian serta bertujuan untuk mengetahui apakah pengaruh masing – masing variabel lainnya. Variabel independen dalam penelitian ini yaitu stres kerja (X1), beban kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3). Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja perawat (Y) pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Pengujian hipotesis antar variabel independen dan variabel dependen dilakukan melalui hasil SPSS.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel stres kerja secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat pada RS Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara. Hasil ini dapat dilihat pada uji t dengan memperoleh nilai t_{hitung} 1,989 dan t_{tabel} 1,669 dengan tingkat signifikan 0,051. Berdasarkan hasil uji T dimana nilai signifikannya sebesar $0,051 > 0,05$ yang berarti stres kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat.

Stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat. Perihal ini dapat dijelaskan bahwa dalam kondisi apapun perawat memahami perannya untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Hal ini berarti stres kerja bukanlah variabel utama dalam menentukan kinerja perawat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang ada di dalam penelitian ini yakni penelitian yang dilakukan oleh Yustikasari & Santoso, (2023) yang menyimpulkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yang dilakukan menunjukkan bahwa secara parsial variabel beban kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil tersebut didasarkan pada hasil uji t variabel beban kerja diperoleh perhitungan bahwa nilai t_{hitung} sebesar $-0,770 < t_{tabel}$ sebesar 1,669 dan nilai signifikannya sebesar $0,444 > 0,05$.

Dari hasil penelitian yang dilakukan tidak terdapat pengaruh beban kerja yang signifikan terhadap kinerja perawat. Dalam hal ini artinya perawat memahami tugas-tugasnya dan waktu bekerja yang dimiliki. Sehingga sebanyak apa pun pasien yang ditangani setiap harinya dan tugas yang dijalani maka perawat selalu siap dan bekerja secara optimal dengan memanfaatkan waktu yang ada.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang ada di dalam penelitian ini yakni penelitian yang dilakukan oleh Yustikasari & Santoso, (2023) yang menyimpulkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan pada hasil uji t (uji parsial) yang menghasilkan t_{hitung} sebesar $3,533 > t_{tabel}$ sebesar 1,669 dan nilai signifikan sebesar $0,001 < 0,05$ yang menyatakan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada RS Elim Rantepao. Jadi, dengan terciptanya lingkungan pekerjaan yang baik menyebabkan kinerja perawat yang diberikan juga akan semakin meningkat.

Lingkungan kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat dapat menunjukkan bahwa dengan semakin baik lingkungan kerja maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan. Dengan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif seperti penerangan, tata ruang, sirkulasi udara dan hubungan antar perawat dapat meningkatkan kinerja mereka.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiawan & Yam, (2022) dan Nisak & Andriani, (2022) yang menyimpulkan bahwa secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat.

Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Berdasarkan hasil pengujian simultan menunjukkan F_{hitung} sebesar 4,974 > F_{tabel} sebesar 2,753 dan nilai signifikan sebesar 0,004. Hasil uji F dengan nilai signifikan sebesar 0,004 < 0,05 atau 5 %, dengan nilai koefisien sebesar 0,199 yang berarti besarnya pengaruh yang diberikan sebesar 20 % dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Stres yang dialami tenaga kerja sebagai hasil atau akibat lain dari proses bekerja, yang dapat berkembang menjadikan tenaga kerja sakit fisik dan mental, sehingga tidak dapat bekerja lagi secara optimal. Selain stress kerja, Beban kerja juga merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas-tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Oleh karena itu pihak rumah sakit harus memperhatikan stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja untuk mempertahankan kinerja perawat.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian Adelia dkk., (2024) yang menyimpulkan bahwa stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja perawat pada RS Elim Rantepao.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rumah Saki Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara” dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel stress kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara
2. Variabel beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara
3. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara
4. Variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat pada Rumah Sakit Elim Rantepao Kabupaten Toraja Utara

DAFTAR REFERENSI

- Adelia, T., Hamid Halin, & Emilda. (2024). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Rs Ak Gani Palembang. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(2).
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Anam, C. (2018). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Di Sekolah Menengah Kejuruan. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, 4(1), 40– 56
- Antari, Ni Wayan Yuni. (2019) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Gina Bali*. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.
- Aprilia, F. (2017). *Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja*

- Perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru.
- Basalamah, F. F., Ahri, R. A., & Arman, A. (2022). Pengaruh Kelelahan Kerja, Stress Kerja, Motivasi Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rsud Kota Makassar. *An Idea Health Journal*, 1(02), 67–80.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23* (Edisi 8). Cetakan Ke Viii. Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25*. Universitas Diponegoro.
- Hardani, Dkk. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Pustaka Ilmu.
- Ihsan, N., A. A., & Rozi, A. F. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Kaliwates (Rsuk) Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 161. <https://doi.org/10.32528/Jmbi.V4i2.1759>
- Jumiyati, J., & Harumi, C. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pns Di Sekolah Menengah Pertama Negeri 209 Jakarta. *Snit* 2018, 1(1), 35–43.
- Koesomowidjojo. (2017). *Analisis Beban Kerja*. Jakarta: Raih Asa Sukses.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Pt. Remaja Rosdakarya.
- Nisak, Q., & Andriani, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Pada Uptd Puskesmas Tarik. 1(2).
- Permatasari, H. I., & Prasetyo, A. P. (2018). Pengaruh Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pt Pikiran Rakyat Bandung.
- Rahmawati, F. M. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Umum Daerah Jampang Kulon Provinsi Jawa Barat. 11(2).
- Rezeki, D. S., Pasaribu, S. E., & Bahri, S. (2022). Peran Mediasi Stres Kerja Pada Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 Rsud Dr. Pirngadi Medan. *Jesya*, 6(1), 328–345. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.920>
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Pt. Refika Aditama.
- Setiawan, R., & Yam, J. H. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Rumah Sakit An-Nisa Tangerang.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Vanchapo, S.Kep., M. Mk, A.R. (2020) *Beban Kerja Dan Stres Kerja*. Bandung: Qiara Media.
- Wahidah, S. (2018). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Kabupaten Bantaeng. 3.
- Wardati, N. A. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Turnover Intention Dimediasi Oleh Kejenuhan Kerja (Burnout) Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pulau Baru Group Banjarmasin. *Jurnal Sains Manajemen Dan Kewirusahaan*, 2(2), 117-126.
- Y.S.A, G. K., & Haryani, S. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Rs Ludira Husada Tama Yogyakarta. *Telaah Bisnis*, 19(1). <https://doi.org/10.35917/Tb.V19i1.161>

Yustikasari, S. A. T., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap Di Rumah Sakit Tingkat Iii Brawijaya Surabaya. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(1), 928–939. <https://doi.org/10.47467/Alkharaj.V6i1.3831>