



PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNG BATU ROKAN HULU

Rahmad Dwi Yuandi¹⁾, Sabarno Dwirianto^{*2)}

^{1),2)} Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau

Corresponding Author

sabarno.dwirianto@uin-suska.ac.id

Abstract. *The assessment of nurse performance at Az-Zahra Hospital, Ujungbatu, Rokan Hulu has many factors that influence it so that the performance produced can be optimal. This study aims to determine the effect of workload and work environment on the performance of nurses at Az-Zahra Hospital, Ujungbatu, Rokan Hulu. This study uses a quantitative descriptive method that describes variables as they are supported by data in the form of numbers generated from the actual situation. The data used are primary data and secondary data. The population in this study was 43 (forty-three) people and the sample used in this study was 43 (forty-three) people. The results of the study indicate that workload affects nurse performance, as does the work environment that affects the performance of nurses at Az-Zahra Hospital, Ujungbatu, Rokan Hulu. The magnitude of the influence is indicated by a coefficient of determination of 0.483 or 48.3%, this indicates that 48.3% of nurse performance is influenced by workload and work environment and 51.7% is influenced by other variables not examined in this study*

Keywords: *Workload, Work Environment, Nurse Performance.*

Abstrak *Penilaian kinerja perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu memiliki banyak faktor yang mempengaruhi agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 (empat puluh tiga) orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 43 (empat puluh tiga) orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, begitu juga lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,483 atau sebesar 48,3% hal ini menunjukkan bahwa 48,3% kinerja perawat dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja dan 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.*

Kata kunci: *Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Perawat*

1. Pendahuluan

Perkembangan dunia kesehatan yang semakin pesat menuntut tenaga kesehatan, khususnya perawat, untuk meningkatkan kualitas pelayanan serta meningkatkan kinerja kerja mereka. Kinerja perawat sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang keberadaannya harus dikelola secara optimal demi memastikan mutu pelayanan kesehatan yang berkualitas, aman, dan efektif



Salah satu faktor yang berpengaruh besar terhadap kinerja perawat adalah beban kerja. Beban kerja merujuk pada jumlah tugas yang harus diselesaikan oleh perawat dalam waktu tertentu yang dirasakan melebihi kemampuan mereka untuk menyelesaikan tugas tersebut. Beban kerja yang berlebihan dapat menyebabkan kelelahan, stres, dan penurunan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Selain itu, beban kerja yang tidak seimbang juga berpotensi menimbulkan konflik antar tenaga kesehatan maupun ketidakpuasan terhadap pekerjaan, yang nantinya berimplikasi buruk terhadap kinerja mereka.

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja perawat. Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik seperti pencahayaan, ventilasi, kebisingan, suhu ruangan, dan kebersihan tempat kerja, serta aspek sosial dan psikologis seperti komunikasi antar staf, hubungan kerja yang harmonis, dan suasana kerja yang kondusif. Lingkungan yang nyaman dan mendukung dapat meningkatkan motivasi, kepuasan, serta kinerja perawat, sehingga mampu memberikan pelayanan kesehatan yang optimal kepada pasien.

Berikut data penilaian kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu Tahun 2024

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Pada Tahun 2021-2024

No	Unsur yang dinilai kinerja	Nilai Rata Rata Kinerja Perawat Tahunan							
		2021	Kategori	2022	Kategori	2023	Kategori	2024	Kategori
1.	Komunikasi	88,23%	Baik	90,45%	Baik	87,54%	Baik	85,31%	Cukup
2.	Kerjasama	89,51%	Baik	88,66%	Baik	86,87%	Baik	86,36%	Baik
3.	Kompetensi	88,32%	Baik	87,43%	Baik	89,51%	Baik	84,76%	Cukup
	Rata-Rata	88,68%	Baik	88,84%	Baik	87,97%	Baik	85,47%	Cukup

Sumber: Rumah Sakit Azzahra Ujungbatu 2024

Dapat dilihat dari tabel 1 dalam empat tahun data kinerja perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu menunjukkan penurunan terutama pada tahun 2024. Penurunan ini mencerminkan kinerja perawat yang kurang optimal. Penilaian ini dilandasi dari beberapa aspek seperti komunikasi, kerjasama dan kompetensi. Meskipun beberapa nilai data kinerja dalam kategori baik, namun kinerja perawat dianggap belum mencapai tingkatan maksimal terutama unsur yang paling rendah dengan nilai sebesar 85,47%.

Hal ini disebabkan oleh beban kerja yang tinggi dimana kemampuan perawat dalam perawatan pasien yang jumlahnya sangat banyak dan mengakibatkan kelelahan sehingga terjadi penurunan kinerja. Kinerja belum bisa dikatakan optimal ketika dilihat dari tugas setiap tenaga kesehatan yang memiliki dua tanggung jawab sekaligus, beban kerja yang tinggi yang tidak sesuai dengan kemampuan perawat.

Selain itu terdapat masalah lingkungan kerja fisik berupa kebisingan yang disebabkan oleh operasional genset di dekat ruang kerja perawat. Kebisingan ini telah menimbulkan dampak negatif terhadap kenyamanan dan kinerja para perawat, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Selain kebisingan, Tata ruang kerja yang disebabkan karena banyaknya barang atau peralatan yang ditumpuk sehingga ruangan terkesan lebih sempit sehingga perawat tidak



leluasa dalam melakukan pekerjaannya dan dapat juga mempengaruhi kinerja. Selain aspek lingkungan kerja fisik, Aspek lingkungan kerja non fisik juga dapat mempengaruhi kinerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan kepada beberapa perawat yang bertugas di ruangan yang berbeda dimana terdapat kurangnya komunikasi antar perawat yang bertugas satu ruangan maupun dengan ruangan yang berbeda dalam penanganan pasien. Selain itu beberapa perawat merasa bahwa mereka mendapatkan shift yang lebih berat seperti shift malam atau akhir pekan yang lebih sering dari rekan rekan kerja mereka, Akibatnya timbul perasaan yang tidak adil dan sering kali memicu konflik kerja.

2. Tinjauan Pustaka

Kinerja

Menurut *Busro* (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai, baik secara individu maupun kelompok, di dalam suatu perusahaan. Hal ini sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan mereka. Kinerja melibatkan kemampuan, ketekunan, kemandirian, serta kemampuan mengatasi masalah sesuai dengan batasan waktu yang legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan prinsip moral dan etika. Menurut *Kasmir* (2019) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. *Muis dkk* (2018) menjelaskan kinerja 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 norma dan etika. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya *Satwika & Himam* (2014).

Beban Kerja

Menurut *Ahmad et al* (2019) beban kerja adalah segala bentuk kerja yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kerangka waktu yang ditetapkan. Sementara itu menurut *Hermansya* (2021) beban kerja adalah tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu urutan kebutuhan atas tanggung jawabnya pada waktu yang pasti. Beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu *Koesmowidjojo* (2017). Beban kerja menurut *Munandar* (2014) adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja. Sama halnya menurut *Silalaho & Siregar* (2020) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Lingkungan Kerja

Menurut *Sedarmayanti* (2017) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut *Enny* (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. *Wahyuningtyas* (2013) memaparkan, lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut *Mardiana* (2015) lingkungan kerja adalah



lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang baik diperlukan untuk menciptakan kondisi yang memungkinkan individu untuk bekerja secara efektif dan efisien *Triyadin & Yusuf* (2021).

3. Metodologi Penelitian

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek dikenakan investigasi oleh peneliti *Sukaria Sinulingga* (2018). Adapun populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Rumah Sakit Az Zahra Ujungbatu sebanyak 43 orang.

Sampel adalah sebuah subset dari populasi, subset terdiri dari sejumlah elemen dari populasi ditarik sebagai sampel melalui mekanisme tertentu dengan tujuan tertentu *Sukaria Sinulingga* (2018).

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner (angket) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efektif ketika peneliti yakin dengan variabel yang diukur dan apa yang diharapkan responden. Selain kuesioner, peneliti juga menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan dokumentasi.

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa baik instrument mengukur konsep dan tingkat validitas pada setiap pertanyaan r tabel untuk sampel 43 orang responden pada $df N - 2$ dengan tingkat signifikan 0,05 yaitu 0,300.

- Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$ maka item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid.
- Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$ maka item pernyataan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor dan dinyatakan tidak valid.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas

Variabel	Nomor Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0,578	0,300	Valid
	2	0,496	0,300	Valid
	3	0,593	0,300	Valid
	4	0,436	0,300	Valid
	5	0,564	0,300	Valid
	6	0,513	0,300	Valid
	7	0,637	0,300	Valid
	8	0,448	0,300	Valid
	9	0,460	0,300	Valid
	10	0,588	0,300	Valid
Beban Kerja (X1)	1	0,863	0,300	Valid
	2	0,760	0,300	Valid
	3	0,883	0,300	Valid
	4	0,773	0,300	Valid



	5	0,833	0,300	Valid
	6	0,720	0,300	Valid
	7	0,858	0,300	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	1	0,680	0,300	Valid
	2	0,732	0,300	Valid
	3	0,719	0,300	Valid
	4	0,594	0,300	Valid
	5	0,645	0,300	Valid
	6	0,662	0,300	Valid
	7	0,629	0,300	Valid
	8	0,829	0,300	Valid
	9	0,759	0,300	Valid
	10	0,571	0,300	Valid
	11	0,548	0,300	Valid
	12	0,623	0,300	Valid
	13	0,471	0,300	Valid
	14	0,522	0,300	Valid
	15	0,353	0,300	Valid
	16	0,673	0,300	Valid
	17	0,733	0,300	Valid
	18	0,657	0,300	Valid
	19	0,720	0,300	Valid
	20	0,714	0,300	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2025

Realibilitas

Realibilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan realibel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Uji ralibilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan realibel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Tabel 3 Uji Realibilitas

No.	Variabel	Nilai Alpha	Batas Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Kinerja (Y)	0,914	0,60	Realibel
2.	Beban Kerja (X1)	0,923	0,60	Realibel
3.	Lingkungan Kerja (X2)	0,706	0,60	Realibel

Sumber: Data Olahan SPSS 22, 2025

Berdasarkan tabel 3 diatas hasil pengujian alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini, nilai cronbach's yang dihasilkan dengan pengolahan menggunakan bantuan SPSS 22 berada diatas 0,60 maka alat instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau konsisten bila digunakan dalam beberapa kali pengukuran.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Salah satu cara untuk melihat apakah data distribusi normal atau tidak dengan analisis one-sample kolmogorov-smirnov (K-S) text untuk mengetahui apakah distribusi



residual terdistribusi normal jika nilai signifikan lebih dari 0,05 dengan demikian data tersebut berdistribusi normal.

Tabel 4 Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.49436194
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.069
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2025

Dari hasil pengujian diatas nilai ExactSig (2-tailed) 0,200 > 0,05. Maka nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka berdistribusi normal. Dengan demikian dapat disimpulkan model regresi berganda memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Autokorelasi adalah keadaan dimana variabel gangguan pada periode tertentu berkorelasi dengan variabel gangguan pada periode lain. Autokorelasi diuji dengan menggunakan Durbin Watson (DW).

Tabel 5 Hasil Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.519 ^a	.270	.233	5.630	1.645

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2025

Jika $dU < d < 4-dU$ maka $1.609 < 1.645 < 2.391$ yang artinya tidak terdapat autokorelasi.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Untuk memperkuat bahwa data bebas dari Heterokedastisitas, data akan diuji kembali dengan Uji Glejser, uji ini digunakan untuk memberikan angka-angka yang lebih detail untuk menguatkan apakah data yang akan diolah mengalami Heterokedastisitas atau tidak. Ada atau tidaknya heterokedastisitas dapat dilihat dari nilai signifikansi variabel bebas terhadap variabel terikat. Apabila hasil dari uji Glejser kurang dari atau sama dengan 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data mengalami Heterokedastisitas dan sebaliknya.

Tabel 6 Hasil Uji Heterokedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.695	3.172		2.742	.119
	Beban Kerja	-.111	.181	-.193	-.615	.542
	Lingkungan Kerja	-.013	.076	-.055	-.177	.861

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2025



Dari hasil tabel 6 menunjukkan bahwa nilai (sig) lebih besar dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model reegresi.

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Deteksi adanya multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat dengan menghitung nilai VIF (Variance Inflator Factor). Model regresi antar variabel bebas dapat dikatakan tidak ada multikolinearitas jika hasil nilai VIF menunjukkan nilai tolerance > 10% atau nilai VIF < 10.

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.238	4.195
	Lingkungan Kerja	.238	4.195

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2025

Dari tabel 7 hasil pengolahan data terlihat bahwa nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang ada tidak lebih besar dari 10, dimana VIF untuk beban kerja (X1) = 4.195 dan VIF untuk lingkungan kerja (X2) = 4.195. berarti tidak terjadi persoalan multikolinearitas pada model yang dibuat.

Hasil Uji Hipotesis

Pembuktian hipotesis yang dikemukakan dilakukan dengan dua langkah, yaitu pembuktian secara total/simultan dan pembuktian secara persial dari masing-masing variabel bebas.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah alat analisis yang dipergunakan untuk mengukur pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut:

Tabel 8 Hasil Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.209	5.207		4.073	.000
	Beban Kerja	.474	.297	.442	2.597	.018
	Lingkungan Kerja	.039	.124	.087	2.314	.025

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2025

Berdasarkan tabel 8 dapat diketahui persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = a_1 + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 21,209 + 0,474 X_1 + 0,039X_2 + e$$

Arti dari angka tersebut dapat dijabarkan dalam persamaan berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 21,209. Artinya adalah apabila beban kerja dan lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu akan bernilai tetap sebesar 21,209 satuan.



2. Nilai koefisien regresi variabel beban kerja sebesar 0,474 artinya adalah jika beban kerja mengalami peningkatan sebesar 1 satuan maka kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu akan mengalami peningkatan sebesar 0,474 satuan.
3. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,039 artinya adalah jika lingkungan kerja mengalami peningkatan 1 satuan maka kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu akan mengalami peningkatan sebesar 0,039 satuan.

Pembuktian Hipotesis Secara Total/Simultan (Uji F)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat.

Tabel 9 Hasil Uji Simultan (Uji F)

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	468.289	2	234.145	7.387	.002 ^b
Residual	1267.897	40	31.697		
Total	1736.186	42			

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2025

Dari tabel 9 diketahui bahwa secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan cara membandingkan F tabel dengan F hitung. Hipotesis diterima jika F hitung > F tabel dan nilai sig < 0,05. Nilai F tabel pada α 0,05 adalah 3,21 nilai F hitung adalah 7,387 dengan nilai sig adalah 0,002.

Dengan demikian F hitung > F tabel yaitu $7,387 > 3,21$ dengan sig $0,002 < 0,05$. Hal ini menunjukkan pengaruh secara simultan variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh pada kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu.

Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis uji t menggunakan bantuan program SPSS for Windows Release 22.

Tabel 10 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.209	5.207		4.073	.000
Beban Kerja	.474	.297	.442	2.597	.018
Lingkungan Kerja	.039	.124	.087	2.314	.025

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2025

1. Pengujian Hipotesis H1

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X1 terhadap Y adalah sebesar $0,0018 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.597 > 2.016$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang berarti terdapat pengaruh X1 terhadap Y.



2. Pengujian Hipotesis H2

Diketahui nilai sig untuk pengaruh X2 terhadap Y adalah sebesar $0,025 < 0,05$ dan nilai t hitung $2.314 > 2.016$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H2 diterima yang berarti terhadap pengaruh X2 terhadap Y.

Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa besar hubungan linear variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat. Koefisien korelasi (R) memiliki nilai antara -1.00 hingga +1.00. semakin R mendekati angka 1.00 maka dapat diartikan hubungan antar variabel bebas dengan variabel terikat semakin kuat dan begitu juga sebaliknya. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 ^a	.570	.483	5.630

Sumber: Data olahan SPSS 22, 2025

Berdasarkan Tabel 11 dapat diketahui bahwa nilai korelasi yang dihasilkan sebesar 0,719 yang berada pada interval 0,600 – 0,799. Sehingga dapat disimpulkan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja perawat. Koefisien determinasi (R^2) merupakan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan Tabel diatas dapat diketahui nilai Adjust R Square sebesar 0,483 menjelaskan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 48,3% terhadap kinerja perawat. Sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dimana beban kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Rokan Hulu dapat dilihat dari hasil uji t sebesar 2.597 dengan nilai sig $0,0018 < 0,05$. Lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Rokan Hulu dapat dilihat dari uji t sebesar 2.314 dengan nilai sig $0,025 < 0,05$. Beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Rokan Hulu, dapat dilihat dari hasil uji F hitung $7.387 > 3,21$ dengan sig $0,002 < 0,05$. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan koefisien Determinasi (R^2) sebesar 0,483 menjelaskan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 48,3% terhadap kinerja perawat. Sedangkan sisanya 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Diharapkan Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu untuk terus memberikan dukungan dan motivasi tenaga kerja perawat dalam upaya memberikan pelayanan yang berkualitas. Dan juga perlu melakukan evaluasi secara berkala terhadap beban kerja agar beban kerja dapat dinilai dengan objektif.



Referensi

- Ahmad, Y., Tewel, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Busro, M. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Prenadamedia Group.
- Hermansya, A. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru. Universitas Islam Riau.
- Kasmir (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua belas.
- Kiki A Wahyuningtias. (2013). Pengaruh Biaya Kualitas Terhadap Produk Rusak Pada CV. AKE Abadi. *Jurnal EMBA*. Vol 1, No.3
- Koesmowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja.
- Mardiana, Militina, T. (2015). *Pengaruh Bauran Promosi dan Harga Terhadap Keputusan Customer Membeli Cat Minyak Merk Avian Pada PT Tirtakencana Tatawarna Samarinda*. *Ekonomia*, 4(2)
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Munandar, Ashar Sunyoto. (2014). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia
- Satwika, P. A., & Hiram, F. (2014). *Kinerja Karyawan Berdasarkan Keterbukaan Terhadap Pengalaman, Organizational Citizenship Behavior dan Budaya Organisasi*. *Jurnal Psikologi*, 41(2)
- Sedarmayanti. (2017). Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. Bandung: Refika Aditama
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2)
- Sukaria S (2018) Metode Penelitian. Edisi 3. Medan: USU Press
- Triyadin, A., & Yusuf, M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Pegawai Pada ULP Rayon Woha*. *Forum Ekonomi*, 23(1) Widyaningrum, M.E.(2019). Manajemen sumber daya manusia.