

BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT BAGIAN KEPERAWATAN PADA RUMAH SAKIT UMUM DAERAH ARIFIN AHMAD PEKANBARU

La Ode Syarfan¹, Indra Safri²
Islamic University of Riau^{1,2}
indr4@soc.uir.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad, Pekanbaru. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan asosiatif. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner tertutup berskala Likert, wawancara mendalam, dan observasi langsung, serta didukung oleh data sekunder dari dokumentasi rumah sakit. Uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian valid dan reliabel. Analisis data menggunakan regresi linier berganda yang telah memenuhi asumsi klasik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas yaitu beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,837 mengindikasikan bahwa 83,7% variasi kinerja perawat dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Simpulan, bahwa peningkatan beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja perawat.

Kata Kunci : Beban Kerja, Kinerja, Motivasi Kerja, Stress Kerja

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload, work stress, and work motivation on nurse performance at Arifin Ahmad Regional General Hospital, Pekanbaru. The research method used is a quantitative method with a descriptive and associative approach. Data collection was carried out through a Likert-scale closed questionnaire, in-depth interviews, and direct observation, and supported by secondary data from hospital documentation. Validity and reliability tests showed that all research instruments were valid and reliable. Data analysis used multiple linear regression that met the classical assumptions. The results showed that the three independent variables, namely workload, work stress, and work motivation, partially and simultaneously had a significant effect on nurse performance. The coefficient of determination (R^2) of 0.837 indicated that 83.7% of the variation in nurse performance could be explained by the three variables, while the rest was influenced by other factors outside the study. The conclusion is that increasing workload, work stress, and work motivation significantly affect the improvement of nurse performance.

Keywords: Workload, Performance, Work Motivation, Work Stress

PENDAHULUAN

Manajemen merupakan suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (1). Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat

digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (sasaran) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat (2). Manajemen memiliki kaitan yang erat dengan MSDM, dimana manajemen berperan dalam mengelola seluruh sumber daya organisasi, termasuk sumber daya manusia (SDM) untuk mencapai tujuan organisasi (3). Sementara itu, MSDM merupakan salah satu bagian dari manajemen yang berfokus pada pengelolaan SDM dalam organisasi (4). Dalam konteks keperawatan, MSDM juga memiliki kaitan yang penting. Perawat merupakan salah satu tenaga kesehatan yang memegang peranan penting dalam pemberian asuhan keperawatan. Oleh karena itu, pengelolaan perawat sebagai SDM dalam organisasi kesehatan menjadi sangat penting untuk memastikan ketersediaan dan kompetensi perawat yang memadai sehingga dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas (5).

Rumah sakit merupakan institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan, dan gawat darurat (6). (Permenkes RI No. 340/MENKES/PER/III/2010). Perawat adalah seseorang yang telah lulus pendidikan keperawatan, baik di dalam maupun di luar negeri yang diakui oleh Pemerintah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan (7). Kinerja perawat adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang perawat dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (13). Kinerja perawat yang baik sangat penting untuk menjamin kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Semakin rendah beban kerja dan stress kerja semakin baik kinerjanya, semakin besar motivasi kerjanya maka semakin baik kinerjanya. Dari hasil pra survey diketahui bahwa sebagian besar perawat merasa mampu menyelesaikan tugas dengan baik, namun masih terdapat perawat yang kinerjanya masih norma atau biasa-biasa saja yang menunjukkan adanya ruang lebih untuk meningkatkan kinerjanya dengan baik lagi

Beban kerja adalah jumlah pekerjaan atau tugas yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam waktu tertentu (8). Beban kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja perawat karena dapat menyebabkan kelelahan, penurunan produktivitas, dan kesalahan dalam melakukan pekerjaan (9). Beban Kerja perawat juga masih menjadi masalah karena terjadi ketidakseimbangan antara beban kerja. Dari hasil pra survey diketahui bahwa masih banyak perawat merasa kelelahan karena beban kerja yang tinggi, menunjukkan bahwa beban kerja merupakan masalah yang perlu diperhatikan. Faktor stress kerja juga memegang peranan penting dalam upaya peningkatan Stress kerja adalah suatu kondisi yang muncul dari interaksi antara individu dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan dalam diri individu yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (10). Stress kerja yang tinggi dapat menurunkan kinerja perawat karena dapat menyebabkan penurunan motivasi, produktivitas, dan kesehatan mental. Dari hasil pra survey diketahui bahwa masih banyak perawat mengaku mengalami stress saat menghadapi situasi darurat, yang dapat memengaruhi kinerja mereka.

Motivasi kerja adalah dorongan yang timbul dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan dengan baik (11). Motivasi kerja yang tinggi dapat meningkatkan kinerja perawat karena dapat menyebabkan peningkatan produktivitas, komitmen, dan kepuasan kerja (12). Dari hasil pra survey diketahui bahwa masih banyak perawat atau sebagian besar perawat merasa termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik, yang merupakan indikator positif bagi kinerja mereka. Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah 1) Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di bagian keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Pekanbaru?. 2) Bagaimanakah pengaruh stress kerja terhadap kinerja perawat di bagian keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad

Pekanbaru? 3) Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di bagian keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Pekanbaru? Selanjutnya yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah 1) untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di bagian keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Pekanbaru, 2) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja perawat di bagian keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Pekanbaru, 3) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja perawat di bagian keperawatan pada Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad Pekanbaru.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Sakit Umum Daerah Arifin Ahmad yang berlokasi di Jalan Diponegoro No. 2, Pekanbaru, Provinsi Riau. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan dalam penelitian ini meliputi tiga metode utama. Pertama, kuesioner terstruktur dengan pertanyaan tertutup berbasis skala Likert, yang mencakup variabel beban kerja (seperti jumlah pasien, jam kerja, dan tingkat kesulitan tugas), stres kerja (seperti tekanan kerja, konflik di tempat kerja, dan kelelahan emosional), motivasi kerja (seperti kepuasan kerja, insentif, dan dorongan intrinsik), serta kinerja perawat (seperti kualitas pelayanan, kedisiplinan, dan efisiensi kerja). Kedua, wawancara digunakan sebagai data tambahan untuk menggali informasi lebih mendalam mengenai persepsi perawat terhadap beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja. Wawancara ini dilakukan dengan kepala bagian keperawatan atau perawat senior untuk memahami kondisi kerja secara menyeluruh. Ketiga, observasi langsung dilakukan untuk mengamati aktivitas para perawat di tempat kerja, seperti jumlah pasien yang ditangani dalam satu shift, interaksi perawat dengan pasien dan rekan kerja, serta durasi waktu kerja dan istirahat.

Selain data primer, penelitian ini juga mengumpulkan data sekunder yang diperoleh dari sumber-sumber yang telah ada sebelumnya, seperti dokumentasi rumah sakit (misalnya laporan kinerja perawat, absensi, dan rekam medis jumlah pasien per perawat), laporan atau data statistik (seperti data beban kerja rata-rata perawat di rumah sakit), serta literatur dan jurnal akademik yang relevan sebagai landasan teori penelitian. Untuk teknik analisis data, penelitian ini menggunakan beberapa tahap. Pertama, analisis statistik deskriptif dilakukan untuk menggambarkan data, termasuk distribusi frekuensi responden, rata-rata, standar deviasi, dan persentase jawaban kuesioner, guna memperoleh gambaran umum mengenai karakteristik perawat dan variabel yang diteliti. Kedua, dilakukan uji kualitas data yang meliputi uji validitas dengan menggunakan Corrected Item-Total Correlation untuk memastikan setiap item dalam kuesioner relevan, dan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha untuk menguji konsistensi internal instrumen (nilai $\geq 0,7$ menunjukkan reliabilitas tinggi).

Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik sebagai syarat untuk analisis regresi linier berganda, yang mencakup uji normalitas (menggunakan Kolmogorov-Smirnov atau Shapiro-Wilk), uji multikolinearitas (dengan melihat nilai VIF < 10), dan uji heteroskedastisitas (menggunakan uji Glejser atau scatterplot). Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam hal ini, digunakan uji korelasi Pearson untuk melihat hubungan antarvariabel, dan analisis regresi linier berganda untuk menguji pengaruh beban kerja (X_1), stres kerja (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap kinerja perawat (Y), dengan model $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel bebas terhadap kinerja perawat (jika Sig. $< 0,05$, berarti signifikan), sementara uji t digunakan untuk menguji pengaruh parsial masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Terakhir, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui seberapa besar variasi

kinerja perawat dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas dalam model. Nilai R^2 yang mendekati 1 menunjukkan pengaruh yang kuat dari variabel bebas terhadap kinerja perawat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas

Variabel X1 Beban Kerja			
Item Pernyataan	R hitung	R table	keterangan
X1	0,787	0,138	Valid
X2	0,803	0,138	Valid
X3	0,812	0,138	Valid
X4	0,767	0,138	Valid
X5	0,805	0,138	Valid
X6	0,613	0,138	Valid
X7	0,819	0,138	Valid
X8	0,783	0,138	Valid
X9	0,728	0,138	Valid
X10	0,725	0,138	Valid
X11	0,776	0,138	Valid
X12	0,715	0,138	Valid
X13	0,558	0,138	Valid
X14	0,567	0,138	Valid
X15	0,468	0,138	Valid
Variabel X2 Stress Kerja			
Item pernyataan	R hitung	R table	keterangan
X1	0,692	0,138	Valid
X2	0,730	0,138	Valid
X3	0,732	0,138	Valid
X4	0,563	0,138	Valid
X5	0,640	0,138	Valid
X6	0,456	0,138	Valid
X7	0,665	0,138	Valid
X8	0,602	0,138	Valid
X9	0,626	0,138	Valid
X10	0,746	0,138	Valid
X11	0,659	0,138	Valid
X12	0,674	0,138	Valid
X13	0,728	0,138	Valid
X14	0,676	0,138	Valid
X15	0,782	0,138	Valid
X16	0,764	0,138	Valid
X17	0,720	0,138	Valid
X18	0,701	0,138	Valid
X19	0,639	0,138	Valid
X20	0,630	0,138	Valid
X21	0,654	0,138	Valid
Variabel X3 Motivasi Kerja			

Item Pernyataan	R hitung	R table	keterangan
X1	0,808	0,138	Valid
X2	0,778	0,138	Valid
X3	0,788	0,138	Valid
X4	0,819	0,138	Valid
X5	0,789	0,138	Valid
X6	0,669	0,138	Valid
X7	0,826	0,138	Valid
X8	0,828	0,138	Valid
X9	0,828	0,138	Valid
X10	0,724	0,138	Valid
X11	0,798	0,138	Valid
X12	0,793	0,138	Valid
Variabel Y Kinerja			
Item pernyataan	R hitung	R table	keterangan
X1	0,787	0,138	Valid
X2	0,803	0,138	Valid
X3	0,812	0,138	Valid
X4	0,767	0,138	Valid
X5	0,805	0,138	Valid
X6	0,613	0,138	Valid
X7	0,819	0,138	Valid
X8	0,783	0,138	Valid
X9	0,728	0,138	Valid
X10	0,725	0,138	Valid
X11	0,776	0,138	Valid
X12	0,715	0,138	Valid
X13	0,558	0,138	Valid
X14	0,567	0,138	Valid
X15	0,468	0,138	Valid

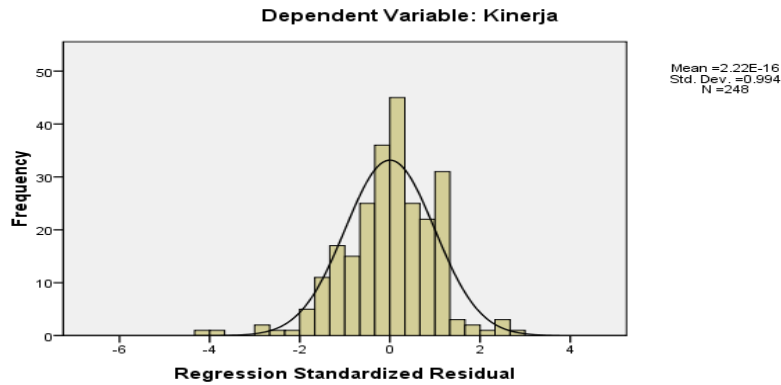
Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa 72 butir pernyataan yang diberikan dalam penelitian ini memiliki nilai r hitung $>$ r tabel 0, 138 sehingga seluruh pernyataan indikator dalam kuisioner dinyatakan Valid.

Tabel 2.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0,930	<i>reliable</i>
Stress Kerja (X2)	0,938	<i>reliable</i>
Motivasi Kerja (X3)	0,944	<i>reliable</i>
Kinerja (Y)	0,963	<i>reliable</i>

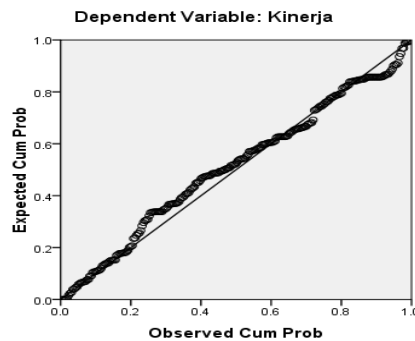
Tabel 3.
Hasil Uji Normalitas Dengan One Sample – Kolmogrov Smirnov

Asymp. Sig	Alpha
0,86	0,05



Gambar 1. Histogram Uji normalitas

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



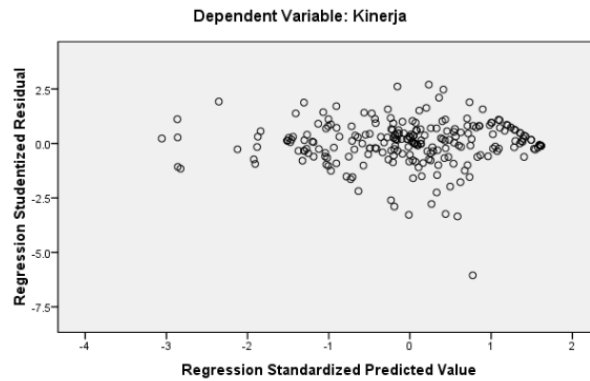
Gambar 2. Hasil uji normal P-Plot

Gambar 1 menyajikan pola penyebaran data yang terdistribusi normal. Begitu pula pada gambar 2 hasil uji normalitas dengan grafik P-Plot menunjukkan titik-titik yang mengikuti dan mendekati membentuk satu garis diagonal yang berarti berdistribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan berdasarkan hasil uji analisis grafik bahwa model regresi telah memenuhi asumsi klasik normalitas.

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinearitas.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.623	1.606
	Stress Kerja	.405	2.469
	Motivasi Kerja	.478	2.091

Berdasarkan hasil pada tabel 4 maka variable diatas dalam model regresi yang tidak terjadi hubungan antar variable (multikolinearitas) karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$.

**Gambar 3.** Grafik Scatterplot**Tabel 5.**
Hasil Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.039	1.954		2.579	.010
Beban Kerja	-.021	.036	-.049	-.601	.549
Stress Kerja	.038	.033	.115	1.146	.253
Motivasi Kerja	-.058	.046	-.116	-1.262	.208

Beban Kerja memiliki nilai signifikansi 0,549 yang artinya lebih besar dari 0,05 dan stress kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,253 yang artinya lebih besar dari 0,05, motivasi kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,208 yang artinya lebih besar dari 0,05, yang artinya tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga penelitian dapat dilanjutkan.

Tabel 5.
Hasil Uji Hipotesis Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.041	2.677		1.136	.257
Beban Kerja	.237	.049	.158	4.851	.000
Stress Kerja	.244	.045	.218	5.399	.000
Motivasi Kerja	1.088	.063	.647	17.402	.000

$$\begin{aligned}
 T\text{-tabel} &= t (\alpha/2 = n - k - 1) \\
 &= t (0,05/2 = 248 - 2 - 1) \\
 &= t (0,025 = 245) \\
 &= 1,970
 \end{aligned}$$

Bentuk persamaan regresi yang dapat dituliskan dari hasil ini adalah:

$$Y = 3.041 + 0,237 X_1 + 0,244 X_2 + 1.088 X_3 + e$$

- 1) Dari hasil uji T pada table 5 variable Beban Kerja (X1) menunjukkan bahwa nilai t hitung 4.851 > t tabel 1,970 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Artinya variable Beban Kerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y).
- 2) Dari hasil uji T pada tabel 5 variable stress kerja (X2) menunjukkan bahwa nilai t hitung 5.599 > 1,970 t tabel dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Artinya variable stress kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).
- 3) Dari hasil uji T pada tabel 5 variable Motivasi Kerja (X3) menunjukkan bahwa nilai thitung 17.402 < 1,970 dan tingkat signifikan 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan H0 ditolak. Artinya variable motivasi kerja (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y).

Tabel 6.
Hasil Uji Hipotesis Uji f

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47955.735	3	15985.245	422.765	.000 ^a
	Residual	9225.939	244	37.811		
	Total	57181.673	247			

Pada Tabel 6 .Untuk mengetahui F-tabel yaitu : df1 = k-1, df2 =n-k dimana n maknanya jumlah responden dan k berarti seluruh variabel .Dengan demikian maka dapat diketahui f tabel pada penelitian ini df1 =4-1 dan df 2=248-1 = 247 maka dapat dilihat tabel N1 =3 dan N2 = 247 sehingga diketahui nilai F-tabel 3.03. Sehingga hasil dari uji F ini bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel beban kerja, stress kerja dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karena nilai F-hitung 422.765 > 3,03.

Tabel 7.
Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.041	2.677		1.136	.257
	Beban Kerja	.237	.049	.158	4.851	.000
	Stress Kerja	.244	.045	.218	5.399	.000
	Motivasi Kerja	1.088	.063	.647	17.402	.000

Model regresi berganda dalam pernyataan ini dinyatakan sebagai berikut:

$$Y = 3.041 + 0,237 X_1 + 0,244 X_2 + 1.088 X_3 + e$$

Hasil pembahasan regresi diatas adalah:

- 1) Nilai konstanta sebesar 3.041 menggambarkan bahwa saat variabel X1 (Beban Kerja) dan variable Y (Kinerja) memiliki nilai 0 (nol), maka variabel dependen bernilai 3.041.
- 2) Koefisien X1 sebesar 0,237 menggambarkan adanya hubungan positif antara Beban Kerja dengan Kinerja . Jika terjadi peningkatan Beban kerja sebesar 1 maka kinerja akan meningkat sebesar 0,237. Sebaliknya, jika terjadi penurunan Beban Kerja sebesar 1, maka kinerja juga akan menurun sebesar 0,237.
- 3) Koefisien X2 sebesar 0,244 menggambarkan adanya hubungan positif antara stress kerja dengan kinerja. Jika terjadi peningkatan stress kerja sebesar 1 maka kinerja akan meningkat sebesar 0,244. Sebaliknya, jika terjadi penurunan stress kerja sebesar 1, maka kinerja juga akan menurun sebesar 0,244.
- 4) Koefisien X3 sebesar 1.088 menggambarkan adanya hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja. Jika terjadi peningkatan persepsi nilai sebesar 1 maka keputusan pembelian akan meningkat sebesar 1,088. Sebaliknya, jika terjadi penurunan persepsi nilai sebesar 1, maka keputusan pembelian juga akan menurun sebesar 1.088.

Tabel 8.
Hasil Uji Person Correlation

		Beban Kerja	Stress Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja
Beban Kerja	Pearson Correlation	1	.606**	.504**	.616**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	268	248	248	248
Stress Kerja	Pearson Correlation	.606**	1	.717**	.778**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	248	248	248	248
Motivasi Kerja	Pearson Correlation	.504**	.717**	1	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	248	248	248	248
Kinerja	Pearson Correlation	.616**	.778**	.883**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	248	248	248	248

- 1) Pada variabel beban kerja (X1) nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan kinerja (Y)
- 2) Pada variabel stress kerja (X2) nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan kinerja (Y)
- 3) Pada variabel motivasi kerja (X3) nilai sig 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan dengan kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis korelasi menggunakan nilai *r hitung* (Pearson Correlation), dapat diketahui bahwa jika *r hitung* lebih besar dari *r tabel*, maka terdapat korelasi antar variabel, sedangkan jika *r hitung* lebih kecil dari *r tabel*, maka tidak ada korelasi antar variabel. Dalam penelitian ini, pada variabel beban kerja (X1) diperoleh nilai *r hitung* sebesar 0,616 yang

lebih besar dari r tabel 0,138, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi antara beban kerja dan kinerja perawat (Y). Artinya, jika beban kerja meningkat, maka kinerja perawat juga cenderung meningkat. Selanjutnya, variabel stres kerja (X2) memiliki nilai r hitung sebesar $0,778 > 0,138$, yang juga menunjukkan adanya korelasi positif dengan kinerja perawat. Ini berarti bahwa peningkatan stres kerja diikuti oleh peningkatan kinerja. Sementara itu, variabel motivasi kerja (X3) menunjukkan korelasi paling kuat dengan nilai r hitung sebesar $0,883 > 0,138$, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja, maka semakin tinggi pula kinerja perawat. Dengan demikian, ketiga variabel bebas—beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja—memiliki hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat, yaitu kinerja perawat.

Tabel 9.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.916 ^a	.839	.837	6.149

Dari output program SPSS diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisiensi (Adjusted R Square) antara variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0,837. Maka dapat disimpulkan terdapat hubungan antara variabel beban kerja, stress kerja, dan motivasi kerja terhadap variabel terikat (kinerja) sebesar 0,837 atau 83,7%. Sedangkan sisanya sebesar 16,3 % dipengaruhi oleh variabel bebas lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPILAN

Bahwa ketiga faktor tersebut secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat. Beban kerja yang tinggi terbukti dapat memengaruhi produktivitas dan kualitas kerja perawat. Demikian pula, stres kerja yang berlebihan dapat menurunkan efektivitas dan efisiensi dalam menjalankan tugas. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi mampu mendorong perawat untuk bekerja lebih optimal dan mencapai hasil kerja yang lebih baik. Temuan ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja, dan motivasi kerja saling berkaitan dan secara bersama-sama memengaruhi kinerja perawat secara signifikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Chandra, L. D., & Putriana, P. (2023). Pengaruh Beban Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Ekonomi dan Ilmu Sosial (JEIS)*, 2(01), 86–93. <https://jom.uin-suska.ac.id/index.php/JEIS/article/view/722jom.uin-suska.ac.id>
- Ariko, R., & Sumarni, T. (2021). Hubungan Motivasi Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Ajibarang. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(1), 12–19. <https://doi.org/10.32534/jik umc.v10i1.1975e-journal.umc.ac.id+1jurnal.stikesnh.ac.id+1>
- Rosyita, H., Aditaruna, D., & Sugiharto, S. (2019). Motivasi Kerja dan Kompetensi Profesional Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Bougenvil dan Seruni Rumah Sakit Umum Daerah Cibinong Bogor. *Jurnal Manajemen Kesehatan Yayasan RS.Dr. Soetomo*, 7(1), 1–11. <https://doi.org/10.29241/jmk.v7i1.600jurnal.stikes-yrsds.ac.id+1ojs.udb.ac.id+1>

- Supitra, Y. M., & Kusumawardhani, O. B. (2023). Beban Kerja terhadap Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit: Literature Review. Prosiding Seminar Informasi Kesehatan Nasional, VI, 1–6. <https://doi.org/10.47701/sikenas.vi.2847ojs.udb.ac.id>
- Mazelda, F., Arneliwati, A., & Erika, E. (2020). Tingkat Stres Kerja dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit: Literature Review. Jurnal Keperawatan Jiwa, 8(2), 1–7. <https://doi.org/10.35892/jimpk.v3i2.1256jurnal.unimus.ac.id+ljurnal.stikesnh.ac.id+1>
- Hasibuan, E. K., Gulo, A. R. B., Saragih, M., & Liana, P. (2021). Hubungan Beban Kerja dengan Kinerja Perawat di Ruang Rawat Inap RSUD Advent Medan. Jurnal Online Keperawatan Indonesia, 6(1), 1–6. <https://doi.org/10.51544/keperawatan.v6i1.4238e-journal.sari-mutiara.ac.id>
- Masrukin, M. (2021). Analisis Kualitas Kinerja Perawat Ditinjau dari Beban Kerja dan Motivasi di Puskesmas Kabupaten Malang. Jurnal Keperawatan Muhammadiyah, 8(2), 1–7. <https://doi.org/10.30651/jkm.v8i2.18489>