

## PENGARUH BEBAN KERJA, STRES KERJA, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT PNS RSUD XYZ KOTA BEKASI

Zahra Ayu Pertiwi<sup>1\*</sup>, Ery Teguh Prasetyo<sup>2</sup>, Fahmi Sahlan<sup>3</sup>  
<sup>1\*,2,3</sup> Universitas Bhayangkara Jakarta Raya  
[zahraayupertiwi14@gmail.com](mailto:zahraayupertiwi14@gmail.com) <sup>1\*</sup> [ery.teguh@ubharajaya.ac.id](mailto:ery.teguh@ubharajaya.ac.id)<sup>2</sup>  
[fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.co.id](mailto:fahmi.sahlan@dsn.ubharajaya.co.id)<sup>3</sup>

### \*Corresponden Author

#### ARTICLE INFO

*Keywords: Beban Kerja, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja Perawat PNS*

*Received : 13, July 2024*

*Revised : 20, July 2024*

*Accepted: 27, July, 2024*

©2023The Author(s): This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



#### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat PNS RSUD XYZ Kota Bekasi. Penelitian yang dilakukan merupakan penelitian kuantitatif. Sumber data yang digunakan yaitu menggunakan data primer yang dilakukan melalui kuesioner dan diolah menggunakan spss 25.0 dan jumlah sampel pada penelitian ini terdapat 212 responden.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat PNS RSUD X Kota Bekasi, stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat PNS RSUD X Kota Bekasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat PNS RSUD X Kota Bekasi, Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat PNS RSUD X Kota Bekasi.

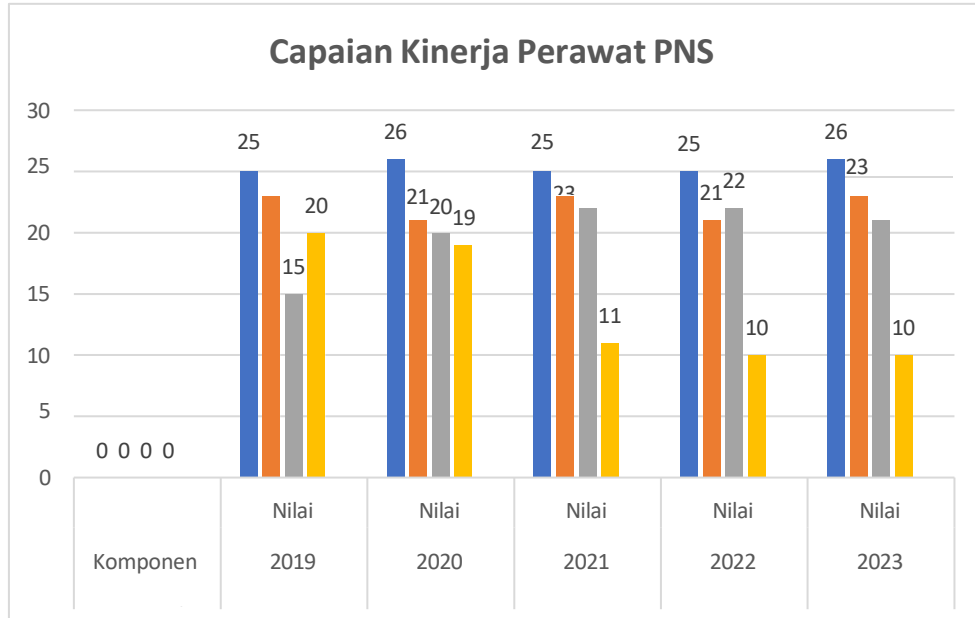
### PENDAHULUAN

Berdasarkan peraturan Walikota Bekasi No. 62 Tahun 2013 tentang Tugas, fungsi, dan Tata Kerja Serta Rincian Tugas Jabatan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Bekasi ialah sebuah unsur pelaksana Pemerintah Daerah yang memiliki fokus di Bidang Pelayanan Kesehatan. RSUD XYZ Kota Bekasi merupakan sebuah Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang salah satu tugasnya yaitu menciptakan pelayananan Kesehatan yang baik. RSUD Bekasi merupakan salah satu RSUD terbesar di Indonesia karena memiliki kapasitas yang luas, fasilitas medis modern, tenaga medis berkualitas, layanan kesehatan komprehensif, dan reputasi yang terpercaya.

RSUD XYZ Kota Bekasi sebagai salah satu fasilitas kesehatan utama di Kota Bekasi tidak hanya rutin merawat pasien, namun juga berfungsi sebagai pusat pelayanan kesehatan masyarakat. Di tengah kebutuhan pelayanan yang semakin kompleks, perawat di RSUD XYZ Kota Bekasi menghadapi tantangan yang dapat mempengaruhi kinerja perawatnya.

Menurut putri and putra (Ananda et al., 2021), kinerja karyawan merupakan kunci utama terhadap efektivitas atau keberhasilan organisasi. Menyadari pentingnya kinerja karyawan terhadap keberhasilan sebuah organisasi, oleh karena itu, RSUD XYZ Kota Bekasi sebagai organisasi yang bergerak di bidang pelayanan kesehatan hendaknya memperhatikan kinerja pegawainya sesuai tanggung jawab sehingga RSUD dr.Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi harus berupaya meningkatkan standar kualitas

setiap pegawainya istimewa para perawat yang bekerja langsung melayani pasien. Terdapat 2 tipe perawat yang bekerja di RSUD dr.Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi antara lain perawat pegawai negeri sipil (PNS) dan perawat Badan Layanan Umum Daerah (BLUD).



Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa capaian kinerja perawat PNS di RSUD XYZ Kota Bekasi terdapat peningkatan pada komponen perencanaan, pengukuran, dan pelaporan. Sedangkan hasil penilaian evaluasi internal mengalami penurunan kinerja.

Peran perawat di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) XYZ Kota Bekasi sangatlah vital dalam memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas kepada pasien. Namun, beban kerja yang tinggi seringkali menjadi tantangan utama yang dihadapi oleh perawat di lingkungan RSUD tersebut. Tingginya volume pasien, kompleksitas kasus medis, serta tuntutan administratif dapat menyebabkan stres dan kelelahan pada perawat, yang pada gilirannya dapat memengaruhi kinerja dan kualitas pelayanan yang diberikan. Selain itu, faktor-faktor seperti kurangnya jumlah perawat yang memadai, kurangnya sumber daya, dan penggunaan teknologi yang belum optimal juga dapat berkontribusi terhadap beban kerja yang tinggi bagi perawat.. Oleh karena itu, penelitian yang mendalam tentang beban kerja perawat di RSUD XYZ Kota Bekasi menjadi sangat penting untuk memahami faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka serta merumuskan strategi yang tepat untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan (Yosiana et al., 2020).

Beban kerja merupakan salah satu yang perlu dipertimbangkan dalam menentukan kinerja. Sebab beban kerja mempunyai peran penting bagi suatu organisasi. Adanya pemberian beban kerja pada Tenaga medis dapat diketahui bahwa pemberian beban kerja dengan maksimal akan berpengaruh dalam perolehan kinerja Tenaga medis (Qonitatin Nisak & Dewi Andriani, 2022). Beban kerja yang tinggi merupakan masalah yang umum di kalangan perawat, terutama di rumah sakit yang melayani jumlah pasien yang besar seperti RSUD dr.Chasbullah Abdulmajid Kota Bekasi. Dengan peningkatan jumlah pasien, perawat sering kali dihadapkan pada tugas yang membutuhkan pemantauan dan perhatian yang konstan sehingga dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Sehingga tingkat stress kerja cenderung meningkat karena tekanan waktu dan tanggung jawab yang bertambah.

Stres kerja merupakan masalah yang umum dihadapi oleh perawat di lingkungan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Bekasi. Tingginya tekanan pekerjaan, beban kerja

yang berat, konflik antarpersonil, serta interaksi yang intens dengan pasien dan keluarganya seringkali menjadi faktor-faktor utama yang menyebabkan stres pada perawat. Selain itu, kurangnya dukungan dari manajemen, kurangnya pengakuan terhadap kontribusi mereka, dan ketidakpastian dalam lingkungan kerja juga dapat meningkatkan tingkat stres kerja perawat di RSUD Bekasi. Dampak dari stres kerja ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan mental dan fisik perawat, tetapi juga dapat memengaruhi kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien (Rachmawati, P. D., & Astuti, 2021.).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Menurut Sofyan (Sumakud et al., 2021), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas – tugas yang diberikan. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja pekerja secara fisik ataupun nonfisik. Lingkungan kerja secara fisik meliputi sirkulasi udara, kelembapan, penerangan, dan lain – lain. Lingkungan kerja non fisik meliputi segala sesuatu yang menyangkut segi psikis dari lingkungan kerja, misalnya suasana kerja, pemberian reward, hubungan dengan atasan, rekan kerja maupun bawahan. Lingkungan kerja non fisik yang kurang nyaman akan berpengaruh terhadap kinerja misalnya seorang perawat yang tidak mempunyai hubungan yang baik dengan atasan maupun rekan kerja, pasti perawat tersebut akan merasa tidak nyaman, merasa tertekan, mudah sensitif, depresi, dan lain – lain.

Penelitian ini di latar belakang oleh research gap terhadap penelitian – penelitian terdahulu. Pada variabel pertama yaitu beban kerja. Pada penelitian yang dilaksanakan oleh (Rachmawati, 2022) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jalil, 2020). Selain itu menurut (Astuti et al., 2022) menjelaskan dalam kesimpulannya bahwa stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja namun berbeda dengan penelitian (Sumakud et al., 2021). Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022) memperoleh kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif berbeda dengan hasil dari penelitian Sabilalo et al., 2020).

## TINJAUAN TEORITIS

### Kinerja

Menurut Widiyanti dan Fitriani (Tama, 2022), kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing dalam rangka upaya menacapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Robbins (2006:260) dalam (Sipahutar & Manik, 2022) Indikator kinerja untuk mengukur kinerja pegawai yaitu : 1.Kualitas, 2. Kuantitas, 3. Ketepatan waktu, 4. Efektivitas, 5. Kemandirian.

### Beban Kerja

Menurut Suci R. Mar'ih (Rohman & Ichsan, 2021), beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Terdapat tiga indikator pada beban kerja, indikator beban kerja (Sulastris; Onsardi, 2020) adalah sebagai berikut : 1.Kondisi Pekerjaan, 2.Penggunaan Waktu, 3.Standar Pekerjaan.

### Stres Kerja

Menurut Mangkunegara (Santoso & Rijanti, 2022), stres adalah perasaan yang menekan atau merasa tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan, antara lain emosi tidak terkontrol, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang

berlebihan, tidak rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah yang meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan.

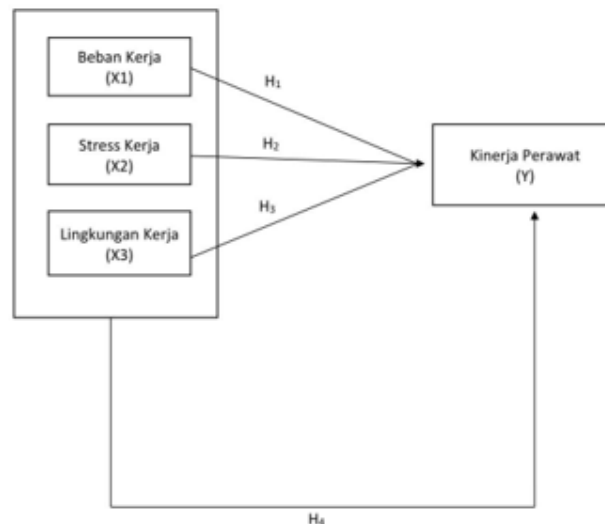
Menurut (Sulastris; Onsardi, 2020), Beberapa indikator yang mempengaruhi stres kerja sebagai berikut: a.Kondisi Fisik, b.Kondisi Perilaku, c.Tuntutan Tugas, d.Tuntutan Peran.

#### Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (Tama, 2022), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat dan memadai tidaknya alat – alat perlengkapan kerja. Beberapa indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja (Huda & Shony Azar, 2021) antara lain : a.Pencahayaan, b.Keamanan Kerja, c.Temperatur atau Suhu, d.Hubungan Antara Karyawan dan Atasan.

#### Kerangka Konseptual

Berdasarkan dari penelitian-penelitian terdahulu dan teori teori para ahli yang beberapa peneliti jadikan dasar dan acuan dalam penelitian, maka ditemukan bahwa adanya keterkaitan antara variabel Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat PNS RSUD XYZ Kota Bekasi, Berikut merupakan kerangka konseptualnya :



Gambar Kerangka Konseptual

#### Hipotesis

Hasil penelitian sebelumnya dari (Rachmawati, 2022) dan (Diana Silaswara, 2021) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, hasil penelitian tersebut berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Jalil, 2020) dan (Diana Silaswara, 2021) yakni beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

H1 : Diduga adanya pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja

Pada hasil penelitian sebelumnya Menurut (Astuti et al., 2022) dan (Dirga & Arfah, 2019) bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu, berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sumakud et al., 2021) dan (Diana Silaswara, 2021) bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja.

H2 : Diduga adanya pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja

Pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmad et al., 2022) dan (Maswar et al., 2020) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Safira & Rozak, 2020) dan (Sabilalo et al., 2020) yang kesimpulannya menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja.

H3 : Diduga adanya pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Pada Penelitian yang dilakukan oleh (D. S. Indrayana & Putra, 2024) menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian serupa dengan penelitian sebelumnya dilakukan oleh (S. Indrayana et al., 2024) menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H4 : Diduga adanya pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap kinerja

## METODOLOGI

Metodologi dalam penelitian ini adalah kuantitatif dimana menggunakan angka sebagai data dalam kesimpulan penelitian. . Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat PNS RSUD XYZ Kota Bekasi yang berjumlah 212 orang dengan menggunakan pendekatan sampel jenuh. Unit analisis dalam penelitian ini adalah perawat PNS yang tersebar di RSUD meliputi Unit Gawat Darurat (UGD), ruang ICU, ruang Nicu, ruang kebidanan, ruang anak, ruang bedah, ruang penyakit dalam, ruang VIP, ruang jiwa, ruang isolasi, poli bedah, poli penyakit dalam, poli jiwa, poli paru, poli anak, poli jantung, poli THT, poli gigi, poli mata, poli kandungan, poli saraf, laboratorium, radiologi, kasir, apotik, kamar jenazah, dan poli kulit dan kelamin. Penelitian ini menggunakan alat statistik SPSS dalam mengolah data penelitian.

## HASIL

Penelitian ini telah menguji serangkaian uji instrumen penelitian dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas dimana semua item pernyataan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Sedangkan uji reliabilitas dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

Tabel uji reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Kriteria	Keterangan
Beban Kerja (X1)	0.716	0.60	Valid
Stres Kerja (X2)	0.860	0.60	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0.830	0.60	Valid
Kinerja (Y)	0.825	0.60	Valid

Sumber : Data Diolah 2024

Dari tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai cornbach alpha variabel beban kerja adalah 0.716, variabel stres kerja adalah 0.850, variabel lingkungan kerja adalah 0.830, dan untuk kinerja adalah 0,825. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena memiliki nilai cornbach alpha yang melebihi 0,60.

Uji normalitas adalah proses untuk memeriksa apakah nilai residu yang telah dinormalkan dalam model regresi memiliki distribusi normal atau tidak. Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.076 > 0.05 hal ini membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas adalah suatu metode yang berguna untuk menentukan apakah terdapat korelasi antara variabel independen dan dependen dalam analisis regresi. Berikut merupakan hasil dari uji multikolinearitas :

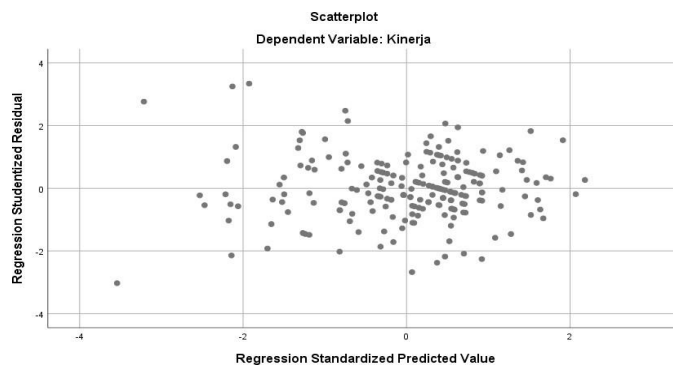
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	21.702	2.080		10.432	.000		
	Beban Kerja	.219	.037	.334	9.868	.003	.601	1.664
	Stress Kerja	.570	.059	.580	10.181	.000	.671	1.490
	Lingkungan Kerja	.639	.062	.621	10.246	.000	.843	1.186

a. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, ditemukan bahwa masing – masing variabel memiliki nilai Tolerance > 0.10 dan VIF < 10. Dengan demikian, tidak ada indikasi multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi ini

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk memeriksa apakah terdapat perbedaan dalam variabilitas residual antara satu observasi dengan observasi lain dalam model regresi. Berikut merupakan hasil dari uji heteroskedastisitas :



Gambar diatas menunjukkan bahwa titik-titik tersebar secara acak dan merata di sepanjang serta di bawah angka 0 pada sumbu Y. Distribusi titik-titik ini tidak membentuk pola yang jelas, menunjukkan ketiadaan heteroskedastisitas dalam model regresi berganda. Oleh karena itu, hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji t pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi t dengan  $\alpha$  sebesar 0.05. Jika nilai sig. < 0.05 dan t hitung > t tabel maka terdapat pengaruh anatara variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji t terdapat dalam data berikut: Berdasarkan hasil uji t yang telah dilakukan, dapat disimpulkan sebagai berikut:

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.702	2.080		10.432	.000
	Beban Kerja	-.219	.117	-.134	-1.868	.063
	Stress Kerja	.070	.059	.080	1.181	.239
	Lingkungan Kerja	.639	.062	.621	10.246	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

1. Variabel Beban Kerja (X1) memiliki nilai t hitung  $-1.868 < t \text{ tabel } 1.652$  dengan sig.  $0.063 > 0.05$ . Maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak yang berarti bahwa variabel Beban Kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).
2. Variabel Stres Kerja (X2) memiliki nilai t hitung  $1.181 < t \text{ tabel } 1.652$  dengan sig.  $0.239 > 0.05$ . Maka  $H_0$  diterima atau  $H_2$  ditolak yang berarti bahwa variabel Stres Kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai t hitung  $10.246 > t \text{ tabel } 1.652$  dengan sig.  $0.000 < 0.05$ . Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_3$  diterima yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Uji F pada penelitian ini dilakukan dengan membandingkan signifikansi F dengan  $\alpha$  sebesar 0.05. Jika nilai sig.  $< 0.05$  dan F hitung  $> F \text{ tabel}$  maka terdapat pengaruh antara variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen. Hasil uji F terdapat dalam data berikut:

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1650.829	3	550.276	38.300	.000 <sup>b</sup>
	Residual	2988.469	208	14.368		
	Total	4639.297	211			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

Dari tabel diatas mengenai hasil uji F, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung  $38.300 > F \text{ tabel } 2.647$  dengan sig.  $0.000 < 0.05$ . Maka  $H_0$  ditolak atau  $H_4$  diterima yang berarti bahwa variabel Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja (Y).

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini menggunakan nilai Adjusted R-Square karena Adjusted R-Square lebih cocok untuk mengetahui bagaimana variabel independen menjelaskan variabel dependen, jika peneliti menggunakan lebih dari 2 variabel independent atau lebih. Hasil uji koefisien determinasi terdapat dalam data berikut:

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.597 <sup>a</sup>	.356	.347	3.790

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Beban Kerja

Dari tabel diatas, diperoleh bahwa nilai Adjusted R-Square sebesar 0.347 atau 34.7%. Hal ini menunjukkan bahwa sekitar 34.7% dari variasi dalam variabel dependen, yaitu Kinerja (Y), dapat dijelaskan oleh variabel independen Beban Kerja (X1), Stres Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Sementara itu, sekitar 65.3% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model regresi penelitian ini.

## PEMBAHASAN

Beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kinerja Perawat PNS RSUD XYZ Kota Bekasi. Beban kerja merupakan faktor krusial dalam penampilan pegawai karena memengaruhi seberapa efisien dan produktif mereka dalam menjalankan tugas-tugasnya. Ketika beban kerja disesuaikan dengan kapasitas individu, hal ini dapat berdampak positif. Namun, beban kerja yang terlalu berat atau terlalu ringan bisa signifikan mempengaruhi kinerja.

Penelitian ini juga mengindikasikan bahwa adanya tunjangan dan insentif yang diberikan kepada perawat di RSUD XYZ turut berperan dalam menjaga kinerja tetap optimal meskipun beban kerja dan stres meningkat. Melalui wawancara dengan beberapa perawat, diketahui bahwa mereka merasa termotivasi dan dihargai dengan adanya tunjangan dan insentif tersebut. Hal ini memberikan dampak positif pada kesejahteraan dan semangat kerja mereka, sehingga meskipun beban kerja meningkat, mereka tetap dapat bekerja dengan baik dan bahkan menunjukkan peningkatan kinerja. Oleh karena itu, kombinasi manajemen beban kerja yang baik dan pemberian tunjangan serta insentif yang memadai dapat menjadi kunci dalam meningkatkan kinerja perawat di rumah sakit. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kabdiyono et al. (2024) yang menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Prasetyani et al. (2020) yang juga menyatakan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Menurut Danang (Sofyan, 2019), menjelaskan bahwa tidak semua stres itu negatif. Oleh karena itu, manajemen mungkin tidak peduli jika pegawai mengalami stres ringan, sehingga pada tingkat stres tertentu berdampak positif atau meningkatkan kinerjanya karena memotivasi atau mendorong pegawai untuk melaksanakan tugasnya dengan lebih baik. Stres ringan dapat diberikan kepada karyawan untuk mendorong tindakan lebih cepat dan berpikir kritis, dimana otak bekerja lebih keras di bawah tekanan untuk mencari cara agar cepat menyelesaikan tugas atau masalah yang diberikan. Perawat PNS memiliki pengalaman dan pelatihan yang cukup untuk melaksanakan tugasnya. Pengalaman kerja jangka panjang dan pelatihan yang berkesinambungan membuat mereka lebih terbiasa dengan tekanan kerja dan dapat menjalankan tugas dengan baik meskipun dalam kondisi stres.

Selain itu, instansi pemerintah dan rumah sakit seringkali memiliki kebijakan dan program untuk mendukung kesehatan mental dan kesejahteraan pegawai, termasuk perawat. Program seperti konseling, pelatihan manajemen stres, dan cuti sakit dapat membantu mengelola stres dengan lebih baik sehingga tidak memengaruhi kemampuan mereka untuk bekerja. Tunjangan, bonus, dan insentif merupakan bagian dari sistem kompensasi untuk perawat PNS.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif, didukung oleh faktor seperti dukungan dari rekan kerja, fasilitas yang memadai, dan komunikasi yang efektif, dapat meningkatkan kinerja perawat secara keseluruhan. Dengan adanya lingkungan kerja yang baik, perawat cenderung merasa lebih termotivasi, produktif, dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pelayanan kesehatan yang diberikan kepada pasien. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rani et al. (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan



terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain oleh Haria (2020) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Salah satu faktor yang mendukung kinerja ini adalah adanya tunjangan dan insentif yang diberikan oleh RSUD XYZ Kota Bekasi kepada para perawat. Dari hasil wawancara, para perawat mengungkapkan bahwa tunjangan dan insentif tersebut memberikan motivasi tambahan untuk tetap bekerja dengan baik meskipun menghadapi beban kerja yang tinggi dan stres. Dengan adanya tunjangan dan insentif ini, para perawat merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka. Oleh karena itu, perhatian yang lebih besar terhadap manajemen beban kerja, pengelolaan stres, dan peningkatan kondisi lingkungan kerja, serta pemberian tunjangan dan insentif yang memadai, menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para perawat di RSUD XYZ Kota Bekasi. Dengan demikian, perhatian yang lebih besar terhadap manajemen beban kerja, pengelolaan stres, dan peningkatan kondisi lingkungan kerja menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para perawat di RSUD XYZ Kota Bekasi. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Qoyyimah et al. (2020) yang menyatakan bahwa beban kerja, stres kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat PNS RSUD XYZ Kota Bekasi.
2. Stres Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat PNS RSUD XYZ Kota Bekasi.
3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat PNS RSUD XYZ Kota Bekasi.
4. Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perawat PNS RSUD XYZ Kota Bekasi.

## SARAN

RSUD XYZ Kota Bekasi

Meskipun beban kerja dan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, penting bagi rumah sakit untuk tetap mengelola kedua aspek tersebut agar tidak mengakibatkan dampak negatif jangka panjang. Manajemen rumah sakit sebaiknya mempertimbangkan pengaturan beban kerja yang seimbang untuk setiap perawat, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien dan efektif tanpa merasa terbebani secara berlebihan. Selain itu, program manajemen stres seperti pelatihan coping mechanism atau konseling periodik dapat membantu perawat mengatasi tekanan kerja sehari-hari. RSUD XYZ juga perlu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung. Hal ini bisa diwujudkan melalui perbaikan fasilitas kerja, peningkatan kebersihan dan kenyamanan ruang kerja, serta menyediakan sarana dan prasarana yang memadai. Selain itu, menciptakan budaya kerja yang positif dan harmonis juga sangat penting. Interaksi yang baik antara staf dan manajemen, serta penghargaan terhadap kontribusi perawat dapat meningkatkan semangat kerja dan kepuasan mereka. RSUD XYZ harus mengadopsi pendekatan holistik dalam mengelola ketiga faktor ini. Program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur, serta sistem penilaian kinerja yang adil dan transparan, dapat menjadi bagian dari strategi manajemen untuk

memastikan bahwa perawat merasa didukung dan termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik. Dengan demikian, RSUD XYZ Kota Bekasi dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. *Kajian Ilmiah Mahasiswa Administrasi Publik*, 3(1), 287–298. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Ananda, M. S., Wadud, M., & Handayani, S. (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Kereta Api Indonesia (Persero) Divisi Regional IV Tanjungkarang. *Jurnal Bisnis, Manajemen, Dan Ekonomi*, 2(4), 186–195. <https://doi.org/10.47747/jbme.v2i4.504>
- Astuti, R. D., Herawati, J., & Septyarini, E. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal*, 4(5), 1127–1144. <https://doi.org/10.47467/reslaj.v4i5.1065>
- Chairunnisah, R., KM, S., & Mataram, P. M. F. H. (2021). Teori sumber daya manusia. In *Kinerja Karyawan*.
- Chichi Rahmayanti, P. H. W. C. C. W. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Diana Silaswara, Y. (2021). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ditengah Pandemi Covid-19 Di Pt.Telekomunikasi Indonesia (Witeltangerang). *Prosiding:Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 13. <https://jurnal.ubd.ac.id/index.php/pros/article/view/729/451>
- Dirga, I. W., & Arfah, A. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 192–206. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v2i1.140>
- Durrab Hussain, S., Khaliq, A., Ali Nisar, Q., Zamir Kamboh, A., & Ali, S. (2019). Impact of Employees' Recognition, Rewards and Job Stress on Job Performance: Mediating Role of Perceived Organization Support. *SEISENSE Journal of Management*, 2(X), 69–82. <https://doi.org/10.33215/sjom.vXiX.XX>
- Fanka, F., Mutia, M. K., Alicia, T. S., Neno, M. S., Amaliyyah, R., Hidayah, N., Qurhtuby, M., Fahira, D. N., Agustina, E., วันชัย วัฒนศัพท์, Gene Day, D., Wei Shi, S., Hermawan, A. D., Rachman, T., Jayabaya, Petrus & Mediawati, P. N., Korhonen, L., Penelitian, P., Berkelanjutan, P., Cfrsd, C. M. G.,. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja Perawat Pada Rumah Sakit Sansani Pekanbaru. *Journal of Business Theory and Practice*, 10(2), [http://www.theseus.fi/handle/10024/341553%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1958%0Ahttp://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/4816%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/23790/17211077\\_Tarita\\_Syavira\\_Alicia.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://www.theseus.fi/handle/10024/341553%0Ahttps://jptam.org/index.php/jptam/article/view/1958%0Ahttp://ejurnal.undana.ac.id/index.php/glory/article/view/4816%0Ahttps://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/23790/17211077_Tarita_Syavira_Alicia.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Fasyana, L. N. (2022). Pengaruh motivasi kerja islam dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada cv. kalingga putra jepara. 103.
- Ghozali, I. (2018). *Processing Data penelitian Menggunakan SPSS*. E-Book, 1, 154.
- Haria, W. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Work Family Conflict Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Nias 1–109. [http://183.91.64.37/bitstream/handle/123456789/4813/Tesis\\_Welhelmus\\_Haria.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://183.91.64.37/bitstream/handle/123456789/4813/Tesis_Welhelmus_Haria.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Hijri, V. (2023). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Dan Job Insecurity Terhadap Turnover Intention(Studi Kasus Pada Karyawan PT. Djohartex). *Skripsi*, 1–171.

- Huda, M., & Shony Azar, M. A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Forisa Nusapersada Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 13(2), 160–172. <https://doi.org/10.52166/humanis.v13i2.2480>
- Indrayana, D. S., & Putra, F. I. F. S. (2024). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 2(1), 9–18. <https://doi.org/10.30787/jiemb.v2i1.1407>
- Indrayana, S., Fitroh, I., Putra, S., & Nuswantoro, D. (2024). E-Issn: 2988-5647. *JIEMBI: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(1), 9–18.
- Jalil, A. (2020). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Madrasah Aliyah Negeri 2 Kota Palu. *Jurnal Ilmu Perbankan Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 117–134. <https://doi.org/10.24239/jipsya.v1i2.14.117-134>
- Kirana, K. C., Lukitaningsih, A., & Londin, D. M. (2021). Analysis of the Impact of Workload and Work Stress on Job Satisfaction With Motivation As Intervening Variable. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 19(4), 791–803. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2021.019.04.08>
- Kurniawati, A. (2019). Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Pada PT . Norgantara Prima Perkasa Semarang. Skripsi, 1–105.
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarah.2020.v1i1.16-29>
- Mentor, K. P. (2019). Jalil, Abdul.
- Nasution, A. F. (2023). Buku Metode Penelitian Kualitatif. In *Revista Brasileira de Linguística Aplicada* (Vol. 5, Issue 1). <https://revistas.ufrj.br/index.php/rce/article/download/1659/1508%0Ahttp://hupatiapress.com/hpjournals/index.php/qre/article/view/1348%5Cnhttp://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/09500799708666915%5Cnhttps://mckinseysociety.com/downloads/reports/Educa>
- Ngulandoro, A. G. (2023). Fakultas ekonomi universitas singaperbangsa karawang karawang 2010. 1–2.
- Nisfu, C. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja ..., Cahya Nisfu Lailussabil, Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMP, 2022. Cahya Nisfu, 1991, 9–34.
- Nurhanifah, H., & Susanty, A. I. (2023). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Di PT Xyz Kabupaten Bandung. *E-Proceeding of Management*, 10(1), 41.
- Prasetiawati, C., & Akbar, M. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Samudera Sarana Terminal Indonesia. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 1(507–523), 507–523. <https://ojs.stiami.ac.id/index.php/JUMABI/article/view/2352/1044>
- Qonitatin Nisak, & Dewi Andriani. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Tenaga medis Pada Pukesmas Tarik. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan*, 1(2), 304–313. <https://doi.org/10.55606/jimak.v1i2.432>
- Rachmawati, A. (2022). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Sosial Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 11(4), 1–16. <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/4460/4464>
- Rani, P., Chakraborty, M. K., Sah, R. P. R. P. R. P., Subhashi, A., Disna, R., UIP, P., Chaudhary, D. P., Kumar, A. A. A. A., Kumar, R. R., Singode, A., Mukri, G., Sah, R. P. R. P. R. P., Tiwana, U. S., Kumar, B., Madhav, P., Manigopa, C., Z, A. H., Anita, P., Rameshwar, P. S., ... Kumar, A. A. A. A. (2020). Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja

- Karyawan. *Range Management and Agroforestry*, 4(1), 1–15.  
<https://doi.org/10.1016/j.fcr.2017.06.020>
- Rismawati, Pratiwi, A., & Panjaitan, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Departemen Qa/Qc Pt. Nidec Sankyo Precision Indonesia - Bekasi. *Jurnal Terapan Ilmu Pengetahuan*, 1(01), 10–22.
- Rohman, M. A., & Ichsan, R. M. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Honda Daya Anugrah Mandiri Cabang Sukabumi Malik. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, Volume 2 No.1 (April 2021) E-ISSN 2798-1851 Pengaruh, 2(1), 1–22.  
<https://journal.stiepasim.ac.id/index.php/JMM/article/view/130/116>
- Rosydawati, D., Noor, N. B., & Zulkifli, A. (2020). The Influence of Workload, Job Satisfaction and Work Motivation on Nurse Performance in Hospital Inpatient Installation. *Journal of Asian Multicultural Research for Social Sciences Study*, 1(2), 56–63. <https://doi.org/10.47616/jamrsss.v1i2.60>
- Sabilalo, M. A., Kalsum, U., Nur, M., & Makkulau, A. R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 3(2), 151–169.  
<https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/seiko/article/view/757>
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU*, 2017, 978–979.
- Safitri. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pt Ancol Terang Metal Printing Industri). Pengaruh Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus PT Ancol Terang Metal Printing Industri), 8.5.2017, 2003–2005.
- Samsista, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Beban kerja Dan Stres Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. Bola Intan Elastic. Skripsi, 13.
- Santoso, Y. M. D., & Rijanti, T. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Daiyaplas Semarang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 926 – 935.
- Sembodo, Y. A. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Magetan). Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/25300>
- Siregar, R. P. A. (2018). Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sumut (Kantor Cabang) Sukaramai Medan. In *Jurnal Manajemen* (Vol. 1, Issue 2).
- Sofyan, T. A. (2019). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur III Kota Malang. *Jurnal Ilmiah FEB*, 1(2), 1–15.
- Sugiarti, E. (2021). The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1). <https://doi.org/10.29099/ijair.v6i1.304>
- Sugiyono. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Suhadi, sukurni. (2021). (n.d.).  
Faktoryangberhubungandenganstreskerjaperawatdiruangigd  
Rumahsakit:Sistematikreview. 2021, 1–6.
- Sulastri; Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Dan Beban Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan. *Range Management and Agroforestry*, 4(1), 1–15.  
<https://doi.org/10.1016/j.fcr.2017.06.020>

- Sumakud, M. G. A., Trang, I., Kerja, P. L., Kerja, K., Kecerdasan, D. A. N., Ekonomi, F., Manajemen, J., Ratulangi, U. S., Sumakud, M. G. A., & Trang, I. (2021). The Influence, Work Happiness, and Emotional Intelligence On The Performance Of Employees Of Samsat Kota Kota Kotamobagu. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 8(2), 429– 440.
- Suryandari, D., & Rochmawati, E. (2018). The Effect of Nurse Competence, Motivation, and Workload on the Performance of Emergency Room (ER) Nurse in Regional Hospitals of Yogyakarta. *European Journal of Business and Management*, 10(36), 19–26. [www.iiste.org](http://www.iiste.org)
- Susita, D., Busharmaidi, & Febriantina, S. (2023). *Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.  
<https://books.google.com/books?hl=en&lr=&id=e7KpEAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=%22transformasi+digital%22++%22kinerja+organisasi%22++%22pemerintah%22&ots=BbBLzxmbLx&sig=YMjuEjqctrsS3g2SsUnOt8f Wpxl>
- Tama, A. (2022). "Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. XL Axiata Tbk Jakarta)." 1–82.
- Widarto, Irawanto, Riky Welli Saputra, & Risda Hayaty. (2022). The Effect of Discipline and Workload on Employee Performance with Motivation Mediation on Administrative Bureau Employees Leading of the Regional Secretariat of South Kalimantan Province. *East Asian Journal of Multidisciplinary Research*, 1(6), 1077–1100. <https://doi.org/10.55927/eajmr.v1i6.732>
- Yosiana, Y., Hermawati, A., & Mas'ud, M. H. (2020). The Analysis of Workload and Work Environment on Nurse Performance with Job Stress as Mediation Variable. *Journal of Socioeconomics and Development*, 3(1), 37. <https://doi.org/10.31328/jsed.v3i1.1326> Harga Promosi Tiket Pesawat (Studi pada Mahasiswa FISIP Untirta). Diss. Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, 2015.