

Peran Mediasi Stres Kerja pada Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan

Dewi Sri Rezeki

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

drdewisirezeki23@gmail.com

Sjahril Effendy Pasaribu

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Syaiful Bahri

Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan, Indonesia

Abstrak

This study aims to determine the mediating role of work stress on the effect of workload and work environment on the performance of nurses in the Covid-19 patient care room at RSUD Dr. Pirngadi Medan in 2021. The research method used is quantitative research, where variables are measured using a Likert scale. The number of samples in this study were 80 nurses in the Covid-19 patient care room at the Dr. Pirngadi Medan. The data collection technique of this research is the study of documents and questionnaires. The data analysis technique in this study used a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results showed that (1) workload had a significant effect on the performance of nurses in Dr. RSUD. Pirngadi Medan. (2) Directly the work environment has a significant effect on the performance of nurses at RSUD Dr. Pirngadi Medan. (3) Directly work stress has a significant effect on the performance of nurses in RSUD Dr. Pirngadi Medan. (4) Directly workload has a significant effect on work stress on nurses at RSUD Dr. Pirngadi Medan. (5) Directly the work environment has a significant effect on the work environment of nurses at RSUD Dr. Pirngadi Medan. (6) Indirectly the workload has a significant effect on the performance of nurses through work stress at RSUD Dr. Pirngadi Medan. (7) Indirectly the work environment has a significant effect on the performance of nurses through work stress in Dr. RSUD. Pirngadi Medan.

Kata Kunci Workload, Work Stress , Work Environment, Performance

I. PENDAHULUAN

Coronavirus Disease 2019 (Covid-19) pertama kali diidentifikasi di Wuhan, China pada akhir Desember 2019. Covid-19 dengan cepat menyebar ke seluruh dunia. WHO menyatakan wabah ini sebagai pandemi global pada tanggal 11 Maret 2020. Hingga Desember 2020, lebih dari 90 juta orang di dunia telah terinfeksi oleh Covid-19. Covid-19 adalah penyakit menular yang disebabkan oleh tipe baru dari coronavirus dengan gejala umum seperti demam, flu, batuk, nyeri menelan dan hilangnya indra penciuman. Virus ini dapat bergerak dengan cepat dari manusia ke manusia melalui kontak langsung dengan pasien yang terinfeksi Covid-19 (Susilo, 2020).

Sulitnya penanganan pandemi Covid-19 dialami oleh seluruh negara di dunia, termasuk Indonesia. Indonesia menjadi negara dengan kasus virus corona tertinggi kedua di Asia Tenggara yaitu mencapai lebih dari 8.000 kasus. Kondisi ini diperparah dengan kondisi minimnya fasilitas kesehatan dan ditambah dengan kurang patuh masyarakat terhadap protokol kesehatan. Akibatnya kasus positif Covid-19 terus meningkat lebih dari seribu kasus per hari dan kasus kematian masih tertinggi di Asia Tenggara. Hal ini memaksa tenaga kesehatan untuk bekerja dengan keras dan cepat dalam penanganan kasus Covid-19.

Kematian tenaga kesehatan khususnya dokter dan perawat semakin bertambah. Menurut Kurniawan dkk (2021), hal ini disebabkan oleh minimnya Alat Pelindung Diri (APD), kelelahan para tenaga kesehatan karena jumlah pasien Covid-19 yang terus bertambah setiap harinya, jam kerja tenaga kesehatan yang bertambah, serta tekanan psikologis yang dirasakan oleh tenaga kesehatan dalam merawat pasien Covid-19 dan tidak nyaman dengan alat pelindung diri yang digunakan saat sedang bekerja.

Dengan demikian hal tersebut dirasakan oleh perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan. Kondisi ini dapat menyebabkan tenaga kesehatan sangat rentan terinfeksi virus Covid-19. Perawat mengalami stres kerja dan beban kerja yang tinggi, sehingga kinerja perawat tidak maksimal.

Berdasarkan survei awal ditemukan bahwa kinerja perawat yang merawat pasien Covid-19 di ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari pelayanan kesehatan yang diberikan perawat kepada pasien Covid-19. Bila kondisi ini dapat diatasi maka pencapaian kinerja perawat akan menjadi lebih baik, namun sebaliknya jika kondisi ini tidak dapat diatasi maka kinerja perawat akan menjadi lebih buruk dan bahkan akan timbul masalah-masalah Sumber Daya Manusia (SDM) lainnya di Rumah Sakit. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja. Dapat dilihat pada tabel 1.1 pencapaian target kinerja perawat RSUD Dr. Pirngadi Medan sebagai berikut:

Tabel 1.
Sasaran Kinerja dan Pencapaian Target Kerja Pada Perawat
RSUD Dr. Pirngadi Medan Tahun 2021

| No | Sasaran Kinerja | Target | Realisasi |
|----|--|--------|-----------|
| 1 | Kinerja perawat terhadap standar dalam melakukan tindakan keperawatan. | 95% | 75% |
| 2 | Terlaksananya operasional pelayanan kesehatan rumah sakit rujukan. | 95% | 80% |
| 3 | Kepuasan pasien rawat inap. | 95% | 75% |

Sumber: RSUD Dr. Pirngadi Medan, 2021.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa kinerja perawat terhadap standar dalam melakukan tindakan keperawatan realisasinya belum maksimal. Kondisi tersebut terjadi pada kinerja perawat yang merawat pasien Covid-19 di ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan yang masih belum maksimal. Hal ini terlihat dari pelayanan kesehatan yang diberikan perawat kepada pasien Covid-19. Bila kondisi ini dapat diatasi maka pencapaian kinerja perawat akan menjadi lebih baik, namun sebaliknya jika kondisi ini tidak dapat diatasi maka kinerja perawat akan menjadi lebih buruk dan bahkan akan timbul masalah baru lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja perawat, seperti: beban kerja, stres

kerja dan lingkungan kerja. Dalam hal ini, dapat diketahui bahwa beban kerja sangat mempengaruhi kinerja perawat yang dihasilkannya. Hal ini disebabkan oleh tingkat keahlian perawat yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja tinggi, keterbatasan waktu yang singkat dan tingginya volume kerja. Beban kerja perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan semakin meningkat. Hal ini terjadi karena peningkatan pasien Covid-19 setiap harinya di kota Medan.

Dikondisi sekarang ini, banyak perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan mengalami stres kerja, salah satunya disebabkan oleh kurangnya alat pelindung diri yang membuat perawat kesulitan dalam merawat pasien Covid-19, sehingga mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja. Hal ini tentunya mempengaruhi kinerja perawat tersebut. Berdasarkan survei awal ditemukan bahwa beban kerja perawat di ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan semakin meningkat. Hal ini terjadi karena peningkatan pasien COVID-19 setiap harinya di kota Medan. Dapat dilihat pada tabel 1.2 Jumlah Pasien Covid-19 Di Ruang perawat RSUD Dr. Pirngadi Medan sebagai berikut:

Tabel 2.**Jumlah Pasien Covid-19 Di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan Pada Bulan Mei sampai dengan Juli Tahun 2021**

| No | Ruang Perawatan | Pasien Rawat Inap |
|--------|------------------|-------------------|
| 1. | Isolasi Mawar | 32 |
| 2. | Isolasi Melati | 31 |
| 3. | Isolasi Matahari | 30 |
| 4. | Isolasi Lily | 30 |
| 5. | ICU Covid- 19 | 29 |
| Jumlah | | 152 |

Sumber: RSUD Dr. Pirngadi Medan, 2021.

Dapat di lihat pada tabel di atas bahwa ada peningkatan pasien Covid-19 yang menyebabkan perawat mengalami stres kerja dengan jumlah pasien yang terus meningkat. Berdasarkan survei awal ditemukan bahwa pada masa pandemi Covid-19 ini banyak perawat yang merawat pasien diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan mengalami stres sehingga pekerjaan yang dilakukan tidak maksimal. Hal ini tentunya mempengaruhi kinerja perawat tersebut.

II. LANDASAN TEORI

Kinerja

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017). Menurut (Tsauri, 2014) Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut. Menurut (Mangkuprawira, 2014) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan. Selanjutnya menurut (Nooralizad et al., 2011) "Kinerja sebagai sesuatu yang tampak, dimana individu relavan dengan tujuan organisasi.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.

Menurut (Susanto, 2017) menyebutkan bahwa kinerja pegawai (*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.

Kinerja dalam suatu organisasi dilakukan oleh seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Banyak sekali faktor yang mempengaruhi SDM dalam menjalankan kinerjanya. Terdapat faktor yang berasal dari dalam diri sumber daya manusia sendiri maupun dari luar dirinya. Menurut (Mangkunegara 2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kamampuan dan faktor motivasi. Sedangkan menurut (Sedarmayanti, 2016) faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah Prestasi kerja, keahlian dan perilaku. Sedangkan menurut (Darmadi, 2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor individu, faktor organisasi, faktor psikologis, faktor kemampuan dan motivasi yang berkaitan dengan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, beban kerja, stres kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Beban Kerja

Beban kerja adalah suatu jumlah pekerjaan yang diberikan kepada seseorang untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Tarwaka, 2014) menyimpulkan: "beban kerja merupakan suatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, ketrampilan perilaku dan persepsi dari pekerjaan." Sedangkan Menurut (Moekijat, 2010) beban kerja adalah volume dari hasil kerja atau catatan tentang hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan volume yang dihasilkan oleh sejumlah pegawai dalam suatu bagian tertentu. Jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh sekelompok atau seseorang dalam waktu tertentu atau beban kerja dapat dilihat pada sudut pandang obyektif dan subyektif. Secara obyektif adalah keseluruhan waktu yang dipakai atau jumlah aktivitas yang dilakukan. Sedangkan beban kerja secara subyektif adalah ukuran yang dipakai seseorang terhadap pernyataan tentang perasaan kelebihan beban kerja, ukuran dari tekanan pekerjaan dan kepuasan kerja. Beban kerja sebagai sumber ketidakpuasan disebabkan oleh kelebihan beban kerja.

Selanjutnya menurut (Hart & Staveland, 2011) menjelaskan bahwa tiga faktor utama yang menentukan beban kerja adalah tuntutan tugas, usaha dan performasi. 1) Faktor tuntutan tugas (*task demands*), yaitu argumentasi berkaitan dengan faktor ini adalah bahwa beban kerja dapat ditentukan dari analisis tugas-tugas yang dilakukan oleh pekerja. Bagaimanapun perbedaan-perbedaan secara individu harus selalu diperhitungkan, 2) Usaha atau tenaga (*effort*), yaitu jumlah yang dikeluarkan pada suatu pekerjaan mungkin merupakan suatu bentuk intuitif secara alamiah terhadap beban kerja. Bagaimanapun juga, sejak terjadinya peningkatan tuntutan tugas, secara individu mungkin tidak dapat meningkatkan tingkat *effort*, 3) Performansi, yaitu sebagian besar studi tentang beban kerja mempunyai perhatian dengan tingkat performansi yang akan dicapai. Bagaimanapun juga, pengukuran performansi sendirian tidaklah akan dapat menyajikan suatu matrik beban kerja yang lengkap. Menurut (Tarwaka, 2014) Beban kerja adalah "sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jaatan dalam jangka waktu tertentu." Beban kerja memuat 3 indikator, yaitu: 1) Beban waktu (*time load*), menunjukkan jumlah waktu

yang tersedia dalam perencanaan, pelaksanaan dan monitoring tugas, 2) Beban usaha mental (*mental effort load*), yang berarti banyaknya usaha mental dalam melaksanakan suatu pekerjaan, 3) Beban tekanan psikologis (*psychologis stres load*) yang menunjukkan tingkat risiko pekerjaan, kebingungan dan frustasi.

Lingkungan Kerja

Menurut (Nitisemito, 2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan kepada karyawan. Menurut (Siagian, 2014) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Sedangkan menurut (Soetjipto, 2010) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan

Menurut (Sedarmayanti, 2016) mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik adalah semua kedaan 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.

Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal faktor yang harus diperhatikan yaitu : Bangunan tempat kerja, ruang kerja yang lapang, ventilasi udara yang baik, tersedianya tempat ibadah dan tersedianya sarana angkutan pegawai (Afandi, 2016). Menurut (Jerry et al., 2012) mengemukakan beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sebagai berikut : perlengkapan kerja, pelayanan kepada karyawan, kondisi kerja dan hubungan personal.

Stress Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang berpengaruh terhadap emosi, jalan pikiran dan kondisi fisik seseorang yang nantinya berpengaruh terhadap kemampuan karyawan untuk menghadapi lingkungan dan pekerjaannya. Artinya karyawan yang bersangkutan akan menghadapi berbagai gejala-gejala negative yang pada gilirannya berpengaruh pada prestasi kerjanya. Menurut (Handoko, 2015) menyatakan: "stres kerja adalah suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi proses berpikir, emosi dan kondisi seseorang, hasilnya stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan dan pada akhirnya akan menganggu pelaksanaan tugas-tugasnya.

Menurut (Hasibuan, 2016) menyatakan bahwa " stres kerja adalah orang-orang yang mengalami stres menjadi nervous dan menjadi kekuatiran kronis sehingga mereka sering menjadi marah-marah, agresif, tidak dapat relaks, atau memperlihatkan sikap yang tidak koperatif. Menurut (Robbins, 2012) mengatakan timbulnya stres dipengaruhi oleh beberapa faktor-faktor, yaitu: Faktor Lingkungan, Faktor Organisasi dan Faktor Individual. Selanjutnya menurut (Gibson & Mitchell, 2011), ada empat faktor penyebab terjadinya stres. Stres terjadi akibat dari adanya tekanan (*Stres or*) di tempat kerja, stresor tersebut yaitu : Stresor Lingkungan Fisik berupa sinar, kebisingan, temperatur dan udara yang kotor, Stresor Individu berupa Konflik peranan, kepaksaan peranan, beban kerja, tanggung jawab terhadap orang lain, ketiadaan kemajuan karir dan rancangan pengembangan karir, Stresor Kelompok berupa hubungan yang buruk dengan

rekan sejawat, bawahan dan atasan dan stresor keorganisasian berupa ketiadaan partisipasi, struktur organisasi, tingkat jabatan, dan ketiadaan kebijaksanaan yang jelas.

Menurut (Handoko, 2015) adapun indikator stres kerja antara lain sebagai berikut: beban kerja yang berlebihan, tekanan atau desakan waktu, kualitas supervisor yang kurang pandai, iklim kerja yang kurang baik, wewenang dan tidak mencukupi untuk menyelesaikan tanggung jawab, ketidakjelasan peran, frustasi, konflik peran, perbedaan antara nilai-nilai perusahaan dan karyawan dan berbagai bentuk perubahan.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian *survey*, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh perawat yang bekerja di Ruang Perawatan Pasien Covid-19 RSUD Dr.Pirngadi Medan yang berjumlah 80 orang, Karena populasi penelitian kurang dari 100 orang, maka teknik penarikan sampel yang digunakan adalah metode sensus, dimana seluruh populasi yang berjumlah 80 orang akan dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara/*Interview* dan kuisioner/angket. Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni partial least square – structural equation model (PLS-SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali, 2016).

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

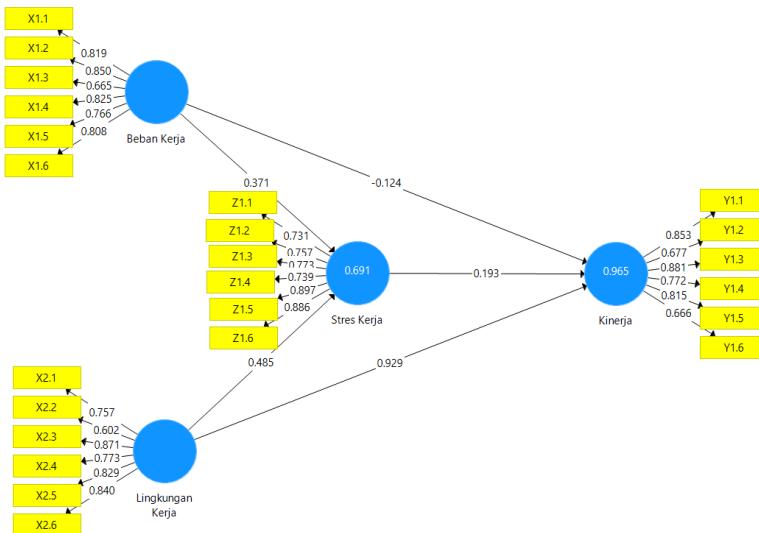
Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemerikasaan individual *item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokan dalam *convergent validity*.

1. Convergent Validity

Convergent validity terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reliability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

a. Reliability Item

Item reliabilitas atau biasa kita sebut dengan validitas indikator. Pengujian terhadap *reliability item* (validitas indikator) dapat dilihat dari nilai *loading factor* (*standardized loading*). Nilai loading faktor ini merupakan besarnya korelasi antara antara setiap indikator dan konstraknya. Nilai *loading factor* diatas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur konstrak. Meskipun demikian, nilai *standardized loading factor* diatas 0,5 dapat diterima. Sedangkan nilai *standardized loading factor* dibawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model Chin (1998). Berikut adalah nilai *reliability item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



Gambar 1. Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari 0,5 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja dan kinerja.

b. Composite Reliability

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah > 0,60 maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi..

Tabel 3.
Hasil Composite Reliability

| Variabel | Cronbach's Alpha |
|------------------|------------------|
| Beban kerja | 0.879 |
| Lingkungan kerja | 0.870 |
| Kinerja | 0.872 |
| Stres kerja | 0.886 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk beban kerja sebesar 0,879; lingkungan kerja sebesar 0,870; kinerja sebesar 0,872. Sementara untuk stres kerja sebesar 0,880. Keempat laten memperoleh nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.

Average Variance Extracted (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan

bahwa konstrak memiliki *convergent validity* yang baik. Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

Tabel 4.
Hasil Average Variance Extracted (AVE)

| Variabel Laten | Average Variance Extracted (AVE) |
|------------------|----------------------------------|
| Beban kerja | 0.626 |
| Lingkungan kerja | 0.611 |
| Kinerja | 0.614 |
| Stres kerja | 0.640 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk beban kerja sebesar 0,626; lingkungan kerja sebesar 0,611; kinerja sebesar 0,614. Sementara untuk stres kerja sebesar 0,640. Keempat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstrak memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

2. Discriminant Validity

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.

Tabel 5.
Discriminant Validity

| Indikator | Beban kerja | Kinerja | Lingkungan Kerja | Stres kerja |
|-----------|-------------|---------|------------------|-------------|
| X1.1 | 0.819 | 0.720 | 0.755 | 0.637 |
| X1.2 | 0.850 | 0.735 | 0.774 | 0.672 |
| X1.3 | 0.665 | 0.493 | 0.522 | 0.604 |
| X1.4 | 0.825 | 0.747 | 0.730 | 0.673 |
| X1.5 | 0.766 | 0.625 | 0.618 | 0.573 |
| X1.6 | 0.808 | 0.680 | 0.757 | 0.630 |
| X2.1 | 0.808 | 0.680 | 0.757 | 0.630 |
| X2.2 | 0.607 | 0.531 | 0.602 | 0.400 |
| X2.3 | 0.750 | 0.861 | 0.871 | 0.739 |
| X2.4 | 0.606 | 0.772 | 0.773 | 0.616 |
| X2.5 | 0.730 | 0.815 | 0.829 | 0.653 |
| X2.6 | 0.667 | 0.833 | 0.840 | 0.720 |
| Y1.1 | 0.667 | 0.853 | 0.840 | 0.720 |
| Y1.2 | 0.587 | 0.677 | 0.575 | 0.779 |
| Y1.3 | 0.750 | 0.881 | 0.871 | 0.739 |

| | | | | |
|------|-------|-------|-------|-------|
| Y1.4 | 0.606 | 0.772 | 0.773 | 0.616 |
| Y1.5 | 0.730 | 0.815 | 0.829 | 0.653 |
| Y1.6 | 0.643 | 0.666 | 0.641 | 0.473 |
| Z1.1 | 0.581 | 0.595 | 0.620 | 0.731 |
| Z1.2 | 0.531 | 0.580 | 0.541 | 0.757 |
| Z1.3 | 0.527 | 0.664 | 0.553 | 0.773 |
| Z1.4 | 0.651 | 0.714 | 0.720 | 0.739 |
| Z1.5 | 0.811 | 0.772 | 0.764 | 0.897 |
| Z1.6 | 0.681 | 0.717 | 0.662 | 0.886 |

Berdasarkan table di atas menunjukan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator-indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

Uji Kebaikan Model (*Goodness Of Fit*)

Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan *Goodness of Fit* (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF ini diperoleh dari akar kuadrat dari nilai rata-rata *average communalities index* (AVE) dikalikan dengan nilai R² model. Nilai GoF dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar) (Hair, Hult, Ringle, & Sarstedt, 2014). Semakin tinggi nilai GoF, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data.

Berikut adalah hasil perhitungan *goodness of fit* model :

Tabel 6.
Hasil Average Communalities Index

| Variabel | AVE | R Square |
|------------------|-------|----------|
| Beban kerja | 0.626 | |
| Lingkungan kerja | 0.611 | |
| Kinerja | 0.614 | 0.965 |
| Stres kerja | 0.640 | 0.683 |
| Rata-rata | 0.623 | 0.824 |
| GOF | 1.203 | |

Berdasarkan Tabel 4.10 di atas hasil rata-rata communalities adalah 1.203. Nilai ini selanjutnya dikalikan dengan R² dan diakarkan. Hasil perhitungan menunjukan bahwa nilai GoF sebesar 1.203 lebih dari 0,36 sehingga dikategorikan sebagai GoF besar, artinya bahwa model sangat baik (memiliki kemampuan yang tinggi) dalam menjelaskan data empiris.

Uji Koefisien Determinasi (*R-Square*)

R-square adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik);

0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

Tabel 7. Hasil R²

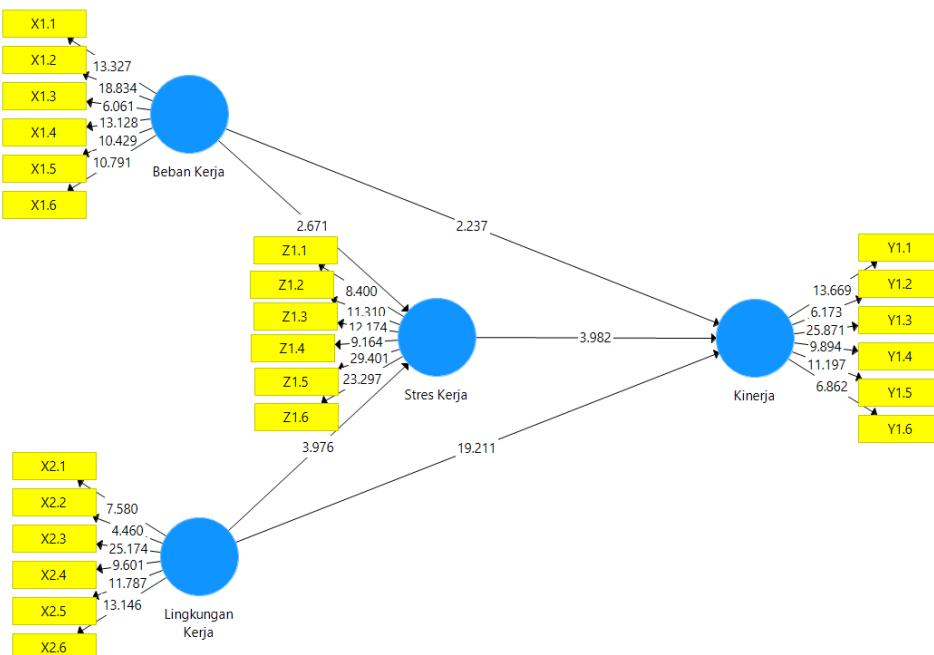
| Dependen | R Square | R Square Adjusted |
|-------------|----------|-------------------|
| Kinerja | 0.965 | 0.964 |
| Stres kerja | 0.691 | 0.683 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Dari tabel di atas 7 diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z1 terhadap Y dengan nilai r-square 0,965 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 96.5% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 3.5% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya pengujian pengaruh X1 terhadap X2 dengan nilai r-square 0,691 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1 dan X2 sebesar 69.1% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (sedang), dan 30.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



Gambar 2. T-Value

Ada beberapa tahap dalam mengevaluasi model struktural. Pertama adalah melihat signifikansi pengaruh antara kontrak. Hal ini dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*) yang menggambarkan kekuatan hubungan antar kontrak.

1. Direct Effect

Melihat signifikansi pengaruh antara kontrak dapat dilihat dari koefisien jalur (*path coefficient*). Tanda dalam *path coefficient* harus sesuai dengan teori yang dihipotesiskan, untuk menilai signifikansi *path coefficient* dapat dilihat dari t test (*critical ratio*) yang diperoleh dari proses *bootstrapping (resampling method)*.

Uji t yang dilakukan merupakan hasil uji t dari perhitungan secara bootsttrap. Hasil uji t pada gambar di atas selanjutnya akan dibandingkan dengan nilai t tabel.

Tabel 8.
Hasil Path Coefficient Pengaruh Langsung

| Hipotesis | Original Sample (O) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|---------------------------------|---------------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Beban kerja -> kinerja | -0.124 | 0.056 | 2.237 | 0.026 |
| Beban kerja -> stres kerja | 0.371 | 0.139 | 2.671 | 0.008 |
| Lingkungan kerja -> kinerja | 0.929 | 0.048 | 19.211 | 0.000 |
| Lingkungan kerja -> stres kerja | 0.485 | 0.122 | 3.976 | 0.000 |
| Stres kerja -> kinerja | 0.193 | 0.048 | 3.982 | 0.000 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Kriteria pengujian adalah tolak H_0 jika t hitung $> \alpha = 0.05$ atau $Pvalue < \alpha = 5\%$ atau 0.05 . Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa :

- 1) Nilai t statistic untuk beban kerja terhadap kinerja sebesar 2.237 dan nilai Pvalue sebesar 0.026 . Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.026 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap kinerja sebesar -0.124. Koefisien jalur yang bernilai negatif.
- 2) Nilai t statistic untuk beban kerja terhadap stres kerja sebesar 2.671 dan nilai Pvalue sebesar 0.008 . Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.008 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap stres kerja. Besarnya pengaruh beban kerja terhadap stres kerja sebesar 0.371. Koefisien jalur yang bernilai positif.
- 3) Nilai t statistic untuk lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 19.211 dan nilai Pvalue sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 0.929. Koefisien jalur yang bernilai positif.
- 4) Nilai t statistic untuk lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 3.976 dan nilai Pvalue sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap stres kerja. Besarnya pengaruh

lingkungan kerja terhadap stres kerja sebesar 0.485. Koefisien jalur yang bernilai positif.

- 5) Nilai t statistic untuk stres kerja terhadap kinerja sebesar 3.982 dan nilai Pvalue sebesar 0.000. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.000 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari stres kerja terhadap kinerja. Besarnya pengaruh stres kerja terhadap kinerja sebesar 0.193. Koefisien jalur yang bernilai positif.

2. *Indirect Effect*

Analisis *indirect effect* berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator). Kriterianya :

- 1) Jika nilai P-Value < 0.05 , maka signifikan. Artinya variabel mediator memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung.
- 2) Jika nilai P-Value > 0.05 , maka tidak signifikan. Artinya variabel mediator tidak memediasi pengaruh suatu variabel eksogen terhadap suatu variabel endogen. Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung (Juliandi, 2018).

Tabel 9. Hasil Path Coefficient

| Hipotesis | Original Sample (O) | Standard Deviation (STDEV) | T Statistics (O/STDEV) | P Values |
|--|---------------------|----------------------------|--------------------------|----------|
| Beban kerja -> stres kerja -> kinerja | 0.072 | 0.032 | 2.258 | 0.024 |
| Lingkungan kerja -> stres kerja -> kinerja | 0.094 | 0.035 | 2.687 | 0.007 |

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Kriteria pengujian adalah tolak H_0 jika t hitung $> \alpha = 0.05$ atau $Pvalue < \alpha = 5\%$ atau 0.05 . Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa :

- 1) Nilai t statistic untuk beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja sebesar 2.258 dan nilai Pvalue 0.024. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.024 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari beban kerja terhadap kinerja melalui stres kerja.
- 2) Nilai t statistic untuk lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja sebesar 2.687 dan nilai Pvalue 0.007. Jika dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0.05$, maka $0.007 < \alpha = 0.05$ sehingga H_0 ditolak . Dengan demikian dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja melalui stres kerja

Pembahasan

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai kesesuaian teori terhadap penelitian, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini adalah pembahasan dari analisis hasil temuan penelitian ini sebagai berikut:

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar $-0,124$. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,026 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.237 , dan nilai t_{tabel} 1.96 , dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.237 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja maka kinerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan akan semakin menurun, dimana dengan penambahan beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan perawat maka perawat tersebut lelah dengan demikian maka kinerja perawat akan semakin menurun.

Beban kerja sesungguhnya dapat memberikan manfaat untuk sarana peningkatan kinerja baik secara perorangan maupun secara kelembagaan atau organisasi. Beban kerja yang disesuaikan dengan keterampilan dan kebutuhan dari posisi tentu akan lebih bisa mengarahkan karyawan dalam bekerja secara efektif dan efisien. Hubungan beban kerja terhadap kinerja adalah kompleks, bisa mengakibatkan kinerja yang tinggi maupun kinerja yang rendah (Nachreiner, dalam (Chaterina, 2012). Beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mengakibatkan karyawan tidak bekerja dengan lebih baik atau optimal. Beban kerja yang terlalu rendah juga dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan. Apabila terlalu rendah beban kerja yang diamanatkan kemampuan yang ada dalam diri karyawan tidak dapat dipergunakan dengan maksimal. Selain itu juga dapat menimbulkan kebosanan kehilangan perhatian maupun kosentrasi, mengurangi kepekaan terhadap lingkungan sekitar (Saraswati et al., 2017). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dwi, 2020), (Nurhasanah et al., 2022) dan (Rolos et al., 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar $0,929$. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 19.211 , dan nilai t_{tabel} 1.96 , dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($19.211 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja perawat, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan sesama rekan kerja, maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa nyaman dan kepuasan kerja perawat, dengan demikian perawat akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja perawat akan semakin meningkat. Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian

terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Marbun & Jufrizen, 2022), (Bahagia et al., 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,193. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.982, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.982 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (Ha diterima). Hal ini berarti stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hal ini di dukung oleh penelitian sebelumnya yaitu (Fauzi, 2018) menyatakan bahwa stres kerja memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa apabila stres kerja menurun maka kinerja karyawan akan membaik. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa stres kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perasaan stres seringkali di alami oleh karyawan dikarenakan banyak hal yang dialami dalam bekerja. Dalam sebuah organisasi dibutuhkan adanya keseimbangan antara kehidupan pribadi dan kehidupan kerja karyawan. Stres kerja sebagai suatu keadaan yang menekan diri dan jiwa seseorang diluar batas kemampuannya (Jufrizen et al., 2019). Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Siswadi et al., 2021), (Farisi & Utari, 2020) dan menyimpulkan bahwa stress kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,371. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,008 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.671, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.271 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (Ha diterima). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hal penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rizky, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja yang diberikan kepada perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan maka tingkat stres perawat akan semakin tinggi dan sebaliknya dimana dengan penambahan beban kerja yang diberikan kepada perawat dengan mempertimbangkan kemampuan perawat maka tingkat stres perawat tersebut akan semakin rendah.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,485. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,000 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 3.976, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3.976 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (Ha diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik lingkungan kerja, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga stres kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan akan semakin rendah, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja perawat, baik hubungan dengan pasien maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan atasan maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan stres kerja yang rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Lahat & Santosa, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja.

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,072. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,024 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.258, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.258 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan yang sesuai dengan kemampuan kerja perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan maka tingkat stres perawat akan semakin rendah dimana dengan penambahan beban kerja perawat tersebut akan lebih sunguh-sungguh dan dapat memanfaatkan waktu kerjanya dengan baik sehingga kinerja perawat tersebut akan semakin tinggi.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan penambahan beban kerja yang diberikan kepada perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan maka tingkat stres perawat akan semakin tinggi dan sebaliknya dimana dengan penambahan beban kerja yang diberikan kepada perawat dengan mempertimbangkan kemampuan perawat maka tingkat stres perawat tersebut akan semakin rendah.

Dimana perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan selalu bekerja sesuai dengan peraturan yang telah dibuat hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarluaskan kepada responden dimana dalam hal standar pekerjaan mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 57 orang, hal ini menunjukkan bahwa perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan jadwal dan waktu bekerja perawat sudah sesuai dengan aturan yang ada.

Akan tetapi perawat diruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan selalu diberikan pekerjaan yang lebih hal ini dapat dilihat dari hasil angket yang telah disebarluaskan kepada perawat terkait standar pekerjaan dimana masih banyak perawat yang menjawab kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa pekerjaan yang diberikan melebihi porsi yang sebenarnya hal ini disebabkan oleh dalam keadaan pandemi covid 19 banyaknya pasien yang terkena covid 19 sehingga beban kerja perawat semakin meningkat.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Stres Kerja

Dari hasil analisis pengujian hipotesis diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja yang dinilai dengan koefisien jalur sebesar 0,094. Nilai probabilitas yang didapatkan adalah sebesar $0,007 < 0,05$, dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.687, dan nilai t_{tabel} 1.96, dengan demikian t_{hitung} lebih

besar dari t_{tabel} ($2.687 > 1.96$) sehingga H_0 ditolak (H_a diterima). Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja perawat diruangan perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin baik lingkungan kerja, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga stres kerja perawat diruangan perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan akan semakin rendah, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja perawat, baik hubungan dengan masyarakat maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan atasan maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi.

Dimana perawat dalam melakukan pekerjaan lingkungan kerja perawat diruangan perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan selalu menggunakan peralatan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan hal ini dapat dilihat berdasarkan hasil angket yang telah disebarluaskan kepada responden dimana dalam hal tersedianya fasilitas kerja mayoritas responden menjawab setuju, hal ini menunjukkan bahwa perawat selalu selalu menggunakan kelengkapan sarana peralatan kerja untuk membantu melaksanakan tugas.

Akan tetapi tidak seluruhnya perawat diruangan perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan memiliki hubungan yang harmonis dengan rekan kerja hal ini terbukti dari angket yang telah disebarluaskan kepada perawat terkait dengan hubungan dengan rekan kerja dimana masih banyak responden yang menjawab kurang setuju, hal ini menunjukkan bahwa perawat diruangan perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan kurang harmonis dengan rekan kerja dilingkungan kerja, hal ini disebabkan banyaknya pekerjaan yang dimiliki oleh perawat dan suasana kerja yang kurang nyaman.

V. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan pada setiap tahap pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis data mengenai peran mediasi lingkungan kerja pada pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja perawat di ruang perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan tahun 2021 sebagai berikut: Secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diruangan perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan, secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diruangan perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan, Secara langsung stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat diruangan perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan, secara langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja perawat diruangan perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan, secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap stres perawat diruangan perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan, secara tidak langsung beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja perawat diruangan perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan dan secara tidak langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui stres kerja perawat diruangan perawatan pasien Covid-19 RSUD Dr. Pirngadi Medan.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research* (1st ed.). CV Budi Utama.

- Bahagia, R., Putri, L. P., & Rizdwansyah, T. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1, 100–105.
- Chaterina, R. (2012). *Hubungan Antara Beban Kerja Dengan Kinerja Karyawan Offshore Pada Divisi Quality Assurance Quality Control Di Pertamina Hulu Energi Onwjtd Jakarta*. Universitas Indonesia.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV. Budi Utama.
- Dwi, M. (2020). *Pengaruh Audit Delay dan Beban Kerja Terhadap Kualitas Audit Dengan Rotasi Audit Sebagai Variabel Moderasi (Pada Perusahaan Manufaktur Sektor Industri Dasar dan Kimia Yang Terdaftar di Bursa Efek Indonesia)*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Farisi, S., & Utari, R. U. (2020). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Salman (Sosial Dan Manajemen)*, 1(1), 31–42.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, R. L., & Mitchell, M. H. (2011). *Bimbingan dan Konseling*. Pustaka Pelajar.
- Handoko, T. H. (2015). *Manajemen*. BPEE.
- Hart, & Staveland. (2011). *Ergonomic Industri. Dasar-Dasar Pengetahuan Dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Jerry, L. M., Tjoe, T. F., & Naga. (2012). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mum Indonesia. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- Jufrizan, J., Sari, M., Nasution, M. I., Akrim, A., & Fahmi, I. (2019). Spiritual Leadership And Workplace Spirituality: The Role Of Organizational Commitment. *Proceeding Of The 1st International Conference On Economics Managemnet Accounting And Business (ICEMAB)*, 1–7.
- Jufrizan, J., & Hutasuhut, M. R. (2022). The Role of Mediation Organizational Citizenship Behavior on the Effect of Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance. *Journal of International Conference Proceedings (JICP)*, 5(2), 162–183.
- Lahat, M. A., & Santosa, J. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Steress Kerja Karyawan Pada PT. Pandu Siwi Sentosa Jakarta. *Aktiva- Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2), 31–40.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Marbun, H. S., & Jufrizan, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Moekijat. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju.
- Nitisemito, A. S. (2010). *Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia.
- Nooralizad, R., Nadeholi, G., & Parivash, J. (2011). A causal model depicting the influence of spiritual leadership and some organization and individual variables

- on workplace spirituality. *Journal of Advance in Management*, 4(5), 90–99.
- Nurhasanah, N., Jufrizen, J., & Tupti, Z. (2022). Pengaruh Etika Kerja, Budaya Organisasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 245–261. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.618>
- Robbins, S. P. (2012). *Management, Eleventh Edition*. Pearson Educaton Limited.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(4), 97–111.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piatini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Bumi Aksara.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Siswadi, Y., Radiman, R., Tupti, Z., & Jufrizen, J. (2021). Faktor Determinan Stress Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22(1), 17–34. <https://doi.org/10.30596%2Fjimb.v22i1.5627>
- Soetjipto, B. W. (2010). *Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Deepublish.
- Tarwaka. (2014). *Ergonomi Industri; Dasar-dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja*. Harapan Press.
- Tsauri, S. (2014). *Manajemen Kinerja (Performance Management)*. STAIN Jember Press.