

PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT GENERASI Z DI MEDIASI OLEH STRES KERJA PADA RSUD DR. PIRNGADI MEDAN

¹Aqilla Ulayya Zahra, ²Ahmad Saputra, ³Julfizar

¹²³Program Studi Manajemen, Fakultas Ilmu Sosial dan Humaniora, Universitas IBBI

E-mail: ¹aqillaulayyazahra0303@gmail.com, ²saputra_damha@yahoo.com,
³julfizar64@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and work environment on the performance of Generation Z nurses at Dr. Pirngadi Regional General Hospital, Medan, with job stress as a mediating variable. Using a quantitative approach with path analysis on 61 respondents, data were collected through validated and reliable questionnaires. The results show that workload and work environment significantly and positively affect job stress and performance, while job stress negatively affects performance. Moreover, job stress mediates the relationship between workload, work environment, and performance. These findings suggest that balanced workload management and a supportive work environment can reduce stress and enhance nurse performance.

Keywords: *Workload, work environment, work stress, performance, Generation Z nurses.*

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset strategis dalam suatu organisasi, karena menjadi motor penggerak utama dalam pencapaian tujuan perusahaan, termasuk dalam sektor jasa seperti pelayanan kesehatan. Di era globalisasi ini, peran SDM menjadi semakin penting karena kompleksitas tantangan kerja yang meningkat.

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dr. Pirngadi Kota Medan adalah salah satu rumah sakit milik Pemerintah Kota Medan yang memiliki 61 tenaga perawat di kalangan Generasi Z. Kinerja maksudnya adalah capaian hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang diperoleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan tanggap waktu

yang telah ditentukan. Rumah sakit sebagai institusi pelayanan kesehatan memiliki kebutuhan yang tinggi akan tenaga kesehatan yang kompeten, salah satunya adalah perawat.

Untuk melihat tinggi atau rendahnya kinerja perawat di kalangan Generasi Z yang ada di RSUD Dr. Pirngadi Kota Medan peneliti melampirkan data penilaian kinerja perawat yang terlihat pada tabel 1.1 di bawah ini.

Tabel 1. 1 Penilaian Kinerja Perawat pada RSUD Dr. Pirngadi Medan

Nama Ruang Inap	< 70	70 - 75	80 - 85	90 - 100	Jumlah Perawat Generasi Z
TULIP 1	1	2	1	3	7
TULIP 2	2	2	6	2	12
TULIP 3	5	-	9	2	16
MAWAR 1	3	-	-	-	3
ANGGREK 1	2	1	6	-	9
ANGGREK 2	2	1	2	1	6
LILY	2	1	4	1	8
JUMLAH	17	7	28	9	61

Sumber: RSUD Dr. Pirngadi Medan

Dengan kriteria penilaian kinerja perawat sebagai berikut:

Tabel 1. 2 Kriteria Penilaian Kinerja Perawat pada RSUD Dr. Pirngadi Medan

Kriteria	
< 70	Kurang
70 - 75	Cukup
80 - 85	Baik
90 - 100	Sangat Baik

Sumber: RSUD Dr. Pirngadi Medan

Dari total 61 perawat Generasi Z di tujuh ruang inap, sebagian besar memiliki kinerja kategori “Baik” (80–85) sebanyak 28 orang, diikuti “Kurang” (<70) 17 orang, “Sangat Baik” (90–100) 9 orang, dan “Cukup” (70–75) 7 orang. Meski mayoritas berkinerja baik, masih

ada 24 perawat (39%) dengan kinerja rendah yang perlu mendapat perhatian manajemen, karena kinerja perawat berpengaruh langsung terhadap mutu pelayanan kesehatan sehingga penting meneliti faktor-faktor yang memengaruhinya.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja yang tinggi dapat berdampak pada kondisi psikologis perawat, yang pada akhirnya memengaruhi performa mereka dalam bekerja. Dapat dilihat data rasio beban kerja perawat di setiap ruangan yang di sajikan dalam tabel 1.3 di bawah ini.

Tabel 1. 3 Rasio Beban Kerja Perawat di Setiap Ruangan

Nama Kamar	Jumlah Bed	Jumlah Perawat	Rasio Bed/Perawat	Analisis Beban Kerja
Tulip 1	20	7	2,86	Ringan - Sedang
Tulip 2	30	12	2,5	Ringan
Tulip 3	30	16	1,88	Ringan
Mawar 1	10	3	3,33	Sedang - Cukup Berat
Anggrek 1	24	9	2,67	Ringan - Sedang
Anggrek 2	20	6	3,33	Sedang - Cukup Berat
Lily	20	8	2,5	Ringan

Sumber: RSUD Dr. Pirngadi Medan

Data menunjukkan perbedaan beban kerja perawat di tiap ruangan. Ruangan Tulip 3 memiliki rasio bed per perawat terendah (1,88) sehingga bebannya ringan, diikuti Tulip 2 dan Lily (2,5). Tulip 1 dan Anggrek 1 tergolong sedang (2,86 dan 2,67), sedangkan Mawar 1 dan Anggrek 2 tertinggi (3,33) dengan beban kerja cukup berat. Oleh karena itu, ruangan dengan rasio tinggi perlu mendapat perhatian agar beban kerja seimbang dan pelayanan tetap optimal.

Lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti sirkulasi udara buruk dan konflik antarperawat, dapat menurunkan semangat dan efektivitas kerja (Nitisemito, 2017). Selain itu, stres kerja akibat beban berlebih, tekanan waktu, dan kurangnya dukungan emosional juga menurunkan kinerja perawat (Iskamto, 2021). Berdasarkan pra-survei di RSUD Dr. Pirngadi Medan, banyak perawat Generasi Z mengalami kecemasan dan kesulitan menjaga keseimbangan kerja-hidup, yang berdampak negatif pada kinerja.

KAJIAN PUSTAKA

Teori Sumber Daya Manusia

Organisasi memiliki berbagai sumber daya seperti modal, teknologi, metode, dan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa, namun sumber daya manusia (SDM) merupakan unsur terpenting. Pengelolaan SDM memerlukan manajemen sumber daya manusia (MSDM), yaitu proses dan kebijakan untuk memastikan tenaga kerja digunakan secara efektif dan adil bagi individu maupun organisasi (Schuler et al., 1992). Menurut Stoner (1995), MSDM bertujuan memanfaatkan SDM secara produktif demi tercapainya tujuan organisasi dan kepuasan pekerja. Guest (1987) menambahkan bahwa kebijakan MSDM yang efektif mencakup penyatuan elemen organisasi, peningkatan komitmen pekerja, fleksibilitas operasional, dan pencapaian kualitas kerja optimal.

Kinerja

Kinerja pegawai mencerminkan kemampuan individu dalam melaksanakan tugas secara efektif dan efisien, baik dari segi kualitas maupun kuantitas hasil kerja (Mangkunegara, 2017). Indikatornya meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, serta kemandirian dalam menyelesaikan tugas.

Beban Kerja

Beban kerja adalah jumlah tugas yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu dan harus seimbang dengan kemampuan karyawan agar tidak menghambat kinerja (Abdul & Moch, 2021). Indikatornya meliputi target yang harus dicapai, kondisi pekerjaan, penggunaan waktu kerja, dan standar pekerjaan yang ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017), lingkungan kerja mencakup segala kondisi fisik dan nonfisik di sekitar karyawan yang memengaruhi pelaksanaan tugas. Indikatornya meliputi suasana kerja yang nyaman, hubungan harmonis dengan rekan dan atasan, serta tersedianya fasilitas kerja yang memadai untuk mendukung kelancaran pekerjaan.

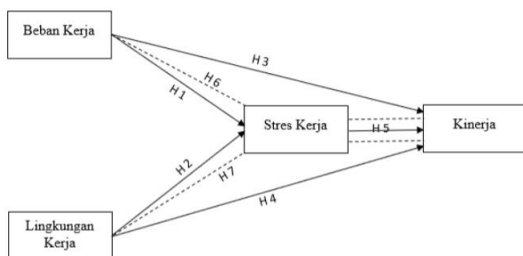
Stres Kerja

Menurut Robbins dan Judge (2017), stres kerja adalah kondisi psikologis dan fisik akibat

ketidakseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu. Stres dapat bersifat positif (eustress) atau negatif (distress). Indikatornya meliputi gejala fisiologis (seperti sakit kepala, insomnia), psikologis (kecemasan, depresi), dan perilaku (penurunan produktivitas, absensi tinggi, konflik kerja).

Kerangka Pemikiran

Kinerja perawat merupakan hasil kerja berdasarkan kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab (Mangkunegara, 2017). Kinerja dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja. Beban kerja berlebih dapat menimbulkan stres akibat ketidakseimbangan tuntutan dan kemampuan (Robbins & Judge, 2017), sedangkan lingkungan kerja yang tidak kondusif juga meningkatkan stres (Nitisemito, 2017). Stres kerja yang tinggi menurunkan motivasi, konsentrasi, dan produktivitas, sehingga berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat generasi Z.



Gambar Kerangka Konseptual

Hipotesis

Beban kerja berlebih meningkatkan stres pada perawat generasi Z. Ketika tuntutan melebihi kemampuan, timbul tekanan psikologis yang menurunkan motivasi dan konsentrasi (Mangkunegara, 2017).

Berdasarkan argument diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja Perawat Generasi Z di RSUD Dr Pirngadi Medan

Lingkungan kerja yang tidak kondusif, seperti ketidaknyamanan, ketidakjelasan tugas, konflik, dan fasilitas kurang memadai, dapat meningkatkan stres kerja dan menurunkan kesejahteraan perawat generasi Z.

Berdasarkan argument diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Stres Kerja Perawat Generasi Z di RSUD Dr Pirngadi Medan

Beban kerja yang dikelola dengan baik dapat meningkatkan kinerja. Beban kerja menantang dalam batas kemampuan menimbulkan stres positif yang mendorong fokus dan motivasi, sedangkan beban terlalu rendah justru menurunkan produktivitas.

Berdasarkan argument diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H3: Beban Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Perawat Generasi Z di RSUD Dr Pirngadi Medan

Menurut Robbins dan Judge (2017), lingkungan kerja negatif yang tidak mendukung secara fisik maupun psikologis dapat menimbulkan stres dan menurunkan kinerja, terutama pada generasi Z yang memiliki ekspektasi tinggi terhadap lingkungan kerja yang sehat.

Berdasarkan argument diatas maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H4: Lingkungan Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Perawat Generasi Z di RSUD Dr Pirngadi Medan

Tingkat stres tinggi menurunkan konsentrasi, motivasi, dan ketahanan fisik, sehingga kinerja menurun. Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa stres yang tidak terkelola mengganggu emosi dan produktivitas kerja.

Sehingga dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H5: Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Perawat Generasi Z di RSUD Dr Pirngadi Medan

Stres kerja menjadi penghubung antara beban kerja dan kinerja. Beban

kerja berlebih menimbulkan stres yang menurunkan kualitas dan efektivitas kerja perawat generasi Z.

Sehingga dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H6: Stres Kerja memediasi pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja Perawat Generasi Z di RSUD Dr Pirngadi Medan

Stres kerja memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja. Lingkungan kerja yang tidak nyaman meningkatkan stres dan menurunkan kinerja, sedangkan lingkungan yang mendukung menurunkan stres dan meningkatkan performa.

Sehingga dari uraian diatas dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H7: Stres Kerja memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Generasi Z di RSUD Dr Pirngadi Medan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis jalur untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara beban kerja, lingkungan kerja, stres kerja, dan kinerja. Sampel penelitian melibatkan 61 perawat Generasi Z di RSUD Dr. Pirngadi Medan dengan teknik sampel jenuh. Data dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin yang valid dan reliabel, kemudian dianalisis menggunakan uji

asumsi klasik, uji t , koefisien determinasi (R^2), dan uji Sobel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Responden

Tabel Karakteristik Responden Penelitian

	Klasifikasi	Jumlah Responden	%
Umur	18 - 24 Tahun	26	42,62
	25 - 30 Tahun	35	57,38
Masa Kerja	1 - 3 Tahun	34	55,74
	4 - 6 Tahun	27	44,26
Pendidikan	D3	57	93,44
	S1	4	6,56

Berdasarkan data primer yang telah diolah, karakteristik responden di RSUD Dr Pirngadi Medan menunjukkan mayoritas responden berusia 25–30 tahun (57,38%) dengan masa kerja 1–3 tahun (55,74%) dan berpendidikan terakhir Diploma 3 (93,44%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat generasi Z berada pada usia produktif awal, masih tergolong baru dalam pekerjaan, serta memiliki latar belakang pendidikan yang menekankan keterampilan praktis dan teknis. Dominasi responden D3 juga mencerminkan kebutuhan tenaga kerja siap pakai di lingkungan rumah sakit.

Pengujian Kelayakan Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini memiliki dua persamaan yaitu persamaan I dan persamaan II

1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS versi 18 dengan kriteria nilai signifikan dibawah 0,05 maka butir yang diperoleh adalah valid.

No	Variabel Beban Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,896	0,361	Valid
2	Pernyataan 2	0,941	0,361	Valid
3	Pernyataan 3	0,892	0,361	Valid
4	Pernyataan 4	0,391	0,361	Valid
5	Pernyataan 5	0,905	0,361	Valid
6	Pernyataan 6	0,917	0,361	Valid
7	Pernyataan 7	0,896	0,361	Valid
8	Pernyataan 8	0,923	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

No	Variabel Lingkungan Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,662	0,361	Valid
2	Pernyataan 2	0,823	0,361	Valid
3	Pernyataan 3	0,752	0,361	Valid
4	Pernyataan 4	0,876	0,361	Valid
5	Pernyataan 5	0,825	0,361	Valid
6	Pernyataan 6	0,935	0,361	Valid
7	Pernyataan 7	0,867	0,361	Valid
8	Pernyataan 8	0,865	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

No	Variabel Stres Kerja	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,835	0,361	Valid
2	Pernyataan 2	0,829	0,361	Valid
3	Pernyataan 3	0,857	0,361	Valid
4	Pernyataan 4	0,744	0,361	Valid
5	Pernyataan 5	0,810	0,361	Valid
6	Pernyataan 6	0,836	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

No	Variabel Kinerja	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,583	0,361	Valid
2	Pernyataan 2	0,841	0,361	Valid
3	Pernyataan 3	0,758	0,361	Valid
4	Pernyataan 4	0,840	0,361	Valid
5	Pernyataan 5	0,911	0,361	Valid
6	Pernyataan 6	0,830	0,361	Valid
7	Pernyataan 7	0,851	0,361	Valid
8	Pernyataan 8	0,805	0,361	Valid
9	Pernyataan 9	0,911	0,361	Valid
10	Pernyataan 10	0,911	0,361	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel di atas, terlihat bahwasannya semua item pernyataan dari variabel beban kerja (X1), lingkungan kerja (X2), stress kerja (Z) serta kinerja (Y) adalah valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas variabel penelitian ini dilakukan dengan melihat apakah setiap instrumen pernyataan reliabel atau tidak. Kriteria yang digunakan yaitu dengan membandingkan nilai cronbach's alpha dari nilai 0,60.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
Beban Kerja (X ₁)	0,935	8
Lingkungan Kerja (X ₂)	0,928	8
Stres Kerja (Z)	0,898	6
Kinerja (Y)	0,947	10

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil SPSS pada table di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha semua variabel lebih besar dari 0,60 dengan kesimpulan tiap-tiap variabel dinyatakan reliabel sehingga dapat dilanjutkan ke peneletian selanjutnya.

Pengujian Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan memastikan data residual berdistribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov dengan kriteria: sig > 0,05 berarti normal, sig < 0,05 berarti tidak normal.

Tabel Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Persamaan I)

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.40515837
Most Extreme Differences	Absolute	.068
	Positive	.068
	Negative	-.062
Test Statistic		.068
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^a
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test (Persamaan II)

		Unstandardized Residual
N		61
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.19567505
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.068
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.097 ^a
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada tabel di atas hasil pengujian normalitas *Kolmogorov-smirnov* Persamaan I & II membuktikan bahwa nilai tingkat signifikan yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,200 dan 0,097 maka dapat disimpulkan bahwa pengujian statistik normalitas tergolong berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Dengan kriteria nilai VIF dibawah angka 10 (VIF<10) dan nilai tolerance

lebih dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel

**Hasil Uji Multikolinearitas
(Persamaan I)**

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.879	1.138
	Lingkungan Kerja	.879	1.138

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Tabel

**Hasil Uji Multikolinearitas
(Persamaan II)**

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.325	3.077
	Lingkungan Kerja	.666	1.501
	Stres Kerja	.257	3.886

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil Uji Multikolinearitas (Persamaan I & II) di atas memperlihatkan bahwa penelitian ini bebas dari adanya multikolinearitas. Nilai *tolerance* yang lebih besar dari 0,1 dan memiliki nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinearitas dalam variabel lainnya.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi perbedaan varians residual

antar pengamatan. Penelitian ini menggunakan uji *Glejser*, dengan ketentuan bahwa jika nilai signifikansi > 0,05, maka tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

Tabel

Hasil Uji Glejser (Persamaan I)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	2.651	.866		.003
	Beban Kerja	-.037	.040	-.124	.362
	Lingkungan Kerja	-.028	.019	-.203	.137

a. Dependent Variable: ABS1

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Tabel

Hasil Uji Glejser (Persamaan II)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	3.763	3.956		.345
	Beban Kerja	.158	.284	.129	.580
	Lingkungan Kerja	.008	.094	.013	.936
	Stres Kerja	-.228	.315	-.188	.472

a. Dependent Variable: ABS2

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Dapat dilihat pada tabel di atas hasil uji *glejser* pada persamaan I dan II nilai signifikan masing-masing variabel lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

1. Analisis Jalur

Analisis jalur digunakan pada penelitian dengan variabel mediasi. Metode analisis jalur memiliki dua

persamaan pada persamaan I digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap stres kerja dan pada persamaan II digunakan untuk mengetahui pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja terhadap kinerja.

Tabel

Analisis Jalur (Persamaan I)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-3.934	1.564		.015
	Beban Kerja	.716	.072	.706	.000
	Lingkungan Kerja	.146	.034	.306	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan analisis jalur yaitu dengan rumus sebagai berikut

$$Z = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Z = -3,934 + 0,716 X_1 + 0,146 X_2 + e$$

Interpretasinya sebagai berikut:

1. Konstanta -3,934 berarti jika Beban Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai 0, maka Stres Kerja (Z) juga bernilai -3,934.
2. Koefisien Beban Kerja 0,716 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan pada Beban Kerja meningkatkan Stres Kerja sebesar 0,716, dengan Lingkungan Kerja tetap.
3. Koefisien Lingkungan Kerja 0,146 berarti setiap kenaikan satu satuan pada Lingkungan Kerja menaikkan

Stres Kerja sebesar 0,146, dengan Beban Kerja tetap.

Tabel

Analisis Jalur (Persamaan II)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	12.790	6.143		.208
	Beban Kerja	1.618	.442	.656	.001
	Lingkungan Kerja	.818	.146	.703	.000
	Stres Kerja	-2.029	.490	-.834	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Pada *Unstandardized Coefficients* bagian B diperoleh persamaan regresi linear berganda yaitu dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3Z + e$$

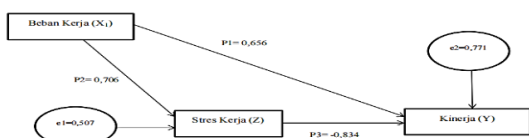
$$Y = 12,790 + 1,618 X_1 + 0,818 X_2 - 2,029 Z + e$$

Interpretasinya sebagai berikut:

1. Konstanta 12,790 berarti jika Beban Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Stres Kerja (Z) bernilai 0, maka Kinerja (Y) sebesar 12,790.
2. Koefisien Beban Kerja 1,618 menunjukkan setiap kenaikan satu satuan Beban Kerja meningkatkan Kinerja sebesar 1,618, dengan variabel lain tetap.
3. Koefisien Lingkungan Kerja 0,818 berarti setiap kenaikan satu satuan Lingkungan Kerja menaikkan Kinerja sebesar 0,818, dengan variabel lain tetap.

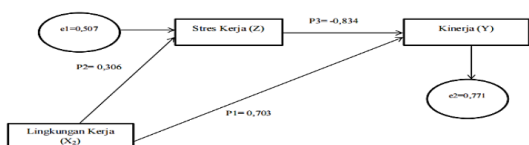
4. Koefisien Stres Kerja -2,029 menunjukkan setiap peningkatan satu satuan Stres Kerja menurunkan Kinerja sebesar 2,029, dengan variabel lain tetap.

Nilai $e_1 = 0,507$ dan $e_2 = 0,771$ diperoleh dari perhitungan $\sqrt{(1-R^2)}$, sedangkan nilai P1, P2, dan P3 diambil dari Standardized Coefficients Beta pada tabel analisis jalur.



Gambar

Model Struktur Analisis Jalur I



Gambar

Model Struktur Analisis Jalur II

2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing variabel independen, yaitu beban kerja dan lingkungan kerja, variabel mediasi yaitu stres kerja berpengaruh terhadap variabel dependen, yaitu kinerja. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, berarti terdapat pengaruh parsial yang signifikan antara variabel independen dan dependen.

Tabel

Uji t (Persamaan I)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.934	1.564		-2.515	.015
	Beban Kerja	.716	.072	.706	9.943	.000
	Lingkungan Kerja	.146	.034	.306	4.301	.000

a. Dependent Variable: Stres Kerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil uji t parsial menunjukkan:

1. Beban Kerja memiliki t hitung 9,943 dengan sig 0,000 $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan dinyatakan berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja.
2. Lingkungan Kerja memiliki t hitung 4,301 dengan sig 0,000 $< 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan berpengaruh positif signifikan terhadap Stres Kerja.

Tabel

Uji t (Persamaan II)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.790	6.143		2.082	.042
	Beban Kerja	1.618	.442	.656	3.663	.001
	Lingkungan Kerja	.818	.146	.703	5.617	.000
	Stres Kerja	-2.029	.490	-.834	-4.143	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Hasil uji t parsial menunjukkan:

1. Beban Kerja ($t = 3,663$; sig = 0,001 $< 0,05$) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.
2. Lingkungan Kerja ($t = 5,617$; sig = 0,000 $< 0,05$) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja.

3. Stres Kerja ($t = -4,143$; $\text{sig} = 0,000 < 0,05$) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja.

3. Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan variabel beban kerja, lingkungan kerja, dan stres kerja dalam menjelaskan variasi kinerja perawat di RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Tabel

**Hasil Koefisien Determinasi
(Persamaan I)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.862 ^a	.743	.734	1.42918
a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Beban Kerja				

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan di atas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,734 berarti beban kerja dan lingkungan kerja menjelaskan 73,40% variasi stres kerja, sedangkan 26,60% dipengaruhi faktor lain seperti jam kerja, sistem shift, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Tabel

**Hasil Koefisien Determinasi
(Persamaan II)**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.405	.374	5.33065
a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Lingkungan Kerja, Beban Kerja				

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,374 menunjukkan bahwa Beban Kerja, Lingkungan Kerja, dan Stres Kerja

menjelaskan 37,40% variasi Kinerja, sedangkan 62,60% dipengaruhi faktor lain seperti motivasi, kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin, serta pelatihan dan pengembangan.

4. Uji Sobel

Uji Sobel digunakan untuk mengukur pengaruh tidak langsung variabel independen (X) terhadap dependen (Y) melalui variabel mediasi (Z). Pengujian dilakukan dengan *Sobel Test Calculator* menggunakan nilai sampel dan *standard error*. Jika nilai *Sobel Test Statistic* $\geq 1,96$ pada taraf signifikan 5%, maka variabel mediasi dinyatakan berperan memediasi hubungan X dan Y.

Tabel

**Hasil Uji Sobel Menggunakan
Calculation for the Sobel Test**

Variabel	Unstandardized	Std. Error	Test Statistic	Std. Error	P-Value
Beban Kerja terhadap Stres Kerja	0.716 (a)	0.072 (S _a)	-3.82266067	0.38004001	0.00013202
Stres Kerja terhadap Kinerja	-2.029 (b)	0.490 (S _b)			
Lingkungan Kerja terhadap Stres Kerja	0.146 (a)	0.034 (S _a)	-2.98072219	0.0993833	0.0028757
Stres Kerja terhadap Kinerja	-2.029 (b)	0.490 (S _b)			

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *test statistic* Beban Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja ($-3,823 > -1,96$; $p < 0,05$) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Stres Kerja ($-2,981 > -1,96$; $p < 0,05$) menunjukkan bahwa kedua pengaruh tersebut signifikan. Dengan demikian, Hipotesis 6 dan 7 diterima, sehingga Stres Kerja terbukti menjadi mediator antara Beban

Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.

5. Direct dan Indirect effect

Tabel

Direct dan Indirect effect

Pengaruh Variabel	Pengaruh Kasual		Total Pengaruh
	Direct	Indirect	
X1 $\rightarrow$ Z	0.716	-	0.716
X2 $\rightarrow$ Z	0.146	-	0.146
Z $\rightarrow$ Y	-2.029	-	-2.029
X1 $\rightarrow$ Y	1.618	-	1.618
X2 $\rightarrow$ Y	0.818	-	0.818
X1 $\rightarrow$ Z $\rightarrow$ Y	1.618	(1.618) X (-2.029) = -3.282	-1.618
X1 $\rightarrow$ Z $\rightarrow$ Y	0.818	(0.818) X (-2.029) = -1.659	-0.841

Sumber : Hasil Penelitian, 2025 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel di atas, beban kerja (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja (Z) sebesar 0,716, dan lingkungan kerja (X2) juga berpengaruh positif sebesar 0,146. Stres kerja sendiri berpengaruh negatif terhadap kinerja (Y) sebesar -2,029. Pengaruh langsung X1 terhadap Y sebesar 1,618 dan X2 sebesar 0,818, namun pengaruh tidak langsung melalui Z bernilai negatif (-1,618 untuk X1 dan -0,841 untuk X2). Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja justru melemahkan pengaruh X1 dan X2 terhadap Y, sehingga total pengaruh X1 menjadi netral (0,000) dan X2 menjadi sedikit negatif (-0,023). Dengan kata lain, stres kerja tidak memperkuat, tetapi justru mengurangi pengaruh beban dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Pembahasan

Beban Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Stres Kerja

Hasil uji t menunjukkan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap stres kerja ($t = 9,943$; $p < 0,05$). Artinya, semakin tinggi beban kerja, semakin besar tingkat stres perawat. Faktor-faktor seperti beban kerja yang berlebihan, tuntutan pekerjaan yang tinggi, dan kurangnya dukungan dapat meningkatkan tingkat stres di kalangan perawat Generasi Z. Oleh karena itu, penting bagi pihak Rumah Sakit untuk mengelola Beban Kerja secara efektif guna mencegah peningkatan Stres Kerja yang dapat berdampak negatif pada kinerja perawat. Temuan ini sejalan dengan penelitian Pemayun & Riana (2025), Batubara & Abadi (2022), dan Cahyathi & Riana (2023).

Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Stres Kerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap stres kerja ($t = 4,301$; $p < 0,05$). Lingkungan kerja yang tidak kondusif meningkatkan stres, sedangkan lingkungan yang baik menurunkannya. Oleh karena itu, manajemen rumah sakit perlu memastikan lingkungan kerja yang optimal agar perawat tetap nyaman, produktif, dan mampu memberikan pelayanan yang berkualitas. (Sartina et al., 2023; Makarim, 2024).

Beban Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja

Beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($t = 3,663$; $p < 0,05$). Beban kerja yang terukur mendorong tanggung jawab dan motivasi perawat, meningkatkan efektivitas kerja. Selain itu, beban kerja yang menantang dapat memacu motivasi intrinsik perawat untuk meningkatkan kemampuan dan kinerjanya, sehingga berdampak positif terhadap pencapaian hasil kerja. (Nursalim, 2023; Kamilah & Kurniawati, 2020).

Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja

Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja ($t = 5,617$; $p < 0,05$). Lingkungan kerja yang nyaman dan didukung fasilitas memadai meningkatkan motivasi dan fokus kerja, (Rokhimatun, 2018; Andrian, 2020). Lingkungan kerja yang kondusif juga mengurangi tingkat stres dan kelelahan, memungkinkan perawat bekerja lebih efisien dan efektif, sehingga secara keseluruhan kinerja pelayanan di rumah sakit meningkat.

Stres Kerja berpengaruh negatif secara parsial dan signifikan terhadap Kinerja

Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja ($t = -4,143$; $p < 0,05$). Stres tinggi menurunkan konsentrasi, motivasi, dan produktivitas perawat. (Asizah, 2020; Almadilla, 2020; Oktavianti & Budiarti, 2021). Selain itu, stres yang berkepanjangan dapat memicu

kelelahan emosional dan fisik, menurunkan kepuasan kerja, dan mengurangi komitmen perawat terhadap pekerjaannya, sehingga secara keseluruhan berdampak negatif pada kinerja individu maupun tim.

Beban Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebagai variabel mediasi

Stres kerja memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja ($Z = -3,823$; $p < 0,05$). Beban kerja yang tinggi meningkatkan stres, yang sehingga dapat menurunkan kinerja. Dengan kata lain, beban kerja memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui stres kerja. Semakin baik pengelolaan stres kerja, semakin optimal pula kinerja perawat meskipun beban kerja tetap ada. (Syeikholbi et al., 2023; Safitri & Astutik, 2019).

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui Stres Kerja sebagai variabel mediasi

Stres kerja juga memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja ($Z = -2,981$; $p < 0,05$). Lingkungan kerja yang buruk meningkatkan stres dan menurunkan kinerja perawat. Dengan kata lain, lingkungan kerja memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui stres kerja; semakin kondusif lingkungan kerja dan semakin baik pengelolaan stres, maka kinerja perawat akan semakin meningkat. (Putri & Rahmawati, 2021; Handayani & Kusuma, 2019).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Beban kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat Generasi Z di RSUD Dr. Pirngadi Medan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap stres kerja perawat Generasi Z di RSUD Dr. Pirngadi Medan.
3. Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Generasi Z di RSUD Dr. Pirngadi Medan.
4. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Generasi Z di RSUD Dr. Pirngadi Medan.
5. Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja perawat Generasi Z di RSUD Dr. Pirngadi Medan.
6. Stres kerja mampu memediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Generasi Z di RSUD Dr. Pirngadi Medan.
7. Stres kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Generasi Z di RSUD Dr. Pirngadi Medan.

Saran

Saran yang dapat dikemukakan peneliti berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Untuk variabel beban kerja, rumah sakit perlu mengatur pembagian tugas secara proporsional, menetapkan target realistis, serta menyediakan fasilitas dan program manajemen stres agar beban kerja tidak berlebihan.
2. Untuk variabel lingkungan kerja, diperlukan peningkatan kenyamanan ruang kerja, penguatan kerja sama tim, pengurangan konflik internal, dan komunikasi dua arah antara atasan dan perawat untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis.
3. Untuk variabel stres kerja, rumah sakit perlu menata jadwal dan sistem shift agar tidak mengganggu waktu istirahat, menyediakan pelatihan manajemen stres dan dukungan psikologis guna menjaga kesehatan mental perawat.
4. Untuk variabel kinerja, peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pelatihan teknis, supervisi rutin, penguatan manajemen waktu, serta pelatihan pengambilan keputusan agar perawat lebih efisien, mandiri, dan percaya diri dalam bekerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Almadilla, S. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 8(2), 55–63.
- Andrian. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis. *Jurnal Administrasi dan Kesehatan*, 12(1), 45–57.

- Asizah, A. I. N. (2020). Pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(1), 34–42.
- Batubara, G. S. & Abadi, F. (2022). Pengaruh beban kerja dan dukungan rekan kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Sibatik Journal*, 1(11).
- Cahyathi, I. G. A. W. A., & Riana, I. G. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 15(3), 210–220.
- Guest, D. (1987). *Human Resource Management and Industrial Relations*. *Journal of Management Studies*, 24(5), 503–521.
- Handayani, T., & Kusuma, H. (2019). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga medis dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Kesehatan*, 7(1), 77–86.
- Iskamto, D. (2021). *Stres Kerja dan Kinerja Karyawan*. Medan: CV. Mutiara Halimun.
- Kamilah, N., & Kurniawati, D. (2020). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja paramedis di rumah sakit. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 18(2), 101–112.
- Makarim, A. F. N. (2024). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja pegawai. *Jurnal Psikologi Industri*, 11(2), 98–107.
- Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Edisi Revisi. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Nursalim, R. (2023). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(4), 250–260.
- Oktavianti, M., & Budiarti, A. (2021). Pengaruh promosi dan beban kerja terhadap kinerja dimediasi stres kerja (Studi pada konsumen KOI Bubble Tea Tunjungan Plaza Surabaya). *Jurnal Manajemen*, 19(2), 188–198.
- Pemayun, A. A. I. R. N., & Riana, I. G. (2025). Pengaruh beban kerja terhadap stres kerja. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 20(1), 45–56.
- Putri, L. A., & Rahmawati, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dengan stres kerja sebagai variabel mediasi pada perawat. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 9(2), 144–156.

Link Journal: <https://ejournal.ibbi.ac.id/index.php/SB/index>

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). New Jersey: Pearson Education.

Rokhimatun, R. N. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat. *Jurnal Kesehatan Masyarakat*, 6(1), 66–74.

Safitri, A., & Astutik, D. (2019). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat dengan stres kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Kesehatan dan Administrasi*, 7(3), 233–240.

Sartina, S., Kurniawan, W., Musa, Dipomatmodjo, & Haeruddin. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap stres kerja. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 16(2), 112–121.

Schuler, R. S., Dowling, P. J., Smart, J. P., & Huber, V. L. (1992). *Human Resource Management in Australia*. Sydney: Harper Educational.

Syeikholbi, D., dkk. (2023). Stres kerja sebagai variabel mediasi pengaruh beban kerja terhadap kinerja. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(4), 301–310.