

## PENGARUH BEBAN KERJA MELALUI STRES KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DI RSUD BOLAANG MONGONDOW SELATAN

Hizkia Svenly Isworo<sup>1</sup>, Nurhidayati<sup>2</sup>

[hizkiaisworo@gmail.com](mailto:hizkiaisworo@gmail.com)<sup>1</sup>, [nurhidayati@unissula.ac.id](mailto:nurhidayati@unissula.ac.id)<sup>2</sup>

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat di RSUD Bolaang Mongondow Selatan dengan stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel mediator. Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan sampel 110 perawat yang dipilih melalui teknik total sampling. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SmartPLS versi 4 dengan metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap stres kerja ( $p$ -value = 0.026) dan kepuasan kerja ( $p$ -value = 0.000). Stres kerja dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (masing-masing  $p$ -value = 0.026 dan 0.000). Namun, beban kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja ( $p$ -value = 0.058). Kepuasan kerja terbukti memediasi hubungan beban kerja dan kinerja ( $p$ -value = 0.008), sedangkan stres kerja tidak ( $p$ -value = 0.100). Implikasi manajerial meliputi pengelolaan beban kerja yang seimbang, program manajemen stres, dan peningkatan kepuasan kerja melalui penghargaan dan pengembangan karier. Penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dalam memahami mekanisme pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat serta praktis bagi manajemen rumah sakit dalam meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan.

**Kata Kunci:** Beban Kerja, Stres Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Perawat, RSUD.

### Abstract

*This study aims to analyze the effect of workload on nurse performance at Bolaang Mongondow Selatan Regional Hospital with work stress and job satisfaction as mediator variables. The research method uses an associative quantitative approach with a sample of 110 nurses selected through a total sampling technique. Data were collected through questionnaires and analyzed using SmartPLS version 4 with the Structural Equation Modeling (SEM) method. The results showed that workload had a significant effect on work stress ( $p$ -value = 0.026) and job satisfaction ( $p$ -value = 0.000). Work stress and job satisfaction also had a significant effect on nurse performance ( $p$ -value = 0.026 and 0.000, respectively). However, workload did not have a direct effect on performance ( $p$ -value = 0.058). Job satisfaction was shown to mediate the relationship between workload and performance ( $p$ -value = 0.008), while work stress did not ( $p$ -value = 0.100). Managerial implications include balanced workload management, stress management programs, and increasing job satisfaction through rewards and career development. This study provides theoretical contributions in understanding the mechanism of workload influence on nurse performance as well as practical for hospital management in improving the quality of health services.*

**Keywords:** Workload, Job Stress, Job Satisfaction, Nurse Performance, RSUD.

### PENDAHULUAN

Di tingkat global, masalah beban kerja pada perawat telah menjadi perhatian serius. Organisasi Kesehatan Dunia (WHO) mencatat bahwa beban kerja yang berlebihan dan kelelahan kerja merupakan faktor risiko utama yang memengaruhi kualitas pelayanan kesehatan. Hal ini mengindikasikan bahwa beban kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja perawat. Di Indonesia, masalah beban kerja pada perawat juga menjadi tantangan serius, terutama di rumah sakit daerah dengan sumber daya terbatas. Faktor yang mempengaruhi terjadinya risiko penurunan kinerja salah satunya

adalah beban kerja. (Erlina, dkk 2019).

Kinerja perawat merupakan salah satu indikator kunci dalam menentukan kualitas pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kinerja perawat yang optimal tidak hanya memengaruhi kepuasan pasien, tetapi juga berkontribusi pada keselamatan pasien dan efisiensi operasional rumah sakit. Namun, kinerja perawat seringkali dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal, seperti beban kerja, lingkungan kerja, dan kondisi fisik serta mental perawat itu sendiri (Nursalam, 2015)

Menurut (Mangkunegara, 2017) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Arianty dkk, 2016).

Beban kerja yang terlalu berlebihan akan mengakibatkan dampak yang tidak baik bagi pegawai pada umumnya, yaitu akan menimbulkan kelelahan atau stres baik secara fisik maupun mental serta akan menimbulkan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan, dan mudah marah. Sedangkan beban kerja yang terlalu sedikit juga akan terjadi pengurangan gerak yang akan menimbulkan kebosanan. Beban kerja yang tinggi dapat menyebabkan stres dan kelelahan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada penurunan kinerja perawat. Menurut Carayon dan Gurses (2008), beban kerja yang tidak seimbang dengan kapasitas tenaga kerja dapat meningkatkan risiko kesalahan medis dan menurunkan kualitas pelayanan.

Salah satu cara yang harus dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memperhatikan beban kerja yang ada di perusahaan, baik itu beban kerja fisik maupun beban kerja mental. Untuk mencapai tujuan yang maksimal, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan kondisi sumber daya manusianya. Beban kerja bukan hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, beban kerja juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh kepuasan kerja. Beban kerja berlebihan pada individu dapat berpengaruh terhadap menurunnya kepuasan kerja (Wulandari dkk, 2022).

Faktor yang mempengaruhi terjadinya resiko penurunan kinerja salah satunya adalah beban kerja (Hasibuan, 2014). Peningkatan beban kerja dapat terjadi, jika jumlah perawat tidak sesuai dengan tingkat kebutuhan perawatan pada pasien (Simamora, 2015). Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu (Munandar, 2016).

Faktor lain yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah faktor stres kerja. Upaya perusahaan dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan mengontrol tingkatan stres yang dialami karyawan. Stres kerja dapat diartikan sebagai tekanan dalam pekerjaan, memang dalam situasi tertentu dapat menimbulkan semangat kerja tetapi ketika tekanan dirasa berlebihan akan menimbulkan stres yang berdampak ke hal negatif. Stres kerja bukan hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan, stres kerja juga bisa berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan di mediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini bisa dilihat ketika karyawan mengalami stres pada akhirnya karyawan tidak memperoleh kepuasan dalam bekerja dan tidak akan mencapai tujuannya (Wulandari dkk, 2022).

Stres kerja merupakan salah satu sumber masalah bagi kesehatan dan keselamatan pekerja. Stres dapat menurunkan kinerja dan menambah tingkat kesalahan kerja yang akan berpeluang menimbulkan kecelakaan kerja. Tentu saja hal ini tidak dapat dibiarkan begitu saja, karena tenaga kerja merupakan aset perusahaan yang dapat mempengaruhi produktivitas perusahaan (Irma dkk, 2014). Stres kerja merupakan suatu keadaan yang

dialami tenaga kerja yang dapat mengakibatkan penurunan vitalitas dan produktivitas kerja. Stres kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah stres umum yang dialami tenaga kerja, ditandai dengan perlambatan waktu reaksi dan perasaan lelah (Suma'mur, 2019).

Perusahaan akan selalu di hadapkan dengan berbagai macam masalah, salah satunya adalah masalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja merupakan faktor yang dianggap penting karena dapat mempengaruhi jalannya suatu instansi secara keseluruhan khususnya karyawan. Kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja dan hal-hal menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2016). Kepuasan yang dirasakan karyawan dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa karyawan memiliki perasaan yang senang dalam menjalankan pekerjaannya.

Kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan merupakan hal yang sangat penting dan dapat dipertimbangkan agar kualitas dari pekerjaan tersebut menjadi lebih baik dari sebelumnya. Menurut Hasibuan (2016) terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seorang karyawan, salah satunya adalah beban kerja. Apabila kemampuan pekerja lebih tinggi dari pada tuntutan pekerjaannya maka akan muncul perasaan bosan. Tetapi sebaliknya, apabila kemampuan pekerja lebih rendah dari pada tuntutan pekerjaan maka, akan muncul kelelahan yang lebih.

Berdasarkan penelitian Dian Kurniawati di RS Islam Fatimah Kabupaten Cilacap, menemukan bahwa kelelahan kerja tergolong dalam tingkat yang tinggi dengan persentase tingkat kelelahan 63,8%. Hal tersebut disebabkan oleh beberapa faktor penyebab munculnya kelelahan kerja dan kurangnya cara mengatasinya. Dilihat dari tingkat tugas yang diberikan kepada perawat, meyakinkan bahwa perawat dapat mengalami kelelahan (Kurniawati, 2010).

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Al-Homayan dkk tahun 2013 menunjukkan hubungan langsung antara beban kerja (job stress) dan penurunan kinerja perawat, tetapi tidak memasukkan stres kerja sebagai mediator. Dall'ora dkk tahun 2020 juga meneliti dampak shift panjang pada kinerja dan kelelahan, tetapi tidak menguji mediasi secara statistik. Sedangkan hasil analisis regresi liner yang dilakukan Rizkianti & Dewi (2019) menunjukkan pengaruh negatif beban kerja pada kinerja, tetapi tidak membahas stress dan kepuasan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Sagherian dkk (2020) menemukan stres kerja mengurangi kinerja karyawan. Winwook dkk (2006) menjelaskan stres kerja adalah mediator kritis antara tuntutan kerja dan kesalahan klinis. Sedangkan Prasetyo dan Setyawan (2021) menemukan stres yang signifikan memediasi pengaruh beban kerja pada kinerja.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Herawati Ramli, beban kerja adalah variabel yang paling berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perawat wanita di ruang inap RSUD I Lagaligo Kabupaten Luwu Timur. Pola hubungan yang terbentuk adalah perawat wanita dengan beban kerja optimal lebih banyak yang berkinerja baik yaitu 68.8% dibandingkan dengan beban kerja berat yaitu 44.7%. sehingga dapat dikatakan semakin optimal beban kerja seorang perawat akan semakin baik kinerjanya (Ramli, 2016). Penelitian ini melengkapi gap tersebut dengan menguji stres kerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sebagaimana disarankan oleh Sagherian dkk. (2020) namun dalam konteks Indonesia yang belum banyak diteliti.

## METODE PENELITIAN

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022). Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert, yang alternative jawabannya terdiri dari yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2022) Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif. Metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2022). Sedangkan metode pengumpulan data menggunakan kuesioner atau dikenal dengan sebutan angket. Jawaban responden diberi skor atau nilai berdasarkan skala likert, yang alternative jawabannya terdiri dari yaitu sangat setuju, setuju, netral, tidak setuju, dan sangat tidak setuju (Sugiyono, 2022).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini menyajikan gambaran statistik tentang kondisi responden. Deskripsi responden ini memberikan beberapa informasi singkat tentang kondisi responden yang diteliti. Hasil penyebaran kuesioner penelitian diperoleh sebanyak 110 perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Selatan yang terisi lengkap dan dapat diolah. Deskripsi responden dalam hal ini dapat disajikan sesuai karakteristik responden ditampilkan pada tabel.

Tabel 1. Deskripsi Responden

No	Karakteristik	Total Sampel n = 110	
		Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki - Laki	19	17,27
	Perempuan	91	82,73
2	Usia		
	20 - 30 Tahun	28	25,45
	31 - 40 Tahun	76	69,09
	41 - 50 Tahun	4	3,64
	>50 Tahun	2	1,82
3	Lama Bekerja		
	Kurang Dari 3 Tahun	17	15,45
	Sama atau Lebih dari 3 Tahun	93	84,55
4	Jenis Unit Kerja		
	Rawat Inap	59	53,64
	Rawat Jalan	22	20,00
	Unit Gawat Darurat	17	15,45
	Lainnya	12	10,91

Sumber : data primer yang diolah, 2025

Berdasarkan tabel 1, terdapat beberapa aspek penting yang bisa diperhatikan. Dari segi jenis kelamin, Mayoritas responden dalam penelitian ini adalah perempuan, sebanyak 91 orang (82,73%), sedangkan laki-laki berjumlah 19 orang (17,27%).

Tabel 2. Statistika Deskriptif Variabel Beban Kerja

No	Pernyataan Beban Kerja	STS	TS	N	S	SS	Total	Min	Max	Std	Mean	Kategori
1	BK1	7	18	8	7	0	95	1	4	0.979	2.375	Sedang
2	BK2	5	15	15	5	0	100	1	4	0.877	2.500	Sedang
3	BK3	5	20	10	5	0	95	1	4	0.868	2.375	Sedang
Mean Beban Kerja											2.417	

Berdasarkan hasil diatas, didapatkan nilai rata-rata beban kerja perawat adalah sebesar 2.417 yang termasuk dalam kategori Sedang. Rata-rata nilai pada tiap indikator penyusun variabel beban kerja berkisar antara 2.375 sampai 2.500 yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat cenderung memiliki beban kerja yang Sedang

Tabel 3. Statistika Deskriptif Variabel Stress Kerja

No	Pernyataan Stres Kerja	STS	TS	N	S	SS	Total	Min	Max	Std	Mean	Kategori
1	SK1	5	14	11	9	1	107	1	5	1.047	2.675	Sedang
2	SK2	3	18	14	4	1	102	1	5	0.876	2.550	Sedang
3	SK3	4	15	15	4	2	105	1	5	0.979	2.625	Sedang
4	SK4	5	21	9	3	2	96	1	5	0.982	2.400	Sedang
Mean Stres Kerja											2.563	

Berdasarkan hasil diatas, didapatkan nilai rata-rata stres kerja perawat adalah sebesar 2.563 yang termasuk dalam kategori sedang. Rata-rata nilai pada tiap indikator penyusun variabel stres kerja berkisar antara 2.400 sampai 2.675 yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat cenderung memiliki stres kerja yang sedang.

Tabel 4. Statistika Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

No	Pernyataan Kepuasan Kerja	STS	TS	N	S	SS	Total	Min	Max	Std	Mean	Kategori
1	KK1	0	2	11	17	10	155	2	5	0.853	3.875	Tinggi
2	KK2	0	0	5	11	24	179	3	5	0.716	4.475	Tinggi
3	KK3	0	0	8	12	20	172	3	5	0.791	4.300	Tinggi
Mean Kepuasan Kerja											4.217	

Berdasarkan hasil diatas, didapatkan nilai rata-rata kepuasan kerja perawat adalah sebesar 4.217 yang termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata nilai pada tiap indikator penyusun variabel kepuasan kerja berkisar antara 3.875 sampai 4.300 yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat cenderung memiliki kepuasan kerja yang tinggi

Tabel 5. Statistika Deskriptif Variabel Kinerja Perawat

No	Pernyataan Kinerja Perawat	STS	TS	N	S	SS	Total	Min	Max	Std	Mean	Kategori
1	KP1	1	2	3	18	16	166	1	5	0.949	4.150	Tinggi
2	KP2	0	1	8	16	15	165	2	5	0.822	4.125	Tinggi
3	KP3	1	1	8	17	13	160	1	5	0.934	4.000	Tinggi
4	KP4	1	2	7	18	12	158	1	5	0.959	3.950	Tinggi
5	KP5	2	2	13	11	12	149	1	5	1.109	3.725	Tinggi
Mean Kinerja Perawat											3.990	

Berdasarkan hasil diatas, didapatkan nilai rata-rata kinerja perawat adalah sebesar 3.990 yang termasuk dalam kategori tinggi. Rata-rata nilai pada tiap indikator penyusun variabel kinerja perawat berkisar antara 3.725 sampai 4.125 yang menunjukkan bahwa mayoritas perawat cenderung memiliki kinerja yang tinggi.

Tabel 6. Hasil *Outer Loadings*

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat	Stres Kerja
BK1	0.809			
BK2	0.914			
BK3	0.908			
KK1		0.758		
KK2		0.878		
KK3		0.929		
KP1			0.887	
KP2			0.821	
KP3			0.882	
KP4			0.840	
KP5			0.802	
SK1				0.855
SK2				0.940
SK3				0.891
SK4				0.843

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan hasil diatas dapat dilihat bahwa semua nilai outer loadings lebih besar dari 0.70, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item variabel lolos dalam pengujian outer loadings.

Tabel 7. Hasil *Cross Loadings*

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat	Stres Kerja
BK1	0.809	0.466	0.478	0.198
BK2	0.914	0.337	0.507	0.303
BK3	0.908	0.369	0.516	0.350
KK1	0.186	0.758	0.352	-0.013
KK2	0.466	0.878	0.572	0.070
KK3	0.418	0.929	0.647	0.205
KP1	0.495	0.639	0.887	0.267
KP2	0.424	0.565	0.821	0.146
KP3	0.495	0.475	0.882	0.347
KP4	0.443	0.537	0.840	0.280
KP5	0.542	0.479	0.802	0.603
SK1	0.336	0.054	0.331	0.855
SK2	0.342	0.076	0.440	0.940
SK3	0.231	0.167	0.334	0.891
SK4	0.199	0.172	0.269	0.843

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan hasil diatas menunjukkan hasil bahwa setiap indikator memiliki korelasi tertinggi dengan variabel laten yang diukurnya dibandingkan dengan variabel laten lainnya yang menunjukkan validitas diskriminan yang baik

Tabel 8. Hasil Validitas Diskriminan

	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat	Stres Kerja
Beban Kerja	0.878			
Kepuasan Kerja	0.445	0.858		
Kinerja Perawat	0.570	0.637	0.847	
Stres Kerja	0.324	0.123	0.399	0.883

Tabel 9. Hasil Validitas Konvergen

Variabel	Indikator	Outer Loadings	AVE > 0.50	Keterangan
Beban Kerja	BK1	0.809	0.772	Valid
	BK2	0.914		
	BK3	0.908		
Kepuasan Kerja	KK1	0.758	0.736	Valid
	KK2	0.878		
	KK3	0.929		
Kinerja Perawat	KP1	0.887	0.718	Valid
	KP2	0.821		
	KP3	0.882		
	KP4	0.840		
	KP5	0.802		
Stres Kerja	SK1	0.855	0.780	Valid
	SK2	0.940		
	SK3	0.891		
	SK4	0.843		

Sumber : SmartPLS

Hasil diatas merupakan hasil pegujian validitas diskriminan dan validitas konvergen. Karena nilai outer loadings > 0.70 dan AVE > 0.50 maka model yang sudah dibuat dianggap sempurna. Hasil ini menunjukan bahwa indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk dapat diandalkan. Karena nilai outer loading > 0.70 dan AVE > 0.50 maka dapat disimpulkan bahwa indikator dari setiap variabel sudah memenuhi validitas.

Tabel 10. Hasil Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Nilai Kritis	Keterangan
Beban Kerja	0.850	0.910	> 0.70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0.826	0.893	> 0.70	Reliabel
Kinerja Perawat	0.902	0.927	> 0.70	Reliabel
Stres Kerja	0.906	0.934	> 0.70	Reliabel

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas didapatkan hasil bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dan untuk masing-masing variabel sudah lebih besar dari nilai kritis yaitu 0.70 sehingga dapat disimpulkan bahwa data telah lolos uji reliabilitas dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Tabel 11. Hasil *Goodness of Fit* (GoF)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	R Square
Beban Kerja	0.772	
Kepuasan Kerja	0.736	0.198
Kinerja Perawat	0.718	0.565
Stres Kerja	0.780	0.105
Rata-rata	0.752	0.289

Sumber : SmartPLS

$$GOF = \sqrt{AVE} \times \bar{R}^2$$

$$GOF = \sqrt{0.752 \times 0.289} = \sqrt{0.21743} = 0.4663$$

Berdasarkan perhitungan nilai GOF didapatkan hasil bahwa nilai GOF sebesar  $0.4663 > 0.36$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan kinerja model prediksi dalam hal kesesuaian antara inner model dan outer model memiliki Tingkat kelayakan yang tinggi.

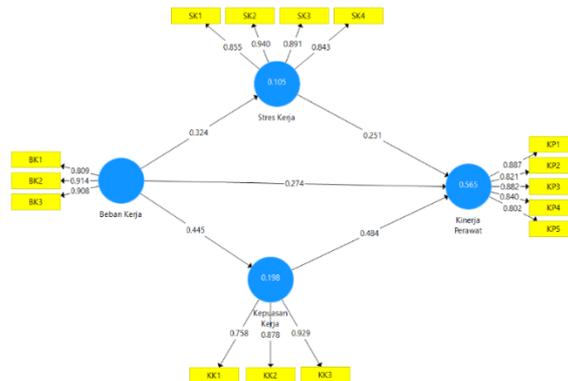
Tabel 12. Hasil Nilai R-Square

Variabel	R Square
Kepuasan Kerja	0.198
Kinerja Perawat	0.565
Stres Kerja	0.105

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan hasil diatas, dapat dijelaskan:

1. Sumbangan Variabel Beban Kerja kepada variabel Kepuasan Kerja adalah sebesar 0.198 atau 19.8%, sedangkan sisanya sebesar 80.2% dijelaskan oleh variabel lain.
2. Sumbangan Variabel Beban Kerja kepada variabel Stress Kerja adalah sebesar 0.105 atau 10.5%, sedangkan sisanya sebesar 89.5% dijelaskan oleh variabel lain.
3. Sumbangan Variabel Beban Kerja, Kepuasan Kerja, dan Stres kerja kepada variabel Kinerja Perawat adalah sebesar 0.565 atau 56.5%, sedangkan sisanya sebesar 43.5% dijelaskan oleh variabel lain.



Gambar 1. PLS Algorithm

Sumber : SmartPLS

Tabel 13. Hasil Nilai F-Square

Variabel	Beban Kerja	Kepuasan Kerja	Kinerja Perawat	Stres Kerja
Beban Kerja		0.246	0.125	0.118
Kepuasan Kerja			0.432	
Kinerja Perawat				
Stres Kerja			0.129	

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan hasil di atas, dapat dijelaskan:

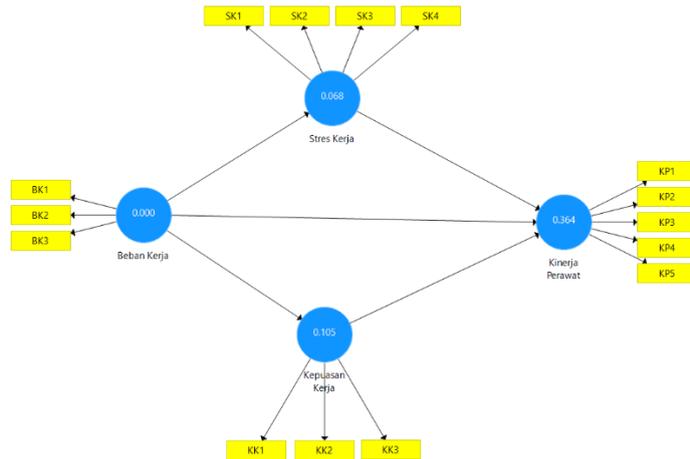
1. Efek variabel beban kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.246 atau memiliki efek yang sedang
2. Efek variabel beban kerja terhadap kinerja perawat sebesar 0.125 atau memiliki efek yang kecil
3. Efek variabel beban kerja terhadap stress kerja sebesar 0.118 atau memiliki efek yang kecil
4. Efek variabel Kepuasan Kerja terhadap Kinerja perawat sebesar 0.432 atau memiliki efek yang besar
5. Efek variabel stres kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0.129 atau memiliki efek yang kecil.

Tabel 14. Hasil Nilai Relevansi Prediktif (Q2)

Variabel	Q-Square
Kepuasan Kerja	0.105
Kinerja Perawat	0.364
Stres Kerja	0.068

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan hasil di atas didapatkan hasil bahwa nilai Q-square untuk variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.105 atau model memiliki kemampuan prediktif yang kecil, selanjutnya untuk Kinerja Perawat memiliki nilai Q-square sebesar 0.364 yang berarti memiliki model memiliki kemampuan prediktif yang tinggi, dan untuk stres kerja sebesar 0068 yang berarti model memiliki kemampuan prediktif yang kecil.



Gambar 2. Hasil Relevansi Prediktif

Sumber : SmartPLS

**Hasil Uji Hipotesis**

Adapun kriteria dalam uji signifikansi ini antara lain :

1. Jika nilai probabilitas > 0,05, maka tidak terjadi pengaruh antara variabel independen terhadap dependen atau H0 diterima dan Ha ditolak
2. Jika nilai probabilitas < 0,05, maka terjadi pengaruh antara variabel independen terhadap dependen atau H0 ditolak dan Ha diterima

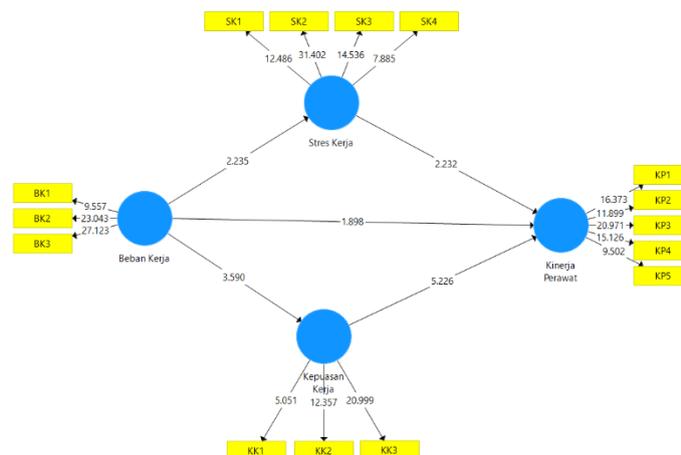
Tabel 15. Hasil Uji Hipotesis (Dirrect Effect)

Variabel	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Kesimpulan
Beban Kerja -> Kepuasan Kerja	0.445	0.466	0.124	3.590	0.000 <0,05	Signifikan Ha diterima
Beban Kerja -> Kinerja Perawat	0.274	0.243	0.144	1.898	0.058 >0,05	Tidak Signifikan Ha ditolak
Beban Kerja -> Stres Kerja	0.324	0.330	0.145	2.235	0.026 <0,05	Signifikan Ha diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja Perawat	0.484	0.510	0.093	5.226	0.000 <0,05	Signifikan Ha diterima
Stres Kerja -> Kinerja Perawat	0.251	0.259	0.112	2.232	0.026 <0,05	Signifikan Ha diterima

Sumber : SmartPLS

Berdasarkan hasil di atas, dapat dijelaskan:

1. Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai p-value  $0.000 < 0.05$  dan t statistics  $3.590 > 1.96$ .
2. Beban Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai p-value  $0.058 > 0.05$  dan t statistics  $1.898 < 1.96$ .
3. Beban Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap stress kerja dengan nilai p-value  $0.026 < 0.05$  dan t statistics  $2.235 > 1.96$ .
4. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai p-value  $0.000 < 0.05$  dan t statistics  $5.226 > 1.96$ .
5. Stres Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja perawat dengan nilai p-value  $0.026 < 0.05$  dan t statistics  $2.232 > 1.96$ .



Gambar 3. Hasil Bootstrapping  
Sumber : SmartPLS.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Beban Kerja Melalui Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat yang melibatkan 110 perawat di Rumah Sakit Umum Daerah Bolaang Mongondow Selatan. Dari sisi jenis kelamin, sebagian besar responden adalah perempuan (82,73%), sedangkan laki-laki hanya 17,27%. Hal ini menunjukkan bahwa profesi perawat masih didominasi oleh perempuan. Berdasarkan usia, mayoritas responden berada pada rentang usia produktif yaitu 31–40 tahun (69,09%), disusul oleh 20–30 tahun (25,45%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar perawat berada dalam usia yang secara fisik dan mental mampu menghadapi beban kerja tinggi. Sebagian besar responden telah bekerja  $\geq 3$  tahun (84,55%), yang berarti mereka memiliki pengalaman yang cukup dalam menghadapi dinamika pekerjaan. Mayoritas bekerja di unit rawat inap (53,64%), yang dikenal memiliki intensitas kerja tinggi.

1. Beban kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap stres kerja, ini menunjukkan adanya hubungan positif, meskipun hanya menjelaskan 10,5% varians stres kerja. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja tinggi berkontribusi terhadap peningkatan stres, sejalan dengan teori Job Demand-Control.
2. Terdapat pengaruh signifikan antara beban kerja terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja memengaruhi tingkat kepuasan dalam bekerja
3. Stres kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Artinya, semakin tinggi stres yang dirasakan, maka kinerja cenderung meningkat.

4. Kepuasan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ini berarti perawat yang puas cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik
5. Hasil uji indirect effect menunjukkan bahwa beban kerja memengaruhi kinerja secara tidak langsung melalui Kepuasan kerja yang signifikan dan Stres kerja yang tidak signifikan. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai mediator yang lebih kuat dibandingkan stres kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al-Homayan, A. M., Shamsudin, F. M., Subramaniam, C., & Islam, R. (2013). *The impact of job stress on job performance: A case study on academic staff at Dhofar University*. International Journal of Economic Research, 4(1), 1–8.
- Arianty, N., Thamrin, H., & Absah, Y. (2016). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT. PLN (Persero) Wilayah Sumatera Utara*. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis, 17(1), 1–13.
- Carayon, P., & Gurses, A. P. (2008). *Nursing workload and patient safety: A human factors engineering perspective*. In R. G. Hughes (Ed.), *Patient safety and quality: An evidence-based handbook for nurses* (Vol. 2, pp. 203–216). Rockville (MD): Agency for Healthcare Research and Quality.
- Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). *Burnout in nursing: A theoretical review*. Human Resources for Health, 18(1), 41. <https://doi.org/10.1186/s12960-020-00469-9>
- Erlina, A., Yuliana, L., & Rosita, T. (2019). *Analisis beban kerja perawat di ruang rawat inap rumah sakit umum daerah*. Jurnal Ilmu Keperawatan, 7(1), 12–20.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Organisasi dan motivasi: Dasar peningkatan produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Irma, S., Wijayanti, A., & Kurniawan, R. (2014). *Hubungan stres kerja dengan kinerja perawat di RSUD Kota Semarang*. Jurnal Ilmu Keperawatan, 2(1), 45–50.
- Kurniawati, D. (2010). *Hubungan beban kerja dengan tingkat kelelahan kerja perawat di RS Islam Fatimah Cilacap*. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Purwokerto.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Munandar, A. S. (2016). *Psikologi industri dan organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Nursalam. (2015). *Manajemen keperawatan: Aplikasi dalam praktik keperawatan profesional*. Jakarta: Salemba Medika.
- Prasetyo, A., & Setyawan, D. (2021). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan dengan stres kerja sebagai variabel mediasi*. Jurnal Ilmu Manajemen, 9(1), 23–35.
- Ramli, H. (2016). *Analisis beban kerja terhadap kinerja perawat wanita di RSUD I Lagaligo Luwu Timur*. Jurnal Ilmu Kesehatan, 7(1), 88–94.
- Rizkianti, A., & Dewi, R. K. (2019). *Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT XYZ*. Jurnal Riset Bisnis dan Investasi, 5(2), 113–122.
- Sagherian, K., Clinton, M. E., Abu-Saad Huijjer, H., & Geiger-Brown, J. (2020). *Fatigue, work schedules, and patient and provider outcomes: A systematic review*. BMJ Quality & Safety, 29(1), 1–10.
- Simamora, H. (2015). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suma'mur, P. K. (2019). *Higiene perusahaan dan kesehatan kerja*. Jakarta: Sagung Seto.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Winwood, P. C., Winefield, A. H., & Lushington, K. (2006). *Work-related fatigue and recovery: The contribution of age, domestic responsibilities and shiftwork*. Journal of Advanced Nursing, 56(4), 438–449.
- Wulandari, F., Wardhani, R. E., & Subagio, H. (2022). *Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Jurnal Ilmu Manajemen, 10(1), 37–49.