

# PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD DR. SOEDOMO, TRENGGALEK

*by Rendy Achmad Wahyu Subianto*

---

**Submission date:** 17-Jul-2023 08:56AM (UTC+0700)

**Submission ID:** 2132202515

**File name:** Manajemen\_1211900323\_RENDY\_ACHMAD\_WAHYU.pdf (282.78K)

**Word count:** 3468

**Character count:** 21668

5

**PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI DAN STRES  
KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT  
RSUD DR. SOEDOMO, TRENGGALEK**

**Rendy Achmad Wahyu Subianto**

Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

E-mail: [rendyachmadwahyu16@gmail.com](mailto:rendyachmadwahyu16@gmail.com)

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja, kompetensi, dan stres kerja terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedomo Trenggalek. Penelitian ini merupakan jenis penelitian causal explanatory, causal explanatory menjelaskan hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Responden dalam penelitian ini adalah perawat di RSUD dr. Soedomo Trenggalek yang berjumlah 100 responden. data diolah dan dianalisis dengan menggunakan program statistik SPSS versi 27. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan uji koefisien determinasi ( $R^2$ ). Uji hipotesis yang digunakan adalah uji parsial (t) dan uji simultan (F).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik secara simultan maupun variabel beban kerja, kompetensi dan stres kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial beban kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soedomo, Trenggalek. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soedomo, Trenggalek. Stres kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja perawat di RSUD dr. Soedomo, Trenggalek.

6

***Kata Kunci : Beban kerja, Kompetensi, Stres kerja, Kinerja***

### **ABSTRACT**

This study aims to determine and analyze the effect of workload, competence, and work stress on nurse performance. RSUD dr. Soedomo Trenggalek. This research is a type of causal explanatory research, causal explanatory is explaining the relationship between variables and testing the hypotheses that have been formulated previously. Respondents in this study were nurses at RSUD dr. Soedomo Trenggalek, totaling 100 respondents. data were processed and analyzed using the SPSS statistical program version 27. The data analysis techniques used were validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis and coefficient of determination test ( $R^2$ ). The hypothesis test used is the partial test (t) and simultaneous test (F).

The results showed that both simultaneously and variable workload, competence and work stress have a significant influence on employee performance. Partially, workload has a significant positive effect on the performance of nurses at RSUD dr. Soedomo, Trenggalek. Competence has a positive and significant effect on the performance of nurses at RSUD dr. Soedomo, Trenggalek. Work stress has no significant positive effect on the performance of nurses at RSUD dr. Soedomo, Trenggalek.

***Keywords : Workload, Competency, Job Stress, Performan***

## 1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan peranan efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan menghasilkan kinerja yang bagus sehingga dapat mempengaruhi pada kemajuan perusahaan. Keberhasilan organisasi didalam mencapai tujuan tidak terlepas dari sumber daya manusia (SDM) yang memiliki peranan yang sangat penting dan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi. Untuk itu, setiap organisasi menyiapkan berbagai strategi untuk mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya agar dapat siap mendukung organisasinya bersaing dengan organisasi lain.

<sup>4</sup> Beberapa faktor yang dapat memperburuk kinerja antara lain adalah beban kerja. Menurut Siswanto dalam Hermawan (2017:381) Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Mencapai hasil kinerja yang baik dibutuhkan kemampuan atau keahlian dasar yang digunakan sebagai modal utama untuk menyelesaikan pekerjaan atau yang dikenal dengan kompetensi. Spencer dalam Ariyati dan Sahputra (2016: 68) mengemukakan kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang dan menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dpalam segala situasi berbeda, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama.

Selain kompetensi dan beban kerja, Perusahaan atau instansi juga harus memperhatikan tingkat Stres kerja yang dialami oleh pegawai. Menurut Robbins dalam Lestari, Liana, Aquinia (2020:102) <sup>8</sup> Stres adalah suatu kondisi dinamik yang di dalamnya seorang individu dikonfrontasikan dengan suatu peluang, kendala (*constraints*) atau tuntutan (*demands*) yang dikaitkan dengan apa yang sangat diinginkannya dan hasilnya dipersepsikan sebagai tidak pasti dan penting.

Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga produktifitasnya maksimal. Menurut Afandi dikutip oleh Nurjaya (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang di dapatkan di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu instansi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### A. <sup>12</sup> **Beban Kerja (X1)**

Koesomowidjojo,(2017:33) menyatakan bahwa “Beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu”.Menurut Koesomowidjojo(2017:33) variabel **beban kerja** dapat diukur dengan indikator 3 indikator sebagai berikut :

- 1) Kondisi Pekerjaan
- 2) Penggunaan Waktu Kerja
- 3) Target yang Harus Dicapai

### **B. Kompetensi (X2)**

Menurut Spencer dalam Ariyati (2020:68), kompetensi merupakan karakteristik yang menonjol bagi seseorang yang menjadi cara-cara berperilaku dan berfikir dalam segala situasi berbeda, dan berlangsung dalam periode waktu yang lama. Menurut Spencer dalam Ariyati (2020:68-69) variabel kompetensi dapat diukur dengan indikator 5 indikator sebagai berikut :

1. Motif,
2. Sifat,
3. Konsep diri,
4. Pengetahuan,
5. Ketrampilan,

### **C. Stres Kerja (X3)**

Handoko dalam Sulistiyani (2017:337), Stres kerja merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi pemikiran seseorang proses, emosi, dan kondisi, akibatnya stres yang berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang dalam

menghadapi lingkungan dan pada akhirnya mengganggu pelaksanaan tugas seseorang. adalah. Handoko dalam Sulistiyani (2017:337) variabel Stres kerja dapat diukur dengan indikator 5 indikator sebagai berikut :

- 1) Beban kerja
- 2) Sikap Pimpinan
- 3) Peralatan kerja
- 4) Kondisi lingkungan kerja
- 5) Suatu Pekerjaan dan karir

#### **D. Kinerja (Y)**

Menurut Afandi dikutip oleh Nunu Nurjaya (2018:83) kinerja adalah <sup>2</sup> hasil kerja yang di dapatkan di capai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Afandi dikutip Nunu Nurjaya (2018:89) indikator - indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas hasil kerja
2. Kuantitas hasil kerja
3. Inisiatif
4. Ketelitian
5. Kepemimpinan

#### **Kerangka Konseptual**

Dari kerangka konseptual diatas dapat kita lihat mampu memberikan gambaran pada kita bahwa rancangan dalam penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah yaitu mencari hubungan antara Beban Kerja , Kompetensi dan Stres Kerja terhadap kinerja perawat.

#### **Hipotesis Penelitian**

<sup>11</sup> (H1): Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat pada RSUD dr. Soedomo Trenggalek

(H2): Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat pada RSUD dr. Soedomo Trenggalek.

**(H3):** Stress kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Perawat pada RSUD dr.Soedomo Trenggalek.

### 3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian *causal explanatory*, Causal adalah suatu variabel mempengaruhi variabel yang lain (Cooper & Schindker, 2011). *Explanatory research* adalah penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antar variabel dan fenomena penelitian. Responden dalam penelitian ini adalah Perawat RSUD dr.Soedomo Trenggalek yang berjumlah 100 orang. Data dikumpulkan dari responden menggunakan kuesioner, kemudian data diolah dan dianalisis menggunakan program statistik SPSS versi 27.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Regresi Linear Berganda

##### Regensi Linier Berganda

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19,971	7.132		2.800	.006
	beban kerja_X1	0,482	0,197	.251	2.449	.016
	Kompetensi_X2	0,263	0,122	.219	2.161	.033
	Stres_Kerja_X3	0,176	0,115	.143	1.524	.131

a. Dependent Variable: Kinerja\_Y

Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 27.

$$Y = 19.971 + 0.482 X_1 + 0.263 X_2 + 0.176 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil diatas dapat disimpulkan:

1. Nilai konstanta pada variabel Kinerja (Y)

Menunjukkan angka 19.971 yang artinya angka tersebut menyatakan besarnya variabel kinerja pegawai (Y). apabila Beban kerja (X1), Kompetensi (X2), Stres kerja (X3) dalam keadaan konstan maka besarnya tingkat kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 19.971.

2. Nilai koefisien regresi untuk Beban kerja (X1)

1  
Nilai koefisien regresi sebesar 0,482 yang menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel kinerja pegawai (Y) dengan variabel Beban kerja (X1) yang artinya jika variabel beban kerja naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,482 dengan asumsi bahwa variabel lainnya bersifat konstan.

3. Nilai koefisien regresi untuk Kompetensi (X2)

1  
Nilai koefisien regresi sebesar 0,263 nilai yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel kinerja pegawai (Y) dengan variabel kompetensi (X2) yang artinya jika variabel beban kerja naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,263 dengan asumsi bahwa variabel lainnya bersifat konstan.

4. Nilai koefisien regresi untuk Stres kerja (X3)

1  
Nilai koefisien regresi sebesar 0,176 nilai yang positif menunjukkan adanya pengaruh searah antara variabel kinerja pegawai (Y) dengan variabel stres kerja (X3) yang artinya jika variabel stress kerja naik sebesar satu satuan maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,176 dengan asumsi bahwa variabel lainnya bersifat konstan.

**Uji F (Simultan)**

**Uji F (Simultan)**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	432.318	3	144.106	6.306	.001 <sup>b</sup>
	Residual	2193.722	96	22.851		
	Total	2626.040	99			



a. Dependent Variable: Kinerja Y  
 b. Predictors: (Constant), Stres Kerja X3, Kompetensi X2, beban kerja X1  
 Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 27

Nilai signifikansi adalah 0,001 yang berarti  $<0,05$  dan  $F_{hitung} 6.306 > 3,80$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, sehingga variabel bebas yang terdiri dari Beban kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Stres kerja (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedomo, Trenggalek.

**Uji t (Parsial)**

**Hasil Uji t Coefficients**

Coefficients <sup>a</sup> Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.971	7.132		2.800	.006
	Beban_kerja_X1	.482	.197	.251	2.449	.016
	Kompetensi_X2	.263	.122	.219	2.161	.033
	Stres_Kerja_X3	.176	.115	.143	1.524	.131

a. Dependent Variable: Kinerja Y  
 Sumber : Hasil Pengolahan Data IBM SPSS Statistics 27

Berdasarkan tabel diatas Uji parsial pada variabel independen :

**A. Beban Kerja (X1)**

Berdasarkan hasil uji IBM SPSS 27 uji t diatas, Hasil uji t parsial menunjukan besarnya nilai  $t_{hitung} 2,449 > 1,960$  dari  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikan beban kerja sebesar  $0,016 < 0,05$ . Hal ini menyatakan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedomo Trenggalek.

**B. Kompetensi (X2)**

Berdasarkan hasil uji IBM SPSS 27 uji t pada tabel diatas, Hasil uji t parsial menunjukan besarnya nilai  $t_{hitung} 2,161 > 1,960$  dari  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikan kompetensi sebesar  $0,033 < 0,05$ . Hal ini menyatakan sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedomo Trenggalek.

### C. Stres Kerja (X3)

Berdasarkan hasil uji IBM SPSS 27 uji t pada tabel diatas, Hasil uji t parsial menunjukan besarnya nilai  $t_{hitung}$  1,524 < 1,960 dari  $t_{tabel}$  dengan nilai signifikan stress kerja sebesar 0,131 > 0,05. Hal ini menyatakan sehingga  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat RSUD dr. Soedomo Trenggalek.

## **Pembahasan Hasil Penelitian**

### **Pengaruh Beban Kerjai Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedomo, Trenggalek**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa penelitian ini rata-rata perawat yang menjadi responden penelitian ini menilai bahwa variabel beban kerja perawat RSUD dr. Soedomo adalah tinggi dengan nilai rata-rata “4,12” Hasil uji hipotesis penelitian menunjukan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat, jika Beban kerja dinaikan satu-satuan maka kinerja perawat RSUD dr. Soedomo Trenggalek akan meningkat sebesar 0,482 sementara itu nilai  $t_{hitung}$  > nilai  $t_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Beban kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat (Y).

Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori tentang pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja pegawai yang dikemukakan Koesomowidjojo (2017:21), beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Eric Hermawan (2022) serta Rendi Santoso dan Sri Widodo (2022) yang menyatakan bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja perawat.

### **Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedomo, Trenggalek**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata perawat yang menjadi responden penelitian ini menilai 4,03 (Tinggi) Hasil uji hipotesis penelitian

menunjukkan bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat (Y), jika Kompetensi (X2) dinaikan satu-satuan maka kinerja perawat RSUD dr. Soedomo Trenggalek meningkat sebesar 0,263 sementara itu nilai  $t$  hitung > nilai  $t$  tabel maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Kompetensi (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat (Y).

Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi teori tentang pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai yang dikemukakan Wibowo (2016:271), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lutfiah, dkk (2020:693) serta Ariyati, Randy Sahputra (2020) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat.

#### **Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Perawat RSUD dr. Soedomo, Trenggalek**

Berdasarkan hasil analisis deskriptif penelitian ini rata-rata perawat yang menjadi responden penelitian ini menilai 4,10 dengan nilai rata-rata yang “Tinggi” Hasil uji hipotesis penelitian menunjukkan bahwa Stres kerja (X3) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja perawat (Y), jika Stres kerja (X3) dinaikan satu-satuan maka kinerja perawat RSUD dr. Soedomo Trenggalek akan meningkat sebesar 0,176 sementara itu nilai  $t$  hitung < nilai  $t$  table maka  $H_1$  ditolak pada tingkat signifikan 5% sehingga kesimpulannya adalah variabel Stres kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja perawat (Y).

Hasil penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasi teori tentang pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja pegawai yang dikemukakan Vanchapo (2020:37), stres kerja adalah keadaan seseorang yang sedang mengalami emosi yang ditimbulkan karena adanya ketidaksesuaian beban kerja dengan kemampuan yang dimiliki untuk menghadapi tekanan-tekanan yang dihadapinya. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Ardiana, Sutopo, Istanti (2021) namun

hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh (2019).

### **Pengaruh Beban kerja, Kompetensi dan Stres kerja secara silmultan RSUD**

**dr. Soedomo Trenggalek**

<sup>3</sup> Hasil analisis menunjukkan variabel Beban kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Stres kerja (X3), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat (Y). Hal ini diketahui dari hasil uji F yang menunjukkan bahwa nilai sig. dalam uji F sebesar 0,01 yang artinya < dari 0,05, sehingga pengaruh seluruh variabel independen yang terdiri dari Beban kerja (X1), Kompetensi (X2) dan Stres kerja (X3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat (Y). Dengan demikian hipotesis penelitian yang berbunyi “Beban kerja, Kompetensi dan Stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai pada RSUD dr.Soedomo Trenggalek” adalah terbukti kebenarannya.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan rumusan masalah, kajian pustaka dan hasil analisis serta pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, dapat <sup>5</sup> disimpulkan sebagai berikut:

1. Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat RSUD dr. Soedomo Trenggalek. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori tentang pengaruh Beban kerja terhadap Kinerja pegawai yang dikemukakan Koesomowidjojo (2017:21). penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Eric Hermawan (2022) serta Rendi Santoso dan Sri Widodo (2022).
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja perawat RSUD dr. Soedomo Trenggalek. Hasil penelitian ini dapat mengonfirmasi teori tentang pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja pegawai yang

dikemukakan oleh Spencer dalam Haikal (2016:68). Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Lutfiah, Hening, Oetomo, dan Suhermin (2020:693) serta Yannik Ariyati, Randy Sahputra (2020).

3. Stres kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap Kinerja perawat RSUD dr. Soedomo Trenggalek. Hasil penelitian ini tidak dapat mengkonfirmasi teori tentang pengaruh Stres kerja terhadap Kinerja pegawai yang dikemukakan Handoko dalam Sulistiyani (2017:337). Penelitian ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan Ardiana, Sutopo, Istanti (2021) namun hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, Bernhard Tewel, Rita N. Taroreh (2019).
4. **5** **Beban kerja, Kompetensi dan Stress kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Perawat pada RSUD dr. Soedomo Trenggalek.**

#### **Saran**

1. Bagi Perusahaan

Instansi harus lebih memperhatikan beban kerja, kompetensi dan stres kerja yang dialami para perawat secara keseluruhan, ketika instansi bisa mengetahui penyebab stres kerja pada para perawat dan mampu meminimalisirnya, perawat akan merasa nyaman dalam menyelesaikan pekerjaannya agar terciptanya tujuan yang diinginkan tanpa adanya tuntutan yang mengakibatkan stres kerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya untuk memperluas penelitian sehingga diperoleh informasi yang lebih lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja perawat dengan menggunakan variabel – variabel yang lain.

## DAFTAR PUSTAKA

- Alfida, Widodo. (2014). Pengaruh Beban kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU dr. Esnawan Antariksa Halim Perdanakusuma Jakarta timur. *Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*, Vol 11(1), 35–44.
- Ahmad, Tewal, Taroreh. (2019). Pengaruh Stres Kerja , Beban Kerja , dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . FIF Group Manado. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen Universitas Sam Ratulangi, vol 7(3), 2811–2820.
- Astuti, Kurnia. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening. *Business and Economics Conference in Utilization of Modern Technology*, 1–94.
- Achyana Muthya. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja room attendant di grand jakarta hotel pekanbaru. *Jom FISIP*, Vol.3 (2), 1-12.
- Ardiana, Sutopo (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Yuwana Karya Catur Manunggal Sidoarjo. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bhayangkara Surabaya. *Ubhara Management Journal*
- Burhannudin, Zainul, dan Mohammad Harlie, (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan *Jurnal Marsipreneur: : Vol. 8 No 2*, Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari Banjarmasin, Indonesia.
- Daenuri, Pitri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Stres kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Glostar indonesia I Cikembar kabupaten Sukabumi (studi pada divisi production planning inventory control) STIE Pasim Sukabumi. *JurnalMahasiswaManajemen*,.1(1),47–65
- Eric Hermawan (2022). Analisis Pengaruh Beban Kerja, Konflik Pekerjaan Keluarga dan Stres Kerja terhadap Kinerja PT.Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*. Volume 3, Issue 4
- Ferisman Gulo, (2019). Pengaruh Disiplin, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirtanadi Provinsi Sumatra Utara Cabang

Tuasa. Administrasi Publik Fakultas FISIP Universitas Medan.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Edisi 8. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Imam Pratama dan Wahyuningtyas (2021). Pengaruh Beban Kerja dan Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Akademi Farmasi Indonesia Yogyakarta di masa pandemi. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*. Vol.1, No.1, Juli 2021, 264 – 277.

Jufrizen dan F, Puspita , (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Sains Manajemen, Volume 7 No 1, juni 2021, E- ISSN 2443- 0064 Dan P – ISSN 2622 – 0377*, Universitas Mammadiyah Sumatra Utara

Kadek Paramitadewi (2017). Pengaruh Beban Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah daerah Kabupaten Tabanan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana. *E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 6, No. 6, 2017: 3370-3397*.

Koesomowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja(1st ed.). Jakarta: Penebar Suadaya.

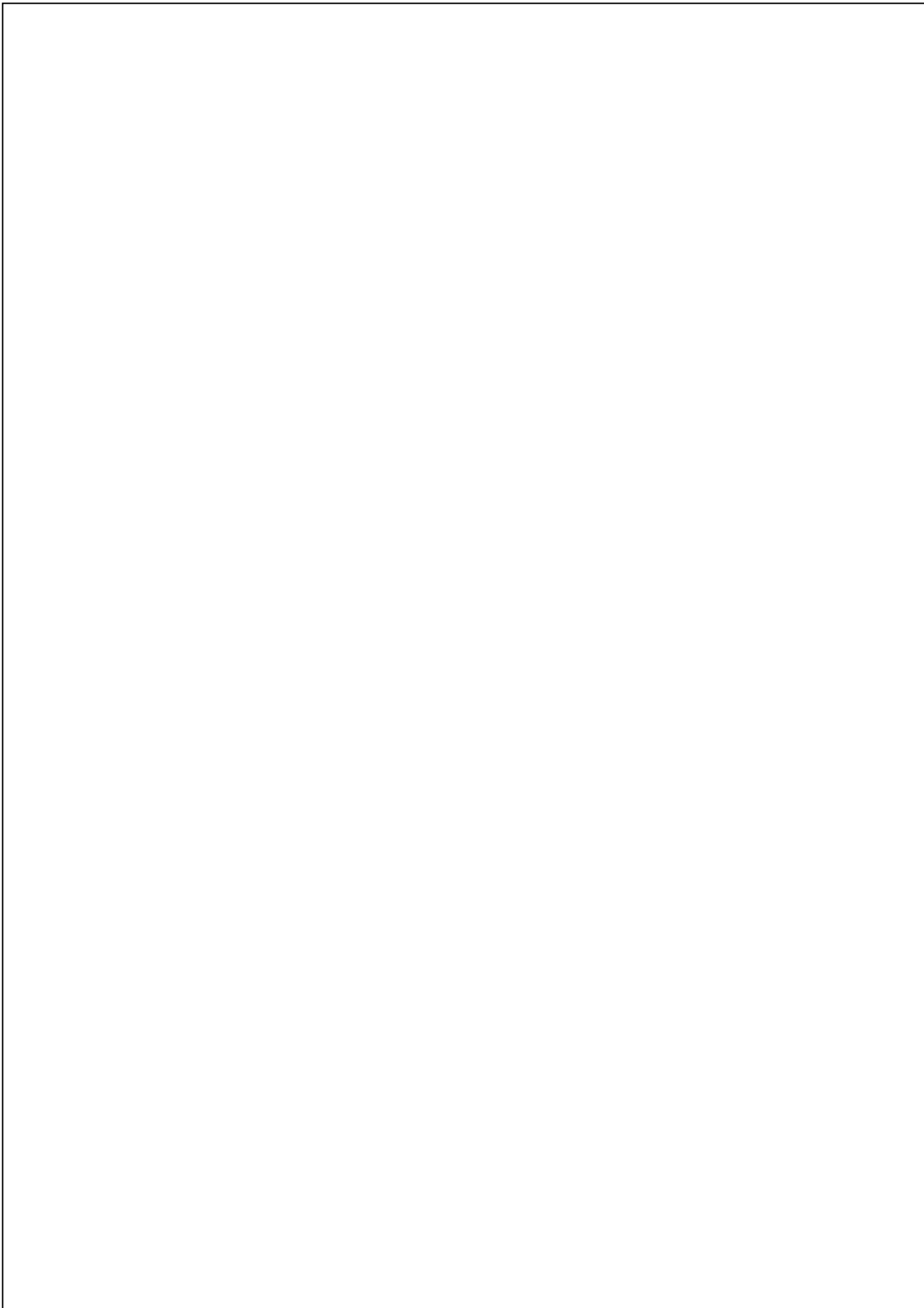
Kartika Wulandari dan K, Sudarma (2017) Pengaruh Spiritualitas Tempat Kerja, Kepemimpinan Spiritual, Kelebihan Beban Kerja pada Kepuasan Kerja. *Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Semarang. Management Analysis Journal*.

Malayu S.P Hasibuan, (2017), Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara

Miftakhul Sulistiyani, Erma Widiana, Sutopo (2017). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Japfa Comfeed Indonesia tbk. Wonoayu Sidoarjo. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Bhayangkara Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark Vol 3 Issue 3*



- Nunu Nurjaya, (2021). Pengaruh Dsisplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hazara Cipta Pesona. Jakarta : *Akselerasi Jurnal Ilmiah Nasional Vol. 3 No. 1, Universitas Nasional, Jakarta.*
- Rendi Santoso, Widodo. (2022). Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Perhubungan Provinsi Dki Jakarta. *Jurnal Ilmiah M-Progress, 12(1), 84–94.*
- Sulastri, Onsardi. (2020). Pengaruh Stres Kerja, dan Beban Kerja, Terhadap Kineja Karyawan. Universitas Muhammadiyah Bengkulu, *Vol 2, 83–98. Journal of Management (JOMB) DOI:<https://doi.org/10.31539/jomb.v2i1.1215>*
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sutopo (Ed.); edisi kedua). Alfabeta
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta, CV.
- Vanchapo. A. R (2020). Beban Kerja dan Stress Kerja. Pertama. Ed. Arsalan Namira. Pasuruan, Jawa Timur:CV. Penerbit Qiara media.
- Wibowo (2014) . Manajemen Kinerja . Edisi Keempat . Jakarta : Rajawali Pers.
- Wahyu Lestari, Lie Liana, Ajeng Aquinia (2020). Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Stikubank Semarang. *Jurnal Bisnis Ekonomi Vol.27, (2): 100-110,2020*
- Willy Jermias Abdi dan, Rasmansyah (2019). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Christalenta Pratama. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*. Program Studi Manajemen FE UNKRIS.
- Yannik Ariyati, dan R, Sahputra. (2020). Pengaruh Kompetensi, disiplin kerja, dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Guru Di Sds An- Nahdhah Kota Batam. *Jurnal Bening Program Studi Manajemen Universitas Riau Kepulauan, Volume 7(1), 67–79.*



# PENGARUH BEBAN KERJA, KOMPETENSI DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RSUD DR. SOEDOMO, TRENGGALEK

## ORIGINALITY REPORT

19%

SIMILARITY INDEX

18%

INTERNET SOURCES

20%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

## PRIMARY SOURCES

1	<a href="https://repository.umrah.ac.id">repository.umrah.ac.id</a> Internet Source	3%
2	<a href="https://repository.stikes-bhm.ac.id">repository.stikes-bhm.ac.id</a> Internet Source	3%
3	<a href="https://repository.unitomo.ac.id">repository.unitomo.ac.id</a> Internet Source	2%
4	<a href="https://ejournal.stp-aviasi.ac.id">ejournal.stp-aviasi.ac.id</a> Internet Source	2%
5	<a href="https://journal.universitassuryadarma.ac.id">journal.universitassuryadarma.ac.id</a> Internet Source	2%
6	<a href="https://e-jurnal.nobel.ac.id">e-jurnal.nobel.ac.id</a> Internet Source	1%
7	Siti Nur Hasanah, Budi Prabowo. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Swet Seventeen Sidoarjo", Reslaj : Religion Education Social Laa Roiba Journal, 2022 Publication	1%

8	<a href="http://unisbank.ac.id">unisbank.ac.id</a> Internet Source	1 %
9	Submitted to Udayana University Student Paper	1 %
10	<a href="http://jom.universitassuryadarma.ac.id">jom.universitassuryadarma.ac.id</a> Internet Source	1 %
11	<a href="http://jurnal.pancabudi.ac.id">jurnal.pancabudi.ac.id</a> Internet Source	1 %
12	<a href="http://repository.widyatama.ac.id">repository.widyatama.ac.id</a> Internet Source	1 %

Exclude quotes  On

Exclude matches  < 32 words

Exclude bibliography  On