



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**SKRIPSI**

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNGBATU  
ROKAN HULU**

*Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Program Studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



**UIN SUSKA RIAU**

**Oleh**

**RAHMAD DWI YUANDI**

**NIM. 12170111703**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU**

**2025**



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.
- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan buku, dan pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : RAHMAD DWI YUANDI  
 NIM : 12170111703  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Semester : Delapan (VII)  
 Judul : Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu

Disetujui oleh  
 Dosen Pembimbing

**Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si.**  
 NIP. 19720315 200012 1 002

**Mengetahui**

**Dekan**  
**Fakultas ekonomi dan ilmu sosial**

**Ketua Program Studi**  
**S1 Manajemen**



**Dr. Desfir Miftah, SE, M.M., Ak**  
 NIP. 19740412 200604 2 002

**Astuti Meflinda, SE., MM.**  
 NIP. 19720513 200701 2 018



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama : RAHMAD DWI YUANDI  
 NIM : 12170111703  
 Fakultas : Ekonomi dan Ilmu Sosial  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Judul : Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Rokan Hulu  
 Tanggal Ujian : 17 Juli 2025

**TIM PENGUJI**

**Ketua Penguji**

Astuti Meflinda.S.E.,MM  
 NIP. 19720513 200701 2 018

**Sekretaris**

Roza Linda. SE.,MM  
 NIP. 19820114 202321 2 018

**Penguji 1**

Irieta Violinda Anggriani. SE., M.Si  
 NIP. 19751106 200710 2 003

**Penguji 2**

Yusriasis. SE., M.Si  
 NIP. 19790810 200912 1 004





lampiran Surat :

Nomor

Tanggal

4 Juli 2025

## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

: Rahmad dwi yuandi

: 12170111703

Tempat/Tgl Lahir : Ujung batu / 19 - September 2002

Fakultas/Pascasajana : Fakultas ekonomi dan Ilmu Sosial

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:

pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap  
kinerja perawat rumah sakit AZ-Zahra Ujung batu  
Rokan Hulu

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.

Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.

Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat

Apabila dikemudian har terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pemyataan ini saya buat dengan peniih kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun

Pekanbaru, 4 Juli 2025

Yang membuat pernyataan



Rahmad dwi yuandi  
NIM. 12170111703





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

### PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNGBATU ROKAN HULU

Oleh

**RAHMAD DWI YUANDI**

**NIM. 12170111703**

Penilaian kinerja perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu memiliki banyak faktor yang mempengaruhi agar kinerja yang dihasilkan dapat optimal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif yang menggambarkan variabel secara apa adanya didukung dengan data-data berupa angka yang dihasilkan dari keadaan sebenarnya. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Adapun populasi dalam penelitian ini berjumlah 43 (empat puluh tiga) orang dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 43 (empat puluh tiga) orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat, begitu juga lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu. Adapun besaran pengaruhnya ditunjukkan dengan koefisien determinasi sebesar 0,483 atau sebesar 48,3% hal ini menunjukkan bahwa 48,3% kinerja perawat dipengaruhi oleh beban kerja dan lingkungan kerja dan 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Kata kunci: Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Perawat**

UIN SUSKA RIAU



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRACT

### ***THE EFFECT OF WORKLOAD AND WORK ENVIRONMENT ON THE PERFORMANCE OF NURSES AT AZ-ZAHRA HOSPITAL UJUNGBATU ROKAN HULU***

By

**RAHMAD DWI YUANDI**

**NIM. 12170111703**

*The assessment of nurse performance at Az-Zahra Hospital, Ujungbatu, Rokan Hulu has many factors that influence it so that the performance produced can be optimal. This study aims to determine the effect of workload and work environment on the performance of nurses at Az-Zahra Hospital, Ujungbatu, Rokan Hulu. This study uses a quantitative descriptive method that describes variables as they are supported by data in the form of numbers generated from the actual situation. The data used are primary data and secondary data. The population in this study was 43 (forty-three) people and the sample used in this study was 43 (forty-three) people. The results of the study indicate that workload affects nurse performance, as does the work environment that affects the performance of nurses at Az-Zahra Hospital, Ujungbatu, Rokan Hulu. The magnitude of the influence is indicated by a coefficient of determination of 0.483 or 48.3%, this indicates that 48.3% of nurse performance is influenced by workload and work environment and 51.7% is influenced by other variables not examined in this study*

**Keywords: Workload, Work Environment, Nurse Performance.**

UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa karena berkat rahmat-Nya penulis diberikan kekuatan dan kemudahan sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul **“PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNG BATU ROKAN HULU”**

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan skripsi ini masih jauh dari kata kesempurnaan serta memiliki kekurangan dan kelemahan dari segi penulisan, tata bahasa, penyusunannya dan bentuk ilmiahnya. Hal ini karena keterbatasan dan kemampuan yang dimiliki oleh penulis. Untuk itu, penulis menerima segala bentuk kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan skripsi ini.

Dalam menyelesaikan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa adanya doa, bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktunya selama penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

Orang tua tercinta, Ayah Iffazudin dan Ibu Nurhuda yang tiada henti-hentinya memberikan do'a, semangat serta dukungan secara moral dan material dalam menunjang pendidikan untuk mencapai cita-cita penulis. Tiada





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

balasan yang setimpal yang dapat penulis berikan kecuali istiqomah selalu dalam berdo'a untuk Ayah dan Ibu semoga selalu dalam lindungan Allah SWT dengan keadaan sehat wal 'afiat.

Ibuk Prof. Dr.Hj.Leny Nofianti,MS.,SE.,AK.,CA selaku Rektor Universitas IslamNegeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Desrir Miftah,S.E, M.M.,Ak, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

4. Ibu Dr. Nurlasera, S.E M.Si selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Khairil Henry, S.E, M.Si., Ak selaku Wakil Dekan II dan Ibu Dr. Mustiqowati Ummul, M.Si selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

5. Ibu Astuti Meflinda, SE, MM selaku Ketua Jurusan S1 Manajemen dan Bapak Fakhrurrozi, SE, MM selaku Sekretaris Jurusan S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE, M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik.

Bapak Dr. Sabarno Dwirianto, M.Si selaku pembimbing skripsi dan dosen konsultasi proposal yang telah banyak meluangkan waktunya dalam membimbing dengan penuh kesabaran, perhatian dan pengarahan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.

Seluruh Bapak/Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan inspirasi



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehingga saya dapat menjadi manusia yang memiliki ilmu yang baik dan bernilai.

Ketua Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu dan jajarannya yang telah banyak memberikan bantuan dalam penyusunan skripsi ini.

Untuk seluruh keluarga yang telah telah membantu memberikan motivasi dan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.

Semoga dibalas kebaikannya oleh Allah SWT dan mendapat Syafa'at Rasulullah SAW. Setiap lelah, keringat dan air mata tidak akan sia-sia dihari kebangkitan dan menjadi bukti atas menuntut ilmu karena Allah SWT. Kepada-Nya kita memohon ampunan dan memanjatkan do'a. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan berguna untuk kita semua. *Aamiin Ya Rabbal 'Alamiin.*

Pekanbaru, 27 Juni 2025

Penulis

**RAHMAD DWI YUANDI**

UIN SUSKA RIAU

# Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK.....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB 1 PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	9
1.3 Tujuan Penelitian.....	10
1.4 Manfaat Penelitian.....	10
1.5 Sistematika Penulisan .....	11
<b>BAB II TELAAH PUSTAKA.....</b>	<b>13</b>
2.1 Kinerja .....	13
2.1.1 Pengertian Kinerja.....	13
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	14
2.1.3 Indikator Kinerja.....	15
2.2 Lingkungan Kerja.....	16
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	16
2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	16
2.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja .....	17
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja .....	20
2.3 Beban Kerja.....	20
2.3.1 Pengertian Beban Kerja.....	20
2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja .....	21
2.3.3 Indikator Beban Kerja .....	22
2.4 Hubungan Antar Variabel .....	23
2.4.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja .....	23



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.4.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja .....	24
2.5 Pandangan Islam.....	25
2.5.1 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja.....	25
2.5.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja.....	26
2.5.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja .....	27
2.6 Penelitian Terdahulu .....	28
2.7 Kerangka Pemikiran .....	30
2.8 Hipotesis .....	32
2.9 Konsep Operasional.....	34
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
3.2 Populasi dan Sampel.....	36
3.3 Teknik Pengambilan Sampel .....	37
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	37
3.4.1 Jenis Data.....	37
3.4.2 Sumber Data .....	37
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	38
3.6 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel .....	38
3.7 Teknik Analisi Data .....	39
3.8 Uji Kualitas Instrumen Penelitian.....	40
3.8.1 Uji Validitas .....	40
3.8.2 Uji Reliabilitas .....	40
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	41
3.9.2 Uji Normalitas.....	41
3.9.2 Uji Multikolineritas .....	41
3.9.3 Uji Heteroskedastisitas .....	41
3.9.4 Uji Autokorelasi .....	42
3.10 Uji Hipotesis.....	43
3.10.1 Uji Regresi Linier Berganda .....	43
3.10.2 Uji Parsial (Uji T).....	43
3.10.3 Uji Simultan (Uji F) .....	44

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.10.4 Koefisien Determinasi Parsial ( $R^2$ ).....	45
<b>BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Sejarah Rumah Sakit Az-Zahra.....	46
4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu.....	47
4.2.1 Visi .....	47
4.2.2 Misi .....	47
4.3 Nilai Dasar Rumah Sakit Az-Zahra.....	47
4.4 Struktur Organisasi.....	48
4.4 Tugas dan Wewenang Rumah Sakit Az-Zahra .....	49
<b>BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>50</b>
5.1 Karakteristik Responden.....	50
5.1.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	50
5.1.2 Responden Berdasarkan Usia .....	51
5.1.3 Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	51
5.1.4 Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	52
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian.....	52
5.2.1 Beban Kerja ( $X_1$ ).....	53
5.2.2 Lingkungan Kerja ( $X_2$ ) .....	54
5.2.3 Kinerja ( $Y$ ).....	57
5.3 Hasil Analisis Uji Kualitas Instrumen Data.....	59
5.3.1 Uji Validitas.....	60
5.3.2 Uji Realibilitas .....	61
5.4 Hasil Uji Asumsi Klasik .....	62
5.4.1 Uji Normalitas.....	62
5.4.2 Hasil Uji Autokorelasi.....	63
5.4.3 Hasil Uji Heterokedastisitas .....	64
5.4.4 Hasil Uji Multikolinearitas .....	64
5.5 Hasil Uji Hipotesis .....	65
5.5.1 Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda .....	65
5.5.2 Pembuktian Hipotesis Secara Total/Simultan (Uji $F$ ) .....	67
5.5.3 Pembuktian Hipotesis Secara Parsial (Uji $T$ ) .....	68



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.5.4 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	68
5.6 Pembahasan.....	69
5.6.1 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu .....	69
5.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu.....	71
5.6.3 Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu.....	72
<b>BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....</b>	<b>73</b>
6.1 Kesimpulan .....	73
6.2 Saran .....	73
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>75</b>



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Data Perawat.....	3
Tabel 1.2	Standar Penilaian Kinerja Perawat.....	4
Tabel 1.3	Data Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Az-Zahra.....	4
Tabel 1.4	Data Perbandingan Jumlah Perawat Rumah Sakit Az-Zahra.....	6
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 2.2	Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian.....	34
Tabel 5.1	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	50
Tabel 5.2	Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 5.3	Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	51
Tabel 5.4	Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	52
Tabel 5.5	Tabel Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Beban Kerja (X1).....	53
Tabel 5.6	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2).....	55
Tabel 5.7	Rekapitulasi Jawaban Responden Variabel Kinerja (Y).....	57
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas.....	60
Tabel 5.9	Uji Realibilitas.....	61
Tabel 5.10	Hasil Uji Normalitas Variabel Penelitian.....	62
Tabel 5.11	Hasil Uji Autokorelasi.....	63
Tabel 5.12	Hasil Uji Heterokedastisitas.....	64
Tabel 5.13	Hasil Uji Multikolinearitas.....	65
Tabel 5.14	Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	66
Tabel 5.15	Hasil Uji Simultan (Uji F).....	67
Tabel 5.16	Hasil Uji Parsial (Uji T).....	68
Tabel 5.17	Hasil Uji Koefisien Korelasi (R) Dan Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ).....	69



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran.....	31
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Rumah Sakit Az-Zahra.....	48
Gambar 5.1	Rekapitulasi Responden Mengenai Beban Kerja.....	54
Gambar 5.2	Rekapitulasi Responden Mengenai Lingkungan Kerja.....	57
Gambar 5.3	Rekapitulasi Responden Mengenai Kinerja.....	59



UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB 1

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang

Di era globalisasi yang semakin meningkat ini, perkembangan teknologi berjalan pesat, terutama di bidang kesehatan. Presentasi klinis menjadi semakin kompleks, memberikan tekanan pada rumah sakit untuk memberikan pelayanan yang sangat baik dan maksimal. Rumah sakit dengan staf medis yang diharapkan dapat melayani masyarakat secara profesional dan berkualitas. Perawat adalah staf medis yang menyediakan perawatan pasien dan layanan dukungan di rumah sakit.

Menurut Undang-Undang No. 23 Republik Indonesia Tahun 1992, perawat adalah orang yang mempunyai kapasitas dan kewenangan untuk menyelenggarakan kegiatan keperawatan berdasarkan ilmu pengetahuan dan pelatihan yang dimilikinya. Perawat bekerja sebagai staf penuh waktu di rumah sakit mana pun dan bertanggung jawab atas perawatan kesehatan pasien. Tenaga perawat profesional di rumah sakit bekerja pada layanan rawat inap, rawat jalan, layanan medis umum, dan gawat darurat.

Rumah sakit sebagai suatu organisasi dan staf keperawatan merupakan salah satu subsistem yang berkaitan erat dan bergantung pada subsistem lain di dalam rumah sakit. Layanan keperawatan memainkan peran penting dalam keberhasilan seluruh sistem perawatan kesehatan. Salah satu faktor yang mendukung asumsi ini adalah kenyataan yang ditemukan di rumah sakit mana pun staf medis harus siap sedia 24 jam





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sehari untuk merawat pasien. Perawat yang berkinerja tinggi dapat memberikan layanan perawatan kesehatan yang berkualitas, aman, dan efektif. Namun, kinerja perawat yang buruk dapat berdampak negatif terhadap mutu pelayanan kesehatan. Oleh sebab itu, sangat perlu melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja perawat.

Salah satu yang harus diperhitungkan saat mengevaluasi kinerja adalah beban kerja. Beban kerja adalah hal yang dirasakan melebihi kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas (Budiasa, 2021). Ketika beban kerja terlalu rendah artinya ada lebih banyak sumber daya manusia dari pada pekerjaan. Secara umum, hubungan antara beban kerja dan kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal yang sangat kompleks. Faktor internal merupakan faktor yang muncul dalam tubuh sebagai respons terhadap stresor eksternal. Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh pekerja. Beban kerja eksternal mencakup tugas itu sendiri, organisasi, dan lingkungan.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Karena layanan perawatan kesehatan menjadi semakin kompleks, rumah sakit perlu menyediakan layanan khusus yang berkualitas tinggi. Petugas kesehatan, terutama perawat, memainkan peran penting dalam merawat pasien dan menjaga mereka tetap sehat. Namun, lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat berdampak signifikan terhadap kinerja petugas kesehatan.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Kinerja sangat penting bagi suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja ditentukan oleh motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Orang perlu memiliki tingkat motivasi dan kemampuan tertentu. Untuk melakukan sesuatu, memiliki kemauan dan kemampuan saja tidak cukup kinerja tenaga medis juga perlu memiliki pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana melakukannya. Mengingat kinerja tenaga kesehatan mempunyai peranan yang sangat penting dalam kelangsungan suatu organisasi, maka potensi manfaat bagi tenaga kerja juga harus diarahkan pada kemanfaatan yang lebih besar guna mencapai tujuan yang optimal.

Rumah Sakit Az-Zahra adalah sebuah perusahaan yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan, yang mempunyai tugas untuk melaksanakan upaya kesehatan secara berdaya guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan dan pemulihan yang dilaksanakan secara serasi dan terpadu, dengan upaya peningkatan dan pencegahan serta melaksanakan upaya rujukan. Berikut data jumlah Perawat Rumah Sakit Azzahra Ujungbatu:

**Tabel 1. 1 Rekapitulasi Data Perawat Rs Azzahra**

No	Tahun	Laki-laki (orang)	Perempuan (orang)	Jumlah (orang)
1	2021	15	32	47
2	2022	15	31	46
3	2023	13	32	45
4	2024	13	30	43

*Sumber: Rumah Sakit Azzahra Ujungbatu 2024*

Dapat dilihat dari Tabel 1.1 yang menunjukkan jumlah perawat di Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu menurun dari tahun 2021 ke tahun



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan untuk masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2024. Berdasarkan data dari bagian SDM di Rumah Sakit Az Zahra di Ujung batu mengatakan jumlah staf telah berkurang melalui PHK dan mutasi Hal ini dilakukan berdasarkan kebijakan rumah sakit guna sebagai pembinaan dengan tujuan untuk mengoptimalkan kinerja staf keperawatan di Rumah Sakit Azzahra.

Kinerja merupakan indikator keberhasilan pelayanan kesehatan yang mencerminkan akuntabilitas lembaga pelayanan dalam konteks tata kelola pemerintahan yang baik. Setiap rumah sakit telah menetapkan standar kinerja bagi perawat. Berikut standar kinerja perawat.

**Tabel 1.2 Standar Penilaian Kinerja Perawat**

No	Nilai	Kategori
1.	95 – ke atas	Sangat Baik
2.	86 – 95	Baik
3.	66 – 85	Cukup
4.	51-65	Kurang
5.	50- ke bawah	Sangat Kurang

*Sumber: Rumah Sakit Azzahra Ujungbatu 2024*

Berikut disajikan data penilaian kinerja Perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu dari tahun 2021-2024

**Tabel 1.3 Data Penilaian Kinerja Perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Pada Tahun 2021-2024**

No	Unsur yang dinilai kinerja	Nilai Rata Rata Kinerja Perawat Tahun							
		2021	Kategori	2022	Kategori	2023	Kategori	2024	Kategori
1.	Komunikasi	88,23%	Baik	90,45%	Baik	87,54%	Baik	85,31%	Cukup
2.	Kerjasama	89.51%	Baik	88,66%	Baik	86,87%	Baik	86,36%	Baik
3.	Kompetensi	88,32%	Baik	87,43%	Baik	89,51%	Baik	84,76%	Cukup
	<b>Rata-Rata</b>	<b>88,68%</b>	Baik	<b>88,84%</b>	Baik	<b>87,97%</b>	Baik	<b>85,47%</b>	Cukup

*Sumber: Rumah Sakit Azzahra Ujungbatu 2024*





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dapat dilihat dari tabel 1.3 dalam empat tahun data kinerja perawat pada Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu menunjukkan penurunan terutama pada tahun 2024. Penurunan ini mencerminkan kinerja perawat yang kurang optimal. Hal ini disebabkan oleh komunikasi yang kurang baik antar perawat dalam penanganan pasien dan juga kemampuan perawat dalam perawatan pasien yang jumlahnya sangat banyak dan mengakibatkan kelelahan sehingga terjadi penurunan kinerja. Selain itu perawat merasa kurang mampu memberikan pelayanan maksimal karena waktu dan energi yang terbagi untuk berbagai tugas administratif, pengawasan pasien, serta rotasi shift yang melelahkan. Kondisi ini berdampak langsung terhadap kinerja para perawat.

Penilaian ini dilandasi dari beberapa aspek seperti komunikasi, kerjasama dan kompetensi. Meskipun beberapa nilai data kinerja dalam kategori baik, namun kinerja perawat dianggap belum mencapai tingkatan maksimal terutama unsur yang paling rendah pada tahun 2024 dengan nilai sebesar 85,47.

Fenomena yang terjadi di Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu, yaitu terkait dengan berbagai masalah yang ada salah satunya beban kerja yang tinggi dan tidak sesuai dengan jumlah sumber daya manusia yang ada. Kinerja belum bisa dikatakan optimal ketika dilihat dari tugas setiap tenaga kesehatan yang memiliki dua tanggung jawab sekaligus, beban kerja yang tinggi yang tidak sesuai dengan kemampuan perawat.

Beban kerja seorang perawat dapat dihitung berdasarkan waktu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

efektif yang menggunakan tugas-tugas yang menjadi bebannya. Faktor yang mempengaruhi beban kerja seorang perawat meliputi kondisi pasien yang selalu berubah-ubah, jumlah rata-rata jam perawatan yang dibutuhkan untuk memberikan pelayanan langsung kepada pasien melebihi dari kapasitas perawat, (Maharani & Budianto, 2019). Beban kerja perawat pada rumah sakit mencakup aspek fisik dan mental. Beban kerja fisik mencakup kegiatan seperti mengangkat, memandikan dan membantu pasien ke kamar mandi, serta melakukan tugas-tugas seperti merapikan tempat tidur dan menangani situasi emosional yang kritis. Sementara itu, beban kerja mental melibatkan aspek seperti bekerja dengan jadwal shift atau bergiliran, pemahaman kondisi psikologis pasien, menyiapkan pasien dan keluarga secara mental dan emosional, harus beradaptasi dengan kebutuhan pasien yang beragam, serta bertanggung jawab terhadap kesembuhan dan membangun komunikasi yang baik dengan mereka

**Tabel 1.4 Perbandingan Jumlah Perawat Dan Jumlah Pasien Rawat Inap Rumah Sakit Azzahra Ujungbatu tahun 2021-2024**

Tahun	Jumlah perawat (orang)	Jumlah Pasien (orang)	SPM RS Azzahhra Ujungbatu	Rasio Perbandingan Jumlah Perawat Dengan Jumlah Pasien Rawat Inap
2021	47	2056	4:15	4:37
2022	46	2030	4:15	4:41
2023	45	2237	4:15	4:71
2024	43	1745	4:15	4:58

Sumber: Rumah Sakit Azzahra Ujungbatu 2024

Berdasarkan data pada tabel 1.4, terjadi penurunan jumlah perawat dari tahun 2021-2024, yang tidak diimbangi dengan jumlah penurunan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

jumlah pasien secara proporsional. Hal ini menyebabkan rasio perawat terhadap pasien menjadi tidak ideal, bahkan melebihi standar minimal rumah sakit, yaitu 4:15. Situasi ini memicu peningkatan beban kerja, ketidakseimbangan shift, dan kelelahan yang berdampak langsung terhadap kinerja. rasio perawat dan pasien di Rumah Sakit Azzahra Ujungbatu jauh diatas SPM (standar pelayanan minimal) yang ditetapkan oleh Rumah Sakit Azzahra Ujungbatu. Standar pelayanan dalam satu ruangan adalah empat perawat dan 15 pasien. Dimana setiap perawat dibagi beberapa shift dalam perawatan pasien, Shift pagi dimulai pukul 07.20-14.00 WIB, shift siang dimulai pukul 14.00-21.00 WIB, dan shift malam dimulai pukul 21.00-07.30 WIB. Situasi ini menunjukkan bahwa beban tenaga keperawatan di RS Azzahra sangat berat..

Selain beban kerja, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar seorang karyawan dan segala sesuatu yang dapat memengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan kepada mereka. Misalnya, menjaga agar AC tetap berfungsi dengan baik dan memastikan pencahayaan yang memadai. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar seorang pekerja dan mempengaruhi kinerjanya, antara lain sebagai berikut: Misalnya: suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, kesesuaian peralatan kerja (Asniwati & Firman, 2023).

Lingkungan kerja mengacu pada kondisi fisik, sosial dan psikologis





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dimana karyawan melaksanakan tugasnya. Hal ini merupakan peran penting dalam membentuk perilaku karyawan, motivasi dan kinerja secara keseluruhan. Sedarmayanti (2017), Menyatakan secara garis besar lingkungan kerja dibagi menjadi dua macam, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja yang nyaman sangat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara awal yang dilakukan oleh peneliti terhadap perawat yang bertugas di Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu, diperoleh informasi bahwa terdapat berbagai masalah dalam lingkungan kerja yang berdampak pada kenyamanan dan kinerja mereka. Salah satu perawat menyampaikan bahwa sering merasa terganggu dengan suara bising dari genset yang beroperasi dekat dengan ruang kerja perawat. Kebisingan tersebut cukup mengganggu konsentrasi dan membuat suasana kerja tidak nyaman.

Selain itu, permasalahan juga muncul dari aspek non-fisik lingkungan kerja. Seorang perawat lain menyatakan terkadang komunikasi antar perawat, terutama yang berbeda ruangan atau shift, kurang lancar. Hal ini membuat koordinasi dalam penanganan pasien jadi tidak optimal.

Beberapa perawat juga mengeluhkan mengenai sistem penjadwalan shift yang dirasa kurang adil, seperti yang disampaikan oleh salah satu informan yaitu merasa sering mendapatkan shift malam atau akhir pekan dibanding rekan yang lain. Ini membuat merasa tidak diperlakukan adil dan menambah beban kerja.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasil pra-survei wawancara ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja baik dari aspek fisik (kebisingan, kenyamanan ruang) maupun non-fisik (komunikasi dan keadilan dalam penjadwalan) memiliki pengaruh terhadap kinerja perawat. Kondisi ini memperkuat asumsi bahwa lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang patut diteliti lebih lanjut dalam kaitannya dengan kinerja perawat.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka penulis tertarik untuk meneliti permasalahan yang terjadi di Rumah Sakit Azzahra Ujungbatu Rokan Hulu dengan judul **“Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu”**.

#### 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dari latar belakang diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini yaitu:

1. Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az Zahra Ujung Batu Rokan Hulu?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az Zahra Ujung Batu Rokan Hulu?
3. Apakah beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az Zahra Ujung Batu Rokan Hulu?



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az Zahra Ujung Batu Rokan Hulu
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az Zahra Ujung Batu Rokan Hulu
3. Untuk mengetahui pengaruh beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az Zahra Ujung Batu Rokan Hulu

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Bagi penulis  
Penelitian ini merupakan salah satu persyaratan untuk menyelesaikan gelar sarjana dan dimaksudkan untuk memberikan informasi kepada pembaca dan peneliti untuk referensi di masa mendatang.
2. Bagi peneliti  
Penelitian ini bertujuan untuk memberikan informasi dan pertimbangan bagi manajer untuk memahami dampak beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat di Rumah Sakit Az Zahra, Ujung Batu, Rokan Hulu





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3. Bagi akademisi

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi peneliti lain yang tertarik untuk meneliti masalah ini lebih lanjut. Selain itu, materi pendidikan perlu dikembangkan, kegiatan amal dilakukan, dan reputasi kampus perlu ditingkatkan.

## 1. Sistematika Penulisan

Untuk memberikan gambaran umum mengenai penelitian ini dan memudahkan pembahasan, maka pembahasan dilakukan secara komprehensif dan sistematis, meliputi:

### BAB I : Pendahuluan

Pada bab ini dikemukakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### BAB II : Telaah Pustaka

Pada bab ini berisikan landasan teori yang melandasi pembahasan penelitian ini hipotesis serta variabel penelitian.

### BAB III : Metode Penelitian

Pada bab ini menguraikan tentang lokasi dan waktu penelitian, sumber dan jenis data, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis data.

### BAB IV : Gambaran Umum

Bab ini akan menguraikan sejarah singkat instansi, struktu instansi dan aktivitas instansi.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

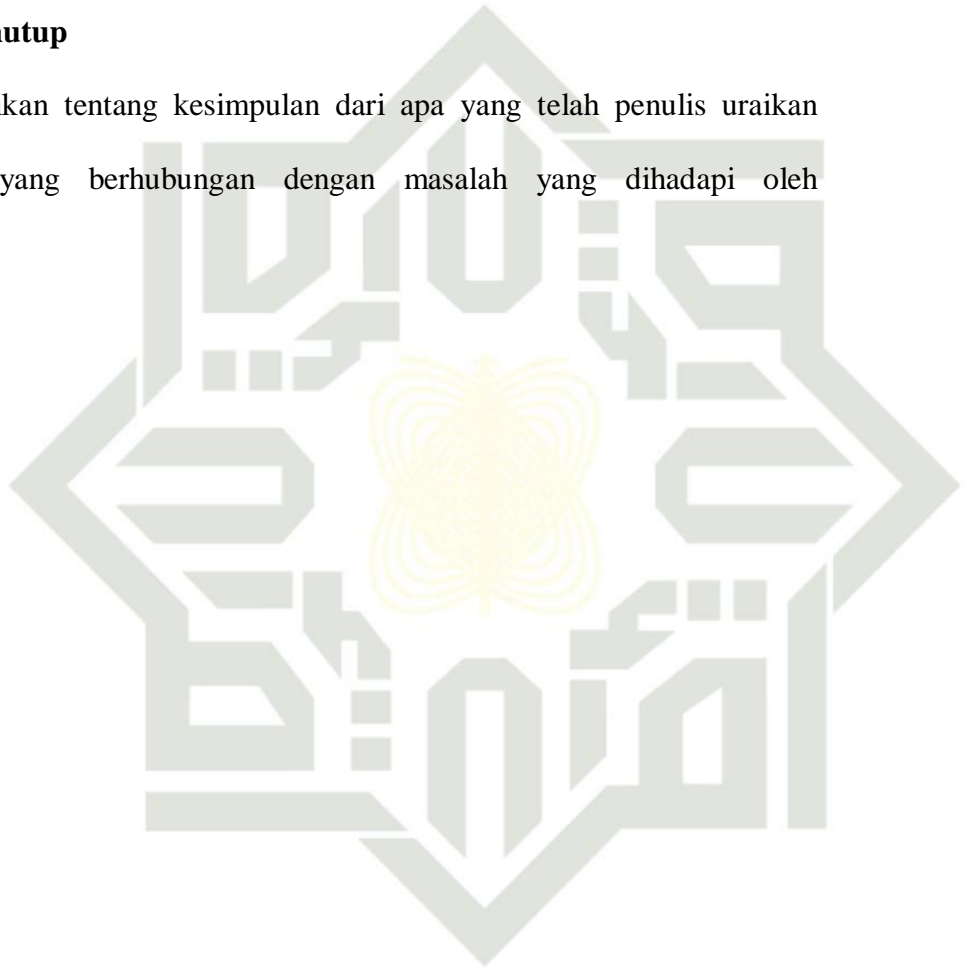
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## **BAB V : Hasil Penelitian dan Pembahasan**

Bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil yang diperoleh selama penelitian serta pembahasan.

## **BAB VI : Penutup**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masalah yang dihadapi oleh perusahaan.



UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA

#### Kinerja

##### 2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Herzberg dalam teorinya yang dikenal dengan *Two-Factor Theory*, terdapat dua jenis faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja, yaitu faktor motivator (intrinsik) dan faktor hygiene (ekstrinsik). Faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri cenderung meningkatkan kepuasan dan kinerja. Sementara itu, faktor hygiene seperti beban kerja, lingkungan kerja, gaji, dan kebijakan organisasi, jika tidak terpenuhi, dapat menimbulkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959).

Kinerja melibatkan kemampuan, ketekunan, kemandirian, serta kemampuan mengatasi masalah sesuai dengan batasan waktu yang legal, tanpa melanggar hukum, dan sesuai dengan prinsip moral dan etika, Busro (2018). Kinerja merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan organisasi pada periode tertentu dan relatif digunakan untuk mengukur prestasi kerja Khair (2018). Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pandangan lain mengenai pengertian kinerja menurut Husein (2017) adalah hasil atau keluaran dari sebuah pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi/institusi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis dkk, 2018).

Menurut pandangan di atas, kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan sesuai dengan kemampuan karyawan dan dianggap menguntungkan bagi organisasi, masyarakat, dan juga bagi karyawan itu sendiri. Tentu saja, kinerja yang baik tidak mudah dicapai. Selain karyawan perlu bertanggung jawab atas pekerjaan mereka, organisasi harus dapat mendukung kinerja karyawan untuk mencapai hasil kerja yang baik.

### 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja menurut (Wirawan, 2009) antara lain :

1. Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik kehidupan social, budaya dan agama.
2. Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreatifitas, pengetahuan dan keterampilan, kompensasi, pengalaman kerja, keadaan fisik, etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, sikap kerja stres kerja, dan kepuasan kerja.
3. Faktor lingkungan internal organisasi seperti beban pekerjaan,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebijakan organisasi, strategi organisasi, kompensasi, kepemimpinan, lingkungan pekerjaan dan teman sekerja.

Sedangkan menurut (Putri Adhisty dkk., 2023) faktor-faktor penting yang memengaruhi kinerja yaitu:

1. Stres kerja
2. Beban kerja
3. Lingkungan kerja.

### 2.1.3 Indikator Kinerja

Dalam hal mengukur kinerja, dalam Busro (2018) menyebutkan bahwa dimensi dan indikator kinerja dapat diidentifikasi melalui beberapa aspek, yaitu:

1. Hasil kerja dengan indikatornya:
  - a. Kualitas hasil kerja
  - b. Kuantitas hasil kerja
  - c. Efisiensi dalam melakukan tugas
2. Perilaku kerja indikatornya:
  - a. Disiplin kerja
  - b. Insentif
  - c. Ketelitian.
3. Sifat pribadi indikatornya:
  - a. Kejujuran
  - b. Kreativitas

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2 Lingkungan Kerja

### 2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Enny (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Menurut Darmadi (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada pada sekitar karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat diatas lingkungan kerja mengacu pada segala sesuatu di tempat kerja yang dapat mendukung kinerja karyawan. Untuk mencapai kinerja unggul, organisasi perlu memperhatikan lingkungan kerja. Jika lingkungan nyaman, karyawan akan merasa aman dalam bekerja.

### 2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik, yaitu semua kondisi fisik yang dapat mempengaruhi karyawan secara langsung atau tidak langsung. Lingkungan kerja fisik kemudian dibagi menjadi dua kategori:
  - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerja, kursi, meja dan sebagainya).

- b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya:

temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain sebagainya.

2. Lingkungan kerja non fisik, semua situasi yang timbul terkait dengan hubungan di tempat kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan.

#### 2.2.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah:

1. Penerangan/pencahayaan di tempat kerja

Pencahayaan dan penerangan memberikan manfaat besar bagi karyawan dalam membuat mereka nyaman dan dapat bekerja dengan lancar.

2. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, berbagai bagian tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda. Oleh karena itu, temperature suhu juga harus dipertimbangkan.

3. Kelembapan di tempat kerja

Kelembaban ini terkait dengan dan dipengaruhi oleh suhu. Suhu, kelembapan, kecepatan pergerakan udara, dan radiasi termal udara memengaruhi kondisi tubuh manusia saat menyerap dan melepaskan panas



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dari tubuh.

#### 3. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan organisme hidup untuk mempertahankan kehidupan, terutama untuk proses metabolisme.

#### 4. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu jenis polusi suara yang ditangani para ahli adalah kebisingan, atau suara yang tidak enak didengar.

#### 4. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis adalah guncangan yang disebabkan oleh peralatan mekanis, beberapa di antaranya dapat mencapai tubuh karyawan dan memiliki efek yang tidak diinginkan.

#### 5. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan di tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

#### 6. Tata warna di tempat kerja

Desain tempat kerja perlu dipikirkan dan direncanakan dengan baik. Sebenarnya, skema warna tidak dapat dipisahkan dari penataan dekorasi. Hal ini dapat dimengerti, karena warna memiliki dampak besar pada emosi.

#### 7. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi adalah tentang skema warna yang tepat. Oleh karena itu, dekorasi bukan hanya tentang hasil dari ruang kerja tetapi juga bagaimana tata



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

letak, skema warna, peralatan, dan sebagainya diatur.

#### 8. Musik di tempat kerja

Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu- lagu perlu dipilih dengan selektif untuk diputar di tempat kerja.

#### 9. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjamin keselamatan di tempat kerja dan di lingkungan kerja, maka perlu dipastikan kehadirannya. Salah satu cara menjaga keselamatan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan jasa satuan pengamanan (SATPAM).

Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik menurut Sedarmayanti (2017) adalah:

- Perhatian dan dukungan dari pemimpin, yaitu sejauh mana karyawan menilai pemimpinnya sering memberikan bimbingan dan perhatian serta menghargai mereka.
- Kerjasama antarkelompok, yaitu sejauh mana karyawan mempersepsikan kerjasama antarkelompok yang ada sudah baik.
- Komunikasi lancar, yaitu sejauh mana karyawan mempersepsikan komunikasi antar rekan kerja dan dengan manajemen berjalan baik, terbuka dan lancar.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedaramayanti (2017) indikator lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

1. Indikator lingkungan kerja fisik antara lain:
  - a. Penerangan cahaya
  - b. Suhu udara
  - c. Kebisingan
  - d. Ventilasi
  - e. Tata ruang
  - f. Kebersihan
  - g. Keamanan
2. Indikator Lingkungan kerja non fisik antara lain:
  - a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan
  - b. Hubungan kerja antara rekan kerja.

## 2.3 Beban Kerja

### 2.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu (Koesmowidjojo (2017)). Sementara itu menurut Hermansya (2021) beban kerja adalah tenaga kerja yang memiliki kemampuan untuk menyelesaikan suatu urutan kebutuhan atas tanggung jawabnya pada waktu yang pasti.

Menurut Ahmad et al (2019) beban kerja adalah segala bentuk kerja yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kerangka waktu yang ditetapkan beban kerja merupakan suatu proses dalam menentukan jumlah kerja sumber daya manusia yang bekerja, digunakan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan untuk kurunwaktu tertentu, tidak hanya beban kerja yang berkaitan dengan kualitas dan kuantitas produk yang dihasilkan oleh masing-masing pegawai (Lestry & Harmon,2017).

Beban kerja menurut Munandar (2014) adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Sama halnya menurut Silalaho & Siregar (2020) mengemukakan bahwa beban kerja merupakan segala bentuk pekerjaan yang diberikan kepada sumber daya manusia untuk diselesaikan dalam kurun waktu tertentu.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja adalah sesuatu yang muncul dikarenakan jumlah kegiatan atau tugas-tugas yang harus diselesaikan oleh karyawan secara sistematis dengan menggunakan keterampilan yang harus diselesaikan berdasarkan waktu.

### 2.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Mahawati et al.,(2021), ada dua faktor yang mempengaruhi beban kerja antara lain :

#### 1. Faktor Internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh itu sendiri dan dapat dibagi menjadi dua yaitu faktor internal dan faktor psikologis. Faktor internal meliputi faktor fisik (jenis kelamin, usia, ukuran, status gizi, status



#### Hak Cipta Diilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kehatan) dan faktor psikologis (motivasi, persepsi, keyakinan, keinginan, kepuasan).

#### 2. Faktor Eksternal

Faktor ini berasal dari luar tubuh karyawan. Faktor ini dibagi menjadi tiga aspek:

1. Tugas fisik meliputi tata ruang, lokasi kerja, peralatan dan perkakas kerja, kondisi kerja, postur kerja, sedangkan tugas mental meliputi kompleksitas, tugas, tingkat kesulitan tugas, dan tugas kerja.
2. Organisasi kerja meliputi jam kerja, waktu istirahat, kerja shift, shift malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pendelegasian tugas dan wewenang.
3. Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik, kimia, biologi, dan psikologis.

#### 2.3.3 Indikator Beban Kerja

Indikator yang digunakan penulis menggunakan teori dari Koesmowidjojo (2017) yaitu:

Kondisi Kerja

Seberapa baik karyawan memahami pekerjaan mereka?

Penggunaan Jam Kerja

Jam kerja yang sesuai dengan SOP (Standard Operating Procedure) akan berdampak pada minimalisasi beban kerja karyawan. Namun, dalam beberapa kasus, organisasi mungkin tidak memiliki SOP atau SOP tersebut mungkin diterapkan secara tidak konsisten.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sasaran yang hendak dicapai

Sasaran kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya akan berdampak langsung terhadap beban kerja karyawan. Semakin sedikit waktu yang tersedia untuk menyelesaikan tugas tertentu, atau semakin besar perbedaan antara target waktu penyelesaian dan jumlah pekerjaan yang diberikan, semakin besar beban kerja yang dialami dan dirasakan oleh karyawan.

Berdasarkan pemahaman indikator-indikator di atas, beban kerja memiliki tiga indikator yang memberikan informasi kepada karyawan tentang kondisi kerjanya, pemanfaatan waktu kerja, dan tujuan yang ingin dicapai.

## 2.4 Hubungan Antar Variabel

### 2.4.1 Hubungan Beban Kerja Terhadap Kinerja

Memahami dan mengelola beban kerja secara efektif sangat penting untuk mencapai produktivitas optimal, kepuasan kerja, dan kebahagiaan karyawan. Di tempat kerja, beban kerja yang berat dapat menyebabkan stres, kelelahan, dan penurunan kinerja (Hermawan 2024).

Keterkaitan beban kerja dengan kinerja yang menyatakan bahwa beban kerja pegawai organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih, sedangkan kinerja tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dan visi organisasi. Semakin tinggi beban kerja semakin rendah kinerja seseorang, demikian sebaliknya.

### 2.4.2 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan aspek yang memainkan peran kunci dalam menentukan keberhasilan dan kesejahteraan di tempat kerja. Efeknya tidak hanya berkaitan dengan kinerja individual, tetapi juga berdampak pada produktivitas organisasi secara keseluruhan. Faktor-faktor dalam lingkungan kerja, baik yang bersifat fisik maupun sosial, memiliki kemampuan untuk membentuk pengalaman dan hasil kinerja karyawan (Liawati 2024).

Faktor fisik dalam lingkungan kerja melibatkan elemen seperti desain ruang kantor, pencahayaan, tingkat kebisingan dan kenyamanan fisik lainnya. Sebuah ruang kerja yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan kenyamanan, konsentrasi, dan efisiensi karyawan. Sebaliknya, kondisi fisik yang kurang memadai dapat mengakibatkan kelelahan, ketidaknyamanan, dan penurunan produktivitas.

Di sisi lain, faktor sosial mencakup interaksi antar karyawan, budaya perusahaan, dukungan sosial, dan komunikasi di tempat kerja. Lingkungan kerja yang mendukung hubungan positif, kolaborasi, dan komunikasi terbuka dapat meningkatkan kinerja karyawan, memotivasi mereka untuk berkontribusi secara maksimal, dan menciptakan atmosfer kerja yang positif.

Keterkaitan lingkungan kerja dengan kinerja menyatakan bahwa



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan kinerja yang buruk. Karyawan mungkin menjadi tidak terlibat, tidak puas, dan kelelahan, yang dapat berdampak negatif pada produktivitas dan kualitas kerja.

## 2.5 Pandangan Islam

### 2.5.1 Pandangan Islam Tentang Beban Kerja

Dalam Al-Qur'an terdapat beberapa ayat yang secara tersirat menggambarkan isu beban kerja dan kewajiban dalam kehidupan. Meskipun tidak ada ayat yang secara spesifik menyebutkan beban kerja secara langsung, ayat berikut dapat memberikan wawasan mengenai perspektif Islam terkait dengan tanggung jawab dan kewajiban seseorang dalam menjalani kehidupan.

Sebagaimana Allah SWT berfirman dalam surah Al-Baqarah ayat 286:

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا ۚ لَهَا مَا كَسَبَتْ وَعَلَيْهَا مَا اكْتَسَبَتْ ۗ رَبَّنَا لَا تُؤَاخِذْنَا إِن نَّسِينَا أَوْ أَخْطَأْنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تَحْمِلْ عَلَيْنَا إَصْرًا كَمَا حَمَلْتَهُ عَلَى الَّذِينَ مِنْ قَبْلِنَا ۚ رَبَّنَا وَلَا تُحَمِّلْنَا مَا لَا طَاقَةَ لَنَا بِهِ ۚ وَاعْفُ عَنَّا وَارْحَمْنَا ۚ إِنَّكَ أَنْتَ مَوْلَانَا فَانصُرْنَا عَلَى الْقَوْمِ الْكَافِرِينَ ۝

Artinya: "Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya. Ia mendapat pahala (dari kebajikan) yang diusahakannya dan ia mendapat siksa (dari kejahatan) yang dilakukannya. (Mereka berdoa) "Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau hukum kami jika kami lupa atau kami salah. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau bebani kami dengan beban yang berat sebagaimana Engkau bebankan kepada orang-orang sebelum kami. Wahai Tuhan kami, janganlah Engkau pikulkan kepada kami apa yang tidak sanggup kami memikulnya. Maafkanlah kami, ampunilah kami, dan rahmatilah kami. Engkaulah pelindung kami. Maka, tolonglah kami dalam menghadapi kaum kafir

Menurut Ahmad Mustafa dalam tafsir Al-Maghari, ayat ini menekankan bahwa Allah tidak memberikan beban yang berlebihan kepada seseorang, tidak memberatkan pelaksanaannya dan tidak menyempitkan dadanya. Setiap individu diberikan beban yang sesuai dengan kemampuannya. Dalam konteks bekerja, ayat ini mengingatkan kita bahwa Allah mempertimbangkan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kemampuan dan batas-batas kita dalam menanggung beban pekerjaan.

## 2.2 Pandangan Islam Tentang Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Islam mencakup semua usaha kegiatan manusia dalam sudut ruang dan waktu. Lingkungan ruang, mencakup bumi, air, hewan dan tumbuh-tumbuhan serta semua yang ada di atas dan di dalam perut bumi, yang semuanya diciptakan Allah untuk kepentingan umat manusia untuk menunjang kelangsungan hidupnya. Sebagai khalifah, manusia diberi tanggung jawab pengelolaan alam semesta untuk kesejahteraan umat manusia, karena alam semesta memang diciptakan Tuhan untuk manusia. Khalifah menuntut adanya interaksi antara manusia dengan sesamanya dan manusia terhadap alam.

Khalifah mengandung arti pengayoman, pemeliharaan, serta pembimbingan, agar setiap makhluk mencapai tujuan penciptaannya. Dalam rangka tanggung jawab sebagai khalifah Allah tersebut manusia mempunyai kewajiban untuk memelihara kelestarian alam. Seperti firman Allah dalam Alqur'an surat al-Araaf ayat 56 yang berbunyi :

وَلَا تُفْسِدُوا فِي الْأَرْضِ بَعْدَ إِصْلَاحِهَا وَادْعُوهُ خَوْفًا وَطَمَعًا إِنَّ رَحْمَتَ اللَّهِ قَرِيبٌ مِّنَ الْمُحْسِنِينَ

yang artinya "Dan janganlah kamu membuat kerusakan di muka bumi, sesudah (Allah) memperbaikinya dan berdoalah kepada-Nya dengan rasa takut (tidak akan diterima) dan harapan (akan dikabulkan). Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat kepada orang-orang yang berbuat baik".

Ayat ini melarang pengerusakan di muka bumi. Pengerusakan adalah salah satu bentuk pelanggaran atau bentuk pelanggaran batas. Islam melarang manusia berlaku semena-mena terhadap makhluk Allah, demikian tinggi,



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

indah dan terperinci aturan Sang Maha Rahman dan Rahim ini. Sehingga bukan hanya mencakup aturan bagi sesama manusia saja, melainkan juga terhadap alam dan lingkungan hidupnya.

### 2.3 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Sementara itu kinerja menurut pandangan islam merupakan bentuk atau cara individu mengaktualisasikan diri. Kinerja merupakan bentuk nyata dari nilai, kepercayaan, dan pemahaman, yang dianut serta dilandasi dengan prinsip-prinsip moral yang kuat dan dapat menjadi motivasi untuk melahirkan karya bermutu.

Kinerja dalam pandangan islam disebutkkan dalam ( Q.S An – Nahl ayat 97)

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ اُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ اَجْرَهُمْ بِاَحْسَنِ مَا كَانِ يَعْمَلُوْنَ

Artinya: “Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, Maka sesungguhnya akan kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang Telah mereka kerjakan”

Sebagaimana ayat di atas menjelaskan tentang janji Allah SWT bagi seseorang yang mengerjakan amal saleh yang sesuai dengan Al-Qur’an dan As

-Sunah, baik dia laki-laki maupun perempuan yang dalam keadaan beriman.

Sedangkan kalbunya merasa tentram dengan keimanan kepada Rasul-Nya.

Dalam dunia kerja dijelaskan bahwa seorang karyawan atau pegawai harus bekerja dengan baik dan ikhlas, supaya mendapatkan balasan yang baik sesuai dengan kinerja yang telah di lakukan.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang menjadi rujukan penelitian sekarang adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan dan persamaan
1	Rida Alfida & Sri Widodo (2022)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU Halim Perdanakusuma (Jakarta Timur)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) beban kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 39,8%; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 39,5%; (3) Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar 58,5%. Sedangkan sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.	Perbedaan: Tempat penelitian dan jumlah sample  Persamaan: Variabel X dan Y dan jumlah variabel penelitian
2	Zhelika Sari, Mahfudiyanto, Choirun Nisful Laili, (2023)	Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Keperawatan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)	Hasil penelitiannya untuk uji t (parsial) memperlihatkan bahwa variabel beban kerja (X1) memengaruhi positif kinerja karyawannya (Y) serta variabel lingkungan kerja (X2) memengaruhi positif kinerja karyawannya (Y). Hasil penelitiannya untuk uji F (simultan) dihasilkan bahwa beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) memengaruhi signifikan kinerja karyawan (Y) secara simultan.	Perbedaan: Tempat penelitian dan jumlah sample  Persamaan: Variabel X dan Y dan jumlah variabel penelitian
3	Jajang Suherman,	Pengaruh Beban Kerja,	Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel beban kerja,	Perbedaan: Tidak



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan dan persamaan
2	Hasanawi MT, Hilal Sadad Nusantara (2023)	Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Puskesmas Ciampea Di Bogor.	variabel lingkungan kerja, dan variabel stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat. Secara simultan variabel beban kerja, lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja perawat Puskesmas Ciampea Kabupaten Bogor.	meneliti stres kerja Tempat penelitian dan jumlah sample  Persamaan: Variabel X1, X2 dan Y
4	Siti Aisyah Tri Yustikasari & Bowo Santos (2024)	Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Bagian Rawat Inap di Rumah Sakit Tingkat III Brawijaya Surabaya	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh negatif serta tidak signifikan terhadap kinerja karyawan sedangkan stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan	Perbedaan: Tidak meneliti stres kerja Tempat penelitian dan jumlah sample  Persamaan: Variabel X1 X3 dan Y
5.	Indriani, (2018)	Pengaruh Kompetensi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pelaksanaan Asuhan Keperawatan Pada Bagian Rawat Inap Rumah Sakit Umum Dr Slamet Garut	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan keperawatan rawat inap, beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pelayanan keperawatan rawat inap. Sedangkan secara simultan kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pelaksanaan asuhan keperawatan rawat inap.	Perbedaan: Tidak meneliti kompetensi tempat penelitian dan jumlah sample  Perasamaan Variabel X2
6	Friska Aprilia (2017)	Pengaruh beban kerja, stres kerja dan motivasi Kerja terhadap kinerja perawat	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh	Perbedaan: Tidak meneliti motivasi dan stres

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama	Judul	Hasil	Perbedaan dan persamaan
6		rumah Sakit islam ibnu sina pekanbaru	signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru. Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja, stres kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Islam Ibnu Sina Pekanbaru	kerjatempat penelitian dan jumlah sample  Persamaan: Variabel X1 dan Y
7	Wanda Wanda , Prof. Dr. Chalid Imran Musa, M.SI. , Prof. Ikhwan Maulana Haeruddin. S.E., MHRMgt., PhD. , Dr. Agung Widhi Kurniawan, ST.,MM , Rezky Amalia Hamka, SE., MM.	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju	Hasil dari penelitian ini adalah beban kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah Mamuju. Beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Mamuju.	Perbedaan: Tempat penelitian dan jumlah sample  Persamaan: Variabel X dan Y dan jumlah variabel penelitian

## 2.7 Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian ini penulis mengemukakan variabel-variabel yang akan diteliti adalah sebagai berikut:

Variabel Bebas (Independen) yaitu variabel yang menjadi sebab terjadinya perubahan atau pengaruh variabel terikat (dependen). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah:

- a. Beban Kerja (X1)
- b. Lingkungan Kerja (X2)

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

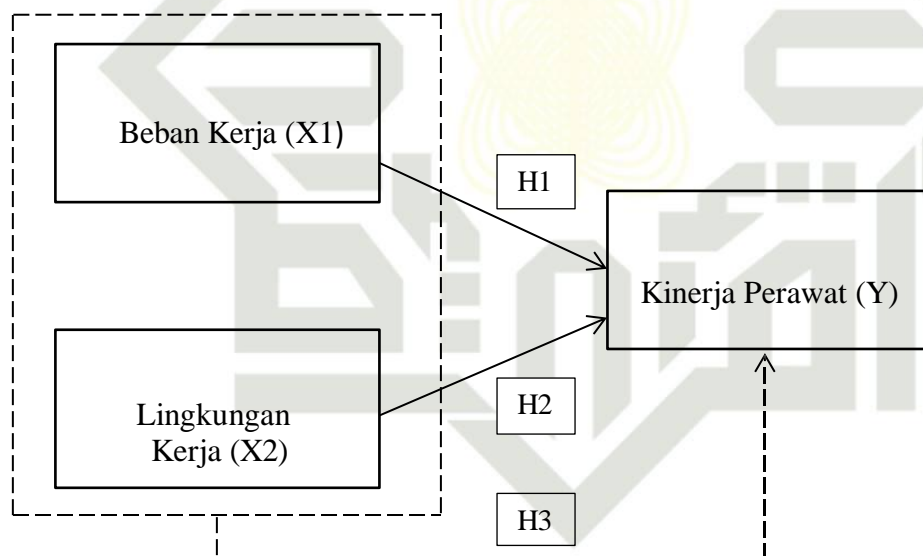
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Variabel Terikat (Dependen) yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Variabel terikat dalam penelitian ini adalah:

- a. Kinerja (Y)

Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini didasarkan pada hasil teoritis seperti yang sudah diuraikan sebelumnya. Untuk lebih memudahkan pemahaman tentang kerangka pemikiran penelitian ini, maka dapat dilihat gambar berikut:

**Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran**



Sumber: Koesomowidjojo (2017)

**Pengaruh Beban Kerja (X1) Dan Lingkungan Kerja(X2) Terhadap Kinerja Perawat (Y) Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu**

**Keterangan :**

**Pengaruh Parsial :** —————→

**Pengaruh Simultan :** - - - - -→





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2.8 Hipotesis

Hipotesis menurut (Sugiyono, 2019) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam sebuah penelitian. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan berdasarkan pada teori-teori yang relevan dan belum berdasarkan pengumpulan data.

Dalam kaitannya dengan pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja maka rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah.

1. H1 : Diduga Beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Rokan Hulu

Penelitian tentang hubungan antara beban kerja terhadap kinerja cukup banyak dilakukan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Zhelika Sari et al 2023) mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Keperawatan Rumah Sakit Nahdlatul Ulama Jombang)” hasil penelitian menunjukkan meskipun beban kerja tergolong besar untuk dikerjakan setiap harinya, namun kinerja karyawan tetap baik. Hal ini dikarenakan pemahaman karyawan terhadap kondisi pekerjaan yang baik dan pada Rumah Sakit Nahdlatul Ulama tidak menerapkan sistem target yang harus dicapai.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan disimpulkan, bahwa beban kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

2. H2 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Rokan Hulu

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Jajang Suherman et al 2023)** mengenai “Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Perawat Puskesmas Ciampea Di Bogor” hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja sehingga bertambah baik juga kinerja karyawannya. Lingkungan kerja baik adalah lingkungan yang bersih, aman, nyaman, memiliki fasilitas yang mendukung kelancaran pekerjaan serta memiliki relasi yang baik bersama rekan kerja. Jika hal tersebut terpenuhi, maka besar kemungkinan kinerja karyawan akan jauh semakin baik lagi.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan disimpulkan, bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

3. H3 : Diduga Beban kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Rokan Hulu

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh **(Rida Adfida & Sri Widodo2022)** mengenai “Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU Halim Perdanakusuma (Jakarta Timur)” hasil penelitian berdasarkan hasil analisis, hipotesis pertama diterima kebenarannya, yaitu beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Jika seorang perawat menerima beban kerja yang tidak sepadan dengan kemampuannya, maka akan terbebani secara fisik, psikis, dan waktu yang kritis. Jika perawat menerima

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

beban kerja secara bersamaan dan menumpuk dengan tuntutan kecepatan waktu, maka akan kurang konsentrasi dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, sehingga berpengaruh terhadap pencapaian kinerjanya. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Jika perawat bekerja pada lingkungan yang kurang kondusif dan berisiko tinggi baik risiko fisik maupun psikis, maka akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Lingkungan kerja yang bersifat rutin dan monoton akan berpengaruh terhadap rasa bosan, sehingga berpengaruh terhadap kinerjanya.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan disimpulkan, bahwa beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

## 2.9 Konsep Operasional

Konsep Operasional Variabel adalah sebagai berikut :

**Tabel 2.2 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai baik secara individu maupun kelompok, di dalam suatu organisasi. Hal ini sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi dalam mencapai visi, misi, dan tujuan mereka (Busro, 2018).	1. Hasil kerja 2. Perilaku Kerja 3. Sifat Pribadi (Busro, 2018).	Likert
2	Beban Kerja (X1)	Beban kerja adalah tugas atau tanggung	1. Kondisi pekerjaan 2. Penggunaan	Likert





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
3	Lingkungan Kerja (X3)	jawab yang diberikan kepada seluruh sumber daya manusia yang ada untuk dapat diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. (Koesmowidjojo, 2017).	waktu kerja 3.Target yang harus dicapai (Koesmowidjojo,2017).	
		lingkungan kerja adalah semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedarmayanti (2017)	1.Lingkungan kerja fisik: a.Penerangan cahaya b. Suhu udara c. Kebisingan d. Ventilasi e. Tata ruang f. Kebersihan g. Keamanan  2. Lingkungan kerja non fisik: a. Hubungan kerja antara bawahan dan atasan b. Hubungan kerja antara rekan kerja (Sedarmayanti 2017)	Likert



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Lokasi dan Waktu Penelitian

Objek penelitian adalah Perawat Rumah Sakit Az Zahra Ujungbatu Rokan Hulu. Penelitian ini dilakukan di Rumah Sakit Az Zahra Ujungbatu Rokan Hulu di jalan Rambutan No 03 RK.Harapan Ujungbatu, Rokan Hulu Riau. Penelitian ini dilakukan selama 6 (enam) bulan yang dimulai dari bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Februari 2025 dengan kegiatan persiapan (pembuatan dan penyusunan), pengumpulan data lapangan, analisis data dan laporan akhir.

#### 3.2 Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek dan subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi didefinisikan sebagai keseluruhan anggota atau kelompok yang membentuk objek dikenalkan investigasi oleh peneliti (Sukaria Sinulingga, 2018). Adapun populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Rumah Sakit Az Zahra Ujungbatu sebanyak 43 orang.

Sampel adalah sebuah subset dari populasi, subset terdiri dari sejumlah elemen dari populasi ditarik sebagai sampel melalui mekanisme tertentu dengan tujuan tertentu (Sukaria Sinulingga, 2018).



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Perawat Rumah Sakit Az Zahra Ujungbatu, karena jumlah populasi yang hanya 43 perawat, maka teknik sampling yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik sampling jenuh atau sensus, dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014).

### 3.4 Jenis dan Sumber Data

#### 3.4.1 Jenis Data

Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yaitu jenis data yang dapat diukur dan dihitung secara langsung yang dinyatakan dalam bentuk angka. Yang termasuk data kuantitatif dalam penelitian ini adalah jumlah perawat serta hasil dari kuesioner.

#### 3.4.2 Sumber Data

Adapun yang dimaksud sumber data dalam penelitian adalah subjek dari mana data tersebut diperoleh. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan dua sumber data, yaitu:

##### 1. Data Primer

Yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti. Yang menjadi sumber data primer dalam penelitian ini adalah data yang terdapat pada Rumah Sakit Az Azzahra Ujungbatu

##### 2. Data Sekunder

Adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari data primer. Dalam hal ini, sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi, arsip dan lainnya.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang dikehendaki sesuai dengan permasalahan dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

#### 1. Metode Observasi

Observasi disebut juga dengan pengamatan, meliputi kegiatan pemantaun perhatian terhadap seluruh objek yang tertangkap oleh alat indera. Metode ini digunakan untuk mengamati kondisi beban kerja dan lingkungan kerja di Rumah Sakit Az Zahra Ujungbatu

#### 2. Metode dokumentasi

Merupakan metode pengumpulan data dengan mengumpulkan berbagai macam dokumen pendukung penelitian.

#### 3. Metode Angket (Kuesioner)

Metode angket atau yang sering dikenal dengan metode kuesioner merupakan salah satu metode pengumpulan data dengan menggunakan pertanyaan atau pernyataan tertulis yang diberikan kepada responden untuk mengetahui informasi yang dibutuhkan peneliti. Peneliti menggunakan metode ini untuk mencari data yang berhubungan langsung dengan objek yang diteliti.

### 3.6 Identifikasi dan Operasionalisasi Variabel

Variabel merupakan suatu objek yang diungkap dalam definisi konsep tersebut, secara operasional, secara praktik, secara nyata dalam lingkup ibjek penelitian atau objek yang diteliti. Variabel yang digunakan dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

penelitian ini

adalah variabel bebas dan variabel terikat. Terdapat 4 (empat) variabel dalam penelitian ini yaitu beban kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas (independen) dan kinerja perawat (Y) sebagai variabel terikat (dependen) dimana terdapat indikator-indikator yang akan diukur dengan skala Likert.

### 3.7 Teknik Analisa Data

Tujuan analisis data dalam penelitian ini adalah untuk memecahkan masalah penelitian, memperjelas hubungan antara fenomena yang dibahas dalam penelitian, menjawab hipotesis yang diajukan dalam penelitian, menyediakan data untuk kesimpulan, dan memberikan saran yang berguna untuk arah penelitian di masa mendatang. Tujuan penelitian kuantitatif atau analisis data adalah untuk mengidentifikasi penyebab dan mengungkap makna di balik data.

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data disebut analisis statistik karena rumus statistik digunakan untuk mengendalikan data. Statistik analitik dibagi menjadi dua bidang: statistik deskriptif dan statistik inferensial. Dalam penelitian ini, statistik deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan data yang dapat dikaji dengan menggunakan nilai mean, simpangan baku, modus, nilai maksimum/minimum dan lain sebagainya. Ahli statistik menggunakan SPSS sebagai metode analisis data untuk penelitian ini.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.8 Uji Kualitas Instrumen Penelitian

#### 3.8.1 Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013), pengujian validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu survei dianggap valid jika pertanyaan-pertanyaan di dalamnya mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh survei tersebut. Suatu item dianggap valid jika nilai korelasi item-total yang dikoreksi lebih besar dari 0,3. Jika korelasi antara setiap faktor positif dan lebih besar dari 0,3, maka faktor tersebut merupakan konstruk yang kuat. Item kuesioner yang tervalidasi dapat digunakan sebagai referensi untuk penelitian lebih lanjut.

#### 3.8.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas adalah untuk melihat apakah instrumen penelitian merupakan yang handal dan dapat dipercaya (Juliandi & Irfan, 2013). Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Uji reliabilitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS dengan uji statistik *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha*  $> 0,60$ .





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### 3.9 Uji Asumsi Klasik

#### 3.9.2 Uji Normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan berdistribusi normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya. Pengujian normalitas menggunakan pengujian Kolmogorov-Smirnov dimana merupakan uji normalitas menggunakan fungsi distributif kumulatif. Nilai residual terstandarisasi berdistribusi normal jika nilai Sig > alpha (0,05) (Suliyanto, 2011).

#### 3.9.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Deteksi adanya multikolineritas pada suatu model dapat dilihat dengan menghitung nilai VIF (*Variance Inflator Factor*). Model regresi antar variabel bebas dapat dikatakan tidak ada multikolineritas jika hasil nilai VIF menunjukkan nilai *tolerance* > 10% atau nilai VIF < 10.

#### 3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya ketidak-samaan varians antara residual satu pengamatan dan residual pengamatan lain dalam model regresi. Model regresi yang baik adalah yang bersifat homoskedastik atau tidak mempunyai heteroskedastisitas. Salah satu



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan memeriksa plot antara nilai prediksi variabel dependen (ZPRED) dan residual SRESID. Kehadiran heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan mencari pola tertentu pada scatterplot antara SRESID dan ZPRED. Di sini, sumbu Y melambangkan Y yang diprediksi dan sumbu X melambangkan residual yang distudionerkan (Y yang diprediksi - Y aktual). Jika mereka membentuk pola yang konsisten dan teratur, ini menunjukkan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titik tersebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu y, maka tidak ada heteroskedastisitas.

#### 3.9.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Autokorelasi timbul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berdekatan satu sama lainnya. Masalah ini timbul karena residual (kesalahan pengganggu) tidak bebas dari satu observasi ke observasi lainnya. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi. Cara yang dapat digunakan untuk mendeteksi ada atau tidaknya autokorelasi dalam penelitian ini yaitu diuji dengan uji Durbin Watson yang digunakan untuk autokorelasi tingkat satu dan mensyaratkan *intercept* (konstan) dalam model regresi dan tidak ada variabel lain antara independen (Ghozali, 2013). Secara umum, pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan acuan sebagai berikut:



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a. Jika angka D-W di bawah -2, berarti autokorelasi positif
- b. Jika angka D-W diatas 2, berarti autokorelasi negatif
- c. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2, maka tidak ada autokorelasi

### 3.10 Uji Hipotesis

#### 3.10.1 Uji Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel (variabel independen) mempengaruhi variabel lainnya (variabel dependen). Oleh karena itu peneliti menggunakan analisis linier berganda untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini. Dalam analisis regresi linier berganda, selain mengikut kekutan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen juga menunjukkan arah pengaruh tersebut. Pengujian tersebut didasarkan pada persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y = Kinerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi X1 = Beban Kerja

X = Lingkungan Kerja

e = Tingkat kesalahan (*error*)

#### 3.10.2 Uji Parsial (Uji T)

Uji t dilakukan untuk menguji apa variabel bebas secara individu mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variabel terikat.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pengujian ini digunakan untuk mengukur tingkat signifikansi atau keberartian setiap variabel terhadap variabel terikat dalam model regresi, dengan ketentuan menggunakan tingkat signifikansi 5% (0,05).

Adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian ini adalah sebagai berikut:

- Apabila  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau  $\text{sig} < \alpha$  maka:
- $H_0$  ditolak, dan  $H_a$  diterima. Artinya, terdapat pengaruh secara parsial antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.
- $H_0$  diterima, dan  $H_a$  ditolak. Artinya, tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

#### 3.10.3 Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditemukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan =  $n - (k+1)$  agar dapat ditentukan nilai kritisnya.

Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $F \text{ hitung} > F \text{ tabel}$  atau  $F \text{ Value} < \alpha$  maka:
  - a.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.
  - b.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
2. Apabila  $F \text{ hitung} < F \text{ tabel}$  atau  $F \text{ value} > \alpha$  maka:

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- a.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan.
- b.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan.

### 10.4 Koefisien Determinasi Parsial ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Semakin tinggi koefisien determinasi, semakin besar kemampuan variabel independen untuk memperhitungkan perubahan variabel dependen.

Koefisien determinasi digunakan untuk menentukan presentase variabel independen yang dapat menjelaskan variabel dependen secara bersama-sama. Nilai koefisien determinasi =1 yang artinya variabel bebas memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

0 = Tidak Berkorelasi

0,1-0,20 = Sangat Rendah

0,21-0,40 = Rendah

0,41-0,60 = Agak Rendah

0,61-0,80 = Cukup

0,81-0,99 = Tinggi

1 = Sangat Tinggi

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

#### 4.1 Sejarah Rumah Sakit Az-Zahra

Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu adalah rumah sakit yang pertama dan terbaik di Ujungbatu, yang selalu siap melayani anda, Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu, telah dilengkapi dengan peralatan Medis penunjang dan Tenaga ahli dibidangnya. Rumah Sakit Az-Zahra adalah suatu perusahaan atau badan kesehatan Swasta yang di Kelola oleh Yayasan Raidatul Syifa Az-Zahra. Berdirinya Az-Zahra diawali dengan berdirinya pada tahun 2006 atas nama Rumah Bersalin, Klinik Umum hingga menjadi Rumah Sakit pada tahun 2011. Bentuk gedung yang khas laksana rumah mewah kembar, dihiasi oleh taman yang hijau dan asri, menjadikan RS Az-Zahra selalu dan mudah diingat oleh mereka yang pernah mengunjunginya.

Rumah Sakit Az-Zahra berlokasi di jalan rambutan No 3 RT 02 RW 10 (KK) Harapan kode Pos 28454 Kelurahan Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu Provinsi Riau. Rumah Sakit Az-Zahra berada pada titik koordinat 1°16,72'10" Lintang Utara dan 101°12,11'93" Bujur Timur. Rumah Sakit Az-Zahra terletak pada kawasan cukup strategi dan dapat angkutan umum. Di dicapai dengan semua jenis angkutan darat karena berada pada jalur Kecamatan Ujung Batu sendiri terdapat sejumlah rumah sakit antara lain Rumah Sakit Awal Bros yang berjarak ±2km, Rumah Sakit Doa Bunda yang berjarak ±1km, Rumah Sakit Sri Rokan PT Perkebunan V yang berjarak ±10 km, dan





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pekesmas Ujung Batu berjarak  $\pm 1$  km. Sedangkan Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Rokan Hulu di Pasir Pengaraian berjarak  $\pm 100$  km dari Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu. Di Ujung Batu juga terdapat sejumlah klinik yang menyediakan pelayanan kesehatan. Lokasi kegiatan sendiri terletak pada kawasan dengan topografi relative datar, tidak pada kawasan banjir, jauh kegiatan industri dan tidak pada lintasan jalur penerbangan.

## 4.2 Visi dan Misi Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu

### 4.2.1 Visi

Menjadi Rumah Sakit yang Profesional, Bermutu dan Terbaik dalam pelayanan kesehatan dan sehingga menjadi kebanggaan masyarakat.

### 4.2.2 Misi

- Memberikan pelayanan kesehatan bagi masyarakat secara profesional dan tulus
- Senantiasa mengembangkan kemampuan teknologi medik yang mutakhir
- Mengupayakan pengembangan yang berkesinambungan di bidang kesehatan
- Melaksanakan pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia untuk meningkatkan pelayanan kesehatan bagi masyarakat

## 4.3 Nilai Dasar Rumah Sakit Az-Zahra

Rumah Sakit Az-Zahra mempunyai nilai dasar yaitu:

- Niatkan bekerja hanya mengharapkan ridho Aallah SWT
- Melayani sepenuh hati
- Berlaku jujur
- Bertindak cepat dan tepat



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencar

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penul

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Mengutamakan kerja sama TIM

6. Menerapkan 5 S

a) Senyum

b) Salam

c) Sapa

d) Santun

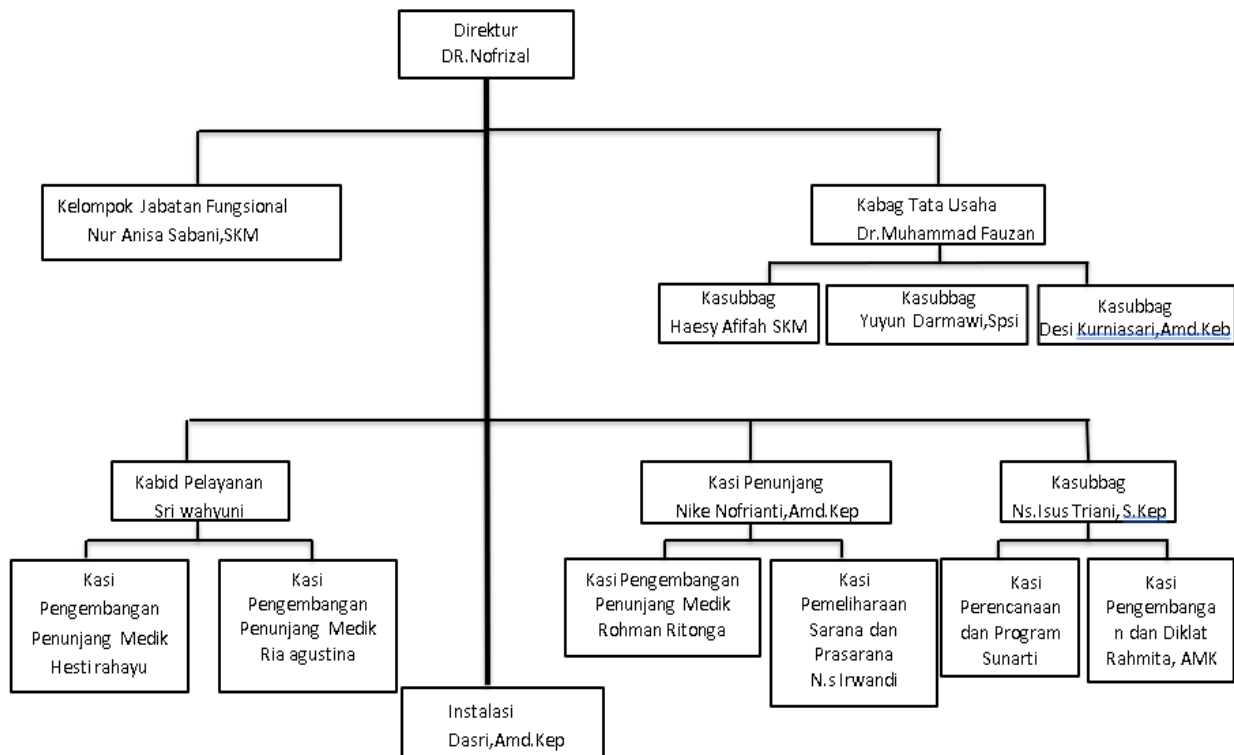
e) Sabar

### 4.4 Struktur Organisasi

Bentuk struktur organisasi Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Kabupaten

Rokan Hulu adalah sebagai berikut:

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi Rumah Sakit Az-Zahra**



Sumber rumah sakit az-zahra 2024



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### 4.1 Tugas dan Wewenang Rumah Sakit Az-Zahra

Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Kabupaten Rokan Hulu mempunyai tugas:

- a. Melaksanakan upaya kesehatan berdaya guna dan berhasil guna dengan mengutamakan upaya penyembuhan, pemulihan yang dilaksanakan secara terpadu dengan upaya peningkatan serta pencegahan dan melaksanakan upaya rujukan.
- b. Melaksanakan upaya kesehatan yang bermutu sesuai standar pelayanan Rumah Sakit.

Untuk menyelenggarakan tugas, Rumah Sakit Az-Zahra Kabupaten Rokan Hulu mempunyai wewenang:

- a. Menyelenggarakan pelayanan medis
- b. Menyelenggarakan pelayanan penunjang
- c. Menyelenggarakan pelayanan dan usulan keperawatan
- d. Menyelenggarakan pelayanan rujukan
- e. Menyelenggarakan pendidikan, pelatihan dan pengembangan
- f. Menyelenggarakan administrasi umum dan keuangan

UIN SUSKA RIAU





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB VI

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan bahwa beban kerja dan lingkungan kerja memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja perawat. Beban kerja dan lingkungan kerja memiliki kontribusi sebesar 48,3% terhadap kinerja perawat. Sedangkan sisanya sebanyak 51,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### 6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan peneliti, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu untuk terus memberikan dukungan dan motivasi tenaga kerja perawat dalam upaya memberikan pelayanan yang berkualitas. Dapat melalui pelatihan rutin, serta memberikan penghargaan kepada perawat yang berkomitmen.
2. Untuk Instansi, disarankan agar dapat melakukan penilaian berkala terhadap beban kerja agar beban kerja dapat dinilai secara objektif. Penting juga bagi instansi untuk memperhatikan waktu istirahat yang cukup untuk perawat agar produktivitas tidak terganggu, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan baik.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Untuk peneliti selanjutnya, sehubungan dengan keterbatasan-keterbatasan yang ada pada penulis, penelitian ini masih jauh dari kata kesempurnaan, terdapat kelemahan-kelemahan dan belum dapat mengungkapkan seluruh variabel yang meningkatkan kinerja perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu



UIN SUSKA RIAU



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adawiyah, N., & Amelia, R. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Komisi Pemilihan Umum (KPU) Kabupaten Bandung Barat*. Jurnal Secad, Vol 1 No. 2
- Achisty, S. P., Fauzi, A., Simorangkir, A., Dwiyantri, F., Patricia, H. C., & Madani, V. K. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan: Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja (Literature Review MSDM). *Jurnal Manajemen Pendidikan dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 4(1).
- Ahmad, Y., Tewal, B., & Taroreh, R. N. (2019). Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Fif Group Manado. *Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(3).
- Al-Qur'an dan Terjemahannya
- Budiasa, I. K. (2021). *Beban Kerja dan Kinerja Sumber Daya Manusia*. CV. Pena Persada.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenadamedia Group.
- Causnah, C., & Khoridah, L.A. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja dan Total Quality Control (Tqc) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pt. Syansyu Precision Indonesia)*
- Fattah, H. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja pegawai*. Yogyakarta: Elmatara.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS*. Edisi 7. Semarang: Penerbit Universitas Diponegoro
- Hermansya, A. (2021). *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Telekomunikasi Witel Riau Daratan Pekanbaru*. Universitas Islam Riau.
- Hermawan, E. (2024). *Buku Monograf Beban Kerja*.
- Kasmir (2019). *Analisis Laporan Keuangan*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua belas.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Khair, T. S. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*
- Koesmowidjojo. (2017). Panduan Praktis Menyusun Analisis Beban Kerja.
- Lawati, L. (2024). Dinamika Organisasi: Pengaruh Lingkungan Kerja, Fisik, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan.
- Maharani, R. and Budianto, A. (2019) 'Pengaruh Beban Kerja Terhadap Stres Kerja dan Kinerja Perawat Rawat Inap Dalam', *Journal of Management Review*, 3(2), pp. 327–332.
- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. F., Fani, T., Sari, A. P., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Rohman, M. A & Ichsan, R. M. (2021). *Pengaruh Beban Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Honda Daya Anugerah Mandiri Cabang*
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama
- Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).
- Shaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Super Setia Sagita Medan*. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2)
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sukaria S (2018). *Metode Penelitian*. Edisi 3. Medan: USU Press
- Widyaningrum, M. E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*.

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**LAMPIRAN**

No kuesioner:

**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada Yth.

Bapak/Ibu/Saudara/i Di

Tempat

Dengan Hormat,

Dalam rangka melengkapi tugas akhir perkuliahan Strata 1, saya **Rahmad Dwi Yuandi**, mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sulthan Syarif Kasim Riau, saat ini sedang melakukan penelitian dengan judul “**PENGARUH BEBAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT RUMAH SAKIT AZ-ZAHRA UJUNGBATU ROKAN HULU**”. Oleh karena itu, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan sedikit waktunya guna menjawab beberapa pernyataan dengan mengisi kuesioner yang dibagikan.

Informasi atau jawaban dari Bapak/Ibu semata-mata ditujukan untuk kepentingan ilmiah dan akan diperlakukan secara rahasia. Demikian atas bantuan dan kerjasama yang baik dari Bapak/Ibu saya ucapkan terimakasih.

Pekanbaru, 2025

Hormat Saya

Rahmad Dwi Yuandi



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**IDENTITAS RESPONDEN**

Umur :  
Jenis Kelamin :  
Pendidikan Terakhir :  
Lama bekerja :

**PETUNJUK PENGISIAN**

1. Berilah tanda ceklis (√) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan persepsi anda.
2. Kuesioner ini semata-mata digunakan untuk keperluan penelitian Keterangan :

**SS : Sangat Setuju**  
**S : Setuju**  
**N : Netral**  
**TS : Tidak Setuju**  
**STS : Sangat Tidak Setuju**

**Skala Pengukuran**

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Netral (N)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1





# 1. Kuesioner Indikator Kinerja (Busro,2018)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Kinerja	Hasil Kerja	Y.1	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas pokok					
		Y.2	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan proses atau prosedur					
		Y.3	Saya membuat laporan hasil pekerjaan					
		Y.4	Saya melakukan tindak lanjut dari hasil laporan pekerjaan					
		Y.5	Saya memastikan hasil kerja sesuai standar operasional prosedur					
	Perilaku kerja	Y.6	Saya bersikap jujur dalam melakukan setiap tindakan pekerjaan					
		Y.7	Saya melakukan setiap tindakan pekerjaan sesuai dengan SOP yang berlaku					
		Y.8	Saya melakukan segala tindakan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab					
	Sifat Pribadi	Y.9	Saya berusaha menyelesaikan tugas pekerjaan dengan baik					
		Y.10	Saya berhubungan baik sesama rekan kerja untuk menyelesaikan tugas pekerjaan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## 2. Kuesioner Indikator Beban Kerja (Koesmowidjojo, 2017)

Variabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Beban kerja	Kondisi Pekerjaan	X1.1	Saya dapat memahami rincian pekerjaan yang diberikan					
		X1.2	Saya mengetahui prosedur operasional standaryang berlaku di unit pekerjaan saya					
		X1.3	Pekerjaan yang diberikan sesuai dengan kemampuan saya					
	Penggunaan waktu kerja	X1.4	Waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan sudah cukup					
		X1.5	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja kantor					
	Target yang harus dicapai	X1.6	Saya menetapkan target pekerjaan yang diberikan dengan jelas					
		X1.7	Saya mampu menyelesaikan target pekerjaan dengan waktu yang telah ditetapkan					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### 3 Kuesioner Indikator Lingkungan kerja (Sedermayanti,2017)

Varabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
Lingkungan kerja	Penerangan cahaya	X2.1	Saya nyaman dalam bekerja karena pencahayaan yang cukup					
		X2.2	Cahaya ruangan ditempat kerja tersebar merata diseluruh area kerja					
	Suhu udara	X2.3	Saya nyaman dalam bekerja karena suhu ruangan yang mendukung					
		X2.4	Sistem pendingin ditempat kerja berfungsi dengan baik					
	Kebisingan	X2.5	Ruang kerja saya nyaman karena terhindar dari kebisingan suara dari luar					
		X2.6	Ruang kerja saya aman dari getaran-getaran yang mengganggu dalam bekerja					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber.

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

**Lingkungan kerja**

Varabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Ventilasi	X2.7	Ventilasi ditempat kerja berfungsi dengan baik					
		X2.8	Sistem ventilasi membantu menjaga suhu ruangan tetap nyaman					
	Tata ruang	X2.9	Tata ruang di tempat kerja tertata dengan rapi					
		X2.10	Ruang kerja memiliki cukup ruang untuk bergerak tanpa hambatan					
	Kebersihan	X2.11	Lingkungan kerja yang bersih membuat saya nyaman dalam bekerja					
		X2.12	Kebersihan ditempat kerja dibersihkan secara berkala setiap harinya					

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Lingkungan kerja

Varabel	Indikator	No. Item	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
	Keamanan	X2.13	Adanya sistem keamanan yang baik membuat saya nyaman dalam bekerja					
		X2.14	Adanya cctv untuk pemantau segala aktivitas yang membuat saya aman dalam bekerja					
	Hubungan kerja antara bawahan dan atasan	X2.15	Atasan saya memberikan arahan yang jelas dalam melaksanakan tugas pekerjaan.					
		X2.16	Atasan saya membimbing saya dalam menyelesaikan tugas pekerjaan					
		X2.17	Atasan saya selalu melakukan pengawasan terhadap tugas pekerjaan yang diberikan					
	Hubungan kerja antara rekan kerja	X2.18	Saya dan rekan kerja bekerja sama dengan baik dalam menyelesaikan tugas.					
		X2.19	Saya dan rekan kerja bersedia membantu jika mengalami kesulitan saat bekerja					
		X2.20	Saya dan rekan kerja terbuka dalam memberikan saran serta masukan secara profesional					

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## TABEL TANGGAPAN RESPONDEN

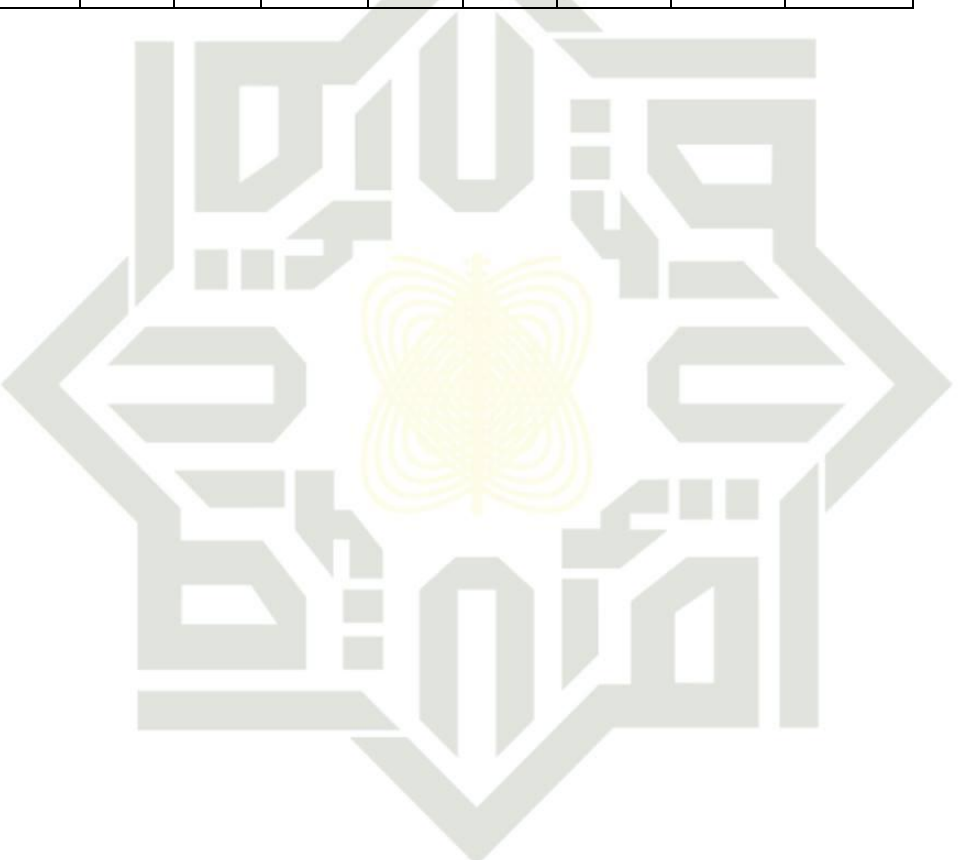
### Tanggapan Responden Variabel Kinerja

No	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10
1	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5
2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
3	3	5	3	5	5	3	4	5	5	5
4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
6	5	3	5	2	5	2	5	5	5	5
7	5	4	2	1	3	5	5	5	5	4
8	2	5	1	5	2	2	5	4	5	4
9	3	2	2	1	3	2	4	5	5	3
10	3	2	2	1	3	2	5	5	5	5
11	3	5	3	5	4	5	5	5	5	5
12	1	2	5	2	5	5	2	5	3	3
13	5	3	5	3	5	2	5	5	5	5
14	2	3	5	3	4	4	5	5	5	5
15	5	2	3	1	5	2	5	5	5	5
16	2	4	3	5	2	2	3	5	4	5
17	4	2	5	5	4	5	5	5	5	5
18	2	5	1	5	1	5	5	5	5	4
19	2	4	2	3	3	2	5	4	5	4
20	5	5	5	2	2	4	4	3	5	5
21	4	5	5	4	4	1	5	5	5	5
22	1	4	2	5	4	4	5	4	5	5
23	2	2	3	2	2	3	5	4	5	5
24	5	3	2	3	3	2	5	5	5	5
25	2	3	2	3	2	3	3	5	4	3
26	5	5	2	1	5	2	3	2	2	3
27	2	3	4	3	3	2	3	3	2	3
28	4	5	5	5	5	4	5	5	2	2
29	2	1	2	3	3	4	2	3	2	1
30	5	2	3	5	2	5	5	3	2	2
31	1	5	3	4	2	2	3	4	3	3
32	5	3	3	3	4	3	4	4	4	4
33	4	3	4	4	5	2	2	3	4	3
34	5	4	5	4	5	5	5	3	2	3

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



35	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
36	3	5	3	5	5	3	5	5	4	4
37	5	4	5	4	5	5	5	4	3	4
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
39	5	3	5	2	5	2	5	4	5	4
40	5	4	2	5	3	5	4	5	5	5
41	2	5	1	5	2	2	5	5	4	5
42	3	2	2	5	3	2	5	5	5	5
43	3	2	2	5	3	2	4	5	4	5



UIN SUSKA RIAU

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Tanggapan Responden Variabel Beban Kerja

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7
1	5	5	5	5	5	5	5
2	5	4	5	4	3	4	5
3	4	5	5	5	5	5	4
4	5	5	4	5	4	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5
6	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	4	5	5	5
8	5	4	5	4	5	3	5
9	4	5	5	3	5	3	4
10	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5
12	2	5	3	3	5	3	2
13	5	5	5	5	5	5	4
14	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	3	5
16	3	5	4	5	4	5	3
17	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	4	5	4	5
19	5	4	5	4	5	3	5
20	4	3	5	5	5	3	4
21	5	5	5	5	5	5	4
22	5	4	5	5	5	5	5
23	5	4	5	5	4	4	5
24	5	5	5	5	5	5	5
25	3	5	4	3	5	4	3
26	3	2	2	3	2	4	3
27	3	3	2	3	2	2	2
28	1	1	2	2	1	2	1
29	2	5	2	5	2	2	2

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

30	5	3	2	2	3	3	5
31	3	4	3	3	2	2	3
32	4	4	4	4	2	4	4
33	2	3	4	3	2	5	2
34	5	5	5	5	5	5	5
35	5	4	5	4	3	4	5
36	4	5	5	5	5	5	4
37	5	5	4	5	4	5	5
38	5	5	5	5	4	4	5
39	5	5	5	5	5	5	5
40	5	5	5	4	5	5	5
41	5	4	5	4	5	3	5
42	4	5	5	3	5	3	4
43	5	5	5	5	5	5	5

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## Tanggapan Responden Lingkungan Kerja

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
2	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	5	5	4	5	4
3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5
4	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	5	5	5
6	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
8	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	5	5	5	5	5	4	5	4
9	4	5	5	3	5	3	4	5	5	3	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5
10	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
12	2	5	3	3	5	3	2	5	3	3	5	3	4	5	4	5	2	5	2	5
13	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	5	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	3	4	5	5	5	5	5	5	5
16	3	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	4	3	5	3	5
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
18	5	5	5	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	5
19	5	4	5	4	5	3	5	4	5	4	5	3	2	2	3	2	5	4	5	4
20	4	3	5	5	5	3	4	3	5	5	5	3	3	2	3	2	4	3	4	3

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penerjemahan atau keperluan lain yang sah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	2	2	1	5	5	5	5
22	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	1	2	1	2	5	4	5	4
23	5	4	5	5	4	4	5	4	5	5	4	4	3	2	2	3	5	4	5	4
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	3	3	2	5	5	5	5
25	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4	4	2	3	5	3	5
26	3	2	2	3	2	4	3	2	2	3	2	4	3	4	3	2	3	2	3	2
27	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3
28	1	1	2	2	1	2	1	1	2	2	4	2	4	3	4	2	1	1	1	1
29	2	5	2	5	2	2	2	1	2	5	2	2	2	2	2	1	2	5	2	5
30	5	3	2	2	3	3	5	3	2	2	3	3	1	4	5	2	5	3	5	3
31	5	5	5	5	5	5	3	4	3	3	2	2	5	5	5	5	5	5	5	5
32	5	4	2	5	5	3	4	4	4	4	2	4	4	5	4	3	5	4	2	5
33	3	3	4	4	4	4	2	3	4	3	2	5	5	5	5	5	3	3	4	4
34	5	5	5	5	5	5	5	3	2	3	3	5	5	4	5	4	2	2	2	2
35	5	4	5	5	4	5	5	5	5	1	2	1	5	5	5	4	3	4	5	2
36	5	5	4	5	5	5	5	2	2	2	5	5	5	5	5	5	4	1	5	5
37	5	4	5	5	5	3	1	5	5	5	2	5	5	5	4	5	5	5	4	5
38	5	4	4	5	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5
39	3	5	5	3	5	4	5	4	5	4	3	4	5	5	3	5	5	4	5	5
40	3	4	5	4	2	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5
41	5	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5
42	3	5	2	5	3	5	5	5	5	5	4	4	5	3	3	5	5	4	4	5
43	5	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, p
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

## HASIL OLAH DATA SPSS

### Hasil Uji Validitas Kinerja

#### Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	TOTAL
Y1	Pearson Correlation	1	.122	.464**	-.092	.511**	.257	.367*	-.050	.096	.176	.578**
	Sig. (2-tailed)		.435	.002	.557	.000	.097	.016	.750	.538	.258	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y2	Pearson Correlation	.122	1	.111	.430**	.126	.190	.248	.038	.103	.198	.496**
	Sig. (2-tailed)	.435		.477	.004	.422	.222	.109	.808	.510	.203	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y3	Pearson Correlation	.464**	.111	1	.038	.669**	.340*	.129	.021	-.040	.105	.593**
	Sig. (2-tailed)	.002	.477		.808	.000	.026	.408	.893	.801	.503	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y4	Pearson Correlation	-.092	.430**	.038	1	-.011	.321*	.196	.194	-.002	.139	.436**
	Sig. (2-tailed)	.557	.004	.808		.944	.036	.207	.212	.987	.373	.003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y5	Pearson Correlation	.511**	.126	.669**	-.011	1	.207	.131	.066	-.021	.091	.564**
	Sig. (2-tailed)	.000	.422	.000	.944		.182	.403	.675	.896	.562	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y6	Pearson Correlation	.257	.190	.340*	.321*	.207	1	.186	.061	-.065	-.049	.513**
	Sig. (2-tailed)	.097	.222	.026	.036	.182		.233	.696	.681	.756	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y7	Pearson Correlation	.367*	.248	.129	.196	.131	.186	1	.393**	.487**	.536**	.637**
	Sig. (2-tailed)											
	N											

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	Sig. (2-tailed)	.016	.109	.408	.207	.403	.233		.009	.001	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y8	Pearson Correlation	-.050	.038	.021	.194	.066	.061	.393**	1	.584**	.561**	.448**
	Sig. (2-tailed)	.750	.808	.893	.212	.675	.696	.009		.000	.000	.003
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y9	Pearson Correlation	.096	.103	-.040	-.002	-.021	-.065	.487**	.584**	1	.786**	.460**
	Sig. (2-tailed)	.538	.510	.801	.987	.896	.681	.001	.000		.000	.002
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
Y10	Pearson Correlation	.176	.198	.105	.139	.091	-.049	.536**	.561**	.786**	1	.588**
	Sig. (2-tailed)	.258	.203	.503	.373	.562	.756	.000	.000	.000		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL	Pearson Correlation	.578**	.496**	.593**	.436**	.564**	.513**	.637**	.448**	.460**	.588**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.003	.000	.000	.000	.003	.002	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

### Hasil Uji Validitas Beban Kerja

#### Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	TOTAL
X1.1 Pearson Correlation	1	.489**	.728**	.566**	.620**	.499**	.973**	.863**
Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000	.001	.000	.000



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

N		43	43	43	43	43	43	43	43
X1.2	Pearson Correlation	.489**	1	.596**	.620**	.698**	.495**	.484**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000	.001	.001	.000
N		43	43	43	43	43	43	43	43
X1.3	Pearson Correlation	.728**	.596**	1	.619**	.772**	.562**	.735**	.883**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N		43	43	43	43	43	43	43	43
X1.4	Pearson Correlation	.566**	.620**	.619**	1	.517**	.608**	.547**	.773**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N		43	43	43	43	43	43	43	43
X1.5	Pearson Correlation	.620**	.698**	.772**	.517**	1	.477**	.614**	.833**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
N		43	43	43	43	43	43	43	43
X1.6	Pearson Correlation	.499**	.495**	.562**	.608**	.477**	1	.491**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.000	.000	.001		.001	.000
N		43	43	43	43	43	43	43	43
X1.7	Pearson Correlation	.973**	.484**	.735**	.547**	.614**	.491**	1	.858**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001		.000
N		43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL	Pearson Correlation	.863**	.760**	.883**	.773**	.833**	.720**	.858**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).





## Hasil Uji Validitas Lingkungan

### Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2.11	X2.12	X2.13	X2.14	X2.15	X2.16	X2.17	X2.18	X2.19	X2.20	TOTAL
X2.1	Pearson Correlation	1	.389**	.568**	.546**	.558**	.423**	.723**	.472**	.463**	.271	.234	.363*	.090	.216	.165	.283	.732**	.272	.747**	.274	.680**
	Sig. (2-tailed)		.010	.000	.000	.000	.005	.000	.001	.002	.079	.131	.017	.565	.165	.291	.066	.000	.078	.000	.075	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.2	Pearson Correlation	.389**	1	.466**	.547**	.613**	.485**	.442**	.624**	.410**	.420**	.396**	.372*	.306*	.284	.166	.422**	.368*	.671**	.372*	.777**	.732**
	Sig. (2-tailed)	.010		.002	.000	.000	.001	.003	.000	.006	.005	.009	.014	.046	.065	.287	.005	.015	.000	.014	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.3	Pearson Correlation	.568**	.466**	1	.433**	.676**	.516**	.441**	.539**	.679**	.325*	.439**	.333*	.281	.198	.122	.363*	.488**	.443**	.617**	.307*	.719**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002		.004	.000	.000	.003	.000	.000	.034	.003	.029	.068	.203	.434	.017	.001	.003	.000	.045	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.4	Pearson Correlation	.546**	.547**	.433**	1	.397**	.525**	.367*	.363*	.445**	.598**	.164	.406**	.164	.087	.005	.261	.379*	.381*	.359*	.423**	.594**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004		.008	.000	.016	.017	.003	.000	.293	.007	.294	.578	.975	.090	.012	.012	.018	.005	.000

2. Diarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

a

1. C

Hak

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

menyebutkan sumber:  
hiah, penyusunan laporan, p



2. Diarag mengumunkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	
X2.5	Pearson Correlation	.558**	.613**	.676**	.397**	1	.374*	.360*	.509**	.465**	.197	.390**	.318*	.165	.239	.162	.258	.420**	.393**	.399**	.457**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.008		.014	.018	.000	.002	.206	.010	.038	.290	.123	.300	.095	.005	.009	.008	.002	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.6	Pearson Correlation	.423**	.485**	.516**	.525**	.374*	1	.509**	.495**	.366*	.260	.309*	.619**	.276	.349*	.208	.378*	.397**	.296	.478**	.313*	.662**
	Sig. (2-tailed)	.005	.001	.000	.000	.014		.000	.001	.016	.092	.044	.000	.073	.022	.180	.012	.008	.054	.001	.041	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.7	Pearson Correlation	.723**	.442**	.441**	.367*	.360*	.509**	1	.441**	.487**	.290	.467**	.334*	.056	.085	.045	.243	.662**	.187	.727**	.234	.629**
	Sig. (2-tailed)	.000	.003	.003	.016	.018	.000		.003	.001	.059	.002	.029	.720	.588	.777	.117	.000	.229	.000	.130	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.8	Pearson Correlation	.472**	.624**	.539**	.363*	.509**	.495**	.441**	1	.771**	.476**	.475**	.426**	.350*	.397**	.254	.516**	.583**	.783**	.523**	.626**	.829**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.017	.000	.001	.003		.000	.001	.001	.004	.021	.008	.100	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.9	Pearson Correlation	.463**	.410**	.679**	.445**	.465**	.366*	.487**	.771**	1	.602**	.506**	.367*	.244	.158	-.029	.361*	.670**	.644**	.627**	.496**	.759**

menyebutkan sumber:  
ah, penyusunan laporan, p



2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

X2.10	Sig. (2-tailed)	.002	.006	.000	.003	.002	.016	.001	.000		.000	.001	.015	.115	.312	.852	.017	.000	.000	.000	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.271	.420**	.325*	.598**	.197	.260	.290	.476**	.602**	1	.420**	.575**	.000	-.043	-.199	.185	.542**	.606**	.326*	.613**	.571**
X2.11	Sig. (2-tailed)	.079	.005	.034	.000	.206	.092	.059	.001	.000		.005	.000	.998	.787	.201	.235	.000	.000	.033	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.234	.396**	.439**	.164	.390**	.309*	.467**	.475**	.506**	.420**	1	.418**	.040	.039	.105	.174	.322*	.326*	.373*	.405**	.548**
X2.12	Sig. (2-tailed)	.131	.009	.003	.293	.010	.044	.002	.001	.001	.005		.005	.800	.805	.505	.266	.035	.033	.014	.007	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.363*	.372*	.333*	.406**	.318*	.619**	.334*	.426**	.367*	.575**	.418**	1	.214	.332*	.148	.352*	.416**	.229	.318*	.487**	.623**
X2.13	Sig. (2-tailed)	.017	.014	.029	.007	.038	.000	.029	.004	.015	.000	.005		.169	.030	.343	.021	.005	.139	.038	.001	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation	.090	.306*	.281	.164	.165	.276	.056	.350*	.244	.000	.040	.214	1	.684**	.589**	.805**	.074	.133	.110	.249	.471**
X2.14	Sig. (2-tailed)	.565	.046	.068	.294	.290	.073	.720	.021	.115	.998	.800	.169		.000	.000	.000	.639	.395	.484	.107	.001
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
	Pearson Correlation																					

menyebutkan sumber:  
ah, penyusunan laporan, p



2. Diarangi mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

X2.14	Pearson Correlation	.216	.284	.198	.087	.239	.349*	.085	.397**	.158	-.043	.039	.332*	.684**	1	.787**	.776**	.178	.225	.197	.325*	.522**
	Sig. (2-tailed)	.165	.065	.203	.578	.123	.022	.588	.008	.312	.787	.805	.030	.000		.000	.000	.253	.148	.205	.033	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.15	Pearson Correlation	.165	.166	.122	.005	.162	.208	.045	.254	-.029	-.199	.105	.148	.589**	.787**	1	.593**	-.012	.049	.085	.105	.353*
	Sig. (2-tailed)	.291	.287	.434	.975	.300	.180	.777	.100	.852	.201	.505	.343	.000	.000		.000	.940	.755	.588	.502	.020
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.16	Pearson Correlation	.283	.422**	.363*	.261	.258	.378*	.243	.516**	.361*	.185	.174	.352*	.805**	.776**	.593**	1	.342*	.294	.383*	.439**	.673**
	Sig. (2-tailed)	.066	.005	.017	.090	.095	.012	.117	.000	.017	.235	.266	.021	.000	.000	.000		.025	.056	.011	.003	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.17	Pearson Correlation	.732**	.368*	.488**	.379*	.420**	.397**	.662**	.583**	.670**	.542**	.322*	.416**	.074	.178	-.012	.342*	1	.486**	.817**	.566**	.733**
	Sig. (2-tailed)	.000	.015	.001	.012	.005	.008	.000	.000	.000	.000	.035	.005	.639	.253	.940	.025		.001	.000	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.18	Pearson Correlation	.272	.671**	.443**	.381*	.393**	.296	.187	.783**	.644**	.606**	.326*	.229	.133	.225	.049	.294	.486**	1	.368*	.751**	.657**
	Sig. (2-tailed)																					
	N																					

dan menyebutkan sumber:  
ilmiah, penyusunan laporan, p







b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
2. Dilarang mengumpukan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa

	Sig. (2-tailed)	.078	.000	.003	.012	.009	.054	.229	.000	.000	.000	.033	.139	.395	.148	.755	.056	.001		.015	.000	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.19	Pearson Correlation	.747**	.372*	.617**	.359*	.399**	.478**	.727**	.523**	.627**	.326*	.373*	.318*	.110	.197	.085	.383*	.817**	.368*	1	.404**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.014	.000	.018	.008	.001	.000	.000	.000	.033	.014	.038	.484	.205	.588	.011	.000	.015		.007	.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
X2.20	Pearson Correlation	.274	.777**	.307*	.423**	.457**	.313*	.234	.626**	.496**	.613**	.405**	.487**	.249	.325*	.105	.439**	.566**	.751**	.404**	1	.714**
	Sig. (2-tailed)	.075	.000	.045	.005	.002	.041	.130	.000	.001	.000	.007	.001	.107	.033	.502	.003	.000	.000	.007		.000
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43
TOTAL	Pearson Correlation	.680**	.732**	.719**	.594**	.645**	.662**	.629**	.829**	.759**	.571**	.548**	.623**	.471**	.522**	.353*	.673**	.733**	.657**	.720**	.714**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.020	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43	43

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

kan dan menyebutkan sumber:  
karya ilmiah, penyusunan laporan, p





## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hasil Uji Reliabilitas Kinerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.706	10

### Hasil Uji Reliabilitas Beban Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.914	7

### Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.923	20

### Hasil Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	5.49436194
Most Extreme Differences	Absolute	.099
	Positive	.099
	Negative	-.069
Test Statistic		.099
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.



## Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.519 <sup>a</sup>	.270	.233	5.630	1.645

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

b. Dependent Variable: Kinerja

## Hasil Uji Heterokedastisitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.695	3.172		2.742	.119
	Beban Kerja	-.111	.181	-.193	-.615	.542
	Lingkungan Kerja	-.013	.076	-.055	-.177	.861

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Beban Kerja	.238	4.195
	Lingkungan Kerja	.238	4.195

a. Dependent Variable: Kinerja



## Hasil Uji Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.209	5.207		4.073	.000
	Beban Kerja	.474	.297	.442	2.597	.018
	Lingkungan Kerja	.039	.124	.087	2.314	.025

a. Dependent Variable: Kinerja

## Hasil SPSS Uji Hipotesis (Uji F)

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	468.289	2	234.145	7.387	.002 <sup>b</sup>
	Residual	1267.897	40	31.697		
	Total	1736.186	42			

a. Dependent Variable: Kinerja

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

## Hasil SPSS Uji Hipotesis (Uji T)

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.209	5.207		4.073	.000
	Beban Kerja	.474	.297	.442	2.597	.018
	Lingkungan Kerja	.039	.124	.087	2.314	.025

a. Dependent Variable: Kinerja



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hasil SPSS Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model Summary

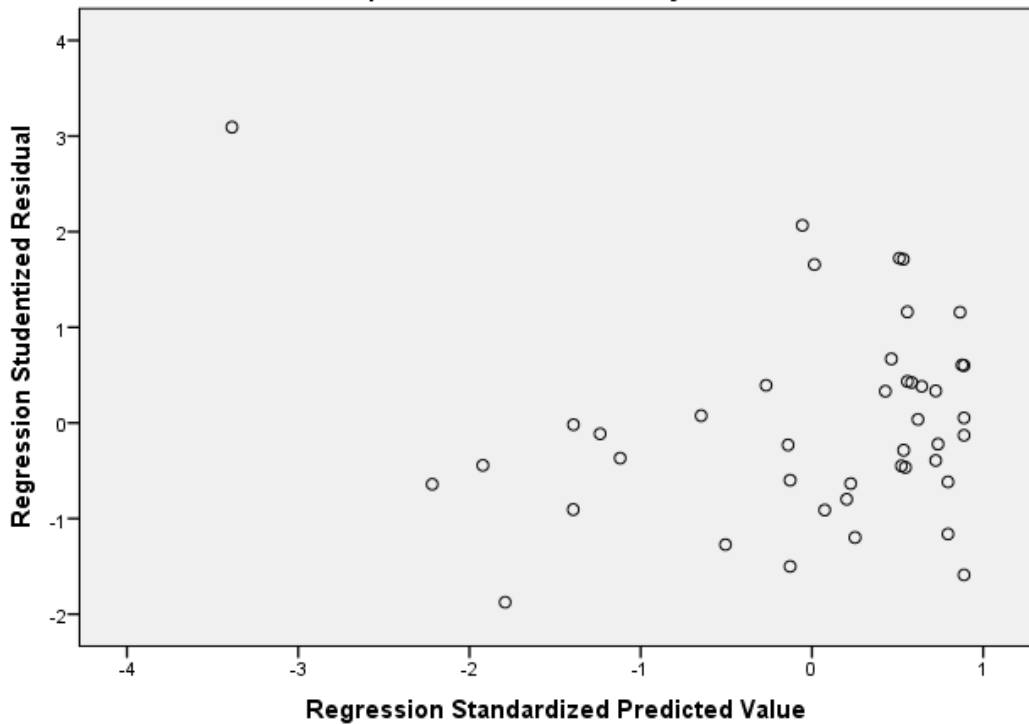
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.719 <sup>a</sup>	.570	.483	5.630

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

### Hasil SPSS Heterokedastisitas Secara Grafik

Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja

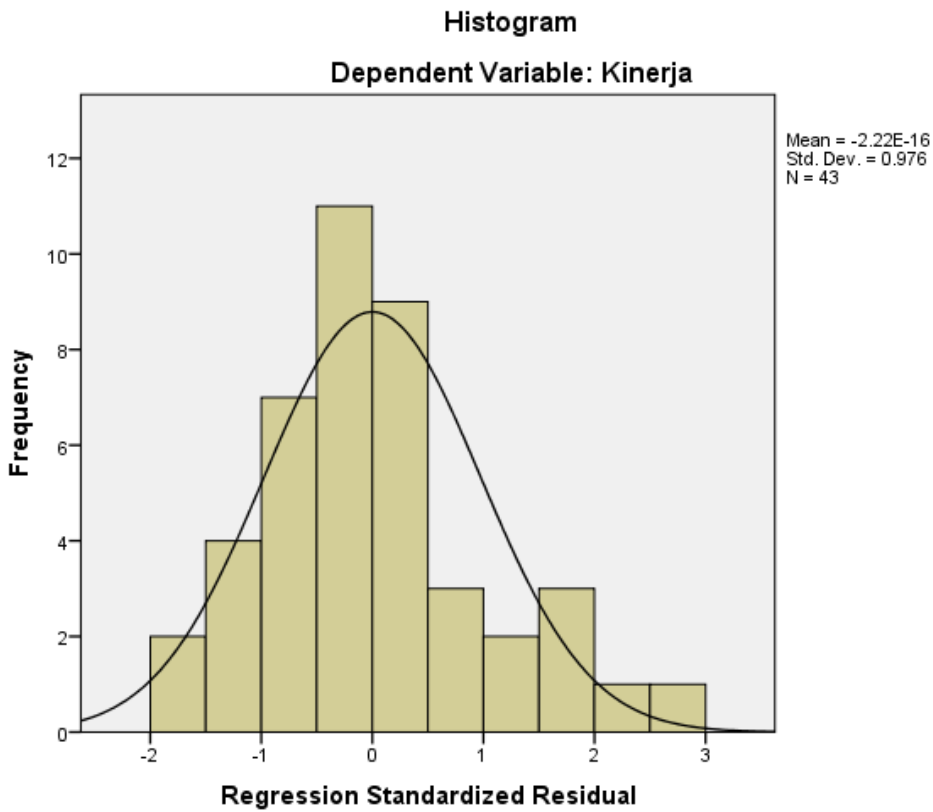




### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

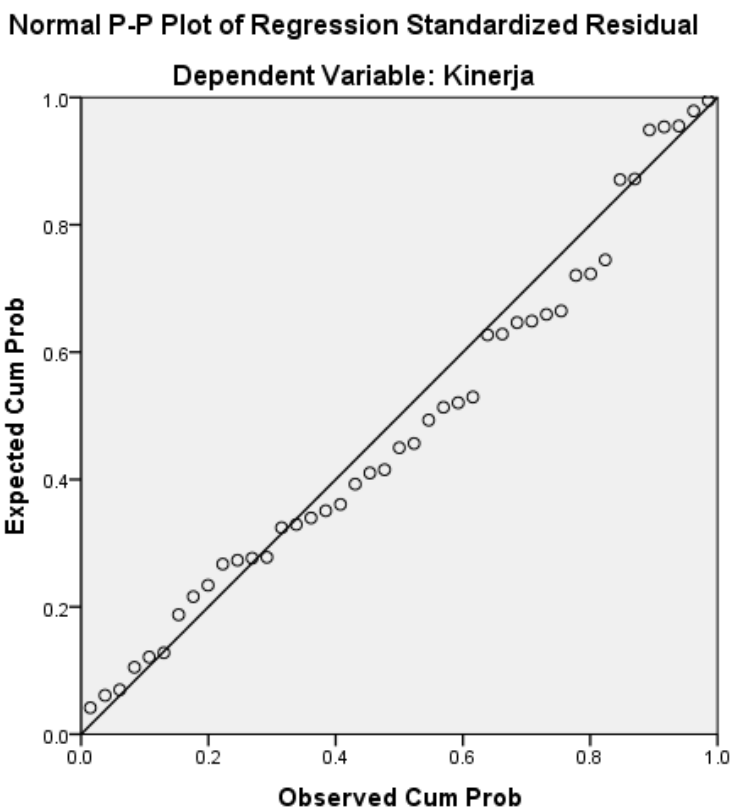
### Hasil Histogram



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Diarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

### Hasil Uji SPSS Uji Normalitas Secara Grafik



## Dokumentasi Penelitian



### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL

كلية العلوم الاقتصادية والاجتماعية

FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCE S

Jl. H.R. Soebrantas No. 55 Km. 15 Tuahmadani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box 1400 Telp. 0761-562051  
Fax 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail : fekonsos@uin-suska.ac.id

Nomor : B-3844 /Un.04/F.VII/PP.00.9/06/2025  
Sifat : Biasa  
Lampiran : -  
Hal : Mohon Izin Riset

24 Juni 2025

Yth. Kepala Rumah Sakit Az-zahra Ujung Batu  
Rokan Hulu  
Jl. Rambutan No.3, Ngaso, Kec. Ujung Batu,  
Kabupaten Rokan Hulu, Riau 28454

Assalamualaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan ini menyampaikan bahwa mahasiswa :

Nama : Rahmad Dwi Yuandi  
NIM. : 12170111703  
Jurusan : Manajemen  
Semester : VIII (Delapan)

bermaksud melakukan Riset di tempat Bapak/Ibu dengan judul "Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Az-zahra Ujung Batu Rokan Hulu" Untuk itu kami mohon Bapak/Ibu berkenan memberikan izin Riset dan bantuan data dalam rangka penyelesaian penulisan skripsi mahasiswa tersebut.

Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu diucapkan terima kasih.



Dr. Mahyarni, S.E., M.M.  
NIP. 19700826 199903 2 001

Hak Cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Dilarang mengutip dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## **SURAT KETERANGAN** **Nomor : 003/SDM/RSAZ/VI/2025**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Yuyun Darmawi, S.Psi  
NIK : 191414  
Jabatan : SDM Rumah Sakit Az-Zahra

Dengan ini menerangkan dengan sebenarnya, bahwa mahasiswa atas nama :

Nama : Rahmad Dwi Yuandi  
NIM : 12170111703  
Fakultas : Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial  
Program studi : Manajemen

Telah melaksanakan kegiatan Riset di Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Kab. Rokan Hulu Riau dengan judul "Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujungbatu Rokan Hulu".

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Ujungbatu, 25 Juni 2025  
SDM Rumah Sakit Az-Zahra

Yuyun Darmawi, S.Psi  
191414

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BIOGRAFI PENULIS



Skripsi ini ditulis oleh Rahmad Dwi Yuandi, yang akrab disapa Yudi, lahir di Ujung Batu, pada tanggal 19 September 2002. Penulis adalah anak keempat dari pasangan Iffazudin dan Nurhuda, yang selalu menjadi sumber kekuatan dan doa dalam setiap langkah hidupnya. Penulis menempuh pendidikan dasar di SDN 02 Ujung Batu, kemudian melanjutkan ke MTsN 02 Ujung Batu dan SMAN 01 Ujung Batu. Pada tahun 2021, penulis melanjutkan pendidikan tinggi di Universitas Sultan Syarif Kasim Riau Pekanbaru, Program Studi Manajemen, Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Pada tahun 2024 penulis melaksanakan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di Lutvindo Wijaya Perkasa dan melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Pematang tebih, Ujungbatu, Rokan Hulu.

Adapun tahapan penulis dalam menyelesaikan perkuliahan yaitu melaksanakan ujian seminar proposal pada tanggal 11 Maret 2025, ujian komprehensif pada tanggal 15 Mei 2025, dan melaksanakan ujian munaqashah pada tanggal 17 Juli 2025 dengan judul “Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Az-Zahra Ujung Batu Rokan Hulu” dan dinyatakan lulus pada ujian munaqashah dan berhak menyandang gelar sebagai Sarjana Manajemen (S.M)

Penulis percaya bahwa setiap langkah, sekecil apapun, akan selalu membawa makna. Penulis berharap karya ini dapat memberikan manfaat bagi dunia akademik dan praktisi sumber daya manusia. Dengan penuh syukur, cinta, dan harapan, penulis mempersembahkan karya ini untuk mereka yang pernah percaya, diam-diam mendoakan, dan setia berjanji bersisian dalam diam.

1. D  
Hat  
dan  
N  
uska Riau  
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau  
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.