

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA MEDIS RUMAH SAKIT BHAYANGKARA TK III AMBON**

*The Influence Of Work Environment And Workload On The Performance Of Medical Personnel Of Bhayangkara Hospital Tk III Ambon*

Nurul Magfirah<sup>1\*</sup>, Monica Sara Risambessy<sup>2</sup>

Universitas Pattimura, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Ambon, Indonesia

\*fyramaghfirah93@gmail.com

Informasi Artikel	ABSTRAK
Publikasi Online: October 10, 2023	<p><i>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Subyek penelitian adalah Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon. Pada penelitian ini sampelnya adalah Tenaga Medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon yang berjumlah 66 orang. Data diolah menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit TK-III Bhayangkara Ambon dan variabel Beban Kerja menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja tenaga medis Rumah Sakit TK-III Bhayangkara Ambon</i></p>
<p><b>Kata Kunci</b>  <i>Lingkungan kerja; Beban kerja; Kinerja</i></p>	

**PENDAHULUAN**

Manajemen sumber daya manusia adalah aset terpenting dalam perusahaan karena memiliki keahlian, dorongan, peningkatan dan pengorganisasian. Jadi tanpa adanya sumber daya manusia maka organisasi akan gagal dalam mencapai tujuan (Martin & Hamali, 2020). Dalam manajemen sumber daya Manusia makhluk sosial hidup bergantung dengan manusia lainnya baik dalam lingkungan perusahaan maupun di luar perusahaan. Hubungan atau relasi antara manusia satu dengan manusia lainnya sangat di perlukan (Bintoro & Daryanto, 2017) SDM menjadi unsur utama dalam aktivitas yang dilakukan, peralatan yang mahal dan canggih tanpa dibantu oleh manusia tidak akan berarti, selain berarti manusia juga dominan dalam setiap kegiatan organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi (Sinambela, 2021) Maka kondisi ini membuat perusahaan jasa sangat membutuhkan karyawan yang memiliki kinerja berkualitas. Kinerja karyawan sangat berpengaruh pada kemajuan dan perkembangan Perusahaan, kinerja karyawan merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pekerja sebagai dasar penilaian terhadap karyawan (Primawanti & Ali, 2022).

Kinerja karyawan merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, inovasi baru suatu produk barang atau jasa, bisa juga merupakan penemuan atas prosedur kerja yang lebih efisien (Dipang, 2013). Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja

karyawan buruk, dapat menyebabkan menurunnya kinerja perusahaan. Peranan kerjasama tim adalah untuk memudahkan manajer atau karyawan dalam rangka pengambilan keputusan tentang apa yang akan dilakukan untuk pencapaian tujuan perusahaan. Kerjasama tim (teamworks) akan menjadi bentuk organisasi, pekerjaan yang cocok untuk memperbaiki kinerja perusahaan. Dalam hal lain, kompetensi mempunyai peranan yang penting juga karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan, untuk mencapai kinerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kerjanya dapat meningkat (Elizar & Tanjung, 2018)

Salah satu factor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja. Menurut (Adha et al., 2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dalam penjelasan di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu kondisi disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan dan mengerjakan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman membuat karyawan tidak merasa terganggu dan semangat dalam bekerja. Menurut (Yantika et al., 2018a) Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Berdasarkan kedua pendapat para ahli diatas, definisi lengkap lingkungan kerja adalah keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Fenomena yang terjadi pada Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon sesuai dengan indicator variabel lingkungan kerja menurut Menurut (Suparman & S Pd I, 2020) yaitu Masalah warna dapat berpengaruh pada perawat di dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Penerangan dalam ruang kerja maupun untuk pasien memegang peranan yang sangat penting dalam meningkatkan semata pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik. Udara Di dalam ruangan kerja dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan keegaran fisik dari pegawai tersebut. Di Rumah Sakit Bhayangkara Letak rumah sakit yang berhadapan dengan jalan terkadang membuat seorang perawat kerja dengan tidak konsentrasi karena dibagian depan merasakan kebisingan karena kendaraan. Pada suatu organisasi sebaiknya pegawai yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan (Asfar & Anggraeni, 2020)

Rasa aman bagi pegawai sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja pegawai. Karena rumah sakit bhyangkara adalah salah satu rumah sakit dibawah naungan kepolisian maka keamanan pada rumah sakit ini sangat diutamakan. Hubungan non fisik yang ada di rumah sakit bhyangkara sangat baik dan harmonis dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Seluruh perawat baik sesama rekan kerja ataupun atasan dan bawahan mereka saling menghargai bahkan disaat jam kerja ada perawat dengan jam kerja yang sudah selesai tetapi melihat rekan kerja mereka ada yang belum hadir mereka tetap membantu dan menunggu rekan kerja mereka. Bahkan baik atasan biasanya memberi penghargaan bagi setiap perawat yang memiliki kinerja baik karena menggap semua yang ada dalam rumah sakit adalah bagian dari keluarga.

Selain lingkungan kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja tenaga medis yaitu beban kerja. Menurut (Utomo, 2019) Beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Beban kerja sangat penting bagi sebuah organisasi. Dengan pemberian beban kerja yang efektif organisasi dapat mengetahui sejauh mana karyawannya dapat bekerja secara maksimal dan sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja organisasi itu sendiri. Beban kerja adalah sejumlah proses atau kegiatan yang harus diselesaikan oleh seorang pekerja dalam jangka waktu tertentu. Beban kerja merupakan sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu juga merupakan perbedaan antara kapasitas atau kemampuan pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi (Puri, 2018).

Beban kerja ditandai dengan perlu bekerja lebih cepat, memberikan respon yang lebih cepat, melakukan banyak tugas, dan menyelesaikan beberapa pekerjaan pada saat yang bersamaan (Ingusci et al., 2021).

Berdasarkan hasil survei jumlah pasien Rawat inap Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon, pada tahun 2018 yaitu 8.661 pasien kemudian tahun 2019 mencapai 9.005 pasien dan meningkat 14.245 pasien pada tahun 2020. Hal ini diperkuat dengan tingkat BOR Rumah Sakit Islam Siti Aisyah Kota Madiun yang mencapai 80,52%. Pada tahun 2020 jumlah ini lebih banyak dari pasien yang harus ditangani perawat menurut standar ilmu Keperawatan dan jumlah perawat di Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon. Tingkat pasien yang terus mengalami perubahan ini perlu diwaspadai, karena dapat menjadikan beban tersendiri bagi tenaga medis. Semakin berat beban kerja yang diterima oleh tenaga medis, maka semakin buruk kinerja tenaga medis itu sendiri. Tenaga medis diharapkan mampu untuk totalitas dalam memberikan asuhan keperawatan, melakukan pelaporan, dan melaksanakan tindakan keperawatan yang harus sesuai dengan SOP yang ada. Kondisi prosedur kerja yang ketat dan kondisi pasien yang lebih kompleks memungkinkan timbulnya beban kerja tersendiri bagi tenaga medis namun juga akan mempengaruhi kinerja tenaga medis tersebut

Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja tenaga medis adalah permasalahan yang relevan dalam konteks sektor pelayanan kesehatan. Lingkungan kerja yang baik dan pengaturan beban kerja yang sesuai adalah elemen kritis untuk menjaga efektivitas dan kualitas layanan medis. Namun, dalam praktiknya, tenaga medis sering dihadapkan pada tantangan lingkungan kerja yang kurang kondusif dan beban kerja yang berlebihan. Peningkatan tuntutan dalam bidang medis, termasuk volume pasien, perkembangan teknologi medis, dan kompleksitas tugas, dapat mengakibatkan beban kerja yang tinggi pada tenaga medis. Ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental, serta meningkatkan risiko kesalahan medis yang dapat berdampak pada pelayanan pasien. Di samping itu, lingkungan kerja yang tidak mendukung, seperti fasilitas yang tidak memadai, kurangnya komunikasi yang efektif, dan rendahnya dukungan dari manajemen, dapat mengurangi motivasi dan kepuasan kerja tenaga medis. Oleh karena itu, pemahaman mendalam tentang bagaimana lingkungan kerja dan beban kerja memengaruhi kinerja tenaga medis menjadi krusial dalam upaya meningkatkan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya dengan judul Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Ferawati, 2017). Penelitian terhadap dampak kedua faktor ini dapat memberikan wawasan yang berharga bagi manajemen rumah sakit dan fasilitas kesehatan dalam merancang kebijakan dan strategi yang lebih efektif untuk mengoptimalkan lingkungan kerja, mengatur beban kerja, dan menjaga kesejahteraan serta kinerja para tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon.

## **METODE**

Penelitian ini termasuk dalam area penelitian kuantitatif dan merupakan ilustrasi dari penelitian asosiatif kausal, yang menyatakan bahwa satu atau lebih faktor lain memengaruhi, memutuskan, dan/atau menyebabkan keadaan suatu variabel (Stuti et al., 2020). Aliran positivisme mendefinisikan metode kuantitatif sebagai teknik penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan peralatan penelitian, dan pengolahan data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Dalam (Sohibun & Ade, 2017), Sugiyono (2013): 36. Metode-metode ini digunakan untuk menguji anggapan yang telah terbentuk sebelumnya. Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon menjadi tempat penelitian untuk mendapatkan data yang diperlukan untuk investigasi ini. Terdapat 66 partisipan dalam populasi penelitian yang merupakan tenaga medis Rumah Sakit Bhayangkara TK III Ambon.

Metode pengumpulan data dilakukan secara kualitatif, dengan menggunakan sumber primer-seperti kuesioner dan wawancara langsung dengan partisipan penelitian-dan sumber sekunder-seperti informasi yang ditemukan secara tidak sengaja dari publikasi yang berhubungan dengan penelitian. Untuk memastikan bahwa persamaan garis regresi yang dihasilkan adalah linier dan dapat digunakan (valid), analisis regresi linier berganda, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas dan pengujian hipotesis digunakan dalam analisis data penelitian ini. Pengujian tersebut dilakukan dengan menggunakan SPSS.

**HASIL DAN DISKUSI****Uji Validitas Data**

Uji validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana instrumen pengukuran mampu mengukur apa yang ingin diukur. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Pada kasus ini jumlah sampel  $(n-2) = 66-2 = 64$  dan  $\alpha = 0,05$  diperoleh  $r_{tabel} = 0.2387$  jika r hitung lebih besar dari r tabel maka pertanyaan atau indikator tersebut dinyatakan valid.

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Instrumen**

Variable	Item	$r_{xy}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Lingkungan kerja (X1)	1	0,288	0,2387	Valid
	2	0,407	0,2387	Valid
	3	0,383	0,2387	Valid
	4	0,484	0,2387	Valid
	5	0,551	0,2387	Valid
	6	0,284	0,2387	Valid
	7	0,303	0,2387	Valid
	8	0,334	0,2387	Valid
	9	0,393	0,2387	Valid
Beban kerja (X2)	10	0,500	0,2387	Valid
	11	0,313	0,2387	Valid
	12	0,419	0,2387	Valid
	13	0,529	0,2387	Valid
	14	0,506	0,2387	Valid
	15	0,301	0,2387	Valid
Kinerja (Y)	16	0,537	0,2387	Valid
	17	0,476	0,2387	Valid
	18	0,781	0,2387	Valid
	19	0,802	0,2387	Valid
	20	0,634	0,2387	Valid
	21	0,515	0,2387	Valid
	22	0,557	0,2387	Valid
	23	0,549	0,2387	Valid
	24	0,650	0,2387	Valid
	25	0,471	0,2387	Valid

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa korelasi masing-masing indikator terhadap total skor variabel keseluruhan menunjukkan hasil yang signifikan karena nilai r hitung lebih besar dari r tabel. Jadi dapat disimpulkan bahwa masing-masing indikator pernyataan dinyatakan valid.

**Uji Reliabilitas**

Suatu instrument dinyatakan reliabel jika memiliki Alpha Cronbach yang lebih besar dari 0,60 (Nunnally dalam Ghazali, 2009:46), apabila nilai Alpha Cronbach > 0,60 hal ini mengindikasikan ada beberapa responden yang tidak konsisten dalam menjawab.

**Tabel 2. Reliability Statistics**

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	.778	Reliabel
Beban Kerja	.773	Reliabel
Kinerja	.775	Reliabel

Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara, jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Berdasarkan hasil uji reabilitas tiga variable di atas menunjukkan nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Maka hasil ujinya dinyatakan layak digunakan menjadi alat ukur instrumen dalam penelitian.

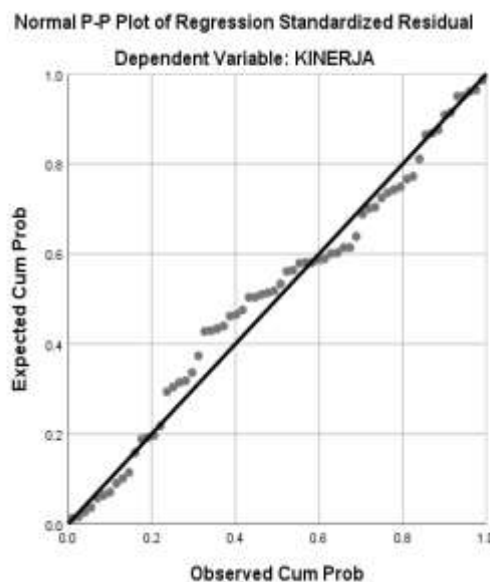
**Uji Asumsi Klasik**

Uji Normalitas

Jika nilai Cronbach’s Alpha > 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan reliabel atau konsisten. Sementara, jika nilai Cronbach’s Alpha < 0,60 maka kuesioner atau angket dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten. Berdasarkan hasil uji reabilitas tiga variable di atas menunjukkan nilai Cronbach’s Alpha > 0,60 . Maka hasil ujinya dinyatakan layak digunakan menjadi alat ukur instrumen dalam penelitian.

<b>Asymp. Sig. (2-tailed)</b>	<b>0,052</b>
-------------------------------	--------------

Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari 0,05 maka data penelitian berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian tidak berdistribusi normal. Berdasarkan hasil yang ditunjukkan pada tabel menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,052 dimana nilai tersebut lebih kecil. Jadi dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas tidak terpenuhi.



Gambar 1. Normal P-Plot

Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah ada hubungan atau korelasi diantara variabel independen. Multikolinearitas menyatakan hubungan antar sesama variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Deteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Regresi bebas dari multikolinearitas jika besar nilai VIF < 10 dan nilai tolerance > 0,10.

**Tabel 3. Coefficients<sup>a</sup>**

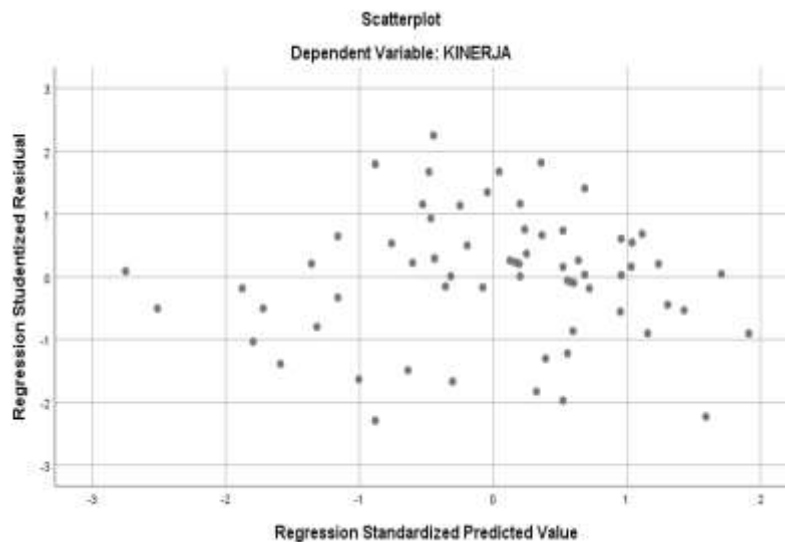
Model	Tolerance	VIF
Lingkungan kerja	.474	2.111
Beban kerja	.474	2.111

Pedoman Keputusan Berdasarkan Nilai Tolerance, Jika nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi .Jika nilai Tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Pedoman Keputusan Berdasarkan Nilai VIF (Variance Inflation Factor) Jika nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Jika nilai VIF > 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel diatas nilai tolerance masing-masing variable bebas yaitu 0,474

< 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) sebesar  $2,111 < 10,0$  dengan demikian model regresi ini tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heterokedasitas

Uji heteroskedastisitas ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam suatu model regresi terdapat persamaan atau perbedaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas.



Gambar 2. Scatterplot

Dari grafik scatterplot pada gambar dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) baik keatas maupun kebawah angka 0 pada sumbu Y, maka hasil ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas pada data penelitian atau data memenuhi asumsi heteroskedastisitas.

#### Pengujian Hipotesis

Tabel 4. Hipotesis (T)  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	17.112	2.823	6.061	.000	
	Lingkungan Kerja	.437	.091	.512	4.773	.000
	Beban Kerja	.990	.172	.585	5.775	.000

Pengujian hipotesis dengan uji t digunakan untuk mengetahui hipotesis parsial mana yang diterima. Pengujian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Apabila t hitung > t tabel dengan signifikas dibawah 0,05 (5%) maka secara parsial atau individu variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Berdasarkan nilai t hitung dengan t tabel jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh hipotesis didalamnya. Sebaliknya jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh hipotesis di dalamnya. Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, diperoleh nilai t hitung dari variable lingkungan kerja > t tabel atau  $4,773 > 1,999$  dan variable beban kerja > t tabel atau  $5,775 > 1,999$ , dengan demikian hipotesis dari kedua variable yang diajukan tidak saling berpengaruh di dalamnya.

## **Pembahasan**

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa setiap variabel, jika dilihat secara individu, memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variabel dependen. Kedua variabel independen menunjukkan pengaruh interaksi yang positif dan signifikan, yang berarti bahwa semakin banyak faktor beban kerja dan lingkungan kerja yang ada, maka akan semakin mempengaruhi kinerja staf medis. Hasil ini sejalan dengan teori yang disarankan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan mengenai pengaruh masing-masing variabel dapat dilihat di bawah ini.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis**

Hasil penelitian pengolahan data menggunakan SPSS ini memberikan kontribusi penting dalam pemahaman kita tentang bagaimana lingkungan kerja yang positif berperan dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan tenaga medis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja tenaga medis. Lingkungan kerja yang baik, termasuk faktor-faktor seperti fasilitas fisik yang memadai, hubungan interpersonal yang positif, dan dukungan manajemen yang efektif, berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja tenaga medis. Tenaga medis yang bekerja dalam lingkungan yang nyaman dan mendukung cenderung lebih termotivasi, efisien, dan mampu memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi. Hasil ini menegaskan pentingnya perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu faktor penting dalam menciptakan kesejahteraan dan hasil kerja yang optimal bagi tenaga medis.

### **Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang tinggi dapat memiliki dampak negatif terhadap kinerja tenaga medis. Beban kerja yang berlebihan, termasuk jumlah tugas yang besar dan intensitas pekerjaan yang tinggi, dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Beban kerja yang terlalu berat dapat mengganggu kinerja dan kesejahteraan mereka, serta berpotensi mengurangi kualitas pelayanan kesehatan. Ini berpotensi mengurangi efisiensi, akurasi, dan kualitas pelayanan medis yang diberikan oleh tenaga medis. Pengaturan tugas yang bijaksana, dukungan tim, dan perhatian terhadap faktor keseimbangan antara tugas dan waktu istirahat adalah faktor penting dalam memastikan bahwa tenaga medis dapat memberikan pelayanan medis yang berkualitas tanpa mengorbankan kesejahteraan mereka sendiri.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Medis**

Pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja tenaga medis merupakan aspek penting dalam konteks pelayanan kesehatan. Lingkungan kerja yang kondusif dan pengaturan beban kerja yang tepat memiliki dampak signifikan terhadap efektivitas dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh tenaga medis. Lingkungan kerja yang baik, meliputi faktor-faktor fisik, psikososial, dan dukungan manajemen, dapat meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, serta kolaborasi antar-tim medis. Fasilitas yang memadai, komunikasi yang efektif, dan suasana kerja yang positif dapat berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Di sisi lain, beban kerja yang berlebihan dapat menghambat kinerja tenaga medis. Jika tuntutan tugas terlalu tinggi atau terlalu kompleks, hal ini dapat menyebabkan kelelahan fisik dan mental. Beban kerja yang tidak seimbang dapat mempengaruhi ketepatan diagnosis, pengobatan, dan perawatan pasien, serta meningkatkan risiko terjadinya kesalahan. Oleh karena itu, pengaturan beban kerja yang bijaksana dan penyusunan jadwal yang rasional menjadi kunci dalam memastikan bahwa tenaga medis dapat menjalankan tugas-tugasnya dengan efisien dan akurat.

Dalam keseluruhan, keselarasan antara lingkungan kerja yang mendukung dan pengaturan beban kerja yang seimbang sangat penting untuk mencapai kinerja optimal tenaga medis. Upaya untuk meningkatkan fasilitas, mengembangkan komunikasi yang efektif, dan memberikan dukungan manajemen yang tepat dapat membantu menciptakan lingkungan yang positif. Selain itu, pemantauan dan pengelolaan beban kerja yang memperhitungkan kapasitas dan kebutuhan tenaga medis dapat meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan secara keseluruhan.

## KESIMPULAN

Penelitian ini menggarisbawahi pentingnya lingkungan kerja yang kondusif dan pengaturan beban kerja yang wajar dalam menjaga kesejahteraan dan kinerja tenaga medis. Upaya untuk meningkatkan fasilitas fisik, mendukung interaksi sosial yang positif, dan mengimplementasikan kebijakan yang memperhatikan beban kerja dapat memiliki dampak positif pada tenaga medis dan pelayanan kesehatan secara keseluruhan. Dengan mengambil langkah-langkah untuk meningkatkan lingkungan kerja dan mengelola beban kerja dengan bijak, rumah sakit dan fasilitas kesehatan dapat memastikan bahwa tenaga medis dapat memberikan pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi sambil menjaga kesejahteraan mereka sendiri. Saran penelitian lebih lanjut dalam konteks ini adalah untuk menjelajahi dampak konkrit dari implementasi program pelatihan keterampilan manajemen stres dan tugas, serta untuk mengevaluasi efektivitas kebijakan fleksibilitas kerja dalam mengurangi beban kerja berlebihan terhadap tenaga medis. Selain itu, penelitian dapat difokuskan pada identifikasi faktor-faktor spesifik dalam lingkungan kerja yang paling berpengaruh terhadap kinerja, seperti aspek-aspek komunikasi tim yang dapat ditingkatkan, sehingga memberikan wawasan yang lebih dalam mengenai bagaimana intervensi yang ditargetkan dapat memperbaiki secara signifikan kesejahteraan dan produktivitas tenaga medis.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62.
- Asfar, A. H., & Anggraeni, R. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 13(1), 17–29.
- Bintoro, D., & Daryanto, D. (2017). Manajemen penilaian kinerja karyawan. *Yogyakarta: Gava Media*, 15.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2015). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3(1), 100–124.
- Darmawan, D. (2020). Analisis Variabel Komitmen Organisasi, Iklim Kerja, Kepuasan Kerja dan Etos Kerja yang Memengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Bisnis Dan Kajian Strategi Manajemen*, 4(1).
- Dewi, B. M. (2018). Hubungan Antara Motivasi, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Dengan Kelelahan Kerja. *Indones J Occup Saf Heal*, 7(1), 20.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Agora*, 5(1).
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh budaya organisasi perusahaan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2).
- Maghfirah, N. (2022). Analisis Pengaruh Disiplin Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Hotel Suita Kota Langgur Kabupaten Maluku Tenggara. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling (JPDK)*, 4(6), 2229–2240.
- Maghfirah, N., & Chandra, F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk, Kantor Cabang Sungguminasa. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 4(3), 2713–2722.
- Martin, D., & Hamali, A. Y. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Loyalitas Pelanggan Pada Pt Adidaya Digital Printing Bandung. *YUME: Journal of Management*, 3(1).
- Norawati, S., Yusup, Y., Yunita, A., & Husein, H. (2021). Analisis Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kabupaten Kampar. *Menara Ilmu*, 15(1), 95–106.
- Panjaitan, M. (2018). Peran keterlibatan dan partisipasi karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 4(1), 52–60.



- Primawanti, E. P., & Ali, H. (2022). Pengaruh Teknologi Informasi, Sistem Informasi Berbasis Web Dan Knowledge Management Terhadap Kinerja Karyawan (Literature Review Executive Support Sistem (Ess) for Business). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(3), 267–285.
- Rolos, J. K. R., Sambul, S. A. P., & Rumawas, W. (2018). Pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 6(004), 19–27.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sohibun, S., & Ade, F. Y. (2017). Pengembangan Media Pembelajaran Berbasis Virtual Class Berbantuan Google Drive. *Tadris: Jurnal Keguruan Dan Ilmu Tarbiyah*, 2(2), 121. <https://doi.org/10.24042/tadris.v2i2.2177>
- Stuti, A., Khoiron, A., & Achmad, T. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif*. PENERBIT DEEPUBLISH (Group Penerbit CV BUDI UTAMA).
- Suparman, D., & S Pd I, M. M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengetahuan dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di CV. Perdana Mulia Desa Caringin Kulon Kecamatan Caringin Kabupaten Sukabumi: Manajemen sumberdaya manusia. *Ekonomedia*, 9(02), 21–36.
- Tambunan, A. P. (2018). Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Karyawan: Suatu Tinjauan Teoretis. *Jurnal Ilmiah METHONOMI*, 4(2), 175–183.
- Utomo, S. (2019). Pengaruh beban kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mega Auto Central Finance Cabang di Langsa. *PARAMETER*, 4(2).
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018a). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018b). Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174–188.